

Lavoro

LA GESTIONE
DEL CAPITALE
UMANO



Danone favorisce la natalità con aiuti ai neogenitori

Nell'anno in cui l'Istat certifica il crollo delle nascite, la natalità nel gruppo Danone è cresciuta in Italia del 7,5% grazie al sostegno delle politiche aziendali a favore dei genitori. Intanto per le iniziative aziendali che favoriscono vita familiare e lavoro il governo ha pubblicato il bando #Conciliamo, per il quale si può fare domanda fino al 15 ottobre. — *Servizi a pagina 30*

Genitorialità/1. Nell'anno in cui l'Istat certifica il crollo delle nascite, la natalità nella multinazionale è cresciuta del 7,5%, grazie a misure a favore dei neogenitori

Con la parental policy Danone abbatte le assenze allo 0,6%

Giorgio Pogliotti

Anche in tema di conciliazione tra vita lavora-

Ativa e vita privata, la diffusione delle iniziative aziendali maggiormente innovative è più facile quando il buon esempio arriva dall'alto. Senza il coinvolgimento del

2 ottobre 2019

management, infatti, queste misure spesso restano solo sulla carta, o sono appannaggio di una minoranza di dipendenti. Un buon ambassador della parental policy di Danone è Fabrizio Gavelli, General Manager per le 2 società Mellin e Nutricia dell'area Specialized Nutrition di Danone Company SE.

«Sono papà di due bimbe, rispettivamente di 11 mesi e di 2 anni e 9 mesi, per le quali ho usufruito dei benefici della policy aziendale, prendendo 10 giorni di congedo di paternità che nel nostro gruppo è retribuito al 100%. Da noi lo prendono tutti i lavoratori maschi, a prescindere dalla posizione che ricoprono in azienda. Lo considero un aiuto importante, perché nei primi giorni di nascita del figlio la presenza del papà è importante non solo dal punto di vista organizzativo, ma anche psicologico». L'iniziativa è partita nel 2011 alla Mellin, azienda del gruppo che occupandosi di alimenti specifici per l'infanzia è più sensibile al tema, ma il riscontro molto positivo tra i dipendenti ha spinto ad estenderla alle altre due aziende di Danone in Italia (Danone spa, Nutricia Italia spa).

Questa è solo una delle diverse misure messe a disposizione dei circa 580 dipendenti del gruppo in Italia, che servono per creare un contesto favorevole alla conciliazione tra vita lavorativa e privata. «Con le giuste misure di parental policy è possibile far rientrare tutte le collaboratrici dalla maternità: da noi il 100% delle mamme torna a lavorare», spiega Gavelli. In che modo? «L'apertura di un canale di comunicazione durante e dopo la maternità facilita il rientro al lavoro – aggiunge –, la mamma si sente nelle condizioni di essere accolta quando rientra, perché col proprio responsabile ha avuto contatti periodici, non c'è stato un completo distacco. Inoltre, è previsto un colloquio con l'Hr director per ascoltare i bisogni delle mamme appena rientrate in azienda. Questo approccio

innovativo sta producendo i suoi frutti, considerando che il 40% delle promozioni in Mellin riguardano donne rientrate dopo la maternità. Il punto è che la maternità è portatrice di una carica positiva, in grado di alimentare le capacità creative utili allo sviluppo dell'azienda. Nessun corso di formazione potrà mai insegnare come la maternità e la paternità a lavorare sotto stress, a focalizzare l'attenzione senza distrarsi, a gestire la stanchezza».

È prevista l'integrazione del contributo economico durante il periodo di maternità facoltativa dal 30% al 60%, ci sono spazi dedicati alle mamme in ufficio, come la sala allattamento, sono disponibili corsi di edu-

cazione nutrizionale per mamma e bambino prima e dopo la nascita, o il supporto psicologico ai genitori. Un altro sostegno arriva dal programma di welfare contrattuale: circa 2 mila euro annui possono essere spesi per un paniere di servizi come l'asilo nido (ce ne sono due convenzionati accanto alla sede aziendale), l'istruzione, la formazione, i corsi di lingua anche per i propri figli; «queste risorse sono riconosciute anche agli stagisti (in proporzione al periodo di permanenza in azienda), iniziativa introdotta per la prima volta in Italia», continua Gavelli. Il contesto favorevole per i neogenitori è dovuto anche ad un'or-

ganizzazione del lavoro più flessibile, che consente di anticipare o posticipare l'entrata o l'uscita dal lavoro, quando i bambini devono entrare o uscire dalla scuola materna. Inoltre si può lavorare da remoto con lo smartworking, in accordo col responsabile, una volta alla settimana. «Tutti in azienda hanno aderito allo smartworking – spiega Gavelli –, il 60% ne fa un uso continuativo. Lo faccio anche io, compatibilmente con la presenza delle mie bambine».

L'insieme di queste misure produce vantaggi anche per l'azienda: «i dipendenti si sentono più motivati, il

2 ottobre 2019

coinvolgimento è incentivato dalla flessibilità lavorativa che è indispensabile quando la famiglia si allarga. Il risultato è che il tasso di assenteismo nelle tre aziende in Italia è dello 0,6% contro una media nazionale del 5,4% - aggiunge Gavelli -, dal punto di vista economico, dunque, queste parental policy producono un rientro positivo anche per l'azienda».

