

GRUPPO TELECOM ITALIA

Diversity

La diversity in Telecom Italia

People Caring



Diversità



Telecom Italia si propone di valorizzare le **diversità** di genere, etnia, età, religione, disabilità e orientamento sessuale oggi presenti nel contesto lavorativo attraverso interventi mirati. La diversità è intesa come **opportunità**, come **accettazione** e **valorizzazione** delle **differenze** e delle somiglianze, come un **potenziale** dell'organizzazione.



Telecom Italia ha costituito il Comitato Diversity composto da 35 colleghi rappresentanti le varie diversità e in tutti questi ambiti ha sviluppato una serie di iniziative e attività per sensibilizzare tutti sul tema specifico

Diversità

Sfera Culturale e Formazione

- ▶ **Diversity contest**: giornalmente per due settimane a dicembre 2009 abbiamo trattato sulla Intranet aziendale un argomento sulla diversity attraverso testi, video, interviste, ecc. con delle domande specifiche. Le 110 persone che hanno risposto correttamente e più rapidamente alle domande loro rivolte hanno partecipato a 2 giornate formative il 18-19 marzo 2010 a Trieste.
- ▶ **Comitato Diversity**: è stato formato il Comitato Diversity che ha il compito di monitorare i progetti e le attività svolte sui temi della diversità e formato da 35 colleghi in rappresentanza di tutte le diversità: Gnere, Età, Diversamente abili, Orientamento religioso, Etnia, Orientamento Sessuale. Il comitato si riunisce circa una volta l'anno.
- ▶ 2010 : Prima **riunione Comitato Diversity** che ha incluso il precedente Comitato delle pari Opportunità che ha avuto come ospite un rappresentante della comunità Valdese e una dirigente Telecom Italia sul tema della diversità di genere
- ▶ 22-23 marzo 2011: è stato organizzato un intervento di sviluppo formativo ed informativo, in collaborazione con HR Services, per i componenti del Comitato Diversity. Tale intervento di formazione è consistito in un **corso su “pensiero creativo e progettualità**. Il corso ha previsto anche un momento di aggregazione extra corso caratterizzato da una cena multietnica. Il Comitato è stato suddiviso in 6 gruppi relativi ai diversi aspetti della Diversità: differenze generazionali, orientamento sessuale, differenze di genere, di cultura ed etnia, di religione, disabilità.
- ▶ Creazione di uno spazio di lavoro virtuale – derivante dagli strumenti a disposizione da Griffon Collaboration – per discutere (nei blog) e scambiare documenti. In particolare sulla intranet è possibile trovare il **blog “Diversity”** (dedicato a tutte le diversità in azienda) e il blog “Direzione Donna” (dedicato alla diversità di genere) ed un blog dedicato al tema della Dislessia.
- ▶ 6 Giugno 2011: realizzazione della giornata di Follow On del Progetto ‘**DiversiTI – Pensiero Creativo e Progettualità**’. Il progetto DiversiTI consiste nell’esposizione dei progetti proposti dei Gruppi sulle singole diversità e nella condivisione del Processo Operativo del Comitato.

Diversità

Sfera Culturale e Formazione

- ▶ Numerose sono state le **pubblicazione di articoli** che hanno valorizzano il posizionamento dell'azienda sul tema del bilanciamento vita-lavoro e diversity (Espresso, Sole 24 ore, Donna Moderna)
- ▶ Sono stati organizzati numerosi **Focus Group** e **Working Projects** dedicati alle varie diversità presenti in azienda:
 - ▶ A settembre l'università Cattolica di Milano, facoltà di sociologia, ci ha chiesto di realizzare un focus group con i colleghi sul tema del bilanciamento tra lavoro e vita privata.
 - ▶ Focus con i colleghi sul tema dell'orientamento sessuale
 - ▶ Focus Group con i colleghi sul tema dell'ageing
 - ▶ Focus Group con i colleghi sul tema dell'etnia (abbiamo più di 800 colleghi nati all'estero)
- ▶ People Caring ha pubblicato sulla intranet aziendale, nel corso di questi ultimi tre anni, moltissimi articoli riguardo le diversità in azienda
- ▶ Attraverso i finanziamenti ottenuti dal dipartimento delle Pari Opportunità People Caring si sta impegnando nella realizzazione di un **video sul tema della Diversity** da diffondere all'interno dell'azienda per sensibilizzare e far scoprire a tutti i colleghi i benefici della diversità.
- ▶ 16 ottobre 2012: **Incontro Comitato Diversity** che ha ospitato una tavola rotonda in cui erano presenti l'associazione Sodalitas sul tema dell'ageing, una dirigente dell'Enel per Valore D sul tema della diversità di genere, una rappresentante di Asphi sul tema della disabilità, Enrico Modigliani in rappresentanza della comunità ebraica, e una rappresentante di Parks per la diversità di orientamento sessuale

