

EVERYONE IS

WELCOME



Economy inclusion awards
2019



**STATI
GENERALI
MONDO
LAVORO**

Economy  **inclusion awards**
MODELLI OPPORTUNITÀ SOLUZIONI

2019

ROBERTO ZECCHINO - Vice President Human Resources & Organization Bosch South Europe



PIER CARLO BARBERIS - Executive Partner e Amministratore Unico B-Iniziative





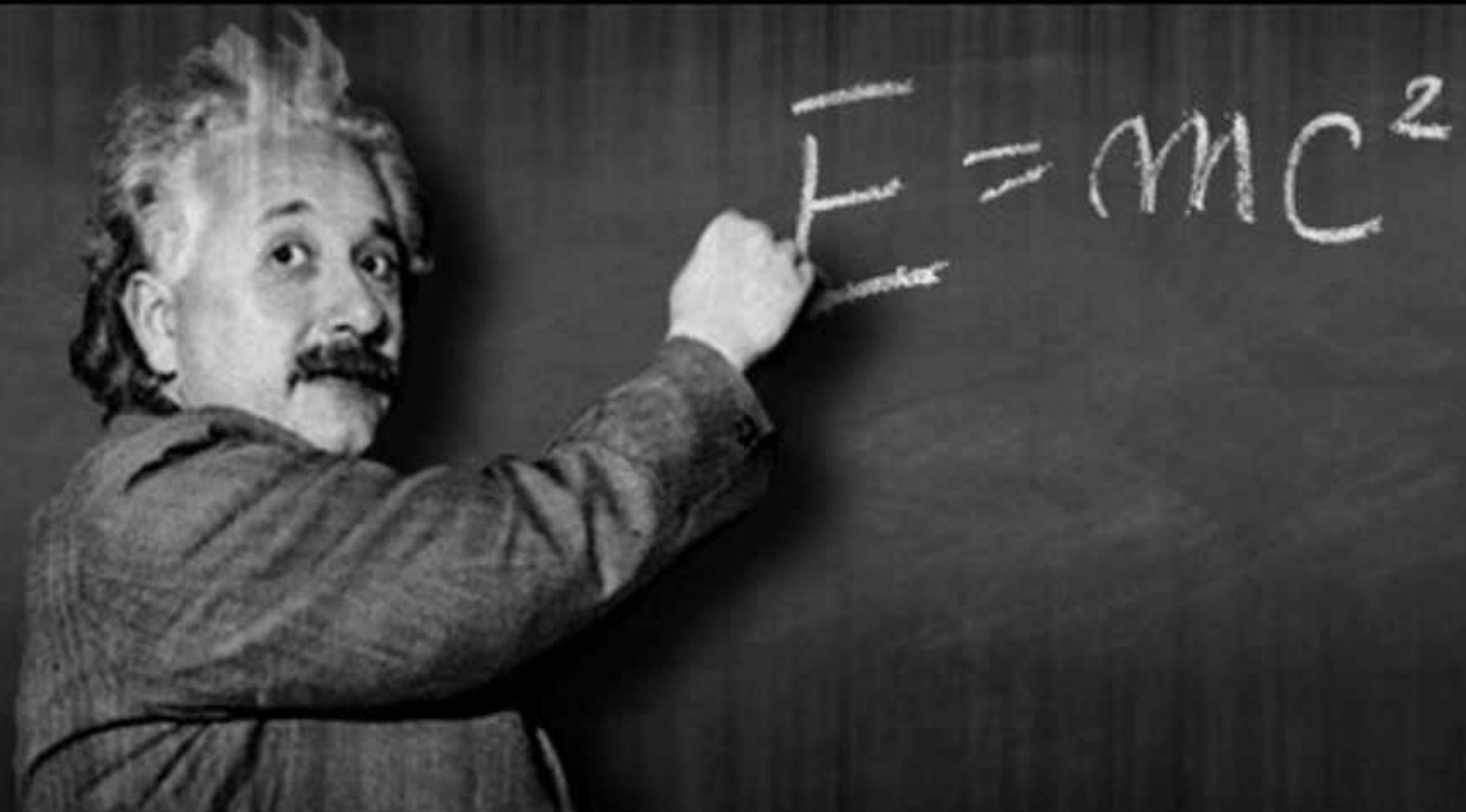
INSPIRATIONAL SPEECHES

GIOVANNI DE CESARE - Human Innovator

Inclusion $E =$

M otivazione * C reare

il Futuro 2

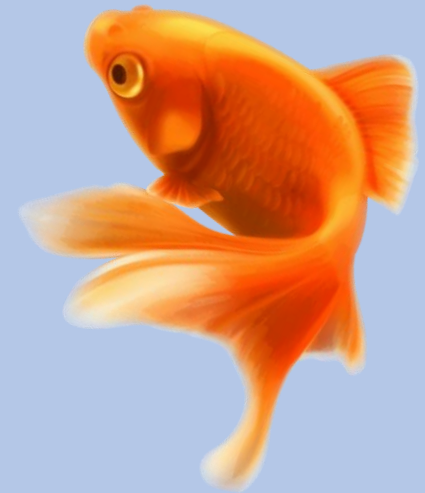




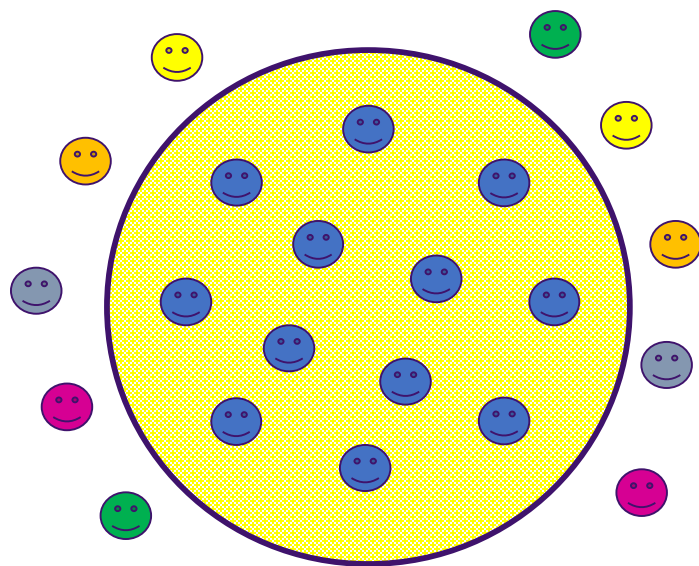
Ognuno è un genio.

Ma se si giudica un **pesce** dalla sua abilità di arrampicarsi sugli alberi, lui passerà tutta la sua vita a credersi stupido.

