

Poste Italiane, azienda in rosa (53% di presenza femminile) che valorizza le persone e la famiglia. L'iniziativa "Fiocco Giallo"

La presenza femminile nel Gruppo Poste Italiane supera il 53% con una forte componente tra quadri e dirigenti

Il Gruppo Poste Italiane da tempo considera come fondamentale incentivare e sviluppare una cultura d'impresa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità e delle pari opportunità.

Per questo, data anche la grande importanza che assume come azienda all'interno del contesto economico e sociale italiano si è dotata di un **Codice Etico**, affiancato da diverse *policy* e linee guida aziendali volte a proteggere e tutelare i **Diritti Umani** e a promuovere le **pari opportunità** in linea con gli obiettivi ESG a cui si ispira il piano strategico di Poste Italiane. Tra queste, la Politica Aziendale in materia di tutela e protezione dei Diritti Umani, la Politica in materia di Diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo, la **Policy Diversity & Inclusione** la più recente Politica di Sostegno della Genitorialità Attiva.

In particolare, la Policy di **Sostegno alla Genitorialità Attiva** ha l'obiettivo di definire una cornice di riferimento chiara che supporti, da un lato, la condizione femminile prima e dopo il periodo della maternità o della adozione, con adeguati percorsi di sostegno e sviluppo; dall'altro, promuovere la naturale evoluzione verso il concetto di genitorialità condivisa, legato all'aumento costante del coinvolgimento e dalla partecipazione dei padri nella presenza e impegno familiare.

Per garantire le pari opportunità nella progressione di carriera, Poste sta realizzando una serie di progetti che rafforzano l'impegno nella parità di genere, promuove numerose iniziative, a partire dalla partnership con **"Valore D"** (associazione di imprese per l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva nelle aziende), fino e alla valorizzazione delle **competenze STEM** attraverso l'inserimento in Azienda di giovani donne con questo percorso di studi.

Il sostegno di Poste Italiane al lavoro femminile, il progetto "Mums at work"

Attualmente il 90% delle lavoratrici di Poste Italiane torna al lavoro dopo il congedo di maternità. Si tratta di un grande traguardo per l'Azienda visto che In Italia quasi una donna su 5 (con precisione il 18%), d'età compresa tra i 18 e i 49 anni, non torna a lavorare dopo la nascita di un figlio. Un dato preoccupante, che sottolinea la difficoltà nel conciliare vita familiare e lavorativa.

Poste Italiane considera la genitorialità un valore che può favorire e sostenere la crescita professionale perché attiva lo sviluppo di competenze trasversali utili al raggiungimento dei risultati aziendali. Per riaccompagnare le donne nel reinserimento in Azienda al rientro dal congedo di maternità

l'Azienda ha avviato un progetto sperimentale dal nome di **"Mums at work"**, per le neomamme che ha come obiettivo facilitare il rientro delle donne supportandole nella ricerca di un equilibrio fra il nuovo ruolo di madri e quello di lavoratrici.

Il progetto mette disposizione un percorso di coaching, dedicato per facilitare il ritorno a lavoro. Le madri sono supportate per circa quattro mesi da coach interni che aiutano le dipendenti a rimettere a fuoco i propri obiettivi personali e professionali e a conciliare le nuove esigenze familiari e il ritorno alle proprie mansioni in Azienda. L'iniziativa, la cui partecipazione è su base volontaria, è attiva da dicembre e sta coinvolgendo un campione di neomamme.

Non c'è innovazione senza competenze, il progetto "Lifeed"

Già da diverso tempo Poste Italiane ha avviato un progetto che valorizza le competenze che richiedono l'essere genitore visto che è stata la prima azienda italiana ad introdurre la **piattaforma Maam** per affinare le soft skill che si acquisiscono nel ruolo di madre e valorizzarle nell'organizzazione come, per esempio, il problem solving, la gestione del tempo e la capacità di persuasione.