Diversità

Collaborazione con le università e network di imprese

Diversità

- ▶ Partecipazione a due incontri a Milano, organizzati dall'università Statale, sul tema della Diversity
- ▶ Partecipazione presso il consorzio Elis sul tema della diversità

Genere

- ▶ Collaborazione con l'Associazione Valore D che valorizza il ruolo delle donne in azienda:
 - ▶ Incontro per la formulazione delle Best Practices Aziendali sulla conciliazione vita privata e lavoro
 - ▶ 13 novembre "Laboratorio welfare e work-life balance" di cui siamo gli organizzatori insieme a McKinsey

Età

- ▶ Collaborazione con la fondazione Sodalitas
- ▶ Partecipazione al laboratorio sull'aging organizzato dall'università Luiss di Roma insieme a Wind, Ferrovie dello Stato, Telespazio, BNL
- ▶ Convegno sull'age Diversity a Parigi e confronto con aziende francesi, inglesi e tedesche sul tema

Diversità

Collaborazione con le università e network di imprese

Disabilità

- ▶ Collaborazione con Asphi
- ▶ Incontri con Asphi e altre aziende presso Enel e Telecom Italia sui temi della disabilità
- ▶ Incontro organizzato dal Censis sul “i bisogni ignorati delle persone con disabilità”

Orientamento Sessuale

- ▶ Collaborazione con Parks
- ▶ Convegno sul tema “GLBR at works” al quale si sono iscritti 10 nostri colleghi (maggio 2012)
- ▶ Partecipazione ai consigli direttivi di Parks a Milano

Diversità

Genere

Genere

Il **Progetto Direzione Donna**, nato nel novembre del 2011, è inserito all'interno del più ampio piano di lavoro sul tema della Diversity e ha come principale obiettivo quello di valorizzare le donne in azienda. Attraverso questo progetto l'Azienda cerca di costruire un ambiente inclusivo e capace di garantire le stesse opportunità a tutti i lavoratori.

Il progetto si basa sull'articolazione di un quadro di riferimento volto a sostenere le donne nell'ascesa della loro carriera e sullo sviluppo di un programma di bilanciamento vita lavoro utile a conciliare il ruolo di lavoratrice con quello di madre.

Attraverso l'attuazione del Progetto Direzione Donna, ci si aspetta di creare:

- ▶ tramite i percorsi di sviluppo e di formazione, una maggiore consapevolezza nelle donne delle proprie capacità e soprattutto un maggiore spirito di iniziativa;
- ▶ attraverso i programmi di bilanciamento vita lavoro una maggiore serenità gestione della propria vita privata e quindi una maggiore produttività sul lavoro

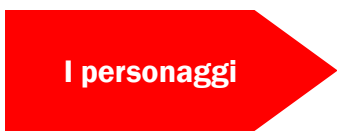
In generale Telecom, attraverso tutte le iniziative volte alla valorizzazione delle donne mira a migliorare la preparazione dei propri dipendenti e quindi il loro rendimento al lavoro e allo stesso tempo ad aumentare il commitment aziendale.

Diversità

Genere – Incontri di Role Model



E' parte del progetto Direzione Donna anche l'organizzazione di **incontri di Role Model** (intervista condotta da un manager Telecom Italia a personaggi autorevoli) con donne di successo in diverse città italiane



Gli incontri di Role Model hanno come protagoniste Donne di successo appartenenti al mondo dell'imprenditoria , della cultura e dello sport, con forte radicamento sul territorio.



Gli incontri di Role Model, si inseriscono nel più ampio Progetto Direzione Donna e hanno lo scopo di fornire alle colleghe e alle Manager di Telecom Italia un confronto con altre donne che rappresentano il "talento al femminile" nelle diverse sfaccettature. Lo scopo è quello di insegnare loro a sviluppare un proprio modello di leadership senza ricalcare quello maschile.

Finora hanno partecipato ai diversi incontri circa 400 colleghe

Diversità

Genere – Incontri di Role Model

Genere

Sono previsti incontri con donne autorevoli, per raccontare il “talento al femminile” nelle sue diverse sfaccettature.