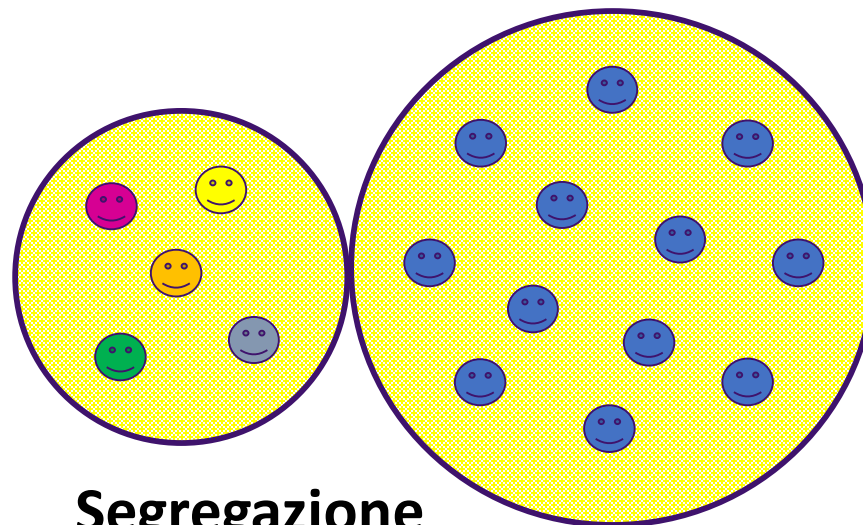
A. Einstein



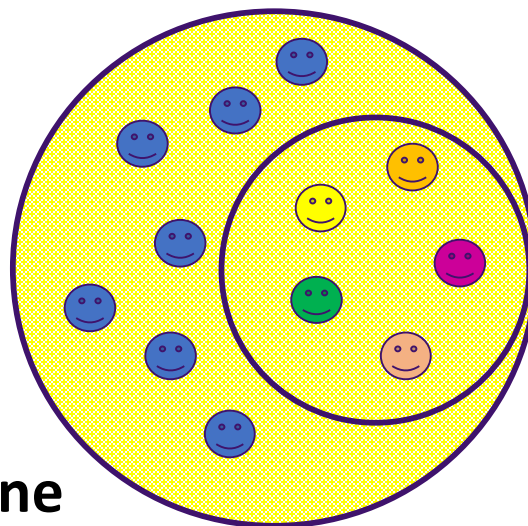
Voi siete inclusivi?



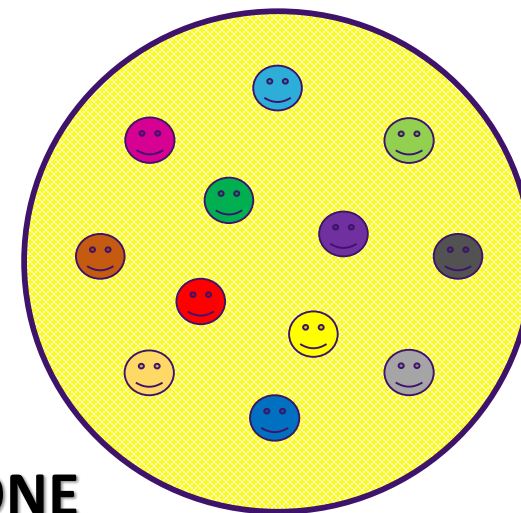
Esclusione



Segregazione



Integrazione



INCLUSIONE

Vi siete mai
sentiti esclusi?

Io sì...



*La felicità più grande non sta nel non cadere mai,
ma nel risollevarsi sempre dopo una caduta.*

Confucio



...ma mi hanno aiutato in molti!

**VOI SIETE DEI
BOMBER?**



17 GLOBAL



GOALS ONU



Source: globalgoals.org

Povert 
ZERO

Salute e
Benessere

Citt 
comunit 
sostenibili

Istruzione
di qualit 

Pace,
giustizia e
istituzioni
forti

Energia pulita
e accessibile

Industria
Innovazione e
infrastrutture

Partnership
per gli
obiettivi

Salvaguardia
della vita
sott'acqua

FAME
ZERO

Acqua
pulita ed
igiene

Uguaglianza
di genere

Consumo
produzione
responsabili

Agire
per
il clima

Ridurre
disparit 
tra nazioni

Lavoro
dignitoso e
crescita
economica

Protezione
del suolo

I HAVE A DREAM!





CATEGORIA:
PREMIO SPECIALE
EVENTO PIU' INCLUSIVO DEL XX SECOLO

PETER VON WESENDONK Console Generale Aggiunto Repubblica Federale di Germania



FRANCESCA VECCHIONI - Fondatrice e presidente Diversity



DIVERSITY

A man in a plaid shirt is standing in a field, looking up at a tall wooden ladder that extends from the ground into a cloudy sky. The ladder is positioned vertically in the center of the frame. The background shows a line of trees under a blue sky with soft, white clouds. The overall mood is one of aspiration and reaching for goals.

INCLUSION: MAKE IT POSSIBLE



51% DONNE

4,1 MLN PERSONE CON DISABILITÀ

5 MLN PERSONE NON ITALIANE

23 % DELLA POPOLAZIONE OVER 65

OLTRE IL 10% LGBTI

39,9 % PERSONE NON CATTOLICHE

6,1% DI FAMIGLIE ITALIANE IN CONDIZIONI DI POVERTA' ASSOLUTA



Business case

La diversity conviene

Il vantaggio competitivo della D&I*

La D&I è un'opportunità etica e di business, da cogliere con coerenza, decisione e trasparenza.



Il mercato

Il 75% di italiane/i scelgono con convinzione o preferiscono brand inclusivi.



NPS

Il numero dei promotori è 35 volte superiore al numero di detrattori. NPS al +75% per i brand inclusive.



Crescita

La crescita dei ricavi di un'azienda inclusiva può superare il 20%.

*Fonte: Diversity Brand Index 2019

- Le aziende inclusive sono luoghi in cui tutte le persone stanno bene, sono accolte e tutelate chiunque esse siano
- Le aziende inclusive attraggono e mantengono i talenti
- Workplace inclusivi hanno quindi diretto impatto sulla produttività e sulla capacità di problem solving

HUMANS

Le persone al centro del nostro ecosistema

- La diversità è un fattore determinante di innovazione
- Le aziende inclusive fanno della velocità e della creatività un elemento differenziante

INNOVATION

La diversity come motore di innovazione

La diversity conviene Business case

- La brand bravery viene premiata dal mercato e ha diretto impatto sulla reputazione
- La reputazione è direttamente proporzionale alla coerenza con cui la diversity viene agita internamente ed esternamente

REPUTATION

Il valore della percezione del mercato

- L'80 % di consumatori e consumatrici sceglie o preferisce brand inclusivi
- Le aziende inclusive aumentano le proprie revenue sino al 20% in più

PERFORMANCE

La diversity come leva di business

01

**PROMUOVERE
UNA CULTURA
INCLUSIVA**

HR Processes
Coaching and debiasing paths
Internal communication
Employee engagement

