

«I genitori felici sono lavoratori motivati, parlano i numeri»

MAURIZIO CARUCCI

INTERVISTA ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO DI DANONE COMPANY ITALIA E GRECIA «Siamo convinti che la maternità e la paternità siano un valore per l'azienda. Dipendenti motivati e genitori felici possono portare solo vantaggi sociali ed economici». Lo dice con orgoglio Fabrizio Gavelli, presidente e amministratore delegato di Danone Company Italia e Grecia dagli Stati generali della natalità.

La vostra azienda da anni è all'avanguardia su questi temi.

È vero. Siamo stati tra i primi in Italia a introdurre piani di welfare e consentire la conciliazione vita-lavoro con una parental policy davvero pionieristica, nata nel 2011. Le nostre scelte ci stanno dando ragione. In questi undici anni nelle nostre aziende la natalità è cresciuta del 7%, in controtendenza rispetto al dato nazionale. Il 20% delle donne è stato promosso dopo la maternità. Inoltre quasi il 45% dei nostri manager è donna.

A cosa si devono queste buone pratiche?

Sono il frutto di un dialogo continuo con i nostri 550 dipendenti. E in particolare con le nostre collaboratrici: prima, durante e dopo la nascita di un figlio. Abbiamo creato un piano di attività mirate con il fine di sostenere e accrescere sempre più il benessere delle persone, ascoltando le diverse esigenze di ciascuno e favorendo il corretto equilibrio tra lavoro e vita privata. Si tratta di uno strumento realizzato con la collaborazione delle parti sociali, molto apprezzato sia per i tipi di servizi offerti sia per la facilità di fruizione. Tramite un piano welfare che si è andato arricchendo di anno in anno, mettiamo a disposizione numerosi servizi relativi a: previdenza e assistenza, salute e sicurezza, istruzione, mobilità, cultura e tempo libero, smartworking e acquisti.

In cosa consistono le vostre policy legate alla natalità?

Il nostro programma prevede un piano non solo di protezione, ma di crescita delle nostre dipendenti durante il periodo di gravidanza: si utilizzano i tempi di gestazione e maternità anche per migliorare la formazione professionale. Informiamo la futura mamma su diritti e doveri legati alla maternità e le offriamo la possibilità di affidarsi a esperti per approfondire gli aspetti psicologici legati alla gravidanza e al puerperio. Ma non ci rivolgiamo soltanto alle lavoratrici. I giorni di paternità, per esempio, sono aumentati nel corso degli anni fino ad arrivare ai 20 attuali. Tutti i nostri papà usufruiscono dei dieci giorni di congedo di paternità retribuita. L'azienda, inoltre, integra con un contributo economico il periodo di maternità facoltativa, portando il contributo per la



Avvenire

neomamma dal 30% al 60%. Senza dimenticare che aiutiamo in modo concreto la famiglia donando prodotti per l'infanzia dai sei mesi fino ai tre anni di vita del bambino. Inoltre offriamo servizi di coaching per il rientro al lavoro delle mamme. Sono le attività che mirano sostenere le neomamme, stabilendo degli obiettivi concreti finalizzati al reinserimento in azienda, ma anche a potenziare le competenze specifiche che si sviluppano o rafforzano con il diventare genitori (per esempio il multitasking, l'empatia, la capacità di ascolto e di negoziazione eccetera) e a offrire un concreto sostegno nell'affrontare il nuovo "doppio ruolo" di lavoratore-genitore, sia a livello legale sia psicologico. Assumerebbe una ragazza che manifesta l'intenzione di avere figli? Perché non dovrei? Le nostre politiche di conciliazione vita-lavoro ci stanno dando ragione. Abbiamo un tasso di assenza del personale dello 0,7% contro una media nazionale del 6,5%. I dati parlano chiaro: molte neomamme sono state promosse a un ruolo dirigenziale o quadro dopo il rientro a lavoro, dal 2011 a oggi. RIPRODUZIONE RISERVATA Gavelli: «Le nostre politiche aziendali ci danno ragione, natalità al +7% e un quinto delle donne promosse dopo la maternità» Fabrizio Gavelli / Imagoeconomica.