- 1° **Appuntamento con Mirella Barracco:** Fondatrice e Presidente della Fondazione Napoli Novantanove (*Sede dell'incontro: Napoli-16 luglio 2012*)
- 2° **Appuntamento con Alessandra Perrazzelli & Milena D'Imperio:** Alessandra Perrazzelli è Responsabile Affari Regolamentari e Antitrust Internazionali Intesa Sanpaolo; CEO di Intesa Sanpaolo Eurodesk; Presidente di Valore D. Milena D'Imperio è VicePresidente della Provincia di Pavia. (*Sede dell'incontro: Milano-11 settembre 2012*)
- 3° **Appuntamento con Cristiana Collu:** Storica dell'arte di fama nazionale, Direttrice del MART di Rovereto (*Sede dell'incontro Trento-12 settembre 2012*)
- 4° **Appuntamento con Pina Amarelli:** Presidente della nota fabbrica di liquirizia Amarelli di Rossano Calabro (*Sede dell'incontro Catanzaro-21 settembre 2012*)
- 5° **Appuntamento con Mara Maionchi:** Produttrice discografica di successo e Testimonial Telecom Italia Cubovision (*Sede dell'incontro Bologna-25 settembre 2012*)
- 6° **Appuntamento con Silvia Massarelli:** Direttore d'Orchestra di fama internazionale e docente d'orhestra presso il Conservatorio di Musica di Santa Cecilia a Roma (*Sede dell'incontro Roma-22 ottobre 2012*)
- 7° **Appuntamento con Maria Giuseppina Grasso Cannizzo:** Architetto di fama internazionale, medaglio d'oro alla carriera conferitole dalla Triennale di Milano in collaborazione con il Ministero per i Beni e le Attività Culturali (*Sede dell'incontro Palermo -23 novembre 2012*)
- 8° **Appuntamento con Bice Fubini:** Professoressa di chimica generale e inorganica e Direttore del Centro Interdipartimentale “G. Scansetti” per lo studio degli amianti e particolati nocivi (*Sede dell'incontro Torino – 16 gennaio 2013*)

Diversità

Genere – Attività svolte

Genere

Dal 2010 Telecom Italia ha avviato una proficua collaborazione con Valore D un'associazione che ha il principale obiettivo di aumentare la rappresentanza dei talenti femminili ai vertici delle aziende italiane e sostenerne la partecipazione alle dinamiche d'impresa attraverso azioni tangibili e concrete. Alcune responsabili di Telecom Italia hanno partecipato a corsi di formazione e a **percorsi di mentorship** (una manager Telecom Italia seguita da un mentor di una grande azienda internazionale e viceversa e un mentor manager di Telecom Italia che segue una manager di altra Azienda).



Finora hanno partecipato agli eventi di Valore D circa 130 colleghe

- ▶ Sottoscrizione **Carta Pari Opportunità**: è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.
- ▶ Adesione ad un'iniziativa dedicata alle donne promossa dal Societal Changes Working Group della **European Round Table of Industrialists**. Cinque donne di Telecom Italia sono inserite in un database europeo per ricoprire posizioni negli Advisory Boards di altre aziende del continente.
- ▶ **Leadership al femminile**: Corsi di formazioni rivolti alle colleghe al fine di rafforzare il modello di Leadership con uno stile tipicamente femminile che valorizzi l'innovazione la motivazione e sviluppo delle persone
- ▶ Attivazione **Parcheggi Rosa**: posti auto riservati alle colleghe in dolce attesa presso le sedi con parcheggio aziendale per tutto il periodo lavorativo fino all'inizio del congedo di maternità

Diversità

Genere



- ▶ **Per chi suona la campanella:** il progetto mira a sostenere e aiutare le colleghe che desiderano conseguire il diploma di perito in elettronica e telecomunicazioni, per agevolare il loro accrescimento personale e professionale, potenziando le proprie competenze tecniche, in forme riconosciute e ampiamente spendibili.
- ▶ **Nuovamente in pista:** questo progetto propone un modello per gestire il rientro da lunghe assenze (maternità, studio, malattia), per rafforzare un clima organizzativo positivo che possa aumentare la motivazione delle persone. Quale segno concreto di attenzione, per i colleghi rientrati in ufficio, è prevista la consegna del “kit di benvenuto”: uno zainetto contenente due libri a tema (in base alla specifica tipologia della lunga assenza) gadget per i bambini, schede informative sulle iniziative presenti in azienda (per i neo genitori), kit da lavoro (blocco, penna, portapenne, ecc..). Attualmente è in corso la sperimentazione sul territorio del modello proposto.

Diversità

Genere – Equilibrio vita lavoro

Genere



Attraverso il programma di Work life Balance Telecom Italia, mediante una serie di iniziative ed interventi, mira ad aiutare i colleghi, e soprattutto le colleghe, a trovare un giusto **equilibrio tra la vita lavorativa e il tempo libero**, venendo incontro alle loro esigenze e migliorando così la qualità globale del vivere. A tal fine vengono organizzate numerose attività di welfare a favore dei colleghi, quali sostegno alla famiglia, eventi dedicati, servizi di time saving e una serie di rubriche sui vari media aziendali che s'interessano della vita dei colleghi in Azienda.

Diversità

Equilibrio vita lavoro – Asili Nido



Attualmente Telecom Italia conta 10 asili aziendali e 6 in convenzione. Per l'anno educativo 2011/2012 sono state effettuate 368 iscrizioni.

Il 16 Aprile u.s. in tutti gli asili nido aziendali e in convenzione è stato organizzato, in collaborazione con la C.R.I., un corso sulle “manovre di disostruzione” rivolto ai genitori dei bambini.