Improve the D&I positioning



Build an inclusive business

02

**SVILUPPARE LA
BRAND
RELEVANCE**

Product innovation
MarCom strategy
Engagement strategy
Press & PR strategy

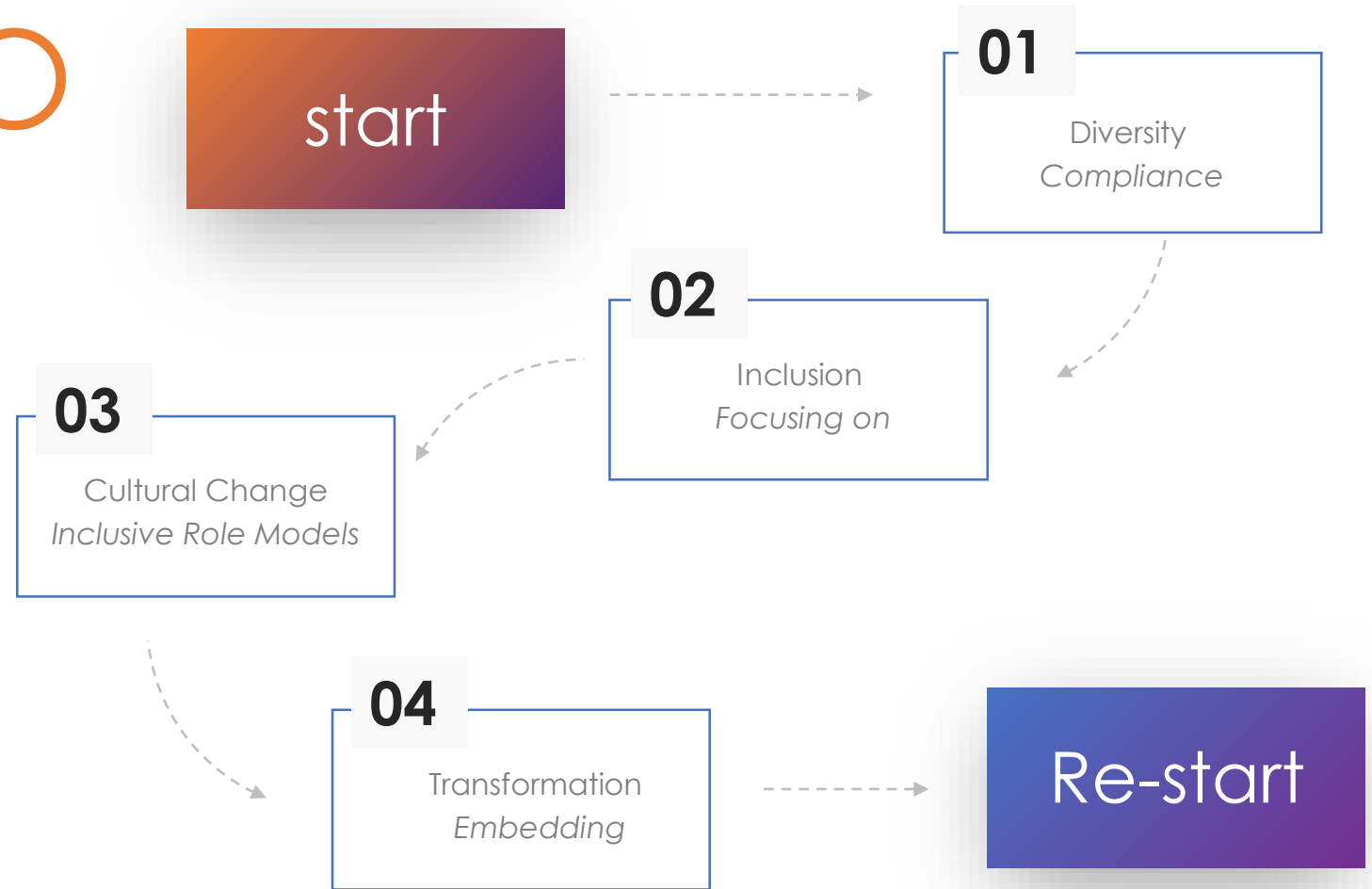
PERCORSO Maturity model

Facciamo la differenza

Il percorso verso l'inclusione implica un vero e proprio reset culturale, per questo è fondamentale creare una '**diversity journey**' condivisa, che ingaggi tutti e tutte dall'interno all'esterno della propria organizzazione.

Occorre lavorare sulla **leadership inclusiva**, così come è necessario portare a bordo il middle management.

Al centro del journey devono esserci **le persone**: da un lato gli employee e dall'altro i client.



HANNO FATTO LA DIFFERENZA con noi



CONDÉ NAST



DIESEL



LVMH



tiscali:



FCB MILAN



**CONTACT
US**

staff@diversitylab.it



LUCIANA DELLE DONNE - Founder Made in Carcere – Officina Creativa



ELENA BOTTINELLI - Amministratore Delegato IRCCS Istituto Ortopedico Galeazzi



MARCO GUALTIERI - Founder e Chairman Seeds & Chips



Il futuro del cibo e l'impatto degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile

MILANO



A close-up photograph of a person's hands, one dark-skinned and one light-skinned, gently cupping a small, vibrant green seedling with two leaves and a thin stem. The background is a soft-focus field of green foliage. A white graphic overlay, consisting of a rectangular frame with four circular nodes at the corners, is centered over the image. The text 'SEEDS & CHIPS' is printed in a bold, sans-serif font across the center of the frame. 'SEEDS' is in green and '& CHIPS' is in brown.

SEEDS
& CHIPS



EXPO MILANO 2015 SOSTENIBILITA'

ACCORDO
DI PARIGI



BIODIVERSITA'

30,000

Le piante commestibili al mondo

7,000

Le piante che l'umanità
ha coltivato fino ad oggi

150

Le piante attualmente coltivate

30

Le colture che coprono la maggior parte del
nostro fabbisogno alimentare

3

Le colture che rappresentano più del 50%
della nostra dieta (riso, grano, mais)

CAMBIAMENTO CLIMATICO

Un enorme problema per **i giovani**

È quello che serve affinché le grandi aziende
si siedano e ascoltino?

Rischiano di **disallinearsi rispetto**
ad un'intera generazione
di lavoratori e consumatori

ARTIFICIAL INTELLIGENCE

BLOCKCHAIN

DRONES

SATELLITES

CLOUD

SMART FARMING

IL FUTURO DEL CIBO

ROBOTICS

3D PRINTING

PRECISION AGRICULTURE

BIG DATA

SENSORS

IOT



CIBO & SALUTE

NUOVE PROTEINE, FERMENTAZIONE, ALGHE



USDA HA MAPPATO 188 COMPONENTI CHIMICI NEL CIBO

THE FOODOME PROJECT NE HA IDENTIFICATI 28.000



IL BASILICO DA SOLO CONTIENE

2193 Componenti chimici



329 Effetti sulla salute

A long-exposure photograph of a night sky filled with star trails, with the silhouettes of trees visible at the bottom. A dark blue horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the main text.

LE COSE STANNO CAMBIANDO RAPIDAMENTE

TENIAMO IL PASSO!

A photograph of a person's hands gently touching green leaves in a field. The image is split horizontally by a blue band containing text. The top half shows a hand reaching up to touch leaves, while the bottom half shows hands holding a branch of a plant. The background is a dense field of green foliage.

