

1 settembre 2019

HR



Sonia Malaspina HR director Sud Est Europa di Danone

Danone parental policy Famiglia e carriera senza rinunce

di Sonia Rausa - AIDP

Dedichiamo la rubrica di questo numero a un progetto, che partito nel 2011 - grazie alla tenacia della direzione del personale e rivolto alle 600 persone di Danone in Italia (company composta da tre società: Danone spa, Mellin spa e Nutricia Italia spa) - è stato capace di ispirare in pochissimi anni la parental policy adottata da tutte le società di Danone nel mondo, interessando quindi ben centomila dipendenti nel mondo.

Danone Company in Italia, con un portafoglio unico nel settore alimentare, è costituito da due divisioni: Prodotti lattiero-caseari e di origine vegetale (Danone spa) e Nutrizione specializzata (Mellin spa e Nutricia Italia spa).

“Parto e Riparto” - questo il nome che identifica il progetto - ci piace perché ha il merito di neutralizzare gli effetti negativi (sul lavoro e sulla carriera) della maternità e di restituire la serenità alle famiglie. Il programma mette in campo azioni a livello organizzativo, economico e culturale capaci di promuovere l'inclusione e la meritocrazia in azienda, contrastare lo spreco dei talenti e incoraggiare concretamente la scelta di essere genitori. Parliamo di tutto questo con Sonia Malaspina, HR director Sud Est Europa di Danone.

CHI È SONIA MALASPINA? - Milanese, classe 1970, mamma di una bambina di 11 anni, si è occupata di gestione del personale in Lucent Technologies, Dell e Kellogg Company. Nel 2011, entra in

Mellin, società del gruppo Danone, in qualità di direttore HR. Nel 2016, assume anche il ruolo di direttore HR di Danone per il cluster Italia e Grecia. Nel 2018, viene promossa direttore HR del cluster Sud Est Europa. I temi che la appassionano sono la gestione del welfare, delle diversità, dei rapporti interculturali e dell'inclusione finalizzati alla creazione di valore economico e di impatto sociale.

AVEVO UN SOGNO E L'HO REALIZZATO - «Nel 2011, sono arrivata in Mellin, azienda che propone prodotti specifici per l'infanzia. E con il coraggio derivante dalla mia esperienza personale di neomamma, avevo un sogno: mettere fine al paradigma che vede le mamme che lavorano sempre divise tra l'aspirazione di far carriera e l'accudimento della propria famiglia» - racconta Sonia Malaspina. «Ho voluto abbattere un tabù e parlare di maternità nei posti di lavoro per cambiare una triste consuetudine purtroppo ancora molto radicata in Italia e che vede in tanti ambienti la donna non supportata nel ruolo di mamma al lavoro. E i dati parlano chiaro: una donna su tre lascia il lavoro dopo la nascita di un figlio».

IL BABY DECALOGO - «Abbiamo dato vita in questo modo al Baby Decalogo, dieci semplici regole che supportano i neo-genitori da un punto di vista economico, organizzativo e culturale per un'ottimale conciliazione tra vita privata e vita professionale. Tre le misure prin-

«Una donna su tre lascia il lavoro dopo la nascita di un figlio. Parlare di maternità nei posti di lavoro è ancora un tabù»

cipali: l'ascolto di ogni mamma che rientra al lavoro dopo i mesi di congedo, perché possa sentirsi rassicurata e affinché senta l'azienda al suo fianco in questo nuovo percorso; dieci giorni di congedo di paternità ai neopapà, perché anche il loro ruolo venga valorizzato e possano essere liberi di stare al fianco dei propri piccoli; e il raddoppio del contributo della maternità facoltativa al 60 per cento, rispetto al 30 previsto dalla normativa INPS».

IL VALORE DI ESSERE GENITORI - Il Baby Decalogo negli anni si è arricchito: «È diventato best practice a livello mondiale in Danone e ha dato vita a una vera e propria "gender-neutral" parental policy per tutti i paesi in cui Danone opera e che tutela la genitorialità in maniera pienamente inclusiva. Si rivolge infatti anche ai genitori adottivi o dello stesso sesso, perché crediamo che l'amore non conosca confini. Nel 2018, la genitorialità in Danone è diventata anche un master grazie a MAAM (Maternity as a Master), un training digitale attraverso cui l'essere genitori viene trasformato in un vero e proprio strumento di formazione che dimostra che con il ruolo stesso di genitore migliorino soft skills fondamentali al lavoro, come l'intelligenza emotiva, la delega, le capacità organizzative in genere...».