Mio Nido Firenze
Viale Guidoni, 42



Nido Roma In Crescendo via Mantova ,52



Nido Roma Note Infanzia via Tuscolana, 555



Mio Nido Roma Val Cannuta



Nido Padova



Mio Nido Catanzaro San Cono



Mio Nido Roma Oriolo Romano



Mio Nido Ancona via Miglioli



Mio Nido Milano via della Boscalola



Mio Nido Parco del Medici x 2



Mio Nido Torino x2



Mio Nido Palermo via Ugo La Malfa



Mio Nido Napoli via Stadera



Mio Nido Roma Via Valleranello1.1

Diversità

Equilibrio vita lavoro – Soggiorni estivi



Soggiorni estivi di 15 giorni per i figli dei dipendenti di età compresa tra 6 e 13 anni non compiuti, presso strutture in località montane e marine italiane dove vengono svolte attività ricreative, sportive e anche escursioni caratteristiche. Sono previste 12 strutture:



Norcia



Santa Maria di Leuca



Bardonecchia



Castelsardo



Capo Teulada



Roncegno



Colleverde



Misano Adriatico



Pragelato



Pollcoro



San Benedetto del Tronto



Nocera Umbra

Diversità

Equilibrio vita lavoro – Soggiorni tematici



Soggiorni estivi tematici di 14 giorni per i figli dei dipendenti di età compresa tra gli 11 e i 18 anni non compiuti presso strutture con programmi ricchi di proposte per lo studio della lingua inglese, per lo sport preferito sotto la guida di Istruttori Federali, e tante altre tematiche. Al Soggiorno Lido delle Nazioni è trattata la Tematica della Diversity. Sono previste 16 strutture:



Capitolo



Lido delle Nazioni



Trevi



Carpineto



Sabaudia



Polsa di Brentonico Inglese



Giardini di Naxos



Santa Severa



Juventus Summer Camp



Gallipoli



Policoro



Marina di Massa



Il Mulino di Mattie



Crociera



Corte della Miniera



Polsa di Brentonico Tennis

Diversità

Equilibrio vita lavoro – Soggiorni studio all'estero

Genere

Corsi di lingua tenuti da qualificati insegnanti madrelingua per l'apprendimento della lingua inglese e spagnola. Sono previste 5 strutture:



Saviglia & Chipiona



Cambridge



Dublino



Horsham



Cheltenham

Diversità

Equilibrio vita lavoro – Borse di studi per ragazzi

Genere



Borse di studio Intercultura

Telecom Italia fornisce ai figli dei suoi dipendenti, dai 16 ai 17 anni, la possibilità di usufruire di 100 borse di studio Intercultura per lo studio all'estero della durata di quattro settimane e 20 borse di studio della durata di un anno grazie alle quali i ragazzi hanno la possibilità di vivere e studiare per un intero anno scolastico in paesi di tutto il mondo che vanno dagli Stati Uniti d'America alla Cina al Brasile ecc.

Rimborso delle tasse universitarie

Telecom Italia prevede il rimborso per il pagamento della tassa di iscrizione al 1° anno degli studi universitari, fino ad un massimo di 800 Euro, per i figli di dipendenti delle Aziende del Gruppo aderenti che hanno superato gli esami di scuola media superiore con votazione non inferiore a 90/100.

Diversità

Equilibrio vita lavoro – Time saving

Genere

I Servizi di time-saving sono pensati per ottimizzare il tempo del dipendente agevolandolo nel disbrigo delle tante incombenze quotidiane direttamente nella sede di lavoro.

Disbrigo pratiche: 38 sportelli nelle sedi aziendali di Torino, Milano, Venezia, Padova, Bologna, Firenze, Roma, Napoli, Bari, Genova e Cagliari.

Area Benessere: nelle sedi aziendali di Padova, Roma e una convenzione a Palermo (è prevista l'apertura di un'ulteriore area benessere a Napoli e stanno cominciando i lavori per Val Cannuta).

Lavanderia/calzoleria: servizio attivo in cinque sedi, Milano e Roma.

Edicole: in tre sedi romane



Diversità

Equilibrio vita lavoro – Ulteriori iniziative

Genere

Porte Aperte

Tutti gli anni Telecom Italia dà la possibilità ai figli dei dipendenti di visitare l'ufficio di mamma e papà in una speciale giornata di porte aperte. In occasione del Natale viene organizzato il **Christmas Day** una mezza giornata di intrattenimento per i bambini che ricevono un regalo dai colleghi vestiti da Babbo Natale

Telelavoro

Lo scopo principale del Telelavoro è quello di creare nuove condizioni organizzative, culturali e relazionali per migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni, offrire rinnovate modalità di impiego, conciliando i tempi di vita e di lavoro. Attualmente 254 donne (su un totale di 460 telelavoristi) usufruirono di questa modalità di impiego

Prestiti Mamma e Papà

Telecom Italia dà, ai neo genitori con bimbi da 0 a 3 anni, la possibilità di usufruire di un prestito ad hoc. Tutti i dipendenti hanno inoltre la possibilità di richiedere all'Azienda un piccolo finanziamento per fronteggiare le spese dovute all'acquisto o ai lavori di ristrutturazione di casa o legate ad altre importanti motivazioni.