VISIONE OLISTICA

INCLUSIONE, COLLABORAZIONE, OPEN INNOVATION





COSTRUIRE UNA MIGLIORE FILIERA ALIMENTARE PER TUTTI







SEEDS
& CHIPS

SUSTAIN
& ABILITY



GRAZIE MILLE

SAVE THE DATE

MILANO, ITALY | MAY 18–20, 2020

MELBOURNE, AUSTRALIA | SEPTEMBER, 2020

KIGALI, RWANDA | NOVEMBER 3-5, 2020



SERENA BOTTA - Partner LabLaw



Diversity&Inclusion: il training esperienziale di Enel raccontato dal VIS

ELISA MICHETTI - Responsabile Raccolta Fondi e Corporate VIS





CATEGORIE:

AZIENDE | PEOPLE | PROGETTI | FONDAZIONI/ONLUS

EDITORIA | SPORT | PREMIO SPECIALE



**STATI
GENERALI
MONDO
LAVORO**

Economy MODELLI OPPORTUNITÀ. SOLUZIONI. inclusion awards

2019

CATEGORIA:
AZIENDE

Diversity Week su LinkedIn

ALESSANDRO AGOSTI - Direttore HR Findomestic Banca, HR Strategic Coordinator BNP Paribas
Personal Finance



Il Direttore HR di Findomestic fa outing?

«Sono omosessuale?

Non lo sono?

Ma è davvero importante saperlo?

O è più importante l'impegno, la passione e il rispetto che metto nel mio lavoro?

In Findomestic non ci fermiamo ai pregiudizi, andiamo oltre»



Alessandro Agosti • 1°
HR Strategic Coordinator at BNP Paribas Personal Finance and HR Director at Fi...
2m • 🌐

Sono omosessuale? Non lo sono? Ma è davvero importante saperlo? O è più importante l'impegno, la passione e il rispetto che metto nel mio lavoro? In Findomestic non ci fermiamo ai pregiudizi, andiamo oltre.
[#SettimanaDiversity&Inclusion](#)

DIRETTORE HR OMOSESSUALE
IN FINDOMESTIC BANCA
QUELLO CHE SONO
NON CAMBIA
QUELLO CHE FACCIO.

622 • 63 commenti

Consiglia Commento Condividi

PROMUOVERE I PROPRI VALORI



DIRETTORE GENERALE DISABILE
IN FINDOMESTIC BANCA
**QUELLO CHE SONO
NON CAMBIA
QUELLO CHE FACCIIO.**



AMMINISTRATORE DELEGATO
OMOESSUALE IN FINDOMESTIC BANCA
**QUELLO CHE SONO
NON CAMBIA
QUELLO CHE FACCIIO.**



VICE DIRETTORE EXTRACOMUNITARIO
IN FINDOMESTIC BANCA
**QUELLO CHE SONO
NON CAMBIA
QUELLO CHE FACCIIO.**



DIRETTORE ENGAGEMENT MEDIA
CUSTOMER ADVOCACY STRANIERA
IN FINDOMESTIC BANCA
**QUELLO CHE SONO
NON CAMBIA
QUELLO CHE FACCIIO.**



PROMUOVERE I PROPRI VALORI

 **Findomestic Banca SpA**
24.087 follower
2m • 

È sempre concreto il pericolo di non avere il coraggio di ascoltare, parlare e condividere le nostre domande sulla diversità. Per questo, a Firenze parteciperemo con 20 nostri colleghi a "La voce della Diversity", un incontro con relatori che ci parleranno delle differenze di genere, e daranno risposte anche a domande che non ci siamo mai fatti. In Findomestic non ci fermiamo ai pregiudizi, andiamo oltre.
[#SettimanaDiversity&Inclusion](#)

**"LA DIFFERENZA DI GENERE
È UN PERICOLO PER LA SOCIETÀ?"
VAI OLTRE.**



 97

 **Findomestic Banca SpA**
24.086 follower
2m • Modificato • 

Comincia la [#SettimanaDiversity&Inclusion](#), una settimana di incontri ed eventi organizzati per valorizzare l'inclusione e il rispetto della diversità. Oggi siamo a Napoli, dove 20 dei nostri dipendenti affronteranno il tema delle "disabilità invisibili", attraverso una prova di cooking: a ogni partecipante verrà assegnata una disabilità, di cui solo lui sarà a conoscenza e con la quale dovrà essere in grado di dare comunque il proprio contributo. In Findomestic non ci fermiamo ai pregiudizi, andiamo oltre. [#SettimanaDiversity&Inclusion](#)

**"LE DISABILITÀ SONO SEMPRE VISIBILI?"
VAI OLTRE.**



   93 • 1 commento

NON SOLO COMUNICAZIONE

- 4 aree di lavoro: disabilità, orientamento sessuale, differenze di genere, violenza di genere e sessismo
- 5 workshop sulle disabilità invisibili
- 2 workshop con l'Associazione Parks sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere
- 1 workshop con l'Associazione Valore D sulle molestie in ambito professionale
- 1 workshop con l'Associazione Inclusive Mindset per l'inserimento in azienda delle categorie disagiate

- Dal 2017 importanti accordi con le rappresentanze sindacali:
 - Protocollo per il riconoscimento alle coppie di fatto, anche dello stesso sesso, degli stessi diritti delle coppie in regime di matrimonio (prima realtà bancaria italiana)
 - Ampliamento dei diritti previsto per legge alle donne vittime di violenza che entrano in un percorso di protezione
 - Circuito di segnalazione delle molestie in ambito professionale

- Community Findomestic Donna

HPE Work That Fits Your Life

ENRICO MARTINES - Direttore Sviluppo e Innovazione Sociale in Hewlett Packard Enterprise





Hewlett Packard
Enterprise

Hewlett Packard Enterprise assicura 26 settimane di congedo parentale retribuito per supportare le nuove famiglie

Il programma HPE Work That Fits Your Life garantisce ai dipendenti italiani flessibilità su orari e modalità di lavoro

Oltre al congedo parentale retribuito esteso, HPE prevede ulteriori vantaggi e iniziative, tra queste:

- **Parental Transition Support:** in virtù di accordi aziendali già esistenti, i genitori hanno l'opportunità di lavorare part-time fino ai 10 anni del bambino.
- **Retirement Transition Support:** i dipendenti che si avvicinano alla pensione hanno l'opportunità di lavorare part-time trasferendo le loro conoscenze e/o prestando servizio come tutor ad altri dipendenti HPE.
- **Wellness Friday:** un'opportunità per i dipendenti di lasciare l'ufficio fino a 3 ore prima, un venerdì al mese, per avere tempo libero da dedicare ad attività che riguardano il proprio benessere.*

Smart Internship

CARLA MARIA TIBURTINI - Business Partner for Commercial, Program & Project Management and Communications, Diversity Leader for Avio Aero





Il primo progetto di Smart Internship in Italia che ha visto come protagonista **Federico, un ragazzo di 25 anni tetraplegico che ha svolto in Avio Aero un tirocinio universitario.**

Sebbene l'attivazione di questo percorso sia stata molto complessa il risultato finale è stato un'esperienza di apprendimento e crescita unica nel proprio genere per entrambe le parti.

Federico ha svolto un tirocinio di apprendimento di 240 h distribuite in tre mesi, monte ore che è stato suddiviso e organizzato in accordo con lo Smart Working di cui Federico ha beneficiato.

L'incarico affidatogli è stato l'apprendimento dei processi di monitoraggio e gestione dei budget ingegneristici di Avio Aero. In ufficio ha assistito il lavoro dei colleghi nell'avanzamento dei processi, mentre nei giorni di lavoro da casa ha rielaborato e analizzato dati creando grafici da esporre.

