

L'INIZIATIVA Le politiche welfare di Vodafone Automotive fanno scuola: merito di attenzione e dialogo

«Il benessere dei lavoratori è un grande valore per noi»

«Dipendenti soddisfatti lavorano di più»

Nascono così le ferie solidali, la gestione delle diversità e il concedo per i papà

di **Silvia Bottelli**

■ Lavoratori soddisfatti e senza pensieri lavorano meglio e producono di più. È lungimirante chi arriva a pianificare tutta una serie di attività per aumentare la qualità del lavoro dei propri dipendenti affinché all'interno dell'azienda trovino condizioni favorevoli per venire incontro alle necessità di conciliazione lavoro-privata.

È sicuramente Vodafone Automotive, azienda leader globale di servizi e prodotti collegati al settore automotive che dal 2014 ha acquisito la varesina Cobra, è un esempio in questa direzione.

La prima

In questi giorni è stato siglato solo l'ultimo di una serie di accordi nati con la precisa volontà di migliorare la qualità del lavoro dei dipendenti: le ferie solidali, che danno la possibilità ai lavoratori di cedere gratuitamente quote delle proprie ferie o permessi annui retribuiti ai colleghi che ne hanno bisogno per necessità familiari.

La prima azienda varesina e una delle primissime in Italia ad aver raggiunto l'importante accordo che dimostra una forte responsabilità sociale dei dipendenti dell'azienda ma anche la presenza di relazioni sindacali altamente collaborative.

«È nel ruolo e nel dna di Vodafone la volontà di rendere l'ambiente di lavoro quanto più possibile positivo - sottolinea **Andrea Di Nunzio** - Responsabile risorse Umane Vodafone Automotive - Vogliamo favorire al massimo il benessere dei nostri lavoratori: sono le risorse umane che costruiscono il vero valore del nostro gruppo e in base a questa profonda convinzione Vodafone ha costruito la sua agenda».

Tre gli assi portanti degli accordi siglati in questi anni da Vodafone Automotive

in questa direzione: «Il welfare, la formazione e l'inclusività intesa come la gestione di tutte le diversità presenti all'interno dell'azienda» spiega Di Nunzio «e da subito, sin dopo la fusione nel 2014 abbiamo investito in questi temi».

Anticipando, di fatto, tutto quanto sarebbe stato introdotto negli anni successivi da riforme nel mercato del lavoro e da rinnovi della piattaforma contrattuale: «Abbiamo introdotto per esempio la possibilità diffusa di usufruire del



Vodafone, che nel 2014 ha acquisito anche l'azienda varesina Cobra Archivio

part-time sia per le mamme che per i papà e, sempre sul

tema della conciliazione lavoro famiglia, siamo stati

fra i primi ad introdurre il congedo parentale sia per le mamme che per i papà potendone usufruire ad ore e non a giorni».

Di fatto Vodafone Automotive è arrivata a declinare nel concreto e con tutta una serie di azioni i principi della contrattazione di secondo livello: «Il legislatore e le parti sociali fanno il loro compito - sottolinea **Sergio Capelli**, HR Business Partner - ma ci sono poi aziende come la nostra che decidono di assumersi un rischio per creare un humus dove il dipendente è contento di andare al lavoro: è una visione strategica del lavoro certamente più moderna che Vodafone ha deciso di portare avanti con ottimi risultati».

Agevolare è migliorare

Il tema della gestione familiare è molto sentito nelle aziende: «Avere al lavoro una mamma o un papà in pensiero per un figlio o un familiare che ha bisogno di assistenza e non avere soluzioni alternative, al di là del fatto che mi fa rabbrivire umanamente, significa avere una persona non concentrata quindi non produttiva - aggiunge Di Nunzio - E così, agevolare la vita delle persone significa migliorare anche la qualità del loro lavoro».

Ed ora Vodafone sta già lavorando ai prossimi progetti: «Lavoriamo molto sull'inclusività: oltre all'attenzione per le mamme e i papà vogliamo ora spingerci verso la sostenibilità della diversità di genere per arrivare a creare un ambiente dove le diversità e gli orientamenti sessuali vengono livellati eliminando barriere culturali ai percorsi di crescita». ■