

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO

lavoro

Formazione
A Milano nasce
Food business academy
dove si formeranno
i manager del settore
alimentare



Previsti corsi di alta formazione innovativi e interattivi, strutturati e aggiornati in accordo con le più recenti tendenze di mercato, normative e ricerche scientifiche

.professioni .casa —LUNEDÌ .salute —MARTEDÌ .lavoro —MERCOLEDÌ novità.tech —GIOVEDÌ .moda —VENERDÌ .food —SABATO .lifestyle —DOMENICA



Al nido in azienda. Bimbi al "lavoro" nel nido di Enel mentre i genitori sono in ufficio

Hr talk. Francesca Di Carlo spiega come Enel abbia una politica avanzata per ridurre le disparità di genere e una parental policy: per le mamme la maternità obbligatoria è retribuita al 100%, per i papà ci sono invece 5 giorni di permesso retribuito in più

Un budget per ridurre il gap di stipendio tra uomo e donna

Giorgio Pogliotti

«La conciliazione vita-lavoro non impatta solo sul benessere delle persone, ma migliora il clima aziendale e quindi i suoi risultati. Se le persone sono serene, hanno un giusto equilibrio tra vita privata e lavoro, anche l'azienda ne beneficia». Con Francesca Di Carlo, responsabile People and Organization di Enel - esperienze precedenti nella corporate strategy e nell'internal audit dopo una carriera in attività di M&A -, facciamo il punto sulle Parental policies adottate in Enel per meglio conciliare i bisogni personali e professionali dei dipendenti: «Sono una manager, ma anche una madre di due figli, quindi devo essere una donna pragmatica che guarda alla sostanza delle cose - premette -. Forse su questo mio atteggiamento meno rivolto ai formalismi ha influito anche la mia precedente esperienza professionale anglosassone, iniziata nel settore della finanza. Con l'ingresso della tecnologia il vecchio modello taylorista è superato, l'organizzazione del lavoro è cambiata, è meno gerarchica, c'è molta più interazione rispetto al passato. Si lavora sempre più per obiettivi, non contano tanto le ore passate sulla sedia in ufficio, quanto i risultati conseguiti. Per questo ho guardato da subito con interesse allo smart working».

Ben 10.800 dei 21mila dipendenti italiani di Enel (29.590 compresi gli operai) sono in smart working un giorno alla settimana. Considerando che sono esclusi gli operai e i turisti, ad essere coinvolta è la metà del personale impiegato negli uffici, compresa la prima linea di manager, ma Di Carlo è convinta che ci siano spazi per far crescere la platea interessata. «Abbiamo avviato un percorso pilota di smart working nel 2015, che poi è diventato operativo nel 2017. La prima fase sperimentale è servita per mettere a punto l'iniziativa. L'introduzione dello smart working presuppone infatti un cambio di mentalità, anzitutto nel management, un altro approccio culturale. Abbiamo dunque avviato dei progetti di coaching e mentoring rivolti ai manager per promuovere un diverso stile di leadership, meno gerarchico e che sviluppi il contributo di tutti. Oltre a questo abbiamo risolto anche problemi di ordine più pratico, come ad esempio la difficoltà di connessione, fornendo a tutti gli smart worker un computer portatile configurato per accedere alla rete Enel da remoto».

Altra tassello della Parental policy è il sostegno alla genitorialità: 15 mesi di astensione obbligatoria per maternità sono retribuiti per i dipendenti Enel al 100% (invece dell'80% previsto dalla legge), i papà hanno 5 giorni ulteriori di permesso retribuito, oltre ai 5 obbligatori (una maggiorazione, quella per i padri, che anticipa una direzione di marcia prevista dal governo in legge di Bilancio). «Lo spunto l'ho avuto quando qualche anno fa si parlava di irrobustire le misure sui congedi parentali da parte dello Stato, dovendo fare i conti però con problemi di copertura. A convincermi, dopo una stima dei costi delle due settimane lavorative di paternità

pagate al 100%, fu la possibilità di incidere sul benessere delle persone. In Enel il congedo parentale lo prendono tutti i papà, i manager stessi spingono a farlo». Tra le altre misure della parental policy, nella sede romana di viale Regina Margherita dal 2016 c'è un asilo nido aziendale con 50 posti, è stata creata una camera tiralatte, e convenzioni con strutture private sono state stipulate nelle altre sedi. Senza dimenticare i quattro centri ludico-educativi aperti all'interno delle sedi aziendali per accogliere i figli dei dipendenti di età compresa tra i 3 e i 13 anni, in occasione dei