Laguna Smart City

CRISTIANO RADAELLI - Amministratore Delegato Planet Smart City



Inclusive Diversity

POLIKSENI SHANI - Talent Manager Italy & Grece Danone





INCLUSIVE DIVERSITY & WELFARE PER I NOSTRI STAGIARI

16 Dicembre 2019



OUR DIFFERENCES WILL MAKE THE DIFFERENCE!

IL NOSTRO IMPEGNO



Inclusive Diversity Champions
all'interno della Company

Inclusive Diversity & LGBT Policy (dal 2018)

Parental Policy (dal 2011)

Siamo tutti HeForShe Ambassadors!



RICONOSCIMENTI

Certificati come
**Gender Equality European & International
Standard Certification**

HeForShe Impact Report 2019
unico caso italiano citato

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

Inclusion Impact Index measured by ValoreD



2019 WINNER
INCLUSIVE DIVERSITY POLICY

HEFORSHE IMPACT REPORT 2019

Il nostro viaggio a supporto della genitorialità, le nostre pratiche inclusive e i nostri risultati, sono stati citati come **UNICO CASO ITALIANO NEL PRESTIGIOSO REPORT** che coinvolge non solo uomini di business ma anche Capi di Stato e Rettori Universitari da ogni parte del mondo

The image shows the cover of the HeForShe 2019 Impact Report on the left, featuring Emmanuel Faber, Chairman and CEO of Danone, and a 'THEMATIC CHAMPION' badge. On the right is a page from the report titled 'Danone' with the subtitle 'Creating Equality At Home | Danone'. It features a '2019 Data Report' with four circular statistics: Overall company (21% 69%), Top 5% Per Cent (48% 52%), Board (44% 56%), and New Hires (39% 63%). A quote from Emmanuel Faber is partially visible: 'Reducing inequ... inclusive grow... as leaders, as... as organizatio... is that inclus... our strength... champion, I am... embrace both t... and society th... gender-neutral... leave to all of... essential step...'. Below the quote is a small text block: 'As a HeForShe Champion, a gender-neutral, paid parental leave goes beyond the legal countries, as it provides 1 caregivees, and 10 days fo... over 18,000 employees a... across 13 countries (Aust... U.K., Singapore, Turkey, B... Malaysia, Thailand and B...'. The bottom left of the image shows a circular graphic with many small portraits and names, representing HeForShe members.

Supporting parenthood has taught us that inclusive diversity brings both social and economic value to the company. On top of being a valuable asset to attract talents, it boosts the performance and career growth of parents who take their leave. We are taking concrete action to keep driving the change inside and outside our office walls, for others to recognize the values of parenthood and its potential to truly make a difference.



Fabrizio Gavelli
General Manager Specialized Nutrition
South Europe, Milan, Italy

IMPACT STORY

Why did you decide to take the lead at Danone to pilot the gender-neutral parental leave? Italy has the highest female unemployment rate in Europe (it reaches almost 50% compared to other European countries where the rate of female unemployment averages 35%) and up to 30% of women do not return to their job after having their first child. With this policy, we aimed to be competitive in attracting the best talents, especially from the youngest generations who have put work-life balance at the heart of their priorities when searching for an employer. I am strongly involved in my role as a General Manager and a parent of two little girls. I am committed to creating a workplace that recognizes the value of parenthood, and I am convinced that each of us should act as an example on that, because every effort counts.



What was your biggest challenge when implementing the policy and what did you do to overcome this? The biggest challenge was the belief that taking parental leave will hinder the performance and career growth of parents. To overcome and change this belief, we have put MAAM in place. MAAM is an acronym that stands for 'Maternity as a Master', because it transforms maternity and paternity into a natural way of learning and developing new skills. It demonstrates how leadership competencies improve after parents take their parental leave. In fact, based on data collected from MAAM - as parents take an assessment before and after their parental leave - it was shown that leadership skills such as setting strategic vision, delegating, collaboration, decision-making, creativity and managing complexity had all improved significantly. A recent study conducted on 3,396 employees coming from 16 different companies and industries (32% men and 68% women) also showed that organizational skills improve as much as 36%, and that innovative skills improve by 16%. That for us is clear evidence that when employees take their parental leave, they will most likely have better leadership competencies and are thus able to create more value for the company.

What does the future look like? We have strengthened our commitment to gender equality through the launch of the HeForShe movement in 2018, engaging all our employees in Italy, men and women alike, to step up for change. Additionally, we have joined the Institutional Table on Parental Support promoted by the Minister of Family and Disability in Italy, to share our learnings and best practices. The Institutional Table on Parental Support is also seeking to improve local legislation on parenthood and allocate funds for family care. I am proud to see how much our company values mothers and fathers, and the way we are pushing the limits of how we can contribute to their professional career development: starting from 2011, 100% of mothers came back to work after their parental leave and since 2011, 40% of them have been promoted after their parental leave. We have proudly communicated these indicators externally, to share the success and highlight the importance of such an initiative. I truly believe that change is possible, and that it is through our differences that will make the difference. I am constantly reminded of this when looking at my two daughters every day, thinking how a commitment like this one will help them later in life.

COSA DICONO DI NOI

panorama Economy

www.datanappa.it Tiratura: 0 - Diffusione



AUMENTARE IL TASSO DI NATALITÀ IN ITALIA SI PUÒ. LE AZIENDE DEVONO IMPEGNARSI



IL BABY DECALOGO

- Ascolto delle mamme prima, durante e dopo la maternità per facilitare il rientro al lavoro;
- Integrazione del contributo economico durante la maternità facoltativa (dal 50% al 80%);
- Supporto ai papà con 10 giorni di paternità retribuita al 100%;
- Possibilità di astensione o posticipazione l'entrata/uscita dal lavoro in occasione dell'entrata in ferie del nido o della scuola materna;
- Pacchetto di supporto psicologico per i genitori;
- Corso di educazione nutrizionale per mamma e bambino prima e dopo la nascita;
- Sostegno delle famiglie attraverso un supporto anche di natura economica per la cura, la crescita e la formazione dei propri figli (progetto welfare).



Family Care
DANONE

LA GENDER EQUALITY COMINCIA DAL WELFARE

In Danone il 40% dei dirigenti è donna e dopo la maternità il tasso di abbandono è molto: merito di un approccio culturale improntato al benessere delle lavoratrici. E anche gli uomini prendono la paternità

di Riccardo Vestari



Il 40% dei dirigenti donna, il 100% di loro di carattere economico e di welfare sono familiari, ma da sola non sono sufficienti

anche a quello economico per l'azienda: «Gli investimenti rimangono ancora marginali, perché qualsiasi esperienza di un certo tenore restituisce professionalità migliori e più ragguardevoli che danno beneficio all'azienda. Un punto di partenza in più e a metà pena, e il resto è basilissimo, sotto l'1%, così come pesa la fidelizzazione delle persone chiave, la forza dei mercati raggiunti ha permesso a Danone di ottenere la certificazione GIEES (Gender Equality European & International Standard), promossa da Schaeffler in collaborazione con Bureau Veritas, primo standard europeo per la parità nel luogo di lavoro. Resta un obiettivo da raggiungere: «Abbiamo ancora un po' di gap, attualmente la media dell'Eu-

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

Giorgio Pupillo

Anche in tema di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, le altre due aziende maggiori (Nutricia e Nutricia) stanno facendo passi da gigante. Un buon esempio arriva dall'azienda di Danone, che ha appena lanciato la sua parental policy. Un buon esempio arriva dall'azienda di Danone, che ha appena lanciato la sua parental policy. Un buon esempio arriva dall'azienda di Danone, che ha appena lanciato la sua parental policy.