Diversità

Età



▶ **Maestri di mestiere:** l’iniziativa vede lavorare insieme i Professori delle scuole selezionate su tutto il territorio, e i “Maestri di Mestiere”, ovvero dipendenti di Telecom Italia appartenenti al settore di Open Access, con competenze tecniche particolarmente qualificate e capacità di trasmettere con entusiasmo il proprio know-how. Il progetto mira ad una sinergia autorigenerante tra aziende, scuole, Maestri di Mestiere, professori e studenti, valorizzando i migliori studenti, allineando i programmi scolastici alle esigenze aziendali, dando visibilità alle professionalità aziendali e del corpo docente, connotando socialmente l’attività di employer branding.

▶ **lo imparo l’azienda è con te:** Telecom Italia offre ai propri dipendenti l’opportunità di iscriversi e di frequentare, a spese dell’azienda, uno dei corsi di laurea attivati dall’Università Telematica Internazionale Uninettuno, non necessariamente di interesse aziendale. Adesioni: 2500 nel 2011 e 1500 nel 2012

▶ **Navigare Insieme:** Alcuni colleghi di Telecom Italia si offrono di insegnare ad utilizzare internet agli anziani nelle 12 “Palestre informatiche” create da Telecom Italia. Adesioni: 2500 nel 2011

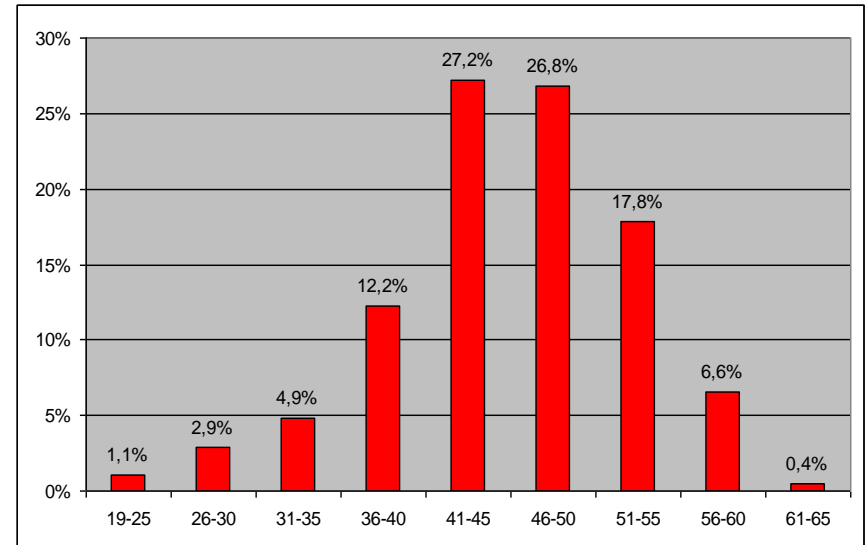
▶ 1500 nel 2012

Diversità

Età – il contesto aziendale



- Il 79% della popolazione Telecom Italia ha più di 40 anni
- Le assunzioni in azienda sono bloccate a causa dell'adesione al Contratto di Solidarietà, avvenuta nell'ottobre 2010
- La riforma pensionistica promossa dal governo Monti ha allontanato il momento del pensionamento per molti lavoratori



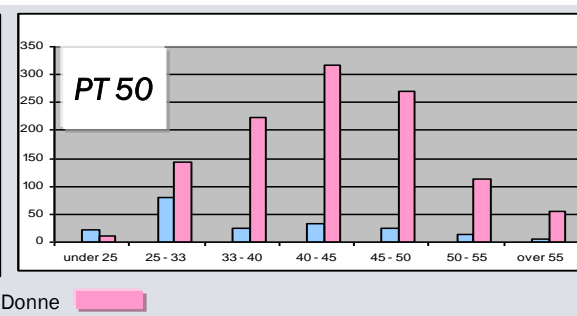
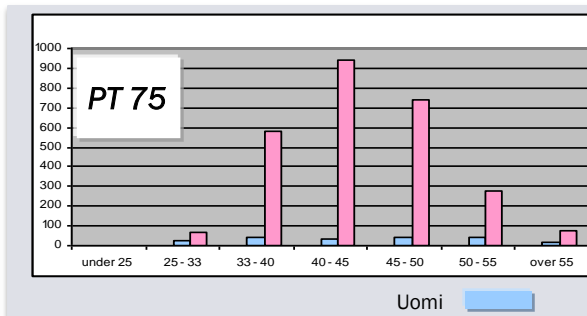
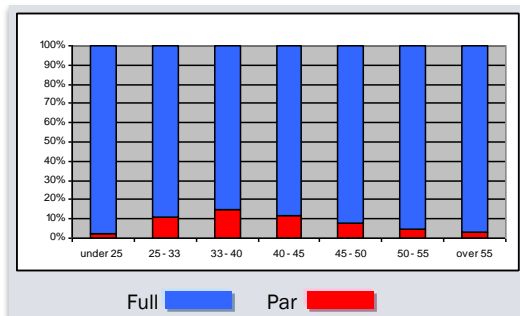
Le conseguenze