Girls in motion. Un momento del programma per raccontare la cultura tecnica e specialistica al femminile



FRANCESCA DI CARLO. La manager è responsabile People and Organization di Enel

periodi di chiusura delle scuole. Una serie di misure sono state messe in campo per ridurre la "disparità di genere", contro la penalizzazione delle donne sia sul versante della retribuzione che della presenza in azienda: «Dopo che in Cda ho denunciato il tema della disparità salariale tra uomini e donne - spiega Di Carlo - ogni anno un budget è dedicato alla riduzione del gap. Al livello manageriale il divario era del 16% adesso è dell'8%. Su questo dato, tuttavia, influisce anche la policy aziendale. Per avere più donne manager, abbiamo assunto molte giovani che all'inizio della carriera hanno stipendi più bassi e portano in giù la media delle retribuzioni. Abbiamo il 21% di donne manager, è un problema storico, anche perché ci sono poche donne in possesso di laurea Stem. Come target di parità di genere quest'anno abbiamo raggiunto una quota pari al 42% di donne nel pro-

cessi di selezione (+3% rispetto al 2018), l'obiettivo è di arrivare al 50% entro il 2021. Attualmente il 37% dei nuovi assunti è donna».

Il problema è che le nuove assunzioni nell'Ict riguardano figure come data architect, data analyst, web developer, ingegneri ambientali, ma «pur troppo sono ancora poche le donne candidate, in questo contesto cerchiamo di fare la nostra parte, con programmi di orientamento rivolti ai licei e alle università per spingere più donne a scegliere le materie Stem».

In Italia i laureati nelle materie Stem (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica) sono pochissimi, solo il 14,4% dei ragazzi tra i 20 e i 29 anni si laurea in queste materie - ben al di sotto quindi del 3,6% della Germania e del 3,8% del Regno Unito -, con una netta preponderanza dei maschi sulle femmine: 1,2% uomini contro lo 0,2% donne. Per aumentare la consapevolezza nelle ragazze delle opportunità offerte dalle carriere Stem, Enel ha realizzato il progetto "Girls in Ict" rivolto alle studentesse, in una giornata di affiancamento sul campo in tutte le attività svolte da uomini professionisti Enel in crescita per far sperimentare cosa significa lavorare in ruoli legati al mondo digitale in un'azienda ad alta complessità. Quest'anno è stato avviato il progetto "Women in Tech" per valorizzare imprese e startup al femminile. «Il messaggio che vogliamo dare è che la diversità è l'inclusione sono elementi fondamentali della nostra cultura aziendale, rappresentano una ricchezza, in linea con il modello Open Work che definisce valori e i comportamenti».



Federica Troya. Head of HR and Services di Zurich Italia

IN BREVE

WELFARE AZIENDALE

Zurich Italia incrementa i congedi genitoriali

Si allarga l'ambito di applicazione delle misure a sostegno della genitorialità previste da Zurich Italia. Dal 1° gennaio 2020 la compagnia assicurativa, parte di Zurich Insurance Group, applicherà la policy sul congedo genitoriale a tutti gli assunti a tempo indeterminato fra i suoi 1.300 dipendenti, senza distinzione di genere e orientamento sessuale. Si tratta di una novità appa del percorso avviato dall'impresa sul fronte del welfare aziendale e che ha portato, tra l'altro, a una larga diffusione dello smart working e all'introduzione di fasce orarie estremamente flessibili. «Sono molto fiera di questa scelta aziendale - sottolinea Federica Troya, Head of HR and Services di Zurich Italia -, perché conferma quanto essa sia in prima linea nel garantire il benessere dei dipendenti e orgogliosa di essere tra le prime realtà italiane ad agevolare chiunque realizzi il progetto di creare una famiglia equiparando i neo genitori, di qualunque genere ed orientamento sessuale essi siano».

