

Integrativi. Le lavoratrici possono beneficiare di 9 mesi e mezzo di maternità retribuita a stipendio pieno

Vodafone tutela le mamme

L'azienda è da sempre un modello per la conciliazione vita-lavoro

Claudio Tucci

È sufficiente avere un computer portatile, uno smartphone e una chiavetta internet. E così il dipendente può lavorare da casa o in qualsiasi altro luogo diverso dall'ufficio.

Si chiama «Smart Working»: in Vodafone è una realtà dallo scorso anno, e da settembre il progetto verrà potenziato. I dipendenti potranno prestare la loro attività lavorativa, fuori dai locali aziendali, dagli attuali due giorni al mese a quattro giorni al mese (al massimo un giorno la settimana, non cumulabili).

La busta paga resterà uguale, e non ci saranno limitazioni di diritti: sarà solo obbligatorio frequentare un corso di formazione su salute e sicurezza sul lavoro (firmando l'impegno al rispetto delle norme vigenti) e si dovrà comunque ricevere la preventiva approvazione del manager di riferimento. Lo «Smart Working» in Vodafone sta funzionando: in un anno le ore di lavoro «da remoto» sono state

22mila e sono 2.300 i dipendenti che finora hanno scelto questa modalità di impiego.

Vodafone Italia, che fa parte del Gruppo Vodafone, uno dei principali nel settore delle telecomunicazioni con oltre 449 milioni di clienti e un fatturato di 47 miliardi di sterline, ha investito molto nella

COMPUTER E CHIAVETTA

Attraverso lo «smart working» (impiego da remoto) il dipendente può lavorare da casa o da qualsiasi altro luogo diverso dall'ufficio

contrattazione aziendale e in misure di welfare innovativo per i suoi 6.500 dipendenti. Soprattutto in tema di conciliazione vita-lavoro. Già ai tempi di Omnitel è stato sottoscritto un accordo sindacale che assicura alle neo-mamme, che optano per il congedo parentale in via continuativa per 4 mesi e mez-

zo sui 6 complessivamente previsti per legge, una integrazione al reddito del 100% rispetto all'attuale 30 per cento.

In questo modo le mamme di Vodafone possono beneficiare di un totale di 9 mesi e mezzo di maternità retribuita a stipendio pieno. Per le mamme che lavorano nei call center, poi, sono stati introdotti turni agevolati, e per le mamme degli altri dipartimenti è prevista, in coerenza con le esigenze organizzative, la possibilità di accedere a soluzioni part-time per periodi anche temporanei. E per favorire il definitivo rientro in azienda è in vigore il programma «Come back training»: si tratta di moduli di aggiornamento da svolgere in autonomia e in affiancamento a un tutor con una durata di 10 giorni.

C'è attenzione al benessere femminile e al loro talento: il tasso di occupazione «rosa» è del 55%; e quest'anno il 40% delle posizioni manageriali sono state ricoperte tramite assunzione o promozione di candidate donne (è regola

NUMERI

22mila

Le ore utilizzate
Lo Smart Working in Vodafone sta funzionando: in un anno le ore di lavoro da remoto sono state 22mila e i dipendenti che finora hanno scelto questa modalità di impiego sono 2.300

55%

Tasso di occupazione rosa
Vodafone riserva una particolare attenzione al benessere femminile e al talento delle lavoratrici: il tasso di occupazione rosa in azienda è del 55%; e quest'anno il 40% delle posizioni manageriali sono state ricoperte tramite assunzione o promozione di candidate donne

aziendale garantire sempre la presenza di almeno una risorsa femminile nel ventaglio di candidati per una promozione o assunzione). Anche i dati della maternità sono positivi: delle oltre 3.700 donne in Vodafone, più di 2.100 ha figli e 550 sono le mamme che hanno avuto figli negli ultimi 3 anni (lo scorso giugno il gruppo ha vinto il Premio Marisa Bellisario come «Azienda women friendly»).

Per tutti, è sempre in vigore il premio di risultato: qui i dipendenti possono decidere di riceverlo in modalità differenti rispetto alla liquidazione cash. Si può cioè optare per la fruizione di beni e servizi a condizioni agevolate. Per esempio, sul fronte istruzione (rimborso rette scolastiche, dall'asilo nido all'università, inclusi master, corsi di lingue per i propri familiari, campus estivi). Il premio di risultato può anche consistere nella possibilità di effettuare dei versamenti aggiuntivi al proprio piano di previdenza integrativa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

«Un salto culturale per migliorare la produttività»

Lo «Smart Working» rappresenta «un cambio culturale», che valorizza «il patto di fiducia e responsabilità tra manager e collaboratore»; e rende l'organizzazione del lavoro «al passo con i tempi». Elisabetta Caldera è direttore Risorse umane e Organizzazione di Vodafone Italia da 3 anni, e non ha dubbi: «La valorizzazione dei dipendenti è fondamentale per migliorare la produttività».

