



DANONE
ONE PLANET. ONE HEALTH

il est pur*



100 years
OF PIONEERING
healthy innovation



* It's pure

Og Zinger
1957 - Il est pur Danone



DANONE IN BREVE

« ONE PLANET. ONE HEALTH » 

« PORTARE LA SALUTE ATTRAVERSO
L'ALIMENTAZIONE AL MAGGIOR
NUMERO POSSIBILE DI PERSONE » 


« SOCIETÀ BENEFIT, B CORP » 



CAREGIVERS
POLICY



INCLUSIVE
DIVERSITY



JUST ONE IS
ONE TOO MANY

3 Health-Focused Businesses





DIVERSITÀ E INCLUSIONE

IN DANONE LAVORANO E CRESCONO PERSONE CON DIVERSE ORIGINI, CULTURA, ETÀ, CAPACITÀ, CHE APPORTANO PUNTI DI VISTA NUOVI E UNICI.

Crediamo nella diversità come risorsa da coltivare, perché il contributo originale di ciascuno favorisce l'agilità, la creatività e l'innovazione per tutti.
Un'opportunità da valorizzare, sempre.

Promuovere la diversità in Danone Company 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.



Family Care
DANONE





IL NOSTRO PERCORSO A SUPPORTO DELLA PARITÀ DI GENERE

Siamo stati i primi a lanciare una **INCLUSIVE DIVERSITY & LGBT POLICY (2018)**, nazione pilota per la **PARENTAL POLICY** e la **CAREGIVERS POLICY (2020)**

L'Italia è uno dei 3 Paesi in Danone che ha ricevuto la **Gender Equality European & International Standard Certification** nel 2018 e nel 2020

Legal Community Diversity Award nel 2018 "Family Care" e nel 2019 "Inclusive Diversity Policy"

Inclusion Impact Index misurato da Valore D (2019)





IL NOSTRO PERCORSO A SUPPORTO DELLA PARITÀ DI GENERE



NEL 2023 ABBIAMO OTTENUTO LA CERTIFICAZIONE DI GENERE, CREDIAMO CHE LO SVILUPPO DI UN MODELLO CULTURALE CHE PROMUOVE LA PARITÀ DI GENERE CREA VALORE NON SOLO PER L'ORGANIZZAZIONE, MA PER L'INTERA SOCIETÀ. LAVORARE IN UN AMBIENTE EQUO È FONDAMENTALE PER FAVORIRE L'INSTAURAZIONE DI UN RAPPORTO DI FIDUCIA E STIMA RECIPROCA TRA I COLLABORATORI E PER DARE ALL'AZIENDA UN VALORE SOSTENIBILE.

Con la certificazione di genere abbiamo dimostrato impegno e concretezza in termini di parità di genere anche e soprattutto nelle seguenti aree:

- **SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT):** Attraverso la predisposizione di procedure che prevengano la disparità di genere e favoriscano l'equità tra i candidati;
- **GESTIONE DELLA CARRIERA:** Attraverso la predisposizione processi che favoriscano opportunità eque di sviluppo professionale e carriera;
- **EQUITÀ SALARIALE:** Attraverso l'adozione di politiche retributive eque e non discriminatorie;
- **GENITORIALITÀ, CURA:** Attraverso la promozione di un percorso a supporto dei genitori e caregiver
- **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE):** Attraverso l'adozione di misure volte a garantire l'equilibrio vita-lavoro;
- **PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE:** Attraverso la formazione, la verifica e la gestione degli abusi

UN PERCORSO A SUPPORTO DELLA CURA

Tra il 2018 e il 2019

Sono stati diffusi 108 articoli sulla Parental Policy in Italia

2011



**LANCIO DEL BABY
DECALOGO** IN ELN ITALIA;
NEL 2011 ABBIAMO
CREATO LA POLICY A
PARTIRE DALL'ASCOLTO
DELLE ESIGENZE DEI
GENITORI E DELLE PARTI
SOCIALI.