Questo è solo una delle diverse misure messe a disposizione del circa 50% dipendenti del gruppo in Italia, che servono per creare un contesto favorevole alla conciliazione tra vita lavorativa e privata. «Con le nuove 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 ritorno al lavoro - aggiunge -, la mamma si sente nelle condizioni di essere accolta quando rientra, perché col proprio responsabile ha avuto concreti dialoghi, non c'è stato un completo disacc.

Nell'anno in cui l'Italia ha criticato 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 decisione del governo di aumentare lo stipendio all'anno, «Queste politiche internamente adozionate dalla Mellin e più sensibile alla verità, ma il risultato è molto positivo tra i dipendenti ha spinto ad esserferate alle altre due aziende di Danone in Italia (Danone spa, Nutricia Italia spa),

azione multinazionale per mamma e bambino prima e dopo la nascita, o il supporto psicologico ai genitori. Un altro sostegno arriva dal programma di welfare comunitario: circa 2 mila euro annui possono essere spesi per un pacchetto 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'organizzazione 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 con i responsabili, una volta alla settimana. «Tutti in azienda hanno aderito allo smartworking», spiega Gavelli. «Il 60% fa un uso continuativo. Lo faccio anche io, la compatibilità con la produzione è in crescita». Il 60% fa un uso continuativo. Lo faccio anche io, la compatibilità con la produzione è in crescita.



Da noi tutti i lavoratori maschi vanno in paternità, lo sono papà di 2 bimbi, ho preso il congedo per entrambi

CORRIERE DELLA SERA / ECONOMIA

Danone Company presenta il programma per la maternità

La multinazionale francese ha visto crescere tasso di natalità e ha raddoppiato i giorni di paternità

Danone Company presenta al Ministro della famiglia e Fontana, la propria «parental policy», il programma per la maternità. Il progetto, illustrato dal management di Danone Company in Italia) presenta numeri: natalità interno del +7,5% (contro il -3% del dato nazionale manager passato dal 40% al 45% in sei anni (con promesse a ruolo dirigenziale o quadro successivo maternità); raddoppio dei giorni di paternità dal 2011 (che usufruisce dei giorni di paternità).

«Come è noto, l'azienda riveste un'importanza cruciale per il sistema amministratore delegato di Mellin, azienda da 100 anni allo sviluppo di politiche a favore del welfare, anche attraverso supporti di natura economica per i figli. Siamo molto lieti di aver potuto avere modo di illustrare un progetto che riveste un'importanza cruciale per il sistema amministratore delegato di Mellin, azienda da 100 anni allo sviluppo di politiche a favore del welfare, anche attraverso supporti di natura economica per i figli.

«Il punto di partenza è una carica positiva capace di essere replicata in tutta la nostra azienda». Il punto di partenza è una carica positiva capace di essere replicata in tutta la nostra azienda. Il punto di partenza è una carica positiva capace di essere replicata in tutta la nostra azienda.

«Il punto di partenza è una carica positiva capace di essere replicata in tutta la nostra azienda». Il punto di partenza è una carica positiva capace di essere replicata in tutta la nostra azienda. Il punto di partenza è una carica positiva capace di essere replicata in tutta la nostra azienda.



Con rivoluzione tecnologica, globalizzazione, fusioni, i responsabili del personale diventano sempre più importanti. Entrano nei cda, scovano talenti. Riorganizzano le imprese con ruoli personalizzati, incentivi, orario flessibile, welfare, parità di genere. I nomi dei top hr manager in Italia. E gli stipendi, settore per settore.

In cosa si è tradotta questa riflessione sul combinato disposto tra tabi-maternità e "culla vuota"?
Dietro Mellin pensiamo che l'energia, la creatività, l'empatia e la capacità organizzativa di una mamma sono un patrimonio anche per l'azienda. E che la prima responsabilità di chi si occupa di bambini e del miglioramento della nutrizione, sia quella di muoversi non solo sulla qualità del prodotto, ma anche su tematiche sociali che creano influenze positive. Così abbiamo deciso di creare i nostri dipendenti nel percorso di costruzione di una famiglia. Lo step successivo è stato il varo del cosiddetto "Baby Decalogo" il quale l'azienda si è impegnata a supportare la genitorialità e a diventare positivamente sul posto di lavoro, attraverso una serie di misure che vanno dall'integrazione del contributo economico durante la maternità facoltativa al supporto ai papà con 10 giorni di paternità retribuita al 100% con 4 giorni dallo Stato, dalla flessibilità circa l'orario di entrata/uscita dal lavoro al sostegno per la cura, la crescita e la formazione dei figli. Questo è quello che abbiamo fatto all'inizio e che poi è stato superato in altri Paesi.

È stata una strategia nata in casa Mellin e poi diffusasi nel resto del gruppo Danone? Sì, e il merito su questo stimolo si è fatto strada

de affiliae compresa Mellin e le altre aziende di Danone in Italia. Quindi, assieme a Danone e Nutricia, le altre due aziende del gruppo in Italia, abbiamo aderito al "MAAM Maternity Advancing Women's Career" di As A Matter, strumento di formazione con il quale vorremmo diffondere nel mondo del lavoro il concetto che la maternità è un valore.

Neomamme Danone, il 42% delle promozioni a chi è rientrato dal congedo di maternità
Le mamme fanno carriera. Non è un caso. Sette anni fa l'Istituto di Danone ha lanciato il progetto "Mamma & Lavoro" che ha permesso di trasformare in realtà il sogno di molte donne di continuare a lavorare anche durante il periodo di congedo di maternità. Un obiettivo che nel nostro gruppo è riterribito al 100%. Da noi lo prendono tutti i lavoratori maschi, a prescindere dalla posizione che ricoprono in azienda. Lo considero un anno impegnativo, perché nei primi giorni di nascita del bambino la presenza del papà è importante non solo dal punto di vista organizzativo, ma anche psicologico. L'iniziativa è partita nei Paesi di Danone, azienda del gruppo che occupano il 42% di allenze speciali per l'infanzia e più sensibile alla verità, ma il risultato è molto positivo tra i dipendenti ha spinto ad esserferate alle altre due aziende di Danone in Italia (Danone spa, Nutricia Italia spa),



Stefania Maurizi, direttore risorse umane e organizzazione, Gruppo Danone



Il 40% dei dirigenti donna, il 100% di loro di carattere economico e di welfare sono familiari, ma da sola non sono sufficienti



Da noi tutti i lavoratori maschi vanno in paternità, lo sono papà di 2 bimbi, ho preso il congedo per entrambi

WELFARE IN DANONE

I PILASTRI A SUPPORTO DEI NOSTRI COLLEGHI E DELLE LORO FAMILIE

- 1 Nel **2011** Mellin è stata una delle prime aziende in Italia a implementare un piano di Welfare per supportare i bisogni dei propri dipendenti
- 2 Nel **2017** Danone ha implementato un piano di Welfare
- 3 Nel **2019** il Welfare è stato esteso anche ai nostri stagisti



IL WELFARE PER I NOSTRI STAGISTI

Nel 2019 il programma di Welfare è stato esteso a tutti i ragazzi in stage



Danone Company è la prima azienda in Italia!

