

Il lavoro occasionale con i voucher: l'esperienza della Juventus

CENTRO STUDI

Circolare n.09 del 2016



Carissimi amici e amiche,

Con questa circolare tocchiamo un elemento apparentemente di poco interesse per le Human resources di aziende grandi aziende, il tema dei Voucher. In un recente evento del road show abbiamo scoperto che questo non è vero. Ve lo presentiamo direttamente attraverso le parole dell'amico Sergio Spinelli. Ci si permetta una annotazione, lo pubblichiamo dopo il correttivo del jobs act che ha variato alcuni elementi della norma (inserendo una comunicazione con i dettagli della prestazione) ma che ad oggi non vede nessuna "circolare" applicativa facendo divenire l'istituto un rompicapo dal punto di vista delle comunicazioni e delle forme della trasmissione.

David Trotti e Maurizio Manicastrì
Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP

Sergio Spinelli - Head of HR Juventus S.p.A.

Un'azienda come Juventus fonda il proprio operato su professionalità e forme contrattuali molto diversi tra loro, dovendo gestire contemporaneamente – oltre all'attività agonistica – l'area amministrativa, la rete commerciale e il personale che ruota intorno all'organizzazione degli eventi sportivi.

La complessità dell'azienda emerge chiaramente analizzando l'organico.

Nell'area sportiva gravitano oltre 600 risorse, in larga parte a tempo determinato (contratti sportivi di tipo subordinato, di somministrazione, di collaborazione, atleti professionisti e non professionisti), 22 a tempo indeterminato, 2 tirocinanti e 34 consulenti.

Nell'area amministrativa e commerciale lavorano, invece, circa 220 risorse, di cui oltre il 70% a tempo indeterminato, poco più del 20% a tempo determinato (contratti di tipo subordinato, di somministrazione, di collaborazione), oltre a 10 tirocinanti e 3 consulenti.

Oltre queste due aree, bisogna considerare il variegato mondo che ruota intorno allo Stadio e all'organizzazione degli eventi sportivi. Ogni domenica centinaia – in alcuni casi, migliaia – di persone (giovani e meno giovani) si recano allo Juventus Stadium per prender parte all'organizzazione della partita.

Ad onor del vero, parlare solo dello Stadio è limitativo se si considera che gli eventi che si svolgono allo Stadio in giornate diverse dal Match Day hanno raggiunto quota 140 (stagione 2015/2016) e che tutti i giorni è attivo il Museo nella stessa area.

Per gestire questo tipo di eventi, abbiamo bisogno di personale esperto, che sia selezionato con attenzione (gli steward presenti allo stadio hanno anche compiti di supporto alla gestione dell'ordine pubblico) e sia formato appositamente.

Nel corso dell'ultimo triennio, abbiamo creato un bacino di addetti allo stadio che è cresciuto in maniera costante (1213 nella stagione 2014/2015 e 1482 nella stagione 2015/2016); ogni domenica, mediamente (i numeri variano in funzione dell'importanza dell'evento) utilizziamo circa 800 persone, direttamente attinte da questo bacino.



Si tratta per lo più di studenti, che non hanno interesse a un rapporto di lavoro di durata superiore; non mancano tuttavia lavoratori più “maturi”, che hanno già un impiego ma vogliono vivere “da dentro” l’esperienza della partita.

Ciascuno di questi lavoratori, prima di indossare la casacca gialla allo Stadium, ha ricevuto almeno 24 ore di formazione teorica su aspetti diversi (area giuridica, ordine pubblico, lingua inglese, sicurezza antincendio, sicurezza sanitaria, psicologico-sociale).

Questo personale viene utilizzato per poche ore alla settimana e quindi non può essere gestito mediante il ricorso ai contratti di lavoro tradizionali.

Grazie ai voucher, Juventus riesce a gestire e contrattualizzare la grande platea di lavoratori che collaborano in questa area nella massima trasparenza, garantendo le giuste tutele ma senza sottostare a formalismi eccessivi o inappropriati rispetto alla brevità del rapporto.

Il voucher è importante anche perché consente di gestire in maniera semplice e corretta la parte retributiva.

Ognuno di questi lavoratori riceve un compenso regolare per il lavoro che svolge: 10 euro lordi per ogni ora di lavoro, con una quota destinata ai costi gestionali e un’altra quota destinata a coprire gli oneri previdenziali e assicurativi. In questo senso, il voucher si rivela uno strumento ideale non solo per la Società, ma anche per le persone che collaborano con noi.

Dopo aver affidato per alcuni anni il servizio a provider esterni, la Società ha deciso di internalizzare il servizio di hostessing e stewarding ed ha concluso con successo un percorso di riconoscimento ministeriale in qualità di Ente Formatore.

Abbiamo creato un ufficio ad hoc, all’interno delle Risorse Umane, che ha ormai acquisito l’esperienza e il know how necessari a gestire tutte le fasi del processo di gestione di questa grande platea di lavoratori.

In conclusione: il voucher è uno strumento ideale per gestire fabbisogni di personale da impiegare per poche ore alla settimana, perché ha un ridotto livello di complessità gestionale, senza ridurre le tutele.

Tale strumento, inoltre, ci ha consentito di gestire direttamente un gran numero di lavoratori che prima rispondevano a fornitori esterni.

Sulla base della nostra esperienza, sicuramente positiva, sento di dover fare un appello: oggi si discute molto circa gli abusi che si nascondono dietro questo strumento.

E’ importante che la lotta contro gli abusi – giusta e doverosa – non travolga l’intero strumento, che se usato correttamente aiuta a far emergere fabbisogni seri e concreti delle aziende e di chi lavora.

Quindi, ben venga il contrasto agli illeciti, ma bisogna fare attenzione a trovare forme di lotta agli abusi mirate ed efficaci, che non si traducano in ostacoli inutili e superflui per le aziende che usano nella massima regolarità questo strumento.

Insomma...salvate il "soldato voucher"!