Avviato nel 2015 e oggi ridenominato **Lifeed** è un percorso per rendere l'esperienza genitoriale un "master" in competenze trasversali, essenziali anche per la crescita professionale. I dipendenti che aderiscono all'iniziativa possono usufruire di percorsi di self-coaching che favoriscono il raggiungimento di un equilibrio tra vita privata e professionale, con un focus anche sulla partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

Il programma si rivolge a mamme e papà con figli da 0 3 anni (percorso attivabile anche durante la gravidanza) e da gennaio 2022 anche ai genitori di figli fino ai 18 anni. I

partecipanti possono seguire percorsi digitali e webinar su tematiche legate alla sinergia vita-lavoro, al benessere e allo sviluppo di competenze trasversali, con l'obiettivo di acquisire così consapevolezza dei cambiamenti e delle risorse attivate con la cura e l'accudimento di un figlio. L'attenzione di Poste Italiane alla valorizzazione della genitorialità attiva trova una naturale evoluzione nel coinvolgimento anche dei padri nel processo di accudimento e di crescita dei figli. Nel 2022 hanno partecipato al progetto 900 dipendenti.

Il sostegno di Poste Italiane alla famiglia e la genitorialità, il progetto “Fiocco Giallo”

Poste Italiane promuove inoltre la cura della famiglia e durante il congedo di maternità eroga il 100% della retribuzione per tutti i 5 mesi di astensione dal lavoro (rispetto all'80% previsto dalla legge).

In aggiunta, alle mamme e ai papà che chiedono il congedo parentale, Poste garantisce per i periodi fruiti sino all'età di 6 anni del bambino un trattamento economico pari all'80% della retribuzione per due mesi (contro il 30% previsto dalla legge).

Poste Italiane, attraverso il **progetto “Fiocco Giallo”**, festeggia con un dono l'arrivo di un bebè in casa dei dipendenti e augura il meglio ai genitori regalando un cofanetto colmo di prodotti di qualità per la cura e l'igiene del neonato inviato al papà e alla mamma. Fiocco Giallo, questo il nome della confezione regalo, è un omaggio utile e garbato per festeggiare il lieto evento.

Tutti i dipendenti che diventano genitori per nascita, adozione o affido preadottivo di un neonato possono ricevere

il loro Fiocco Giallo da 1 mese prima della data presunta di nascita oppure entro 1 mese dalla data effettiva di nascita del neonato. L'iniziativa è partita e a fine luglio sono già arrivate 252 richieste (via Intranet o App PosteXTe), per bambini già nati (60%) o attesi (il restante 40%) tra luglio e agosto, con una partecipazione che vede coinvolte fino ad oggi 19 regioni, 67 province e 170 comuni, di cui 28 Piccoli Comuni.

“Camera con vista”: torna il progetto di inclusione di Poste Italiane

Con questa iniziativa, arrivata alla quarta edizione, l'Azienda offre gratuitamente, dal 30 luglio al 1° ottobre, un soggiorno ai propri dipendenti e ai loro familiari. L'iniziativa si rivolge ai colleghi con contratto a tempo indeterminato e reddito da Certificazione Unica non superiore ai 25mila euro.

Sono sedici gli alloggi disponibili nelle località turistiche in tutta Italia, dal mare alla montagna, passando per le terme: Poste Italiane ha recuperato alcuni immobili di proprietà riqualificandoli e convertendoli in case vacanza per i suoi dipendenti. Si tratta di una importante opportunità all'insegna dell'inclusione, elemento chiave della strategia dell'Azienda che fa del rispetto dei valori di sostenibilità un principio centrale della sua azione.

Poste Italiane è da sempre molto attenta alle tematiche legate all'inclusione sul territorio anche grazie alla gestione del suo patrimonio immobiliare. Dopo aver donato negli scorsi anni in comodato d'uso a titolo gratuito una serie di immobili ai Comuni con meno di 5mila abitanti per finalità sociali, all'inizio di quest'anno ha destinato con le stesse modalità dieci alloggi alle donne vittime di violenza su tutto il

territorio nazionale.

Programmi di mentoring e coaching

Lo sviluppo delle competenze manageriali in Poste Italiane passa anche attraverso percorsi di mentoring e coaching. Per questo l'Azienda già da tempo sta realizzando programmi **di mentoring** come spazio di confronto tra le *best practice* manageriali. Nel 2022 sono stati oltre 440 i mentor e i mentee 440 con una rilevante presenza di donne (+72% mentee donne e +47% *mentor* donne rispetto al 2021). Sono state inoltre potenziate le attività di coaching, realizzate da *coach* sia interni che esterni, che hanno coinvolto manager e giovani talenti in percorsi di rafforzamento delle soft skills. Nel 2022 il numero dei dipendenti coinvolti in progetti di coaching è aumentato dell'81% rispetto all'anno precedente, con una presenza significativa di donne (+159% rispetto al 2021).