22

Ragazzi in stage
ne hanno già
beneficiato!

In Danone il welfare
anche agli stagisti

Danone estende il welfare aziendale agli stagisti e fa da apripista in quella che viene considerata una strada che i sindacati auspicano sia presa a modello da altre aziende. «L'accordo – spiegano Alessandro Marchesetti e Gennaro De Falco della Fai Cisl milanese – prevede una puntuale informazione agli stagisti sugli strumenti del welfare e sul loro utilizzo ed è la dimostrazione delle buone pratiche di responsabilità sociale, di inclusione e di perequazione che le parti hanno da sempre espresso nella lunga storia contrattuale che caratterizza il gruppo Danone, di cui fanno parte anche Mellin e Nutricia».

2

IL VALORE

Chi farà lo stage alla Danone potrà usufruire dei servizi di welfare aziendale per un controvalore annuo di circa 2mila euro

Chi fa lo stage nell'azienda avrà accesso a servizi di welfare aziendale che equivalgono a un importo annuale di circa 2mila euro. Il gruppo Danone è stato tra le primissime realtà ad introdurre il welfare nella contrattazione di secondo livello e conferma l'importanza di una contrattazione di secondo livello avanzata, strutturata e inclusiva verso chi ha più bisogno di tutele. Per i sindacalisti della Fai Cisl «bisogna puntare su relazioni industriali virtuose, in cui il sindacato possa esprimere appieno il proprio ruolo e farsi portatore di partecipazione e innovazione». In questo accordo ad essere coinvolti sono i giovani che «nello stage devono trovare arricchimento e mai sfruttamento o strane scorciatoie contrattuali. Davvero una buona pratica, quella avviata in Danone. Noi - concludono i sindacalisti - crediamo nei tirocini affinché non siano mai lavoro sottopagato ma siano vera occasione formativa e di un buon ingresso nel mondo del lavoro».

—C.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL GIORNO PAESE: Italia DIFFUSIONE: 4431000
PAGINE: 43 AUTORE: Di Andrea Gianni
SUPERFICIE: 44 %
PERIODICITÀ: Quotidiano

2 giugno 2019

Il welfare? Anche per gli stagisti

Svolta nel gruppo Danone. Tesoretto di duemila euro all'anno

di ANDREA GIANNI

IBENEFICI del welfare aziendale estesi anche agli stagisti del gruppo Danone, che si traducono in duemila euro all'anno da spendere per aggiornamento professionale, trasporti, viaggi e altre voci elencate negli accordi. La svolta è arrivata con un'intesa siglata tra la multinazionale francese, che nel capoluogo lombardo conta circa 500 dipendenti nel quartier generale in via Farini, e il sindacato Fai-Cisl Milano Metropoli. I benefici del welfare aziendale, quindi, escono dal recinto dei dipendenti e arrivano anche ai giovani che stanno svolgendo uno stage nell'azienda. Una categoria che in Italia viene spesso bistrattata, tra tirocini sottopagati, poche opportunità e scarsa considerazione. «Al di là degli importi significativi - spiega Gennaro De Falco, segretario della Fai-Cisl Milanese - è fondamentale il segnale che si rivolge agli stagisti, di attenzione nei loro confronti e motivazione. Si tratta di uno dei primi accordi di questo tipo in Italia, in un'azienda che ha già dimostrato attenzione per il benessere dei propri dipendenti. Questo potrebbe essere un faro anche per altre imprese».

IL "TESORETTO" del welfare aziendale in Danone e nelle altre società del gruppo (Mellin Spa e Nutricia Italia Spa), frutto della contrattazione di secondo livello, consiste in una somma massima di duemila euro all'anno per ogni dipendente, come rimborso di una serie di spese. Dalla scuola per i figli a corsi di inglese privati, da viaggi a esperienze formative. Per gli stagisti la somma varierà in base alla durata del tirocinio: per sei mesi, ad esempio, il "tesoretto" cala a mille euro, che si aggiungono alla retribuzione fissa. Una boccata d'ossigeno per chi si sta affacciando sul mondo del lavoro, con fondi che potrebbero servire anche per pagare l'abbonamento ai mezzi pubblici.

L'ACCORDO - osservano De Falco e Alessandro Marchesetti, segretario generale Fai-Cisl - prevede anche una puntuale informazione agli stagisti sullo strumento del welfare e sul suo utilizzo, ed è l'ennesima dimostrazione delle buone pratiche di responsabilità sociale, di inclusione e di perequazione che le parti hanno da sempre espresso nella lunga storia contrattuale che caratterizza il gruppo Danone». La multinazionale francese del settore alimentare è già stata tra le prime realtà a introdurre il welfare nella contrattazione di secondo livello, nel 2011. Ora un nuovo passo avanti, nella città che di gran lunga è al primo posto in Italia per il numero di stage attivati e attira giovani da tutta la penisola in cerca di esperienze e opportunità di lavoro.

