



**La diversità nel team per una  
clientela diversificata**

**LA POSTA** 

*Dinamismo giallo.*

Tempo libero

Famiglia

Carriera

Risorse

Equilibrio

Figli

«La diversità all'interno dei team promuove la cultura dell'apprendimento, la competenza nell'ambito dell'integrazione, lo sviluppo di una visione globale, da cui derivano migliori risultati sia per i clienti che per l'azienda. Inoltre la diversità è il terreno fertile ideale per lo sviluppo di una spiccata cultura dell'innovazione»

Franz Huber, responsabile Rete postale e vendita

Tempo libero

Conciliabilità

«Un team con collaboratori di età diverse consente di guardare le cose da prospettive differenti, a vantaggio di tutti»

Ulrich Hurni, responsabile PostMail

Impegno personale

Carriera

«Desideriamo rendere la mobilità per tutti i clienti ancora più semplice. Per far fronte alla diversità delle loro esigenze sono lieto di poter contare su tutti i miei collaboratori e tutte le mie collaboratrici di ogni età e di ogni provenienza»

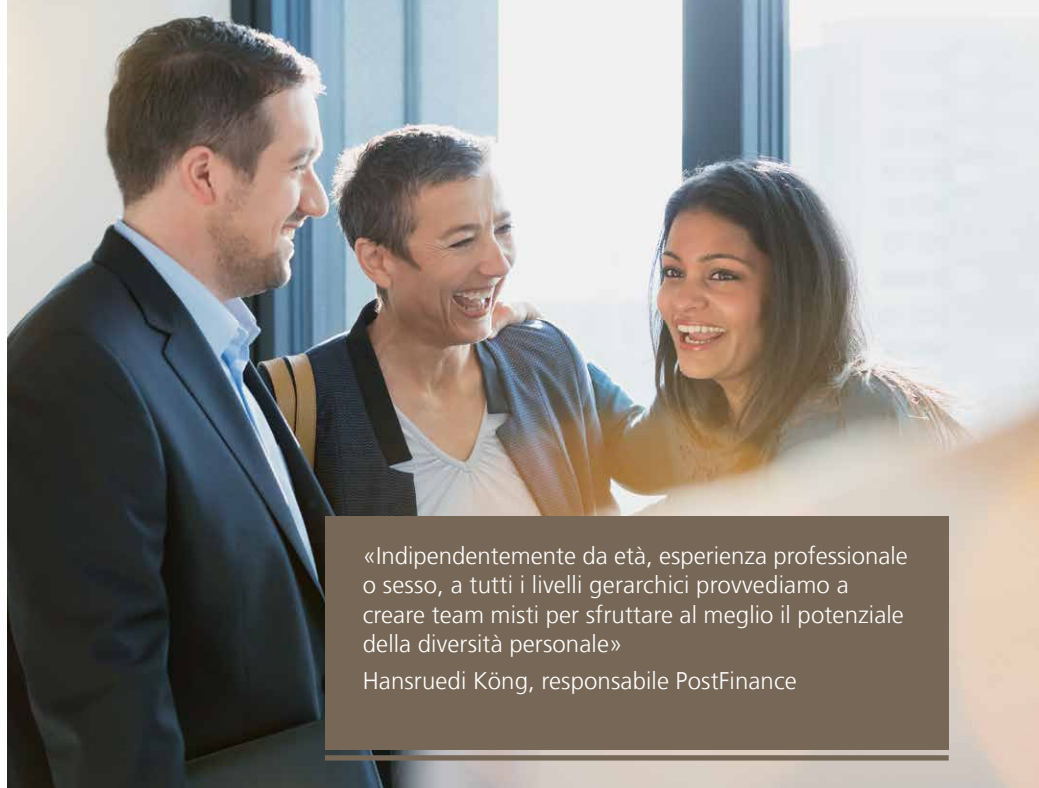
Daniel Landolf, responsabile AutoPostale

«La società in continuo mutamento incentiva e produce cambiamenti nelle aziende. Le moderne aziende logistiche oggi si concentrano sempre più sulla gestione di processi logistici globali. Il presupposto ottimale per ottenere il massimo dei risultati sul mercato sono i team misti. La classica «logistica hands-on» o logistica dei trasporti resta come sempre una caratteristica centrale di PostLogistics. Siamo orgogliosi che uomini e, sempre più, donne lavorino con impegno nel recapito»