2013



BABY DECALOGO
CONSIDERATO
"BEST PRACTICE"
A LIVELLO GLOBALE

2016



**"IMPEGNO PER
L'ASSISTENZA
ALL'INFANZIA"**
UNA PARTNERSHIP PER
PROMUOVERE **MIGLIORI
OPPORTUNITÀ DI
CARRIERA PER I GENITORI
CHE LAVORANO E I LORO
FIGLI**
(INIZIATIVA DELLA
FONDAZIONE CLINTON)

2017



**L'ITALIA È UNO DEI 3
PAESI PILOTA PER LA
DIFFUSIONE DELLA
PARENTAL POLICY**

2018



MAAM - UNO STRUMENTO
DIGITALE "**MATERNITÀ COME
MASTER**" PER I NUOVI GENITORI;

**MATERNITÀ E PATERNITÀ
DIVENTANO APPRENDIMENTO**

"PARTO E RIPARTO" VIENE
LANCIATO IN ITALIA A LIVELLO
INTERNO ED ESTERNO

2019



RAPPORTO HEFORSHE:
**DANONE È L'UNICA AZIENDA
ITALIANA CITATA**

UN PERCORSO A SUPPORTO DELLA CURA



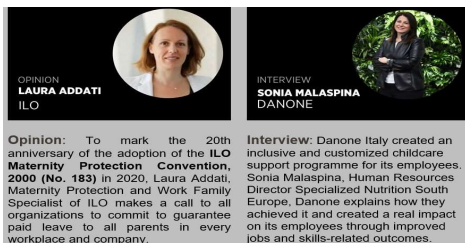
2019

Danone è l'unica azienda invitata a partecipare alla celebrazione del centenario dell'adozione della «**CONVENZIONE PER LA PROTEZIONE DELLA MATERNITÀ**» **PROMOSSA DALL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO E DALLE DONNE DELL'ONU A GENOVA.**



2020

UNITED NATIONS WOMEN ha pubblicato un articolo sul nostro percorso a supporto della genitorialità



Opinion: To mark the 20th anniversary of the adoption of the ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183) in 2020, Laura Addati, Maternity Protection and Work Family Specialist of ILO makes a call to all organizations to commit to guarantee paid leave to all parents in every workplace and company.

Interview: Danone Italy created an inclusive and customized childcare support programme for its employees. Sonia Malaspina, Human Resources Director Specialized Nutrition South Europe, Danone explains how they achieved it and created a real impact on its employees through improved jobs and skills-related outcomes.



2021

ACT4CHANGE come strumento per andare sempre oltre e supportare le donne anche all'esterno



Work-life balance as a leverage for women's empowerment and promoting gender equality
High Level Conference of the Italian Presidency of the Committee of Ministers of the Council of Europe

2022

Danone aderisce a "REFLEX", un progetto ideato e coordinato dal Dipartimento per le politiche della famiglia, che punta al superamento del divario di genere attraverso lo studio, la promozione, la realizzazione e la condivisione di iniziative che favoriscano l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale di donne e uomini.



Siamo intervenuti alla conferenza di alto livello della Presidenza italiana del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa organizzato dal Ministero Italiano delle Pari Opportunità e della Famiglia e dal Consiglio d'Europa finalizzata alla promozione dell'empowerment femminile e della parità di genere.

IL NOSTRO PERCORSO A SUPPORTO DELLA GENITORIALITÀ

IL BABY DECALOGO NASCE NEL 2011 E DIVENTA PARENTAL POLICY DIFFUSA A LIVELLO GLOBALE NEL 2017.

È PARTITO DA 3 ELEMENTI CHIAVE :

1

"LA RESPONSABILITÀ AZIENDALE NON SI ESAURISCE AI CANCELLI DELLA FABBRICA O ALLE PORTE DEGLI UFFICI"
ANTOINE RIBOUD 1972



2

NEL 2011 ABBIAMO SCOMMESSO SUL CONTRIBUTO DELLE DONNE SUL POSTO DI LAVORO, COLLEGANDOLO AL TASSO DI NATALITÀ E AL NOSTRO BUSINESS

3

LA DRE
La denatalità mette a rischio il sistema



DUAL PROJECT



COLLEGAMENTO CON L' AZIENDA



CONTESTO ITALIANO



L'URGENZA E IL DESIDERIO DI SOSTENERE LA NATALITÀ - LA NOSTRA ATTIVITÀ – L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

