

Ferie solidali e “lavoro agile”: così cresce il benessere in azienda

Pubblicato: Giovedì 21 Dicembre 2017



«**Promuovere stili di vita sani in azienda? E come si fa?**» Marta Mottana, HR Senior Manager Telematics di Vodafone Automotive, ricorda ancora quando le proposero di aderire al progetto **Workplace Health Promotion**, sostenuto da Univa e dai sindacati in base a un accordo siglato nel 2013, per favorire tra i propri dipendenti una serie di buone pratiche in sei diverse aree: alimentazione sana, stile di vita attivo, ambiente di lavoro libero dal fumo, contrasto alla dipendenza da alcool e sostanze, promozione della sicurezza stradale e della mobilità sostenibile, miglioramento del benessere personale e sociale.

«**L’idea di mettere in cattedra qualcuno per parlare in azienda di droghe o di tabacco mi spaventava.** L’approccio scolastico proprio non faceva per noi. Poi – ricorda ancora Marta Mottana – il mio collega Sergio Capelli mi ha convinto a provare. E, in effetti, ho subito visto crescere l’entusiasmo anche perché il modo di proporre i diversi temi era così fresco e coinvolgente che i risultati ci sono stati. Il ritorno, attraverso i questionari di soddisfazione, si vedeva».

Forti dei risultati ottenuti, Marta Mottana e Sergio Capelli, che è Senior HR Business Partner Manufacturing di Vodafone Automotive, hanno iniziato a lavorare concretamente per aderire proficuamente al progetto: « Non è stato difficile – commenta Sergio Capelli – anche perché alcune delle pratiche promosse facevano già parte della nostra cultura e del patto che avevamo instaurato con i nostri dipendenti».



Marta Mottana

In particolare, nelle sedi di Varese e di Busto Arsizio di Vodafone Automotive c’era già la pratica

delle “**ferie solidali**”, una sorta di banca delle ore a cui possono accedere dipendenti in difficoltà per motivi famigliari e personali che così beneficiano di ore di ferie donate dai colleghi: «**Lo scambio viene fatto nel rispetto della privacy** – spiega Sergio Capelli – Il lavoratore che si trova in una situazione particolare fa domanda all’ufficio del personale. La sua domanda viene vagliata d’intesa con i sindacati: se è accettata, la richiesta di donazione viene divulgata tra i colleghi che donano. **La cosa bella è che si regalano le proprie ore di ferie per la sola volontà di essere solidali.** Nessuno, infatti, conosce il collega che ne beneficerà né, tantomeno, il motivo. È un atto completamente gratuito».

E in Vodafone Automotive c’è già stato un caso: «Abbiamo avuto davvero l’esigenza – sottolinea Sergio Capelli – Completate le procedure, abbiamo fatto la domanda: **abbiamo ricevuto molte più ore in dono di quante effettivamente servissero.** È stato davvero un momento di grande forza emotiva. Nonostante il fine solidale, **non è facile superare il senso del pudore e chiedere aiuto.** Qui è avvenuto e si è creato un clima davvero partecipato».



Sergio Capelli

La fiducia che è sorta è la miglior garanzia del patto tra il manager e la sua squadra: «Lavorare in questa direzione diventa anche più semplice – spiega Marta Mottana che racconta l’ulteriore innovazione – Così abbiamo introdotto lo “smart working”. Una pratica diffusa nel mondo anglosassone e che inizia a prendere piede anche in Italia con il nome di “lavoro agile”. Si basa ancora sulla fiducia: fiducia di un rapporto di lavoro flessibile e ottimizzabile, che non sempre prevede presenza fisica ma che può richiedere spazi e tempi diversi. **È chiaro che può avvenire quando ci sono determinate condizioni: non si lavora su macchine, non occorre la co-presenza fisica, non c’è rapporto diretto con il cliente.** Nel comparto dei Servizi Telematici (che ha la sede centrale a Busto Arsizio, ma uffici anche in Francia, Gran Bretagna, Spagna e Germania), dove c’è molta innovazione, i data scientist e i project leader di diversi Paesi si tengono costantemente in contatto tra loro e si scambiano informazioni con strumenti agili e immediati quali Skype, Yammer, Sharepoint and JustShare, più che attraverso

riunioni di tipo tradizionale. Questo modello sta dando risultati importanti in termini di gratificazioni personali nel combinare lavoro, famiglia e tempo libero, per esempio. **Ci sono attività che si possono fare “ da remoto”, come le videoconferenze e la formazione. Il lavoro agile è un’innovazione** che va nel senso della semplificazione anche se, ricordiamoci, il lavoro è di per sé un atto di socialità, quindi il lavoro agile non potrà mai completamente annullare uno spazio fisico dove ritrovarsi».

Entrata nel progetto nell’aprile scorso, **Vodafone Automotive ha già applicato alla lettera il regolamento di introduzione progressiva delle sei aree di azione:** «In alcune però noi spingeremo di più perché è nelle stesse nostre corde – commenta la manager dei Servizi Telematici – La futura implementazione va a toccare proprio il nostro campo. Abbiamo sviluppato un’app, scaricabile sullo smartphone, che monitora lo stile di guida. Volendo si può anche usare in modalità “sfida di gruppo” perché è pensata come un modo divertente per sensibilizzare ad una guida più attenta e responsabile. **Chi aderisce volontariamente al programma può verificare il livello di sicurezza del proprio comportamento al volante.** L’applicazione considera se freni bene o bruscamente, se prendi la curva in modo adeguato, se rispetti i limiti di velocità, se non acceleri eccessivamente e soprattutto se utilizzi il telefono durante la guida. E tante altre valutazioni che, alla fine, danno un punteggio, oltre a una serie di consigli per migliorare. Questa app crea una piccola comunità di automobilisti in sfida tra loro. Così contribuiamo a migliorare la sicurezza sulla strada in modo anche giocoso».

Per i due Responsabili HR di Vodafone Automotive, il progetto Workplace Health Promotion è stato un’occasione per rafforzare il senso di appartenenza e di fiducia reciproca. Non era scontato il risultato: « Le due aziende arrivavano da un’altra esperienza e sono entrate a far parte del gruppo Vodafone nel 2014- racconta Sergio Capelli – Siamo stati scelti per le nostre competenze e conoscenze. Passare da una realtà a un’altra non è sempre semplice. Invece, **il clima all’interno dell’azienda è sereno e questo patto costante di fiducia reciproca** ci permette di crescere e progettare il futuro».

Lavorare per il benessere vuol dire stare meglio: anche in azienda.

[Alessandra Toni](#)

alessandra.toni@varesenews.it