Dieter Bambauer, responsabile PostLogistics

Figli

Risorse



«Indipendentemente da età, esperienza professionale o sesso, a tutti i livelli gerarchici provvediamo a creare team misti per sfruttare al meglio il potenziale della diversità personale»  
 Hansruedi Köng, responsabile PostFinance



«Swiss Post Solutions leverages the multitude of its 7,500 employees in more than 20 countries to deliver innovative, market-leading solutions in document management that fit well with the different needs of our worldwide client base»  
 Jörg Vollmer, responsabile Swiss Post Solutions

## Orientamenti della gestione della diversità

Promuovere attivamente la diversità fa parte della strategia del nostro gruppo; attraverso i team misti otteniamo tutta una serie di vantaggi concorrenziali, come:

- clienti soddisfatti
- collaboratori impegnati e leali, elevata efficienza e qualità

- maggior apertura e una grande disponibilità a sviluppare processi, prodotti e servizi innovativi

Pertanto è nostra intenzione raggiungere insieme il seguente obiettivo.

<b>Obiettivo della Gestione della diversità</b>	Grazie a una composizione mirata dei team della Posta generiamo vantaggi competitivi sia sul mercato che come datore di lavoro.		
<b>Orientamenti della Gestione della diversità</b>	Incentivare la diversità tra i quadri e nei team	Ammettere e gestire le differenze, sfruttandone il potenziale	Sostenere le condizioni quadro, per consentire la conciliabilità lungo tutte le fasi di vita

## La Posta promuove la diversità all'interno dei quadri e dei team

Grazie a una una composizione varia ed equilibrata dei team, la Posta rafforza la propria capacità di innovazione, incentiva la cultura dell'apprendimento, la soddisfazione dei collaboratori e la loro apertura nei confronti delle novità. A tal proposito vengono prese varie misure: nelle fasi di reclutamento e di sviluppo dei nuovi collaboratrici vengono presi in considerazione i criteri di diversità. Tutte le unità del gruppo, di gestione e servizi della Posta fissano obiettivi misurabili per incrementare la diversità al proprio interno. Viene inoltre incentivato lo sviluppo delle competenze linguistiche dei quadri del gruppo per superare le barriere linguistiche.

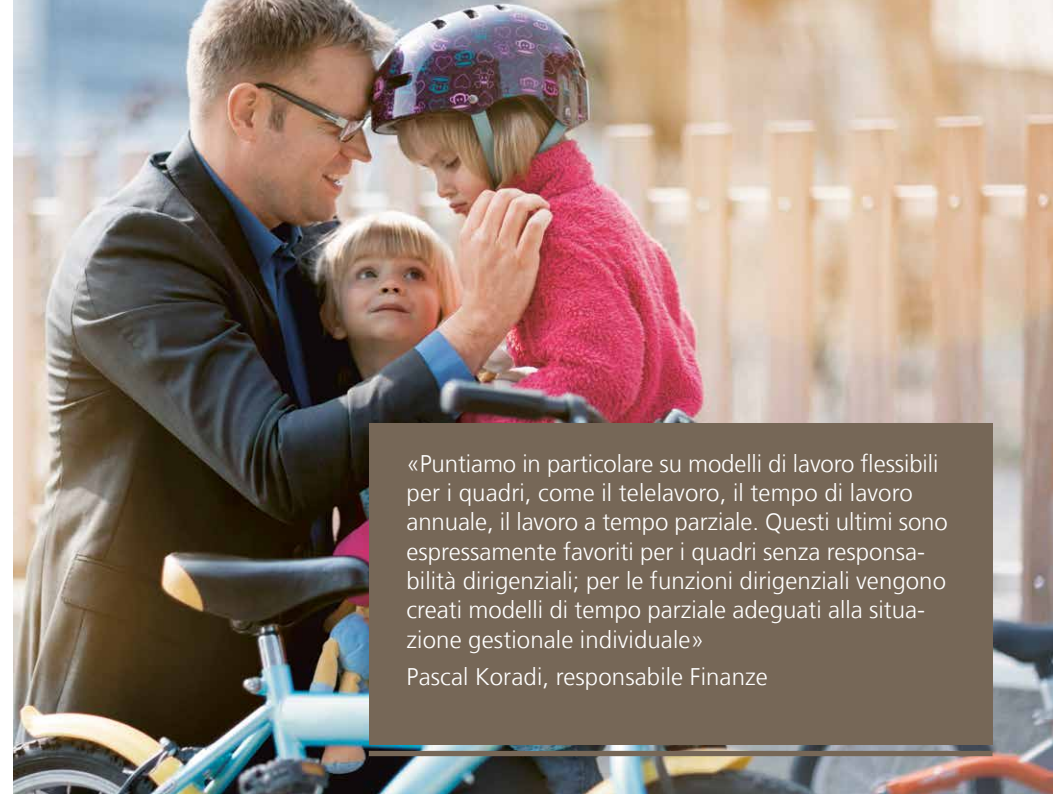


«La sua diversità consente alla Posta di rafforzare la propria competitività e di presentarsi come datore di lavoro di grande attrattiva»

