economiesuisse

AXA Winterthur: conciliare su misura il lavoro e la famiglia

Gestione delle diversità e modelli di lavoro flessibili sono la risposta per coniugare le crescenti esigenze della società e delle imprese.

Li si vede giocare nei parchi con i bambini, allenarsi per una maratona o suonare con la band su un palco. Nel contempo, essi occupano posti di responsabilità presso AXA Winterthur. Dal 2014, questi dipendenti chiamati «Flexworker» si possono vedere in alcuni spot pubblicitari dell'assicurazione svizzera per promuovere il dialogo online. Sulla piattaforma della campagna Flexwork, oltre quaranta di loro presentano le loro esperienze e rispondono alle domande sul forum di discussione.

L'evoluzione demografica richiede nuove soluzioni

Il mercato del lavoro è in piena evoluzione: la generazione dei baby-boomers è prossima alla pensione e i loro posti vengono occupati da persone più giovani. Questi hanno aspettative molto diverse nei confronti dei datori di lavoro. Le loro esigenze mirano maggiormente ad una responsabilità condivisa della famiglia e ad un equilibrio tra lavoro e vita privata. «La sfida posta alle imprese è quella di offrire ai loro dipendenti delle soluzioni che rispondano alla diversità dei loro bisogni e alle varie fasi della vita», spiega Yvonne Seitz, responsabile Diversity presso AXA Winterthur. Nella sua funzione, essa si impegna dal 2006 per conciliare la vita lavorativa con quella familiare, per un ambiente libero da ogni discriminazione, un rapporto equilibrato tra uomini e donne a tutti i livelli gerarchici nonché per la diversità generazionale. Il suo scopo è piuttosto insolito:

«Poter rinunciare al mio posto perché la diversità è così ben radicata nell'impresa che non vi è più un luogo specifico per questo ».

Per AXA Winterthur, la diversità è essenziale per due aspetti. Da un lato, le squadre miste sono più efficienti: uomini, donne, giovani o persone con esperienza, i salariati di origine diversa arricchiscono l'attività professionale con il loro profilo personale e la coniugazione della loro diversità permette di trovare le soluzioni più confacenti. Dall'altro lato, la clientela di un'assicurazione è anch'essa molto diversa e, per tener conto dei suoi bisogni individuali e poter offrire dei prodotti corrispondenti, nulla vale come un approccio che riunisce competenze e prospettive così variate. Per raggiungere questo ideale, bisogna identificare e sopprimere gli ostacoli con i quali si scontrano i gruppi sotto rappresentati.

Yvonne Seitz, responsable Diversity chez AXA Winterthur

Promozione invece di quote

Il modello di Bettina Zahnd, responsabile della ricerca infortunistica e della prevenzione, mostra che si possono coniugare perfettamente gli interessi dell'impresa e dei dipendenti. Alla nascita del suo primo figlio, essa ha ridotto il suo tasso d'attività dal 100 al 60% ripartendo il suo tempo di presenza su quattro giorni allo scopo di rimanere facilmente raggiungibile. Essa lavora soprattutto il mattino e rientra a casa prima nel pomeriggio.

È attiva inoltre come «ambasciatrice» di Flexwork :

Bettina Zahnd, ambassadrice de Flexwork

«La mia esperienza mostra che si possono avere dei figli anche se si occupa un posto di responsabilità. Voglio incoraggiare le giovani donne a fare lo stesso».

In questi ultimi anni, AXA Winterthur ha sviluppato numerose soluzioni che permettono di conciliare lavoro e famiglia: dei modelli di lavoro a tempo parziale, un'offerta completa per la custodia extrafamiliare e la presa a carico dei parenti, una settimana di vacanze per i figli dei dipendenti, un forum per i padri e molto altro ancora. Da cinque anni un programma di mentorato ha riunito donne ambiziose e dei membri di direzione e quadri superiori per uno scambio sui percorsi professionali e le possibilità di carriera. Lungi da una regolamentazione mediante quote, l'obiettivo è quello di incoraggiare una presa di coscienza sull'importanza della diversità interna. «Vogliamo che le candidate siano assunte perché sono competenti e trovano il loro posto in una squadra mista e non perché sono delle donne». Le misure si rivelano efficaci. Dal 2008, la quota delle donne è aumentata dell'80% nei quadri superiori e del 30% nei quadri intermedi. Fenomeno interessante, la quota degli uomini che lavorano a tempo parziale è aumentata del 50% nello stesso periodo.

Sempre un modello adeguato

Che sia per un mandato politico, un'attività sociale, una formazione complementare o un hobby, numerose strade portano al lavoro flessibile. Secondo i bisogni e i compiti, la soluzione può essere una formula di lavoro a tempo parziale, del lavoro mobile, un impiego condiviso o un lavoro a domicilio. Gli impiegati più anziani dispongono così anche del programma di pensionamento flessibile, Senior Flex, che permette loro di ridurre il tempo lavorativo del 20% a partire dai 58 anni compiuti, conservando tutti i loro contributi alla cassa pensione.

Georges Moulin, ambassadeur de Flexwork

«Volevo un pensionamento «à la carte» per poter nel contempo trasmettere le mie conoscenze».

I modelli di lavoro flessibile sono indispensabili affinché la diversità possa essere vissuta in un'impresa, anche se ogni adattamento richiede tempo. «Questa volontà dev'essere anche quella della direzione», conditio sine qua non secondo Yvonne Seitz. La campagna Flexwork mostra inoltre come fare carriera in un altro modo, ma anche a vantaggio dell'azienda. Con le sue attività, AXA Winterthur svolge un ruolo di pioniere in materia di diversità e di flessibilità ed è per questo che Yvonne Seitz cerca il dialogo pubblico. Simili strutture sono senza dubbio destinate ad assumere importanza in Svizzera, poiché alle esigenze della generazione Y vengono ad aggiungersi anche l'evoluzione demografica, la penuria di manodopera qualificata, la limitazione dell'immigrazione e i problemi di capacità nelle infrastrutture di trasporto.

Informazioni complementari