Nello Smart Working ci credete molto...

Il progetto è frutto di un percorso graduale al quale abbiamo iniziato a lavorare già diversi anni fa. Prima attraverso progetti pilota, poi con una fase sperimentale che prevedeva la possibilità di lavorare da remoto per due giorni al mese. La risposta è stata così positiva che abbiamo scelto di rafforzare ulteriormente lo Smart Working aumentando a quattro il numero di giornate in cui il luogo di lavoro è scelto dal dipendente. Lo Smart Working rappresenta un cambiamento che ha fortificato la cultura aziendale di Vodafone, già caratterizzata da una focalizzazione sui risultati piuttosto che sulla presenza fisica.

Quali sono i vantaggi per l'azienda?

Per noi Smart Working significa innanzitutto essere i primi a utilizzare i prodotti e i servizi che offriamo ai nostri clienti. Cambiare l'organizzazione del nostro lavoro per renderla più vicina all'evoluzione del mondo che ci circonda. Anche la nostra sede di Milano - il Vodafone Village - che ospita la maggior parte dei dipendenti è stata pensata per una evoluzione del modo di lavorare, con spazi connessi e condivisi. Con lo Smart Working aumenta poi la motivazione delle persone e di conseguenza anche la produttività.

Nei vostri integrativi ponete



Risorse umane. Elisabetta Caldera

«Il gruppo preferisce puntare sui risultati piuttosto che sulla presenza fisica»

L'accento sulla conciliazione vita-lavoro. Ritieni che il Jobs Act migliori la normativa?

Il Jobs Act ha sicuramente introdotto misure che interminamente migliorano le condizioni di lavoro. Penso all'ampliamento dell'utilizzo del congedo parentale che rappresenta un esempio importante che pone il nostro Paese tra quelli più avanzati sul fronte della tutela della pari opportunità. Misure come queste favoriscono la realizzazione di politiche atte a migliorare la conciliazione vita-lavoro al livello aziendale. In Vodafone crediamo nella valorizzazione del lavoro per obiettivi come leva per migliorare i rendimenti e il benessere aziendale.

Anche il premio di risultato è stato reso più flessibile...

È un'iniziativa che è stata accolta con favore perché dà la possibilità di fare una scelta più coerente con i propri bisogni.

C.T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La testimonianza. L'esperienza di Silvia Cafagna, 30 anni, responsabile Social media di Vodafone Italia

«Così uso meglio il mio tempo»

«Da quando è partito lo Smart Working, ho cominciato anche io a ripensare il mio modo di lavorare, pianificando alcune attività che avrei potuto fare in un luogo diverso dall'ufficio».

Due volte al mese, infatti, «lavoro da casa su progetti che richiedono soprattutto maggior concentrazione. Grazie agli strumenti aziendali (pc, smartphone e connessione a Internet) posso comunque partecipare alle riunioni anche da remoto, senza che la mia assenza fisica abbia ripercu-

SSIONI sul mio team di lavoro».

Per Silvia Cafagna, responsabile Social media di Vodafone Italia, 30 anni, l'arrivo dello Smart Working è stato un bel passo avanti: «Da remoto seguo ge-

PASSO AVANTI

«Questa flessibilità mi rende più serena; ho utilizzato il premio di risultato per pagare la retta dell'asilo a mio figlio di tre anni»

neralmente anche i corsi di formazione e aggiornamento che l'azienda ci offre ciclicamente».

Lavorare da casa, aggiunge Silvia, «mi permette innanzitutto di ridurre i tempi di spostamento e mi facilita nell'organizzazione della quotidianità come andare a prendere mio figlio all'asilo. Sapere di avere questa flessibilità mi rende più serena e mi permette un maggiore equilibrio nel gestire impegni lavorativi e familiari».

I dipendenti hanno accolto

con favore le misure di conciliazione vita-lavoro: «Io per esempio sono mamma di un bambino di 3 anni e grazie a Vodafone ho potuto godere a pieno del periodo di maternità perché l'azienda mi permette di stare a casa 9 mesi e mezzo e di dedicarmi interamente alla famiglia senza la preoccupazione del rientro. Per me che mi occupo di Digital, un mondo che cambia velocemente, è stato fondamentale seguire i corsi di formazione che l'azienda mi ha permesso di frequentare una volta

© RIPRODUZIONE RISERVATA