Progressivo aumento dell'età media dei dipendenti Telecom

Diminuzione turn-over e ricambio generazionale

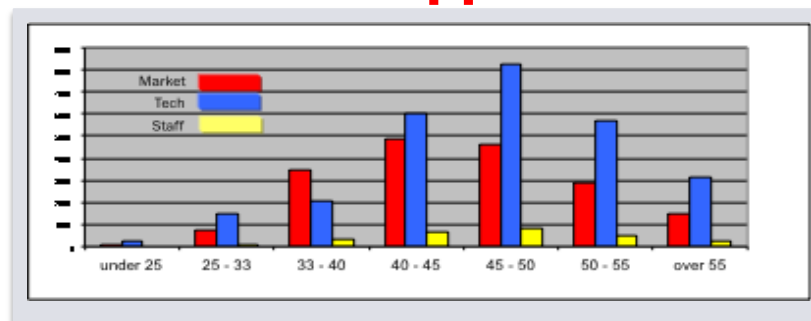
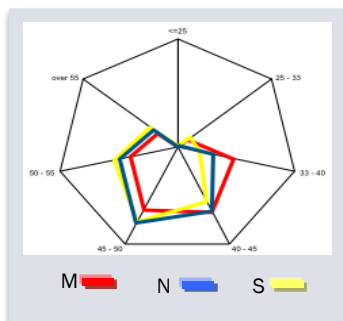
Diversità

Età – Rapporto tipologia contrattuale età



- Il fenomeno del part-time coinvolge soprattutto dipendenti donne fra i 33 e i 45 anni

Il contesto aziendale – Rapporto macro famiglia / età



Famiglia	Età Media
Market	45 anni
Network	46 anni e 6 mesi
Staff	46 anni e 6 mesi

- Se l'età media non si discosta molto fra le macro famiglie, possiamo notare come il Market, in percentuale, è la componente più giovane rispetto a Staff e Network



Staff e Network saranno le strutture che avranno un maggiore invecchiamento medio

Diversità

Età – Il lavoratore anziano visto dall'impresa



Punti di Forza

- Esperienza e conoscenze
- Produttività nel ruolo
- Intelligenza sociale e “saggezza”
- Versatilità
- Ambizioni “dosate”
- Spirito di appartenenza – memoria storica

Punti di Debolezza

- Performance inadeguata
- Costo più alto
- Incerta padronanza del digitale
- Dinamismo e creatività spenti
- Salute e resistenza fisica
- Scarsa motivazione
- Resistenza al cambiamento

Opportunità

- Lifelong learning
- Cross-fertilization
- Flexcurity
- Work-life balance

Minacce

- Rapida obsolescenza competenze
- Crisi e Long term Unemployment
- Squilibri demografici e previdenziali
- Crisi del welfare

Diversità

Età – Il lavoratore giovane visto dall'impresa



Punti di Forza

- **Formazione recente e aggiornata**
- **Entusiasmo e creatività**
- **Buona padronanza del digitale e delle lingue straniere**
- **Ricchezza di idee**
- **Dinamicità e attitudine al cambiamento**
- **Basso costo del lavoro**

Punti di Debolezza

- **Inesperienza**
- **Inadeguatezza iniziale al ruolo**
- **Assenza di engagement nei confronti dell'azienda**
- **Ambizioni molto alte**

Opportunità

- **Innovazione dell'azienda**
- **Creazione di un ambiente più eterogeneo**

Minacce

- **Cambio del lavoro dopo il periodo di formazione**
- **Perdita dell'entusiasmo iniziale**

Diversità

Età – Il lavoratore “diversamente giovane”

1. **Non guarda con paura al cambiamento, anzi lo cerca**
2. **E' versatile, dinamico e si adatta a qualsiasi tipo di incarico gli viene affidato**
3. **Si informa su ciò che lo circonda dentro e fuori l'azienda**
4. **Sa mettersi in discussione, è disponibile al dialogo con i colleghi e mette in pratica i suggerimenti ricevuti**
5. **Accetta e valorizza le diversità presenti in azienda**
6. **Ha spirito d'iniziativa e porta avanti i propri progetti e le proprie idee**
7. **Partecipa attivamente alla vita in azienda attraverso blog, community e altre iniziative**
8. **Si propone per corsi di aggiornamento e formazione perché vuole sempre migliorare la sua preparazione**
9. **Cerca sempre di mettere entusiasmo in quello che fa anche quando il lavoro risulta essere più noioso**
10. **Arricchisce l'azienda con le esperienze, gli interessi e le passioni che ha nella vita privata**

