

LE COMPAGNIE CI METTONO LA BUONA VOLONTÀ

PROGRAMMI PER L'INCLUSIONE DELLE DONNE, BUONE PRATICHE PER FACILITARE LA LEADERSHIP FEMMINILE, IMPEGNO CONCRETO PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLA PARITÀ DI GENERE: LE IMPRESE CI PROVANO E HANNO IMBOCCATO LE STRADE GIUSTE. IL FUTURO, FORSE, SARÀ PIÙ EQUO

Spesso reticenti quando interrogate su questioni di mercato, le compagnie si sono dimostrate estremamente disponibili a parlare di inclusione delle donne nelle organizzazioni, e di policy per facilitare la leadership femminile. A partire da chi ha sfoggiato riconoscimenti sulle buone pratiche di gestione della diversità di genere, passando per chi è stato preciso e puntuale sui numeri, fino ad arrivare a chi ha puntato soprattutto sulle iniziative, le imprese assicurative sembrano essere seriamente impegnate sulla *gender diversity*. Sebbene, quindi, i dati mostrino ampi margini di miglioramento, è oggettivamente difficile dubitare dell'impegno dei player del settore per cambiare le cose.

NUMERI E PERSONE

Partendo, come sempre, dai numeri, le compagnie che *Insurance Review* ha contattato sono sostanzialmente allineate con le percentuali di presenza femminile che abbiamo già visto nel mercato.

La popolazione femminile impiegata in **Generali Italia** è pari al 44% del totale; le aree aziendali con una maggiore presenza (in funzioni di staff, pari a circa il 60%) sono la comunicazione, il supporto legale, affari societari e compliance, mentre nell'IT e nel marketing e distribuzione, la percentuale cala al 32% e 35%. Le donne funzionario/quadro sono il 22% del totale mentre le dirigenti sono pari al 14%, distribuite soprattutto nelle risorse umane e nelle aree che abbiamo già citato come molto presidiate.

Aviva, la cui presenza in Italia è in crescita, conta circa 600 dipendenti, in sostanziale pareggio tra uomini e donne, mentre negli ultimi mesi la compagnia dichiara di aver aumentato la presenza femminile ai vertici grazie alla crescita di risorse interne e all'ingresso di nuovi talenti. Sulle stesse percentuali, all'incirca, si posiziona anche **Reale Group**, (48% donne, 52% uomini), mentre **Allianz Italia**, che conta 5.500 dipendenti, è a maggioranza femminile (51%).

Zurich mette invece in risalto la presenza femminile nei ruoli decisionali: il comitato esecutivo della compagnia in Italia è composto per oltre il 50% da donne con ruoli chiave, come la guida della struttura underwriting (**Elena Rasa**), di quella sinistri (**Mirella Restelli**), del marketing (**Alida Galimberti**) e dell'Hr (**Federica Troya**).

TALENTI E CARRIERE

Le compagnie sono attive anche dal punto di vista delle politiche per lo sviluppo della leadership delle donne: tutte prevedono strumenti d'inclusione e programmi che mirano a dare risultati misurabili. Generali, Allianz, Aviva e Zurich sono socie di **Valore D** e partecipano alle varie iniziative dell'associazione.

Il Leone di Trieste sta lavorando allo sviluppo delle carriere attraverso un processo (focus group, workshop con Hr, eventi dedicati) che porterà a nuove modalità per valorizzare il talento femminile durante la selezione e i percorsi di carriera. Saranno previsti anche percorsi di

empowerment per le middle manager e la promozione di stili di leadership inclusiva.

Allianz Italia ha creato *Diversity@Allianz*, un'etichetta sotto cui far rientrare una lunga serie di iniziative, tra cui i seminari sulla leadership al femminile che insegnano ad acquisire consapevolezza del proprio potenziale: dal 2017 un workshop specifico lavora sugli *unconscious bias* che intervengono sugli stereotipi che condizionano la vita quotidiana.

All'interno di Reale Group è presente una *commissione pari opportunità* che si occupa di affrontare le tematiche inerenti allo sviluppo del personale femminile, mentre il gruppo attua anche politiche specifiche per valorizzare le differenze di genere, per la gestione del talento e la crescita delle carriere delle donne.

Women leadership programme è invece il percorso di sei mesi che ha studiato Aviva e che comprende piani di sviluppo, group coaching e formazione in aula per aumentare la consapevolezza delle potenzialità femminili. Inoltre, da circa due anni, è nato un gruppo di lavoro



DonnAviva che realizza progetti per la crescita professionale attraverso percorsi di mentoring, role modeling e occasioni di networking.

LAVORO E VITA PRIVATA

Le policy di inclusione e stimolo alle carriere delle donne vanno di pari passo con le iniziative di *worklife balance*. L'alleanza tra dipendenti, parti sociali e management è il punto forte di Reale Group che propone un mix di flessibilità oraria, part-time e possibilità di concordare l'orario lavorativo più congeniale al dipendente. Con il rinnovo del contratto integrativo, invece, sarà introdotto lo *smart working*.

Nel febbraio scorso, invece, è nato *Aviva for children*, il centro ricreativo gratuito riservato ai figli dei dipendenti, disponibile nei periodi di chiusura delle scuole.

Tornando alla flessibilità oraria, il part-time è patrimonio comune di tutte le compagnie, mentre Allianz e Generali offrono anche l'asilo aziendale e altre iniziative di aiuto al bilanciamento degli impegni personali e del tempo professionale. Nella sede di Milano del Leone è previsto lo *smart working*, con la possibilità di lavorare da casa due giorni la settimana, e anche in Allianz è stato avviato un progetto pilota sul lavoro agile.

Infine, dal 2014 in casa Zurich l'iniziativa *Win* (Women innovation network) persegue gli obiettivi di sviluppo professionale femminile attraverso attività di *worklife balance*, comunicazione e ricerca su tematiche di *gender diversity*. **FA.**

UN AMBIENTE INCLUSIVO

L'approccio di Zurich alle tematiche della *gender parity* ha permesso all'impresa di conquistare riconoscimenti e certificazioni. La compagnia mette l'accento sul *Milano Finanza Insurance & Previdenza Awards*, nella categoria *Insurance & Previdenza Elite*, un premio conquistato ad aprile grazie "all'attento sviluppo di politiche di retribuzione e di promozione trasparenti e dirette a garantire un ampliamento della presenza femminile nei ruoli decisionali".

Il gruppo svizzero è anche il primo assicuratore al mondo ad aver ottenuto la certificazione *Edge* (Economic dividends for gender equality) in sei Paesi diversi (inclusa l'Italia): si tratta di un riconoscimento dato alle aziende in grado di garantire un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo, rispetto al quale la parità di genere riveste un'importanza centrale.