LE CONQUISTE DELLA PARENTAL POLICY HANNO INFLUENZATO LA LEGISLAZIONE ITALIANA IN MATERIA DI FAMIGLIA

CONGEDO DI PATERNITÀ RETRIBUITO

LEGISLAZIONE ITALIANA

1 giorno nel 2011
5 dal 2017

10 a partire dal 2021

DANONE

5 giorni dal 2011

10 dal 2017

20 dal 2021



CONGEDO DI MATERNITÀ FACOLTATIVO

(A partire dal 3^a mese del bambino)

LEGISLAZIONE ITALIANA

30% dello stipendio della
mamma,
**dal 2019 la proposta per la
mamma di ridurre a 3 mesi e
passare al 60%.**

DANONE

60% from 2011

SERVIZI ESENTI DA IMPOSTE SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA (WELFARE)

LEGISLAZIONE ITALIANA
Legge sul welfare nel 2015

DANONE

**Lanciato in via
sperimentale nel 2011 per
fornire un servizio TAX FREE**
servizi di sostegno alla
famiglia

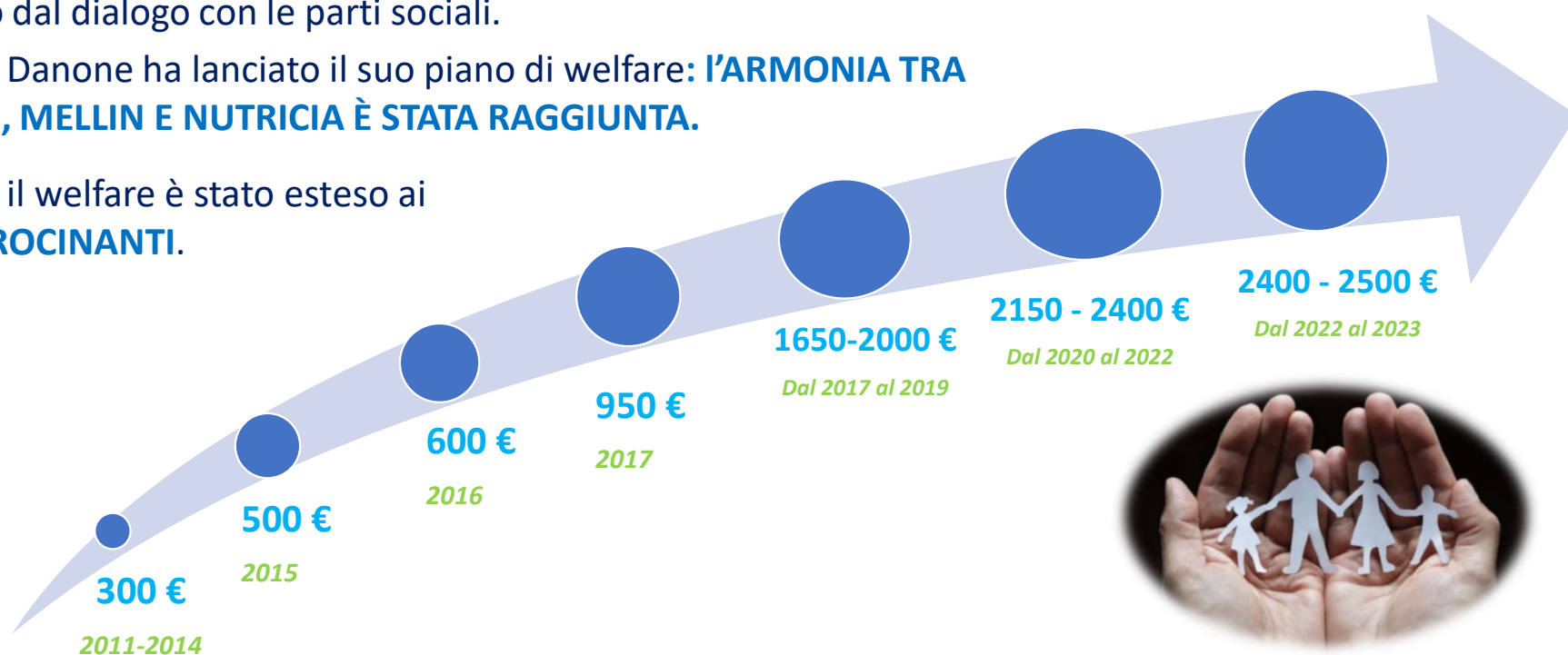
**RICONOSCIAMO IL RUOLO FONDAMENTALE DELLA CURA CONDIVISA TRA UOMINI E DONNE
ATTRAVERSO IL CONGEDO DI PATERNITÀ RETRIBUITO E SOSTENIAMO LE ISTITUZIONI ITALIANE IN
QUESTO PERCORSO**

