



DANONE PARENTAL POLICY

Novembre 2017

INDICE

Sommario



INTRODUZIONE ALLA POLICY	3
I FONDAMENTI.....	6
1. PERIODO PRE-NASCITA.....	6
➤ Condizioni di lavoro adeguate	6
➤ Flessibilità orario di lavoro	7
➤ Suggerimenti in fase prenatale.....	8
➤ Visite mediche	8
➤ Canale di comunicazione durante il congedo parentale.....	8
2. CONGEDO PARENTALE.....	9
➤ Congedo Obbligatorio Retribuito.....	9
➤ Congedo Obbligatorio del padre	11
➤ Congedo Parentale Facoltativo Retribuito.....	11
➤ Congedo Facoltativo Non Retribuito.....	12
➤ Benefits e retribuzione variabile durante il congedo obbligatorio e facoltativo.....	12
3. PERIODO POST-NASCITA.....	13
➤ Salvaguardia del posto di lavoro	13
➤ Programma Rientro al Lavoro.....	14
➤ Orario di Lavoro Flessibile per i Genitori.....	14
➤ Allattamento.....	15
➤ Supporto da parte dell'azienda.....	15
➤ Pacco Mamma e Papà.....	15
DICHIARAZIONE PER PRESA VISIONE.....	17

INTRODUZIONE ALLA POLICY

La Mission di Danone consiste nel *"Portare la salute attraverso l'alimentazione al maggior numero di persone possibile"*. Ci ispiriamo anche al Danone Manifesto e sosteniamo la salute e il benessere delle nostre persone, delle loro famiglie e dei loro bambini incoraggiando una nutrizione adeguata e stili di vita corretti affinché questi possano portare i massimi benefici alle comunità.

Attraverso il lancio della Danone Global Parental Policy, l'obiettivo che la nostra Company si è posta è stato quello di creare entro il 2020 pari condizioni in tema di genitorialità per i Danoners di tutto il mondo. Ciò renderà ufficialmente Danone una *"Parent Friendly Company"*, con una particolare attenzione riguardo ai temi della maternità e paternità nel pieno rispetto dell'inclusività.

Nello specifico, la Danone Global Parental Policy ha un duplice obiettivo:

- supportare i neo-genitori che si preparano ad accogliere una nuova vita (periodo pre-natale)
- sostenere i neo-genitori nel loro rientro in azienda in termini di benessere e work and life balance (periodo post-nascita)

Inoltre, attraverso la Danone Global Parental Policy supportiamo i neo-genitori durante "I Primi 1000 Giorni", il periodo che va dal concepimento sino al compimento del secondo anno di vita del proprio bambino.

Lo spirito che anima la Danone Global Parental Policy è la volontà che questa venga rivolta a tutti i Danoners, ovvero madri e padri, sia nel caso in cui questi ultimi siano genitori naturali o adottivi, di sesso opposto o dello stesso sesso.

PRINCIPI CARDINE DELLA “DANONE PARENTAL POLICY”

Traendo ispirazione dalla Danone Global Parental Policy, i principi fondamentali che animano tale Policy sono i seguenti:

➤ **Conformità rispetto alla Normativa vigente in Italia**

E' fondamentale che la nostra Policy rispetti appieno quanto previsto dal CCNL Industrie Alimentari e dal Contratto Dirigenti Aziende Industriali, attualmente in vigore, nonché la locale normativa in materia di congedi parentali (le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, cosiddetto **Testo Unico maternità/paternità**)

➤ **Conformità rispetto alle linee guida dell'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità)**

La Policy, supportando “I Primi 1000 Giorni”, rispetta pienamente l’indicazione fornita dall’OMS riguardante l’esclusivo allattamento al seno almeno fino ai primi sei mesi di vita del bambino. Con l’inizio dello svezzamento è possibile introdurre alimenti adeguati tenendo conto che è importante continuare ad allattare qualora madre e bambino lo desiderino, fino ai 2 anni di vita e anche oltre.

➤ **Inclusività**

Nel totale rispetto di una piena inclusività, la Policy supporta tutte le famiglie perché Danone è fermamente convinta del fatto che ognuna di queste abbia un valore unico e peculiare. Pertanto, Danone sostiene le famiglie composte da:

- Genitori di sesso opposto
- Genitori dello stesso sesso
- Genitori adottivi (dello stesso sesso e di sesso opposto)
- Genitori non sposati (dello stesso sesso e di sesso opposto)

➤ **Protezione contro qualunque forma di discriminazione**

Tale Policy ha lo scopo di proteggere ogni Danoner, a seguito dell'annuncio di una maternità e/o una paternità sia essa naturale o adottiva, contro qualunque tipo di discriminazione in termini di selezione, avanzamenti di carriera e condizioni retributive.

➤ **Reperibilità delle informazioni durante la maternità**

Nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un bambino, ogni Danoner deve essere informato dal dipartimento Risorse Umane dei propri diritti e dei propri doveri in ambito lavorativo, in qualità di futuro genitore (naturale o adottivo), come ad esempio:

- Tutele previste dalla normativa vigente
- Diritto al proprio congedo,
- Condizioni di lavoro idonee rispetto al proprio status,
- Aspetti legislativi e retributivi

Per facilità di consultazione la suddetta Policy è disponibile e consultabile all'interno delle Intranet delle tre Società della Company in Italia.

I FONDAMENTI

1. PERIODO PRE-NASCITA

Danone supporta i genitori in questo delicato periodo di vita prevedendo:

- Un incontro *one-to-one* tra il genitore che aspetta un bambino e il proprio responsabile
- Un incontro *one-to-one* tra il genitore che aspetta un bambino e il proprio HR Business Partner

➤ **Condizioni di lavoro adeguate**

Al fine di prevenire potenziali rischi ai quali la gestante e il feto possono andare incontro durante la gravidanza, si rendono talvolta necessari adattamenti all'ambiente di lavoro e alle mansioni stesse che la persona in gravidanza svolge. Tali accorgimenti riguardanti la natura propria del ruolo e l'ambiente di lavoro sono necessari al fine di garantire che la gestante non svolga mansioni che possano compromettere la propria salute fisica o quella del proprio bambino. Condizioni di lavoro confacenti allo stato della futura mamma devono essere approvate dall'HR Director della CBU/CBS di riferimento.

In linea con la normativa locale in materia di Tutela della gravidanza (D.Lgs n. 151 del 26/03/01) il Medico Competente, sulla base delle informazioni ricevute relativamente al ruolo ricoperto dalla dipendente, effettua una formale valutazione del rischio a tutela della madre. A valle di ciò, l'Azienda prende gli adeguati provvedimenti e azioni.

Le vigenti norme di legge sulla tutela e sostegno della maternità impongono di adottare particolari cautele in ambito lavorativo per le donne che abbiano comunicato all'Azienda il proprio stato di gravidanza e nel successivo periodo fino ai 7 mesi di età del figlio.

Nei casi di incompatibilità della mansione con lo stato di gravidanza l'Azienda deve valutare la possibilità di modificare le condizioni e/o l'orario di lavoro o di adibire la lavoratrice ad altra mansione. Nei casi in cui ciò non sia possibile, il datore di lavoro

potrà richiedere alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, che esprime parere vincolante in merito, l'astensione anticipata dal lavoro.

In base a quanto prescritto dall'art. 11 del D.Lgs. 151 del 2001, si informano le lavoratrici che, sulla base della valutazione dei rischi effettuata ai sensi delle vigenti leggi sulla sicurezza ed igiene del lavoro, alcune mansioni necessitano di prescrizioni specifiche per la tutela della gravidanza.

In particolare per le funzioni di Field, mansioni per le quali una parte importante dell'attività è costituita dalla guida, nel documento di valutazione dei rischi sono state previste alcune misure di tutela che l'Azienda ha predisposto e che vengono attuate dal momento in cui la lavoratrice inoltra alla Direzione HR il certificato di gravidanza

Alcuni adattamenti alle condizioni e all'ambiente di lavoro devono essere applicati non appena viene accertato e annunciato lo stato di gravidanza; altre modifiche sostanziali al ruolo, invece, devono essere stabilite e realizzate a seguito delle disposizioni rilasciate dal medico competente.

Tra gli adattamenti riguardanti l'ambiente di lavoro o le mansioni proprie del ruolo possono essere elencati a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Parcheggio di cortesia presso la Sede
- In caso di dipendenti che lavorano sul Field fare riferimento al documento di valutazione dei rischi ed alla valutazione da parte del Medico Competente
- Trasferimento della postazione a piano terra in caso di building privo di ascensore
- Prevedere una postazione "seduta" in caso di mansioni svolte prevalentemente in piedi

➤ **Flessibilità orario di lavoro**

Per la flessibilità oraria è necessario fare riferimento alla policy Smart Working che regola la flessibilità fuori dai locali aziendali e al Regolamento Aziendale che regola, invece, la flessibilità in ufficio.

➤ **Suggerimenti in fase prenatale**

Danone supporta i propri dipendenti fornendo loro accurate e rilevanti informazioni riguardanti la maternità, a partire dalla concezione che la nutrizione infantile è una componente chiave all'interno dei business di Danone. A tutti i Danoners viene data la possibilità di partecipare a corsi relativi alla nutrizione, alla salute, al sostegno psicologico i quali possono anche essere adattati alle specifiche esigenze del genitore.

Come indicato nel nostro Baby Decalogo, i genitori possono ricevere un supporto psicologico attraverso il Centro Psiche Donna attivo presso l'Ospedale Fatebenefratelli e Oftalmico di Milano. Inoltre, il Baby Decalogo, attraverso la partnership con ManagerItalia (Programma Fiocco in Azienda) offre la possibilità di partecipare a corsi specifici sulla Nutrizione che supportano i genitori durante questo importante momento della loro vita.

➤ **Visite mediche**

I genitori in attesa hanno il diritto di svolgere visite mediche/corso parto completamente retribuiti durante l'orario di lavoro.

➤ **Canale di comunicazione durante il congedo parentale**

Durante il periodo di astensione obbligatoria e il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, l'Azienda lascia a disposizione del genitore gli strumenti aziendali affinché questo possa restare costantemente aggiornato sulle novità, sui progetti in corso, sui riassetti organizzativi, etc. che vedono coinvolta la CBU/CBS di riferimento. Attraverso Workplace, il social network a uso esclusivo aziendale, e la Intranet propria di ogni CBU è possibile, in maniera del tutto libera e facoltativa, che il genitore rimanga sempre informato sulle novità e i cambiamenti (si faccia riferimento al Baby Decalogo).

2. CONGEDO PARENTALE

➤ **Congedo Obbligatorio Retribuito**

Le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, (**Testo Unico maternità/paternità**) che prevede quanto segue:

- La lavoratrice è obbligata ad astenersi dal lavoro:
 - 2 mesi prima della data presunta del parto;
 - 3 mesi dopo la data del parto.

Tale normativa viene applicata anche in caso di parto gemellare.

Ci sono alcune eccezioni:

- **FLESSIBILITA' (8° mese)**

La lavoratrice può scegliere di posticipare l'inizio del congedo di maternità fino a un mese prima della data presunta del parto. La flessibilità può essere successivamente ridotta su richiesta della lavoratrice.

La richiesta di flessibilità deve essere supportata dalla certificazione del medico specialista e dal medico competente che attesta, durante il 7° mese di gravidanza, che tale scelta non arreca pregiudizio alla gestante e al nascituro.

- **ANTICIPAZIONE**

L'astensione obbligatoria può essere anticipata per i seguenti motivi:

- gravi complicanze della gravidanza;
- condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli;
- quando la lavoratrice svolge attività faticosa o insalubre.

L'astensione anticipata deve essere autorizzata dall'ASL o dalla ITL.

Per completezza d'informazione riportiamo qui di seguito anche alcuni casi particolari:

- **PARTO PREMATURO**

Nel caso in cui la data effettiva del parto avvenga prima dei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto, il congedo di maternità si calcola aggiungendo ai 3 mesi «post partum» tutti i giorni compresi tra la data del parto prematuro e la data presunta del parto, risultando pertanto maggiore rispetto al periodo di 5 mesi e un giorno generalmente previsto.

- **INTERRUZIONE GRAVIDANZA**

Se l'interruzione di gravidanza avviene prima del compimento del settimo mese, l'assenza viene considerata come malattia.

Se l'interruzione di gravidanza avviene dopo il compimento del settimo mese, l'assenza viene considerata come parto e dà diritto al congedo di maternità successivo al parto.

La lavoratrice può decidere di rinunciare all'astensione obbligatoria e riprendere l'attività lavorativa presentando il certificato medico che attesta la compatibilità delle condizioni di salute con la ripresa lavorativa.

- **CONGEDO OBBLIGATORIO PATERNITA' IN SOSTITUZIONE ALLA MADRE**

L'astensione obbligatoria che naturalmente spetta alla madre può essere fruita dal padre in alternativa alla madre nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento del bambino al padre in via esclusiva.

In caso di ricovero del neonato in una struttura ospedaliera anche il lavoratore padre ha la possibilità di differire l'inizio del congedo di paternità alla data di ingresso del neonato nella casa familiare.

La normativa vigente prevede che l'astensione obbligatoria sia retribuita con un'indennità a carico dell'Inps pari all'80% della retribuzione media giornaliera. La nostra Parental Policy riconosce un'integrazione di tale indennità a carico del datore di lavoro del 20% portando così la retribuzione del genitore al 100%.

Durante il congedo obbligatorio vengono maturate tutte le competenze spettanti (ferie, 13ma e 14ma).

➤ **Congedo Obbligatorio del padre**

A partire dal 2017, in via sperimentale, l'attuale normativa prevede che il padre lavoratore abbia diritto a 1 giorno di congedo obbligatorio da fruire entro 5 mesi dalla nascita.

Inoltre, in via sperimentale per il 2018, il padre lavoratore ha diritto:

- 4 giorni di congedo obbligatorio da fruire entro 5 mesi dalla nascita;
- 1 giorno di congedo facoltativo previa rinuncia da parte della madre di un giorno di astensione obbligatoria.

La nostra Parental Policy, come anche il Baby Decalogo, prevede per il papà 10 giorni totali di paternità retribuita da fruire entro i primi 6 mesi di nascita del bambino, in sostituzione di quanto previsto dalla normativa.

➤ **Congedo Parentale Facoltativo Retribuito**

Entrambi i genitori hanno la possibilità di astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo definito astensione facoltativa fino a 8 anni del bambino. La durata dell'astensione facoltativa è usufruibile con le seguenti specifiche:

- per la lavoratrice madre massimo 6 mesi a partire dalla fine del congedo di maternità obbligatoria;
- per il lavoratore padre massimo 6 mesi dalla nascita del bambino (e un ulteriore mese in aggiunta non retribuito);
- per il genitore solo il periodo va valutato in base alla casistica.

Il congedo parentale facoltativo retribuito raddoppia in caso di parto gemellare.

L'astensione facoltativa può essere fruita anche frazionata a ore in base alla normativa vigente.

La normativa vigente prevede che il periodo di astensione facoltativa sia retribuito con un'indennità pari all'30% della retribuzione media giornaliera.

L'Azienda riconosce un'integrazione di tale indennità a carico del datore di lavoro di un ulteriore 30%, portando così la retribuzione del genitore al 60%.

Durante il congedo parentale facoltativo retribuito non viene maturato nessun istituto contrattuale.

➤ **Congedo Facoltativo Non Retribuito**

Entrambi i genitori alternativamente, possono fruire di permessi non retribuiti per le malattie di ciascun figlio:

- Per tutta la durata della malattia del bambino fino al compimento di 3 anni (previa presentazione del certificato medico del pediatra)
- 5 giorni lavorativi all'anno per ogni genitore per figli di età compresa tra 3 e 8 anni.

➤ **Benefits e retribuzione variabile durante il congedo obbligatorio e facoltativo**

Durante il periodo di congedo obbligatorio vengono garantiti al 100% ai genitori tutti i benefits aziendali.

Nello specifico si ha diritto a:

- Premio Produzione
- Bonus Manager
- Incentivi Vendite

Per il Welfare Aziendale viene riconosciuto il 100% sia in caso di congedo obbligatorio sia facoltativo.

Inoltre, sia durante il periodo di congedo obbligatorio sia facoltativo viene concesso l'utilizzo di tutti gli strumenti aziendali (es. auto aziendale, cellulare, PC)

3. PERIODO POST-NASCITA

Danone confida che i genitori si sentano pienamente realizzati e soddisfatti nello svolgimento del loro lavoro ma, allo stesso tempo, è consapevole della grande sfida che si concretizza nel diventare genitore. Danone vuole essere considerata e riconosciuta come una società attenta ai bisogni dei genitori e vuole assicurare un sereno processo di rientro al lavoro.

Alcuni principi fondamentali ed essenziali devono essere garantiti durante il periodo post-nascita.

Li elenchiamo qui di seguito:

➤ Salvaguardia del posto di lavoro

La salvaguardia del posto di lavoro in seguito alla nascita o all'adozione di un bambino è un diritto fondamentale ed un principio essenziale per una politica lavorativo-familiare esaustiva.

E' fondamentale promuovere il benessere e la salute della mamma e del bambino ed evitare discriminazioni nei confronti dei genitori sul posto di lavoro.

Desideriamo che i genitori possano portare avanti con successo la loro vita personale e professionale; vogliamo promuovere uguali opportunità lavorative, senza pregiudicare la salute o la sicurezza economica.

Danone pertanto garantisce ai genitori il diritto di rientrare al lavoro nel medesimo o equivalente ruolo precedentemente ricoperto ed alle medesime condizioni economiche.

Nel caso in cui il genitore intende rassegnare le proprie dimissioni durante il primo anno di vita del bambino è obbligatorio che le dimissioni siano validate dall'ITL (come previsto dalla normativa vigente).

➤ Programma Rientro al Lavoro

Al fine di assicurare un sereno rientro nel posto di lavoro, ogni genitore deve ricevere, quanto prima, un incontro *one-to-one* con il proprio Manager e con l'HR Business Partner al fine di discutere del supporto più adeguato che la Società può garantire al nuovo genitore.

Inoltre, durante il periodo di congedo su richiesta del genitore è possibile che il/la dipendente resti costantemente informato/a sulle novità che coinvolgono la CBU/CBS di riferimento.

➤ Orario di Lavoro Flessibile per i Genitori

In aggiunta alle modalità di lavoro flessibile attualmente previste (Smartworking – Regolamento Aziendale) tutti i neo-genitori possono concordare con il proprio responsabile e con l'HR Business Partner una differente modalità di orario di lavoro flessibile.

Danone applica queste condizioni in maniera uniforme e coerente nelle 3 CBU e per le funzioni di CBS affinché non ci siano ingiustificate discriminazioni a riguardo.

Riportiamo qui di seguito un esempio esemplificativo ma non esaustivo di modalità di lavoro flessibile:

- Possibilità di richieste di orario di lavoro Part-Time fino al compimento dei 6 anni del bambino come previsto nell'Accordo di II Livello.
- Telelavoro
- SmartWorking (in base alle modalità esplicitate nella relativa Policy Aziendale)
- Orario di lavoro flessibile in relazione alle esigenze individuali

A tal proposito, tale Policy fa anche riferimento a quanto previsto dal Baby Decalogo, ovvero la possibilità per il genitore (uno dei due in caso di genitori che lavorano all'interno di Danone) di anticipare o posticipare per un massimo di 15 giorni l'entrata o l'uscita dall'ufficio in occasione dell'inserimento all'asilo nido e/o scuola materna del proprio bambino.

➤ Allattamento

In linea con quanto raccomandato dalla OMS, Danone supporta in via esclusiva l'allattamento al seno durante i primi 6 mesi di vita del bambino. Danone favorisce la prosecuzione dell'allattamento al seno nel momento del rientro in Azienda.

In linea con quanto previsto dalla normativa vigente la madre lavoratrice durante il primo anno di vita del bambino ha diritto a permessi per allattamento:

- 2 riposi giornalieri di un'ora ciascuno con orario di lavoro giornaliero pari o superiore a sei ore;
- 1 riposo giornaliero di un'ora con orario di lavoro giornaliero inferiore a sei ore.

Le ore di allattamento fruito dalla madre o dal padre sono retribuite con un'indennità a carico dell'Inps pari all'100% della retribuzione media giornaliera.

Per coloro che desiderano allattare durante la permanenza in ufficio, la nostra Azienda garantisce una sala sicura e confortevole dedicata all'allattamento sita al piano terra dell'edificio.

➤ Supporto da parte dell'azienda

A tutti i dipendenti verranno offerti dei programmi di assistenza e/o educazione sanitaria e nutrizionale anche finalizzati ad esigenze specifiche del dipendente. A tal proposito, come riportato dal Baby Decalogo, l'HR Director fissa un incontro *one-to-one* con il genitore che rientra al lavoro al fine di ascoltarlo e comprendere necessità e bisogni.

➤ Pacco Mamma e Papà

Danone supporta i genitori durante "I primi 1000 Giorni" fornendo loro soluzioni nutrizionali adeguate.

Al fine di supportare lo sviluppo del bambino i genitori Danoners ricevono il "Pacco Mamma e Papà" contenente prodotti Mellin (ad esclusione Latti 1) a partire dal 6° mese e fino al compimento del 3° anno del proprio bambino, a

condizione che sia totalmente in linea con quanto raccomandato dall'OMS
così come dalla legislazione locale.