I riconoscimenti di Poste Italiane su parità di genere e retribuzione

Poste Italiane è la prima tra le società del Ftse Mib settore assicurativo e la più grande azienda per numero di dipendenti a ricevere la **certificazione "Equal-Salary"**, ottenuta a novembre 2022, per la rigorosa applicazione delle politiche retributive senza pregiudizi di genere. Inoltre, Poste Italiane è **stata certificata secondo lo standard ISO 30415:2021 Human resource management – Diversity and inclusion** per la sua capacità di integrare i principi di diversità e inclusione in tutti i processi di progettazione, indirizzo, controllo, coordinamento e fornitura dei servizi postali, finanziari, assicurativi e digitali. A rilasciare l'attestato IMQ, uno degli organismi di certificazione accreditati più autorevoli a livello internazionale.

Per il quarto anno consecutivo le politiche di parità di

genere e la trasparenza di Poste Italiane sono state premiate a gennaio 2023 con la conferma nel **Gender-Equality Index (GEI) 2023**, il principale indice internazionale di riferimento che valuta la qualità delle iniziative aziendali per l'eguaglianza e l'inclusione. L'indice globale esamina 484 aziende in tutto il mondo, ripartite in 11 settori produttivi con sede in 45 paesi e una capitalizzazione di mercato combinata di 16 trilioni USD. Nell'edizione 2023 Poste Italiane ha ottenuto un punteggio ancora più elevato rispetto al 2022, ottenendo una valutazione superiore al valore medio delle società valutate nel GEI.

Il Gruppo Poste Italiane è anche entrato nella **Top 100 della classifica globale sulla parità di genere stilata da Equileap**. In particolare, Poste Italiane è tra i 19 gruppi a livello mondiale che hanno superato il gender pay gap, nonché tra le 5 aziende italiane che sono rientrate nella classifica globale e prima nel settore financial.

Arrivano le nuove assunzioni

L'azienda sta valutando un numero consistente di nuove assunzioni nel biennio 2024-2025, puntando sempre di più sull'innovazione. La ricerca soprattutto punta soprattutto sulle cosiddette professionalità Stem, legate all'ingegneria informatica, alla fisica e alla matematica. Si proseguirà anche nella conversione già in atto di alcuni contratti part time in full time e nei piani di mobilità territoriale volontaria.

Il ricambio generazionale

Da sei anni a questa parte in Poste Italiane è attivo un piano di ricambio generazionale dei lavoratori, che prevede anche uscite su base volontaria dei dipendenti più vicini all'età pensionabile e il rafforzamento delle competenze in ambito recapito, nei centri di smistamento, negli uffici postali e a

supporto della forza commerciale. Nel 2017 l'età media della forza lavoro era di 50 anni.

Oggi, invece, si è abbassata a 47,9, con il 56% dei lavoratori che è sotto la mezz'età. Un'operazione resa possibile anche dalle migliaia di assunzioni del 2022, con i nuovi ingressi la cui età media è di 32 anni. I giovani fino ai 30 anni presenti nel Gruppo ad oggi sono circa il 9% e i dipendenti con oltre 50 anni sono circa il 44%. I laureati sono cresciuti dal 12% del 2017 al 22% di oggi.

Poste Italiane stabilizza 2.100 portalettere

Poste Italiane sta per stabilizzare 2.100 portalettere. Entro la fine dell'anno i postini il cui contratto sarebbe scaduto nei prossimi mesi verranno assunti a tempo indeterminato, con orario part time. Ma sarà solo il primo passo per una serie di investimenti nel personale.

Per le stabilizzazioni, quindi, nell'ultimo trimestre di quest'anno si realizzerà l'accordo sindacale siglato lo scorso 22 giugno 2023. Secondo le disponibilità fornite dai lavoratori ci saranno ben 1.156 stabilizzazioni al Centro-Sud, le altre 944 al Nord. Tra le grandi città si va dai 156 postini che saranno assunti a tempo indeterminato a Roma, ai 47 di Palermo. Nel mezzo Milano (137 stabilizzazioni), Napoli (104) e Torino (102).

Assunzioni in vista anche per il settore energia, finanza, assicurazioni e anche per il progetto Polis. L'Azienda ha avviato un ampio piano di assunzioni di nuovo personale qualificato. Dal 2017 a oggi assunte circa 26 mila persone.