WELFARE IN DANONE

PER SUPPORTARE LE NOSTRE PERSONE E LE LORO FAMIGLIE

- 1** Nel **2011** Mellin è stata **UNA DELLE PRIME AZIENDE IN ITALIA** a implementare un piano di welfare per sostenere i bisogni dei Danoners e delle loro famiglie, partendo dal dialogo con le parti sociali.
- 2** Nel **2017** Danone ha lanciato il suo piano di welfare: **L'ARMONIA TRA DANONE, MELLIN E NUTRICIA È STATA RAGGIUNTA.**
- 3** Nel **2019** il welfare è stato esteso ai nostri **TIROCINANTI.**

Easy
Welfare **Edenred**



I NOSTRI KPI A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

100% delle mamme torna al lavoro dopo il congedo di maternità

+8% nuovi nati in Danone anche nel 2022

54% donne manager (2022)

60% promozioni femminili nel 2022

14% delle nostre promozioni è andato alle mamme rientrate dal congedo di maternità

100% i papà hanno usufruito di 10 giorni di congedo di paternità

2% tasso di assenteismo (vs 6,4% Italia)

92% della nostra popolazione afferma che le persone sono trattate in modo equo a prescindere dall'età, dal sesso, dall'orientamento sessuale, dall'etnia (fonte GPTW 2022)

0% Pay gap

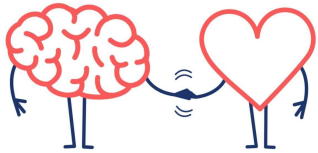


**Great
Place
To
Work®**

L' **83%** HA DICHIARATO:
"IN QUESTO POSTO DI
LAVORO POSSO ESSERE
ME STESSO OGNI
GIORNO".

IL **92%** HA DICHIARATO:
"LE PERSONE SONO
TRATTATE IN MODO EQUO
INDIPENDENTEMENTE
DAL LORO SESSO, ETÀ,
ORIGINE ETNICA,
ORIENTAMENTO
SESSUALE".

ANDARE OLTRE LA VALORIZZAZIONE DEI GENITORI: I CAREGIVERS



PSICO-AFFETTIVO

- ❖ L'AZIENDA SOSTIENE UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO ED È VICINA ALLE ESIGENZE DEI CAREGIVER PERCHÉ NE RICONOSCE IL VALORE E L'UNICITÀ E NE APPREZZA L'IMPATTO SOCIALE.
- ❖ SUPPORTO PSICOLOGICO SU RICHIESTA (IN FORMA CONGIUNTA)



CULTURALE

- ❖ LA FRAGILITÀ HA UN VALORE ECONOMICO, UMANO E SOCIALE
- ❖ LE ATTIVITÀ DI CURA RESTITUISCONO ALLE AZIENDE PROFESSIONISTI MIGLIORI (MASTER CARE)



ORGANIZZATIVO

- ❖ SMART & FLEX WORKING
- ❖ *LIBRO DEI CAREGIVER REALIZZATO DALLA FONDAZIONE ISTITUTO DANONE*
- ❖ SUPPORTO PRATICO (IN FORMA CONGIUNTA)



ECONOMICO

- ❖ WELFARE AD HOC PER I CAREGIVER
- ❖ CONGEDO FACOLTATIVO PER UN PERIODO DI TEMPO DEFINITO, DOPO UNA VALUTAZIONE DA PARTE DELLE RISORSE UMANE
- ❖ SCONTO SUI PRODOTTI (e-commerce) PER I NOSTRI DANONISTI E LE LORO FAMIGLIE E AMICI

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

