

Vodafone è una multinazionale presente in 26 paesi che da diversi anni ormai mette **concretamente** in essere il proprio motto, la “*passion for our people*”, con particolare riguardo al genere femminile che nella filiale italiana rappresenta il **53%** dei dipendenti su un totale di 8270 risorse.

La distribuzione delle donne nei livelli aziendali è ben equilibrata e viene attuata non tramite “quote rosa” aprioristiche bensì su una esclusiva base di **merito**; è effettiva anche ai vertici decisionali in varie aree cruciali quale ad esempio il *Marketing & Consumer* che produce il 70% circa del fatturato. Le condizioni lavorative mettono del resto le donne in grado concretamente di **conciliare** al meglio la vita personale e l’eventuale maternità con l’impegno lavorativo. In proposito sono state predisposte strutture interne per la cura dei piccoli e – ove non ancora presenti – convenzioni con nidi esterni; è applicata un’integrazione dell’indennità INPS per la maternità facoltativa fino a coprire il 100% dello stipendio per 4 mesi e mezzo oltre il periodo obbligatorio di 5 mesi; sono previsti part-time che vengano incontro alle esigenze della singola donna; ed è attuato infine un programma di “come back training” per sostenere le neo mamme nella delicata fase del rientro in azienda.

Vi sono donne a qualsiasi livello della gerarchia, fino al Consiglio di Amministrazione, e l’ascesa di carriera – che come già detto non attua distinzioni su base di genere – prevede un iter rigoroso, trasparente e chiaramente comunicato ad ogni singola risorsa. Annualmente vengono infatti fissati gli specifici **obbiettivi individuali** e il sistema di valutazione applicato si articola sia sull’asse dei **RISULTATI** (relativi agli obbiettivi) sia sull’asse del **COMPORTAMENTO**, analizzato tramite un sistema di componenti che vengono illustrate con chiarezza ad ogni dipendente mediante specifici opuscoli informativi. Il rating viene effettuato secondo più parametri e il risultato viene successivamente discusso e comunicato in maniera trasparente: raggiunta una certa valutazione si ottiene un premio in termini di crescita economica e/o di livello. Questo sistema, dopo un minimo rodaggio iniziale, è entrato a regime permettendo all’Azienda di valorizzare al massimo le risorse e ai diretti interessati di fidelizzarsi ed appassionarsi.

Esiste inoltre da tempo un programma di MENTORING (“Tops e-mail”) grazie al quale si può essere assistiti da un “tutore” individuale più anziano nel ruolo, che consigli il lavoratore consentendogli di eccellere nel proprio settore, o eventualmente di spostarsi in un altro settore parallelo: ciò garantisce quindi una mobilità verticale ed orizzontale, favorendo al meglio la crescita di ogni singolo individuo.

Vodafone sta infine lavorando su uno specifico programma per migliorare la **mobilità internazionale**, cercando soluzioni che consentano la contemporanea integrazione del partner sul mercato del lavoro di destinazione.