Il congedo potrà essere richiesto da chi riveste il ruolo di genitore principale o di cogestore nel primo caso si tratta della persona che si prenderà principalmente cura del bambino dopo la nascita, l'affido o l'adozione, nel secondo caso del genitore partner del genitore principale.

La scelta andrà comunicata all'azienda (che per le verifiche si affiderà a un'autocertificazione del dipendente) almeno tre mesi prima della nascita, affido o adozione.

Per il genitore principale è previsto un congedo di 16 settimane retribuito al 100%; da utilizzare per il periodo immediatamente successivo alla nascita, affidamento e adozione del bambino, senza soluzione di continuità dal verificarsi dell'evento e senza possibilità di frazionamento o posticipo. Se il genitore principale è la madre naturale, il congedo genitoriale coinciderà con quello per maternità obbligatoria.

Il cogestore ha diritto, invece, a un congedo di 6 settimane, di cui 2 in coincidenza della nascita/affido del bambino senza possibilità di frazionamento e le restanti 4 anche frazionate in periodi minimi di una settimana, entro 2 anni dalla nascita, affidamento e adozione. Nel caso in cui il cogestore sia il padre naturale, il congedo coinciderà con quello di paternità obbligatoria e lo integrerà sino alla durata massima di 6 settimane.

—Mauro Pizzin

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ZETA SERVICE

No mail dopo le ore 20 e bon ton nella scrittura

Mail fuori orario? Per di più senza nemmeno rispettare il minimo delle buone maniere nella scrittura, coda di incomprenditori? Non più, almeno in Zeta Service, società che si occupa di servizi di gestione del personale in outsourcing, inaugura una policy aziendale molto stringente per far sì che tutti rispettino il tempo libero dei colleghi che è sempre una buona norma, ma che in Zeta Service adesso non è più una semplice cortesia, bensì una vera e propria regola, stabilita dalla Presidente e Fondatrice dell'azienda Silvia Bolzoni, e comunicata a tutti i dipendenti via mail.

«Per noi il benessere di dipendenti e collaboratori è la prima regola, sia perché vogliamo che questo resti un ambiente lavorativo umano e piacevole, sia perché siamo convinti che un lavoratore felice è un lavoratore più produttivo - spiega Bolzoni -. Il rispetto del tempo libero è una cosa fondamentale, poiché è lo spazio in cui ognuno di noi trova la propria autoaffermazione, facendo ciò che più ama». All'interno di Zeta Service, aggiunge Bolzoni, «sproporzionati servizi volta a ridurre lo stress, come corsi di yoga, pilates, o i parrucchiere che viene in azienda una volta al mese. Ma vogliamo che, una volta fuori di qui, i dipendenti possano trascorrere il tempo nel modo che ritengono più opportuno, senza venir disturbati da e-mail lavorative fuori orario».

Così a tutti i dipendenti e collaboratori di Zeta Service è stato chiesto di non inviare più e-mail dopo le ore di lavoro e nel weekend, fatta eccezione per i casi di emergenza. Dall'azienda c'è poi l'invito a staccare la spina una volta usciti dall'ufficio, «passando il tempo con la propria famiglia e le persone che si amano, e coltivando i propri hobbies e interessi». Per far sì che gli scambi di mail rispettino il bon ton, i lavoratori hanno anche ricevuto un link che rimanda ad una sorta di manuale di bon ton per la scrittura di e-mail, per evitare quei malintesi che potrebbero sorgere per una comunicazione poco chiara, non supportata da espressioni facciali, gesti o tono della voce. Proprio a questo proposito, Bolzoni ricorda che «una semplice chiamata a volte è meglio di 10 e-mail sullo stesso argomento».

—C.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA