

Le politiche per la famiglia in Danone. Il 100% delle mamme torna in ufficio dopo il parto

La maternità spinge il business

La conciliazione vita-lavoro favorisce il calo del turnover

DI FRANCA FLORIS

Nel 2018 sono stati iscritti all'anagrafe per nascita solo 439.747 bambini, il minimo storico dall'Unità d'Italia, con un calo del 4% rispetto al 2017, pari a oltre 18mila unità. Che in Italia si facciano pochi figli non è una novità. Come certifica l'Istat, il calo è in atto dal 2008, mentre dal 2015 il numero di nascite è sceso sotto il mezzo milione. La diminuzione delle nascite, secondo l'Istituto di statistica, si deve principalmente a fattori strutturali, come la diminuzione delle potenziali madri per esempio. A questo si aggiungono fattori economici e culturali. Spesso le mamme si trovano costrette a scegliere tra lavoro e famiglia: nel 2018, delle 35.963 lavoratrici madri che hanno dato le dimissioni lo hanno fatto principalmente, secondo la Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri dell'Ispettorato nazionale a causa della «incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura della prole», per l'assenza di parenti di supporto o per l'elevata incidenza dei costi degli asili nido o della baby-sitter. Tra le cause di abbandono del lavoro anche quelle riguardanti l'orario. Basti pensare che a fronte di 2.062 richieste, il part-time e la flessibilità sono stati concessi soltanto in 423 casi (appena 1/5 dei casi). Senza voler poi considerare i casi di mobbing o pressioni ricevute dalle mamme sul lavoro, non monitorate dal rapporto. Esistono però aziende capaci di incentivare la natalità come fattore catalizzatore di carriera, dove la maternità non danneggia, ma anzi migliora il business dell'azienda. Come Danone company, presente in Italia con Danone spa, Mellin e Nutricia Italia che fin dal 2011 ha introdotto una innovativa parental policy per le sue quasi 600 persone (il 54% dei quali donne) che da

allora ha fatto registrare, tra l'altro, un significativo indice di natalità del +7,5%, in forte controtendenza rispetto al trend italiano.

«Già nel 2011», spiega Fabrizio Gavelli, a.d. Danone early life nutrition South East Europe e general manager business services per tutte le aziende del gruppo Danone in Italia e Grecia, «ci siamo resi conto che il problema della bassa natalità stava diventando imponente. E abbiamo deciso di dare l'esempio, avviando una serie di iniziative che ci permettessero di dimostrare che con una politica di welfare avanzata si poteva invertire

il trend. Abbiamo quindi previsto l'integrazione del contributo economico durante il congedo parentale, salito dal 30% al 60%, e una flessibilità lavorativa estremizzata per le mamme che rientrano al lavoro, che possono contare anche su una stanza adibita per allattamento e cambio dei neonati, per favorire una maggiore vicinanza del bambino. A questo è legato anche un pacchetto di supporto psicologico per i genitori, qualora ne fossero interessati.

prima, durante e dopo la nascita. Per i papà sono previsti dieci giorni di congedo obbligatorio (il doppio di quelli previsti dalla legge) e sempre dieci sono i giorni di permesso retribuito per malattia del bambino fino a 13 anni di età. Offriamo anche un corso di educazione nutrizionale per mamma e bambino prima e dopo la nascita. Insomma, il principio è che la nascita di un figlio sia una gioia e non un ostacolo». I risultati danno ragione a Danone: il 100% delle mamme rientra al lavoro dopo la maternità, il tasso di donne manager è del 45%, tutti i papà usufruiscono del congedo. «Siamo molto sensibili al tema della natalità», sottolinea Gavelli, «visto che produciamo alimenti per bambini. La parental policy è infatti nata in Mellin e poi

si è estesa prima alle altre tre società della company in Italia e poi negli ultimi anni è stata adottata da Danone a livello mondiale. Ma l'obiettivo è che il nostro esempio superi le pareti aziendali e venga condiviso a livello paese. Un

primo risultato in questo senso è stata la visita nei nostri uffici dell'ex ministro per la famiglia Lorenzo Fontana per studiare le nostre iniziative. E Danone è stata poi chiamata a un tavolo di confronto presso il ministero dove le aziende hanno raccontato le loro best practices di welfare e aiuto alle famiglie. Diverse aziende hanno anche iniziato a implementare alcune delle nostre iniziative».

Le iniziative a favore della maternità rientrano nell'ampio pacchetto di welfare di Danone che fa della diversità e dell'inclusione il suo fiore all'occhiello. L'azienda aderisce infatti alla campagna di solidarietà HeForShe in favore dell'eguaglianza di genere, creata da Un Women con l'obiettivo di coinvolgere ragazzi e uomini nella lotta contro la discriminazione femminile. Le tre società della company in Italia hanno ricevuto la Certificazione #Geis Gender equality & european international standard, lo standard - riconosciuto dalla Commissione europea e patrocinato dall'associazione francese Arbourous - che certifica le aziende che promuovono la parità e l'inclusione delle donne all'interno dei luoghi di lavoro. Per il secondo anno consecutivo, poi, Danone ha ottenuto il premio Legal community diversity award per Inclusive Diversity Policy, riconosciuta dalla Legal community un unicum all'interno del panorama delle aziende italiane. Nel dicembre 2018, con la nascita dell'Inclusive diversity policy, il gruppo Danone si è distinto per l'utilizzo di pratiche innovative a supporto di

ogni forma di diversità. Infatti, proprio in Italia Danone, con le sue tre aziende ha lanciato per prima l'Inclusi-

22 luglio 2019

ve diversity policy che tutela ogni forma di inclusione e valorizza le diversità di ciascuna persona. All'interno della Policy grande attenzione è rivolta alla tematica Lgbt. Da maggio 2019, poi, l'azienda aderisce a Parks, Liberi e uguali, l'associazione senza scopo di lucro che ha tra i suoi soci esclusivamente datori di lavoro, creata per aiutare le aziende socie a comprendere e realizzare al massimo le potenzialità di business legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità. «Danone», aggiunge l'ad «condivide con gli altri soci di Parks l'ambizione di creare ambienti di lavoro inclusivi per tutti i lavoratori e collaboratori, indipendentemente dal loro orientamento sessuale, identità ed espressione di genere. Le nostre diversità creano un ambiente dove si può lavorare meglio». Il rispetto della parità tra tutti i dipendenti si manifesta anche sul fronte welfare. Ogni dipendente ha infatti a disposizione 2mila euro da spendere per la cura della famiglia, ma non solo. Questo importo netto può essere destinato anche ad un aggiornamento professionale, ai trasporti, ai e viaggi, al benessere, alle spese di istruzione per i figli o al rimborso per visite mediche specialistiche, etc. Quest'anno, infine, grazie un accordo con le rappresentanze sindacali, il piano è stato esteso anche agli stagisti che operano all'interno della Company.

—© Riproduzione riservata—■

**Fabrizio Gavelli**