

IL WELFARE FAMILIARE DEL GRUPPO DANONE

# Bonus per i figli e orari flessibili per favorire la natalità aziendale

CINZIA ARENA

**F**avorire la natalità in un Paese alle prese con una grave crisi demografica. Una missione quasi impossibile che il gruppo Danone ha reso realtà attuando una serie di politiche volte a promuovere e tutelare la genitorialità. Gli ultimi dati Istat confermano il trend negativo: il numero delle nascite continua a diminuire. Già a partire dal 2015 è sceso sotto la soglia del mezzo milione e nel 2018 ha fatto registrare un nuovo record negativo: sono stati iscritti in anagrafe solo 439.747 bambini, minimo storico dall'unità d'Italia. La diminuzione delle nascite si deve principalmente a fattori demografici, vale a dire l'uscita dall'età riproduttiva delle figlie del baby-boom e alla riduzione dei flussi migratori, ma anche alla mancanza di politiche di conciliazione. Che spingono molte neomamme a ritirarsi, almeno momentaneamente, dal mondo del lavoro.

Le eccezioni però ci sono anche in un Paese dove il "gender gap" a livello di retribuzione e di carriera resta elevato. Esistono aziende che hanno investito tempo e risorse in un welfare a misura di famiglia. Tra queste c'è il gruppo Danone: l'indice di natalità tra le dipendenti è in controtendenza rispetto al trend nazionale (con un ottimo +7,5% a fronte del -4% dell'Italia). Merito di una innovativa parental policy partita dal 2011 da Mellin, ed estesa oggi alle altre due aziende del gruppo (Danone e Nutricia) che prevede fra gli altri: rispetto ai cinque obbligatorî per legge), un corso di educazione nutrizionale per mamma e bambino prima e dopo la nascita, l'integrazione del contributo economico durante il periodo di maternità facoltativa dal 30% al 60%). Ai nei-genitori vengono inoltre donati i prodotti per l'infanzia dai 6 mesi a i 3 anni di vita e viene data particolare attenzione alla flessibilità in caso di malattia o inserimento dei figli all'asilo nido. Il congedo per la malattia dei figli è stato esteso a 10 giorni (rispetto ai 5 garantiti) e se ne può usufruire sino ai 13 anni (e non 8 come prevede la legge) di età del bambino.

La natalità rappresenta in realtà un catalizzatore di carriera: il 40% delle donne di Danone che rientrano dalla maternità vengono promosse (la percentuale di manager si attesta attualmente al 45% del totale), e dato più importante il 100% delle mamme torna a lavorare. Le politiche di conciliazione avviate in Italia (dove ci sono circa 320 dipendenti nella sede di Milano) sono state esportate nel mondo a dimostrazione di come si possa incentivare la motivazione e il coinvolgimento dei neogenitori anche attraverso una adeguata flessibilità lavorativa indispensabile quando la famiglia si allarga. Il 60% dei neo-genitori ha aderito al programma Maam, Maternity as a master. «In Italia ci sono ancora tante mamme che lasciano il lavoro dopo la nascita del primo o del secondo figlio – spiega Sonia Malaspina, HR Director Sud Est Europa di Danone – ed è un patrimonio che la società perde. A livello aziendale ci si sta sempre più rendendo conto che quello che fa la differenza sono le persone e la creatività».