

Nessun corso di formazione insegna quanto la genitorialità



di **Fabrizio Gavelli**,
General Manager
Danone Specialized
Nutrition South
Europe

In Danone Company (Danone, Mellin e Nutricia) possiamo davvero dire che le persone più felici lavorano meglio. Per questo favoriamo l'inclusione. Tutto è iniziato 11 anni fa: Mellin, con un approccio visionario, ha introdotto

misure che favorissero la conciliazione vita lavoro e la genitorialità e da allora non ci siamo più fermati. Uno dei migliori frutti ottenuti è che la natalità interna a Danone Company è aumentata del 7,5% dal 2011 a oggi, in controtendenza rispetto a ciò che succede in Italia. Da noi poi il 100% delle mamme torna a lavorare. E quando tornano danno all'azienda un valore importantissimo: la maternità è portatrice di una carica positiva. Nessun corso di formazione

potrà mai insegnare quanto la maternità e la paternità; i genitori imparano a lavorare con grande pragmatismo, gestendo le priorità e potenziando le capacità organizzative. E questo alimenta un percorso virtuoso: il 40% delle promozioni in Danone infatti viene dato a donne rientrate dal congedo di maternità. Abbiamo previsto flessibilità negli orari di entrata e uscita per mamme e papà e tutti possono usufruire dello smart working. Per le mamme, è prevista anche l'integrazione del contributo economico durante il periodo di maternità facoltativa dal 30% al 60%, ci sono spazi dedicati in ufficio, come la sala allattamento, e sono disponibili corsi di educazione

nutrizionale. Anche i papà usufruiscono di 10 giorni di congedo parentale. Li ho presi anche io, che ho da poco avuto la mia seconda bambina. Ho potuto sperimentare il valore di queste iniziative e sono oggi particolarmente orgoglioso di vedere che la nostra parental policy è diventata il modello e l'ispirazione per Danone nel mondo. Un altro importante strumento di inclusione arriva dal nostro innovativo programma di welfare: diamo a tutti, e primi in Italia anche agli stagisti, circa 2 mila euro da spendere per una serie di servizi utili per sé e la famiglia. Le persone si sentono più motivate: il tasso di assenteismo nelle tre aziende in Italia è dello 0,6% contro una

media nazionale del 5,4%. Promuovere la diversity significa poi creare le condizioni affinché ogni persona si senta incoraggiata ad esprimere la propria unicità. Nel dicembre 2018, abbiamo promosso l'Inclusive Diversity Policy, che tutela ogni forma di inclusione e valorizza le diversità. All'interno della Policy grande attenzione è rivolta alla tematica Lgbt. Con Valore D e Parks Liberi e Uguali, Danone Company sostiene concretamente i valori dell'inclusione. Associandoci a Parks, facciamo parte di quel gruppo di aziende che hanno deciso di assumere un ruolo attivo nello sviluppo di una cultura che valorizzi le differenze. Ci siamo aggiudicati diversi premi, tra

cui per il secondo anno consecutivo il premio Diversity agli Lc Award e la Certificazione Gees Diversity (Gender Equality European & International Standard). Di particolare importanza poi la nostra adesione a livello globale a HeForShe, movimento che supporta l'uguaglianza di genere e promosso dalle Nazioni Unite; la nostra fattuale adesione a questi principi mi ha portato ad essere citato, unico italiano, nell'Impact Report 2019 di HeForShe. Ho aderito al movimento HeForShe pensando alle mie due bambine, donne di domani, e scelgo di tradurre questa adesione in azioni concrete ogni giorno, lavorando per creare un ambiente di lavoro inclusivo.