Diversità

Disabilità



Nel tempo la legislazione italiana sul tema della disabilità si è evoluta, passando da meccanismi di pura tutela (quali le quote protette obbligatorie) a meccanismi di collocamento mirato che favoriscano non il semplice “inserimento” ma la vera e propria “inclusione” nel mondo del lavoro, produttiva e rispettosa delle capacità del lavoratore. La turbolenza e la competitività del mercato del lavoro, non solo in termini di offerta di impiego ma anche di una continua evoluzione delle professioni, rende tuttavia sempre fragile il rapporto tra disabilità e lavoro: richiede continua innovazione sul piano culturale, formativo e metodologico, per fronteggiare il rischio sempre presente dell’insorgenza di nuovi processi di esclusione. Valorizzare la Diversità in azienda è un fattore di vantaggio competitivo. Ma le aziende devono sapere come selezionare e gestire i lavoratori disabili, e curarne l’integrazione e la crescita professionale.

Diversità

Disabilità



In tema di disabilità Telecom Italia si propone di

- **migliorare la gestione delle persone disabili già inserite;**
- **dialogare con associazioni e Istituzioni (ASPHI) per migliorare la propria gestione delle persone con disabilità;**
- **lavorare sull'individuazione di nuovi modelli di formazione accessibili alle persone disabili; potenziare l'accessibilità dei luoghi di lavoro (fisica e virtuale);**
- **formare i manager che hanno in carico nella loro squadra persone disabili per sviluppare una cultura aziendale inclusiva;**
- **-facilitare lo scambio e il confronto tra esperienze aziendali diverse; essere un contesto per la costruzione e sperimentazione di nuove soluzioni.**

Diversità

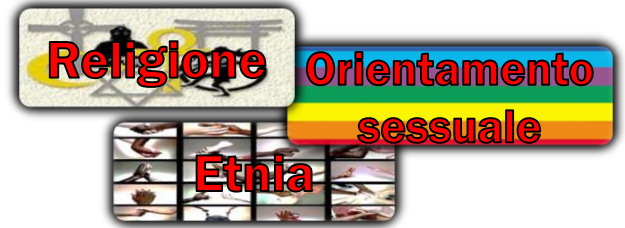
Disabilità



- ▶ **Progetto Comunico-IO**: Il progetto nasce per favorire la comunicazione fra coloro che sono affetti da sordità e gli altri colleghi, aiutandoli a rafforzare la loro capacità di operare in piena autonomia mediante strumenti tecnologici evoluti. Agli 60 colleghi coinvolti nel progetto è stata fornita una “dotazione standard” comprendente un telefonino ed una Web-Cam ad alta definizione che interagiscono con il computer dove sono stati attivati i servizi di chat interna ed accesso ad internet. E' infine disponibile un sito web dedicato, personalizzato per le esigenze dei colleghi sordi e agganciato ai siti degli Enti Nazionali di categoria.
- ▶ In fase di sostituzione e aggiornamento il **software** per la lettura da terminale per gli ipovedenti.
- ▶ **“A bordo di Nave Italia”** : Telecom Italia in collaborazione con l'Associazione Italiana Dislessia (AID) e la Fondazione Tender to Nave Italia Onlus, costituita dallo Yacht Club Italiano e dalla Marina Militare Italiana (Nave Italia), ha organizzato l'iniziativa “A bordo di Nave Italia” destinata a figli di dipendenti del Gruppo con dislessia e altri disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). I ragazzi hanno imparato le regole e la disciplina della vita a bordo di una nave militare, seguendo stimoli e proposte suggeriti dagli educatori dell'Associazione Italiana Dislessia. Ad esempio, scrivere un proprio racconto ambientato in nave, inventando lo scopo del viaggio, i personaggi, la destinazione, per confrontarsi poi la sera, sotto le stelle, con gli scrittori famosi, leggendo brani dei loro romanzi ambientati sul mare.
- ▶ Partecipazione ad **HANDImatica 2012**, IX mostra convegno nazionale disabilità e tecnologie ICT (Bologna 22-24 novembre)
- ▶ Gestione del blog sulla **Dislessia**
- ▶ Assistenza ai figli disabili dei colleghi durante i soggiorni estivi e tematici

