

A portrait of Federica Troya, a woman with short brown hair, smiling. She is wearing a black and white striped top and a necklace with large black and white polka-dot circles. She is sitting in a red office chair in front of a large window with a city view.

Federica Troya

DIVERSITY

il caso Zurich

L'esperienza del gruppo assicurativo nella gestione delle differenze raccontata da Federica Troya, responsabile HR & Services della società in Italia: «Ogni differenza ha un valore»

di odile robotti*



ontesto favorevole di gruppo, impegno del ceo e capacità di rendere l'inclusione un tema che interessa tutti e conta su molti supporter. Sono questi i tre fattori che raccontano in che modo in Zurich Italia si sia riusciti a realizzare iniziative concrete sul fronte dell'inclusione. Per farci raccontare l'esperienza di Zurich abbiamo incontrato **Federica Troya**, responsabile HR & Services di Zurich in Italia. Riguardo alla diversità di genere, la prima a essere stata affrontata, Zurich, il cui comitato esecutivo è formato al 50% da donne, ha già ottenuto il primo livello della certificazione Edge (Economic dividends for gender equality), sviluppata dalla Edge certified foundation e lanciata in occasione del World Economic Forum. E ora sta puntando al secondo.

Anzitutto le chiedo di presentarsi ai lettori...

Napoletana di origine e milanese di adozione, ho una spiccata formazione tecnica, di natura finanziaria, e buon controllo dei numeri, che si fondono con una cultura "classica". Ho lavorato in ruoli diversi quasi sempre di respiro internazionale. Ho due figli e un marito, che rappresentano il mio porto sicuro, un lavoro appagante e mai abbastanza tempo per fare tutte le cose che mi piacciono.

Da dove è partita Zurich nell'affrontare l'inclusione e perché?

Da un'esigenza sentita da tanti colleghi che hanno avviato un network per facilitare lo sviluppo della popolazione femminile di Zurich (WIN – Women innovation network). Il tutto, all'interno di un contesto favorevole, visto che il Gruppo Zurich a livello globale porta avanti da diversi anni con forza la D&I (Diversity & Inclusion) quale leva strategica per sviluppare il business.

Chi si occupa di inclusione oggi in Zurich?

Siamo davvero in tanti, a partire dal Country ceo, Camillo Candia, perché l'inclusione è questione di tutti e va a vantaggio di tutti. Le persone partecipano a network interni organizzati per filone specifico (es. disabilità, lgbt, gender, age). Per il

gender, il primo a essere partito, c'è una governance locale che prevede il ruolo di sponsor (tipicamente amministratori delegati), di ambassador (scelti tra il top management aziendale) e un team dedicato a cui tutti possono aderire.

Ci dà una panoramica delle iniziative rivolte all'inclusione in Zurich?

Il gender equality conta su un network circa 200 persone (15% uomini) che organizza annualmente iniziative di sensibilizzazione e formazione (es. corsi ad hoc sui pregiudizi, workshop sulla genitorialità), attività di prevenzione medica e patrocina iniziative (car pooling JoJob, cineforum sulla diversità). È stato anche avviato un percorso di sviluppo della leadership per talenti femminili. Sulla disabilità si sono realizzate iniziative di sviluppo di consapevolezza, raccolte fondi, attività di volontariato. Lgbt è l'ultimo network nato e ha già promosso la sponsorizzazione del festival del cinema Mix e nel 2017 una rappresentanza ha partecipato al Milano Pride. Anche il tema "age" viene affrontato con l'attenzione alla formazione dei giovani del graduate program, che ha portato in azienda circa 90 neolaureati per acquisire competenze assicurative utili per la loro crescita, e con l'alternanza scuola-lavoro.





finance community *.it*

Il primo strumento di informazione
sui protagonisti
del mercato finanziario



Di quali risultati di inclusione siete particolarmente orgogliosi?

Direi che l'aver conseguito nel 2015 la Certificazione Edge è di sicuro un successo e siamo fieri di essere tra le aziende italiane ad aver lanciato una flessibilità lavorativa, che ha trovato realizzazione nello smartworking sin dal 2015, che ha pochi eguali nel nostro Paese. L'ultima sfida è l'implementazione di un modello di lavoro dinamico, con trasformazione degli spazi a favore di logiche inclusive e di collaborazione tra i colleghi.

Ci racconta di un'iniziativa che rifareste diversamente e cosa avete appreso?

Un vero e proprio insuccesso non mi viene in mente, ma a volte si fatica a tenere alto in maniera costante il livello di ingaggio e coinvolgimento dell'intera popolazione aziendale.

Ci parla delle sfide ancora aperte per migliorare l'inclusione in Zurich?

Sicuramente continuare a valorizzare i talenti femminili e la loro presenza nei piani di successione. Mentre a livello di top management abbiamo numeri invidiabili (metà del comitato esecutivo della BU locale è composto da donne), dobbiamo ancora migliorare la presenza delle

donne nel middle management (ora al 32%). È in corso, inoltre, un'analisi del gender pay gap per gestire (se lo rileveremo) il differenziale e ottenere una certificazione Edge di livello più avanzato.



Mi dia la sua definizione di inclusivista

Chi ha la capacità di tenere nella giusta considerazione le differenze come valore per la crescita personale e aziendale, utilizzando uno stile di leadership partecipativo. Ogni differenza ha un valore, perché nel mondo non siamo tutti uguali.

Convinca qualcuno a diventare inclusivista....

Mi lasci fare una battuta: diciamo che quanti non lo sono rischierebbero di auto-escludersi. Ma noi includeremo anche loro!

** amministratore unico di Learning Edge*