Susanne Ruoff, direttrice generale

## La Posta ammette l'espressione di differenze, le gestisce e ne sfrutta il potenziale

La Posta integra, in modo mirato, prospettive, esperienze e competenze diverse nello sviluppo di processi, prodotti e servizi nuovi e innovativi. Aiuta i superiori a gestire le differenze in modo costruttivo e a sfruttare il potenziale della diversità. La Posta integra nello sviluppo gestionale il rafforzamento della competenza nell'ambito dell'integrazione.



«Puntiamo in particolare su modelli di lavoro flessibili per i quadri, come il telelavoro, il tempo di lavoro annuale, il lavoro a tempo parziale. Questi ultimi sono espressamente favoriti per i quadri senza responsabilità dirigenziali; per le funzioni dirigenziali vengono creati modelli di tempo parziale adeguati alla situazione gestionale individuale»

Pascal Koradi, responsabile Finanze

## La Posta promuove le condizioni quadro e consente la conciliabilità lungo tutte le fasi di vita

La Posta, come datore di lavoro interessante, offre posti di lavoro e possibilità di sviluppo adeguate. Crea le condizioni quadro che consentono ai suoi collaboratori di conciliare in maniera responsabile i diversi ambiti della vita. Alcuni esempi sono i modelli di lavoro flessibili, il sostegno finanziario per la custodia dei figli complementare alla famiglia o la consulenza per la cura dei familiari.



«En tant que Romand, la pluralité culturelle me tient à cœur: dans mes équipes de management, je vais augmenter encore de manière ciblée la diversité»  
Yves-André Jeandupeux, responsable Personale

## Reti della diversità

Voi o i vostri collaboratori desiderate impegnarvi ancora di più? La Posta sostiene l'organizzazione individuale delle seguenti reti di relazioni interne incentrate sulla diversità:

- MOSAICO, la rete per la diversità linguistica e culturale
- MOVE, la rete per la conciliabilità tra lavoro, famiglia e tempo libero
- RAINBOW, la rete per l'accettazione e la tolleranza, aperta a tutti i collaboratori omo-, bi- o transessuali nonché a chiunque altro sia interessato

Il comitato di consulenza sulla diversità sostiene le attività delle reti di relazioni interne incentrate sulla diversità e fornisce consulenza sulle loro raccomandazioni pratiche. Il comitato è composto da Susanne Ruoff e da dieci membri dei quadri di diverse unità.

La Posta cura lo scambio sia nell'ambito di reti nazionali che internazionali. È ad esempio membro di Business and Professional Women (BPW) Switzerland, Compasso, femdat, GetDiversity, Silberfuchs e Demografie Forum Schweiz.



## Competenza nell'ambito

La competenza nell'ambito dell'integrazione è la capacità di percepire diverse prospettive, di riconoscere i vantaggi della diversità e della varietà, di gestire e di incentivare la diversità in modo costruttivo e di creare un ambiente caratterizzato dall'integrazione, e in cui la ricchezza delle differenze sia ben accolta, allo scopo di generare un vantaggio comune.

## Sfide per i dirigenti

La diversità contribuisce notevolmente al risultato aziendale e all'attuazione dei valori guida della Posta. Ma la gestione di team misti è senza dubbio molto impegnativa per i superiori. La presenza di generazioni, culture, sessi diversi o di altre differenze all'interno del team può far sorgere malintesi e conflitti e a volte la ricerca della soluzione richiede molto tempo. Se gli aspetti della diversità non vengono tematizzati, influiscono negativamente sul potenziale di rendimento dei collaboratori e di conseguenza sulla produttività e qualità. Pertanto i dirigenti devono disporre di adeguate

capacità per poter gestire e sfruttare in modo costruttivo le diversità all'interno del team. Tali capacità rientrano nella cosiddetta competenza nell'ambito dell'integrazione che provvediamo a sviluppare insieme.

**La Posta Svizzera**  
**Personale**  
**Gestione della diversità**  
**Wankdorfallee 4**  
**3030 Berna**

**[diversita@posta.ch](mailto:diversita@posta.ch)**

