

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 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 mezzo 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 orga-

nizzative, 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 aziendale garantire sempre la presenza di almeno una risorsa femminile nel ventaglio di candidati per una promozione o assunzione). Anche i dati delle 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 dipenden-

ti possono decidere di riceverlo in modalità differenti rispetto alla liquidazione cash. Si può cioè optare per la fruizione di benie 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.

COMPUTER E CHIAVETTA

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

I 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



Peso: 17%