Nell'anno in cui l'Istat ha certificato il crollo delle nascite nel nostro Paese, che hanno toccato il punto più basso dall'Unità d'Italia, l'indice di natalità alla Danone è in forte controtendenza e segna dal 2011 ad oggi un incremento del +7,5%, a fronte della flessione del 4% registrata in Italia rispetto all'anno scorso. «Queste policy inizialmente adottate dalla Mellin sono state estese prima alle aziende italiane di Danone e poi, dopo altri test, come ad esempio in Australia, che hanno evidenziato un alto livello di gradimento tra i dipendenti, sono

state estese a tutto il gruppo Danone nel mondo. Come italiani siamo stati d'esempio nel mondo. Adesso vorremmo esportare questo modello alle altre aziende, magari con il sostegno di una legge, per far sì che le iniziative a favore della famiglia e della natalità vengano adottate dalle aziende italiane». Danone sostiene anche la campagna HeforShe che ha il supporto delle Nazioni Unite per promuovere la parità di genere. L'ultimo Impact Report appena pubblicato dedica una pagina all'impegno di Gavelli in Italia: «Sono orgoglioso di essere menzionato, unico italiano, dall'ultimo report di HeforShe che raccoglie le testimonianze a supporto delle donne per una sempre più concreta gender equality» commenta. «Promuovere la diversità in Danone significa creare le condizioni affinché ogni persona sia orgogliosa della propria unicità e si senta incoraggiata ad esprimerla, pronta ad accogliere ciò che è diverso e unico negli altri».

Prima di congedarsi - il manager è atteso a casa dalle due figlie - Gavelli

lancia un appello al nuovo governo: «Siamo disponibili come azienda a far conoscere la nostra esperienza, abbiamo iniziato un'interlocuzione con l'ex ministro Fontana, eravamo al tavolo convocato a marzo dove abbiamo portato l'esempio di Mellin. Chiediamo di non interrompere questo percorso, perché il problema della bassa natalità è reale e ciascuno deve fare qualcosa per invertire questa tendenza».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



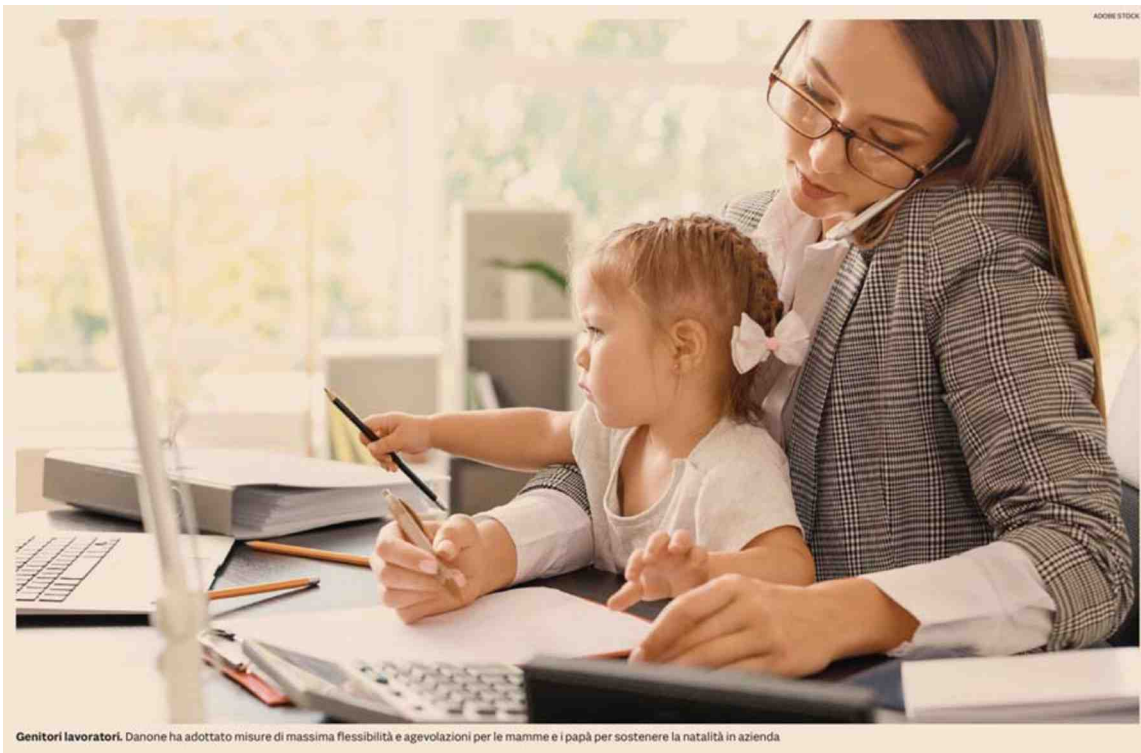
Da noi tutti i lavoratori maschi vanno in paternità. Io sono papà di 2 bimbe, ho preso il congedo per entrambe

Fabrizio Gavelli

È GENERAL MANAGER MELLIN E NUTRICIA

Il Sole
24 ORE

2 ottobre 2019



Genitori lavoratori. Danone ha adottato misure di massima flessibilità e agevolazioni per le mamme e i papà per sostenere la natalità in azienda