Diversità

Orientamento sessuale, Etnia, Religione

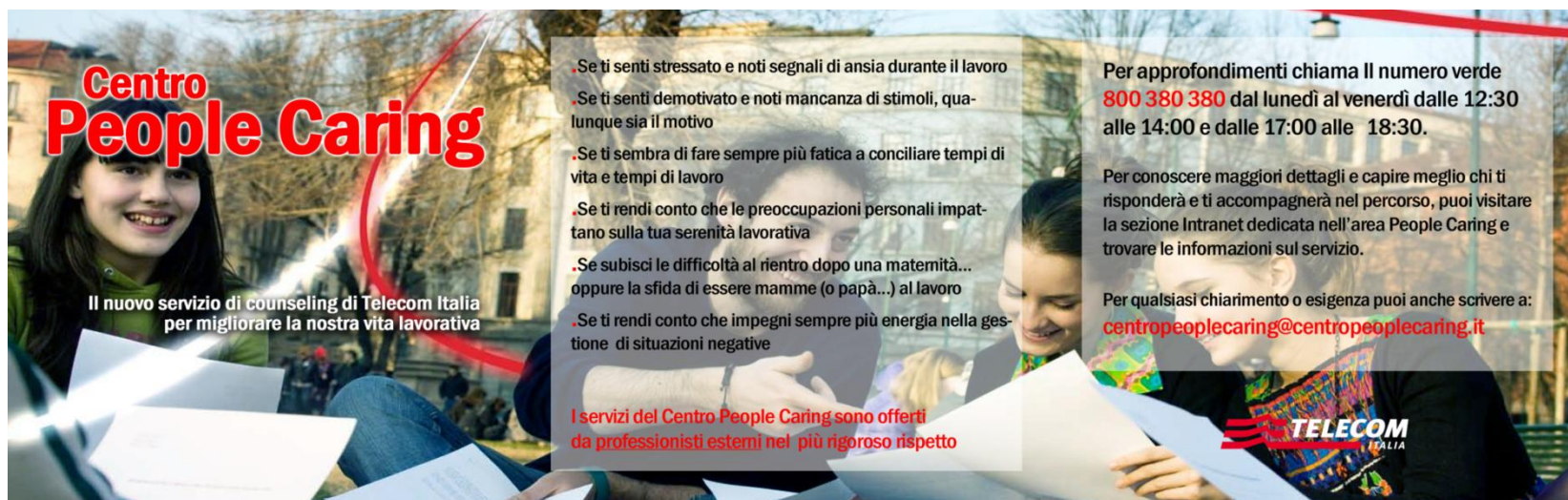


- ▶ **Progetto “Future Skills”**: Telecom Italia ha selezionato 12 giovani talenti post-Master o MBA, di provenienza da paesi (quali Brasile, Giappone, India, Taiwan, Corea, Cina) con interessi per la ricerca dell'innovazione tecnologica, in modo da portare una pluralità di punti di vista da mercati in forte espansione (Cina e India), di interesse diretto (come il Brasile) e particolarmente evoluti nel settore broadband (Corea e Giappone).
- ▶ Progetto in corso per cambiare la normativa degli statuti **Assilt /Cralt** per estendere i benefici previsti per i coniugi anche ai conviventi
- ▶ Gestione del blog **“Famiglia si diventa”** per le famiglie con figli adottivi
- ▶ Incontri per conoscere meglio le altre religioni coinvolgendo il Comitato Diversity, il Gruppo dei Supporter e in convention

Ascolto delle Persone

La diversità, per essere accettata e valorizzata dagli altri, deve essere prima di tutto accettata e valorizzata da se stessi. A tal fine Telecom Italia ha creato, nel 2010, il Centro di Ascolto People Caring. I servizi del Centro sono offerti da professionisti esterni nel più rigoroso rispetto della privacy che offrono servizio di counseling telefonico, a cui è possibile accedere da un numero verde o via e-mail.

La fase di sperimentazione si è svolta in quattro regioni: Liguria, Friuli Venezia Giulia, Lazio e Sicilia. Nel 2012 è in corso l'estensione alle altre regioni. Ad oggi si sono rivolti al centro 144 colleghi mentre il sito del Centro People Caring ha avuto quasi 80.000 accessi



Centro People Caring

Il nuovo servizio di counseling di Telecom Italia per migliorare la nostra vita lavorativa

- Se ti senti stressato e noti segnali di ansia durante il lavoro
- Se ti senti demotivato e noti mancanza di stimoli, qualunque sia il motivo
- Se ti sembra di fare sempre più fatica a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro
- Se ti rendi conto che le preoccupazioni personali impattano sulla tua serenità lavorativa
- Se subisci le difficoltà al rientro dopo una maternità... oppure la sfida di essere mamme (o papà...) al lavoro
- Se ti rendi conto che impegni sempre più energia nella gestione di situazioni negative

I servizi del Centro People Caring sono offerti da professionisti esterni nel più rigoroso rispetto

Per approfondimenti chiama Il numero verde **800 380 380** dal lunedì al venerdì dalle 12:30 alle 14:00 e dalle 17:00 alle 18:30.

Per conoscere maggiori dettagli e capire meglio chi ti risponderà e ti accompagnerà nel percorso, puoi visitare la sezione Intranet dedicata nell'area People Caring e trovare le informazioni sul servizio.

Per qualsiasi chiarimento o esigenza puoi anche scrivere a: centropeoplecaring@centropeoplecaring.it

TELECOM ITALIA