Poste Italiane è il primo datore di lavoro in Italia, con circa 120 mila dipendenti, presenti in ogni angolo del Paese, e appartenenti a quattro diverse generazioni di cui il 53% di

genere femminile.

Assunzioni e ambiti di inserimento

Dal 2017 a oggi sono state assunte in Poste Italiane circa 26 mila persone. Si tratta di stabilizzazioni (circa 12.500) ma anche di nuove assunzioni, soprattutto laureati nelle discipline scientifiche. Solo nel 2022 sono state inserite nel Gruppo complessivamente oltre 9.300 risorse con contratti a tempo indeterminato e apprendistato, di cui 1.500 laureati (di questi 1.100 con contratto apprendistato da avviare alla professione di specialista consulente finanziario).

L'età media è circa 32 anni. Gli inserimenti sono stati effettuati in tutti gli ambiti; in particolare, nella funzione Digital Technology and Operations e nelle strutture di staff di supporto al business, ma anche nel settore finanziario e assicurativo, nel settore logistico.

Nel recapito, nel corso del 2022, sono state stabilizzate oltre 5.600 risorse con contratto a tempo determinato e negli uffici postali sono state realizzate oltre 1.700 inserimenti a tempo indeterminato. Alcuni neo assunti di essi sono stati coinvolti nell'avvio del nuovo ambito di attività dedicato all'energia ed altri seguiranno il progetto Polis – Casa dei servizi di cittadinanza digitale – la cui realizzazione rientra negli obiettivi del PNRR e con il quale Poste Italiane sta portando i servizi digitali della PA negli uffici postali dei piccoli Comuni.

Ormai da tempo Poste Italiane ha assunto una dimensione multi business e questo consente a chi entra di cambiare mestiere diverse volte nella vita, senza cambiare azienda: dall'energia alle assicurazioni, ai servizi finanziari, all'area legale.

Sviluppo delle competenze

Alle nuove assunzioni Poste Italiane ha affiancato iniziative per lo sviluppo delle competenze e valorizzazione del capitale umano tanto che dal 2017 a oggi sono state erogate complessivamente **circa 30 milioni di ore di formazione** orientando le competenze verso gli scenari futuri e all'organizzazione dei processi rispetto alla profonda trasformazione digitale dell'Azienda.

Solo nel 2022 le ore di formazione sono state circa 6 milioni di ore. In risposta alle varie esigenze formative legate ai diversi business del Gruppo, sono stati sviluppati percorsi formativi dedicati a target specifici (ad es. sportellisti, portalettere, addetti assistenza clienti, venditori) per l'acquisizione, il consolidamento e lo sviluppo delle competenze tecnico specialistiche di ruolo.

Sono stati erogati anche percorsi formativi trasversali relativi a tematiche orientate all'adozione di strumenti e modelli culturali indirizzati a tutto il personale dell'Azienda, indipendentemente dal ruolo specifico. Infine, attraverso percorsi formativi individuali, dedicati in particolare a risorse in sviluppo, sono state rafforzate le competenze utili per ruoli di maggiore complessità.

Nel 2022 la learning experience è migliorata attraverso l'introduzione di nuovi format innovativi, come la modalità di learning game, ma anche grazie al continuo aggiornamento della piattaforma e-learning, che consente un accesso semplificato a tutti i contenuti formativi, e all'adozione di strumenti di digital learning utilizzati per specifici obiettivi formativi.

Offerta formativa e certificazioni

A conferma della validità dell'offerta formativa di Poste Italiane, il Gruppo ha conseguito, a novembre 2021 con

validità fino al 2024, la certificazione dei processi di formazione del Gruppo Poste Italiane (UNI ISO 29993:2019). L'attestazione è avvenuta successivamente alla profonda trasformazione dei processi di formazione attraverso la revisione del modello organizzativo della Corporate University per Academy, l'implementazione di nuovi strumenti e sistemi di supporto, l'erogazione della formazione quasi esclusivamente da remoto. Tale certificazione assume un'importante valenza ai fini della robustezza e solidità del modello formativo introdotto.

<https://www.key4biz.it/poste-italiane-azienda-in-rosa-53-di-presenza-femminile-che-valorizza-le-persone-e-la-famiglia-iniziativa-fiocco-giallo/456014/>