

## Alla Banca Coop è stato conferito il certificato di azienda vicina alla famiglia

La Banca Coop è stata nuovamente insignita di un premio per la sua politica aziendale propensa alla famiglia. Dopo la vincita del "Prix Egalité" nel 2005 e del "Prix famille enterprise" 2007 nella regione di Bienne-Seeland, la Familienmanagement GmbH le ha conferito, quale primo istituto finanziario, il certificato di "azienda vicina alla famiglia". Nella seguente intervista, il CEO della Banca Coop, Andreas Waespi, spiega perché il tema della vicinanza alla famiglia ossia della conciliazione di famiglia e lavoro assume un'importanza cruciale alla Banca Coop.



*Andreas Waespi, CEO Banca Coop*

**Signor Waespi, perché la Banca Coop si è fatta certificare come azienda vicina alla famiglia?**

Fin dal 2000 la conciliabilità tra lavoro e famiglia - in particolare la promozione della donna - costituisce un tema importante alla Banca Coop. Nel 2001, con il lancio del programma "eva" è stata introdotta un'offerta speciale per le donne. Nel 2005, la Banca Coop si è aggiudicata il Prix Egalité. Con la certificazione quale azienda propensa alla famiglia, proseguiamo sulla nostra strada con successo e determinazione.

**La banca è nota anche come istituto favorevole alle donne. Con iniziative come ad esempio 'eva' contribuite attivamente alla promozione della donna. Si tratta semplicemente di una tattica per ampliare la cerchia della clientela oppure perseguite un altro obiettivo?**

Oltre il 50% della clientela della Banca Coop è femminile. Oggi giorno all'incirca il 70% delle donne esercitano una professione e in molti casi sono le donne ad occuparsi delle finanze in seno all'economia domestica. Con la nostra offerta 'eva' e le nostre misure atte a promuovere le donne, rispecchiamo i cambiamenti sociali. Siamo convinti che i team misti lavorino con maggior successo. Si tratta quindi di una situazione vincente per entrambe le parti e non di una tattica rivolta unicamente all'acquisizione di nuovi clienti.

**Il premio nazionale Prix Egalité ed il Prix famille enterprise, un riconoscimento regionale della regione Bienne/Seeland vi sono già stati conferiti. Siete a caccia di trofei o state seguendo una strategia mirata?**

Stiamo seguendo una strategia mirata. Nell'ambito delle aziende propense alle famiglie vogliamo far parte delle migliori. Per questo motivo continuiamo a confrontarci e misurarci con le altre società. Soltanto in questo modo abbiamo la certezza di tenere il ritmo degli attuali sviluppi. Inoltre, il mercato ci percepisce come datore di lavoro attraente. Infatti, l'importanza della conciliazione tra famiglia e lavoro, come criterio decisivo nella scelta del datore di lavoro, è in continua progressione.

**I certificati e i premi servono soltanto se si riflettono in maniera concreta sulla cultura aziendale. Le sembra di avvertire un cambiamento nel comportamento dei suoi collaboratori?**

Sì, percepiamo dei cambiamenti nella condotta dei nostri collaboratori. Grazie all'attuazione coerente - anche di nuovi provvedimenti - i collaboratori si rendono conto che questo tema ci sta a cuore e che li prendiamo sul serio. Abbiamo ad esempio una donna nella Direzione generale, collaboratori che ricoprono funzioni direttive impiegati a tempo parziale e recentemente è stata approvata una soluzione di Job-Sharing in seno alla consulenza alla clientela. Le nostre misure attinenti al tema della conciliazione tra professione e famiglia incrementano la soddisfazione dei nostri collaboratori e quindi anche il legame verso la Banca Coop quale datore di lavoro.

**La promozione delle donne, il congedo paternità e il congedo sabbatico sono alcuni temi con i quali vi distinguate dalla concorrenza. Secondo lei un istituto bancario può permettersi simili strategie?**

Per un'azienda questi provvedimenti si rivelano appaganti sotto molti aspetti - ad esempio anche dal punto di vista finanziario. Questo emerge da uno studio dedicato al tema del lavoro parziale ed effettuato dalla Prognos SA Svizzera nel 2005.

**Molte persone aspirano ad una vita professionale e privata equilibrata. Con la loro strategia dimostrano che ciò è possibile anche in un contesto contrassegnato da un'aspra concorrenza. Da quali fattori dipende la riuscita di queste misure?**

Esse vanno applicate e vissute in maniera coerente e il loro successo

deve essere esaminato regolarmente. Sono convinto che a lungo termine soltanto le persone con un rapporto equilibrato tra vita professionale e privata potranno veramente affermarsi. È nostro desiderio poter contare su collaboratori fedeli alla nostra azienda ed in grado di fornire prestazioni di punta a lungo termine.

**Quali ulteriori misure avete previsto?**

In linea di massima, estenderemo a due settimane il congedo di paternità. Inoltre, i collaboratori hanno la possibilità di ampliare il loro congedo di paternità di quattro settimane non pagate. Queste sei settimane possono essere ripartite su un periodo di sei mesi. Ai colla-

boratori che hanno dei genitori bisognosi di cure, offriamo per evento non regolato dalla legge, d'ora in poi un giorno oppure due mezze giornate di congedo pagato. Si tratta di due misure appena entrate in vigore, altre sono in elaborazione.

**Personalmente, come riesce a mantenere un sano equilibrio tra vita professionale e privata?**

Mantenere un equilibrio intatto tra vita professionale e privata rappresenta per me una sfida quotidiana. Cerco d'impiegare il poco tempo libero che mi rimane dedicandomi ad attività piacevoli, come ad esempio alla famiglia, agli amici oppure praticando dello sport. Cerco di svolgere il meno possibile

delle cose per obbligo. L'energia che ne ricavo mi permette di contribuire in seno all'azienda ad un clima di lavoro positivo.