I PILASTRI DEL PROGETTO - Tre pilastri sostengono il progetto: «Il primo - di tipo organizzativo - riguarda la lotta al presenzialismo, favorita dall'introduzione della flessibilità negli orari che poi si è evoluta in smart working, con l'evoluzione normativa, e che comprende anche l'ascolto di ogni mamma che rientra al lavoro e la promozione di comportamenti che non disconnettono le mamme nei periodi di lontananza per la maternità.

Il secondo pilastro è di tipo economico e prevede non solo l'aumento sostanzioso del contributo della maternità facoltativa già citato prima (60 per cento in luogo del 30 previsto dalla normativa), ma anche piani di welfare a sostegno della famiglia in particolare per sostenere le spese di accudimento e crescita dei bambini. Il terzo pilastro è culturale e mira a valorizzare la genitorialità tout court - di ogni tipo di famiglia - concedendo oltre ai dieci giorni di congedo di paternità, anche una serie di strumenti per promuovere la condivisione della cura dei figli, azione molto apprezzata specialmente dalle giovani generazioni».

RISULTATI E AMBIZIONI - La policy ha prodotto risultati molto positivi in termini di natalità nelle aziende di Danone in Italia (+7,5% contro il -3% su base nazionale) e di inclusione femminile al mercato del lavoro.

«Non solo la totalità delle mamme rientra al lavoro dopo il congedo di maternità, ma la crescita delle carriere femminili progredisce» - spiega Sonia Malaspina. «La percentuale delle donne manager è

salita al 45 per cento e dal 2011 al 2018 il 42 per cento delle promozioni ha interessato donne dopo il congedo di maternità. Inoltre, il cento per cento dei neopapà usufruisce dei dieci giorni previsti dal congedo di paternità. L'ambizione che abbiamo - oggi - è quella di portare la nostra esperienza positiva e i nostri risultati incoraggianti al di fuori della nostra azienda, contaminando le altre aziende, le istituzioni e la società affinché ogni genitore si senta libero di "dare vita alla vita" senza rinunce».

RICONOSCIMENTI - Tra i più recenti ne citiamo alcuni: nel 2018, Danone è stato Ambassador in Italia del movimento globale HeForShe promosso dalle Nazioni Unite Women a favore dell'equità di genere all'interno dei luoghi di lavoro e nella vita privata. A valle del grande impegno nei confronti dei temi riguardanti le diversità e l'inclusione - le tre aziende di Danone in Italia hanno ricevuto la Certificazione GEEIS (Gender Equality European International Standard), ovvero il primo standard europeo per la parità di genere all'interno dei luoghi di lavoro promosso dall'Associazione Arborus e in collaborazione con Bureau Veritas. L'Italia è stata uno dei tre paesi all'interno del mondo Danone a ottenere questa prestigiosa certificazione. L'otto giugno 2019 durante il proprio Congresso Nazionale, l'Associazione Italiana per la Direzione del Personale e la comunità HR hanno premiato l'impegno di Danone Company, assegnando al progetto "Parto e Riparto" il secondo posto agli AIDP AWARD 2019, il concorso nazionale che premia l'innovazione delle pratiche dei protagonisti del lavoro. Lo scorso quattro luglio 2019, le tre aziende di Danone Company in Italia hanno ricevuto un altro prestigioso premio per il secondo anno consecutivo: il Legal Community Diversity Award, patrocinato dal Comune di Milano e promosso da Legal Community. La motivazione del premio ha riguardato nello specifico per il 2019 l'innovativa Inclusive Diversity Policy di Danone. Nel 2018, invece l'award ha riguardato la categoria Family Care, per l'impegno profuso da anni a supporto della genitorialità. **DM**

L'energia delle persone

AIDP - Associazione Italiana per la Direzione del Personale (www.aidp.it) - è il network italiano dei manager e professionisti HR. Una community di oltre **17.000 membri**, **3000 soci attivi**, **16 gruppi regionali**, una **rete internazionale**. Dal 1960 AIDP promuove uno sviluppo serio e responsabile della cultura manageriale in ambito risorse umane. Attraverso **eventi**, **pubblicazioni**, **progetti** e **studi** sul mondo del lavoro sostiene il successo delle organizzazioni e la crescita delle persone che vi lavorano.