andrea.gianni@ilgiorno.net

UNA BOCCATA



Assapora il futuro

GABRIELE BELSITO - Europe - Italy HR Director di Autogrill Spa





Assapora il futuro

*La scuola fa sosta in
Autogrill*

Una storia di **successo**

1. LE ORIGINI

2. PRIVATIZZAZIONE E SVILUPPO INTERNAZIONALE

3. DIVERSIFICAZIONE DEL BUSINESS

4. EVOLUZIONE DEL BUSINESS



1947
Apre il primo **Autogrill Pavesi** in autostrada in Italia



1978
I punti di ristoro Pavesi, Motta e Alemagna confluiscono nella società **Autogrill**

1989
Primo **Spizzico** in Piemonte

1995
Acquisizione da parte della famiglia **Benetton**

1997
Quotazione in borsa a Milano e espansione europea

1999
Acquisizione di **HMSHost** negli USA (fondata nel 1897) e inizio dello sviluppo nel canale aeroportuale

2005
Ingresso nel business del **Travel Retail & Duty-Free** con l'acquisizione del 50% di **Aldeasa**

2015
Ingresso in **Cina**, espansione in **Scandinavia**

2018
Acquisizione di **LECROBAG**, in Germania



Qualche KPI del gruppo Autogrill

230 M

Caffè

*



83 M

Panini

**



67 M

Primi piatti

**



60.000

dipendenti



900 M clienti



2,5 M

«Ciao» detti ogni giorno

Hello

+320 000

followers sui
Social
Media***



+26

lingue
parlate



2015 Autogrill® figures

* Excluding Starbucks

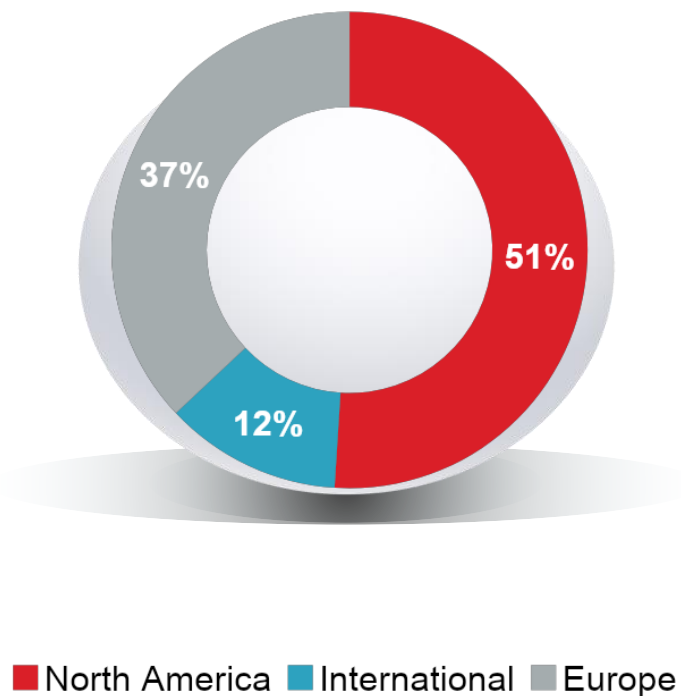
** Including proprietary and franchise brands

*** Total on all our SM accounts (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, Youtube) in January 2017

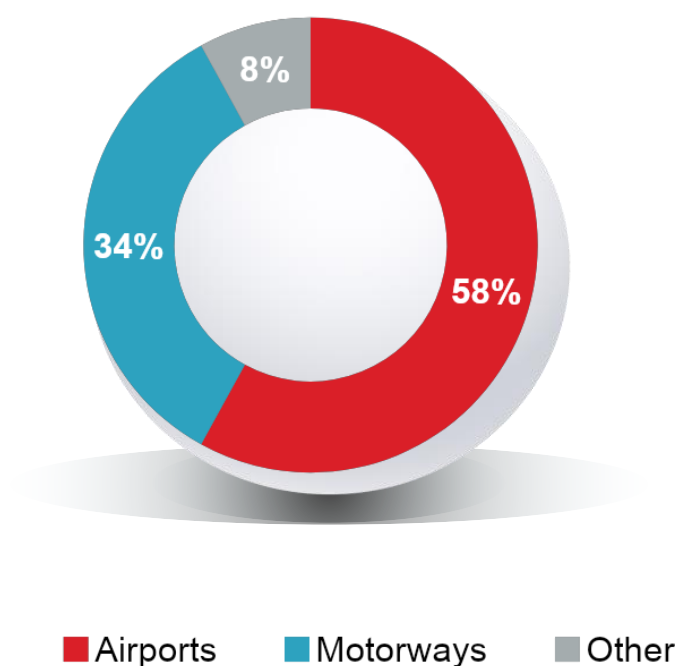
Leader con un'impronta globale

-  **€4,7mld** di fatturato
-  **60000** persone
-  **32** paesi
-  **1028** locations
-  **4000** negozi
-  **7** anni media della durata di ogni concessione

Fatturato per geografia



Fatturato per canale



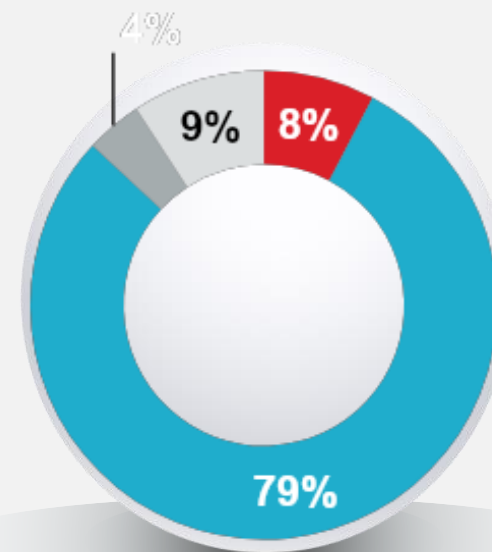
Dati FY2018

(1) "Other": stazioni ferroviarie, shopping malls, città, fiere

Italia in breve



Suddivisione fatturato per canale



- Airports
- Motorways
- Railway stations

(1)

FY2018

(1) "Other": stazioni ferroviarie, shopping malls, città, fiere



Una giornata
in Autogrill
per assaporare il
gusto del nostro
mestiere.

 **Assapora il futuro**

Di cosa parliamo?

Autogrill apre le porte della sua Azienda agli studenti degli Istituti Professionali in Italia attraverso un format di **orientamento**

Format:

È una giornata di orientamento al mondo dei **mestieri della ristorazione commerciale** raccontato dai nostri collaboratori e “assaggiato” direttamente nelle **aule** dei punti vendita Autogrill o nelle scuole Professionali.



Obiettivi

- Fornire uno strumento di **orientamento** ai giovani dei nostri Istituti Professionali in Italia.
- Far conoscere i “**mestieri**”: cosa vuol dire lavorare nei punti vendita di ristorazione commerciale e i percorsi di crescita.
- Costruire un “**ponte**” tra scuola e mondo del lavoro.

I nostri centri di formazione

Le **aule di formazione Autogrill** sul territorio nazionale sono **11** e possono ospitare fino a **30** alunni per classe.

- Sede Autogrill o PdV Saronno o Villorese Est
- Scaligera (Verona)
- Chianti (Firenze)
- Bevano Est (Cesena)
- Civitanova Nord (Macerata)
- Piani D'invrea Sud (Savona)
- Pisana Interna (Roma)
- Teano Est (Caserta)
- Baronissi Est (Salerno)
- Tremestieri (Messina)
- Tramazda Est (Oristano)



La giornata tipo

Dalle 09:00 alle 13:00 oppure dalle 14:00 alle 18:00

1ª ORA Benvenuto, ti presento Autogrill
(chi è Autogrill: storia, presente e futuro)

2ª ORA L'offerta e il servizio: il valore del cliente

3ª ORA Il valore delle persone e il percorso di crescita nei punti vendita

4ª ORA Dietro le quinte (attività in sala divisi in gruppi per concept e dietro le quinte con visita agli spazi del locale)

DOCENTI

AUTOGRILL:

- Product & Service Dept
- HR
- Direzione del locale

Pranzo in Autogrill e/o aperitivo se la mezza giornata è al pomeriggio.

Canali di comunicazione e iscrizioni

- Informazioni e iscrizioni su:
www.autogrill.it/it/content/assapora-il-futuro
- Diffusione sui social dell'iniziativa
- Leaflet elettronico e cartaceo alle scuole

PERIODO INIZIATIVA:

- Le aule presso i Punti Vendita Autogrill sono previste a partire da **Febbraio** 2020 a **Maggio** 2020. Le iscrizioni sono aperte da

 **Assapora il futuro**

#assaporailfuturo



Grazie per l'attenzione

Assapora il futuro

*La scuola fa sosta in
Autogrill*



 **STATI
GENERALI
MONDO
LAVORO**
Economy MODELLI OPPORTUNITÀ. SOLUZIONI. **inclusion awards**

2019

NETWORKING BREAK





**STATI
GENERALI
MONDO
LAVORO**

Economy MODELLI OPPORTUNITÀ. SOLUZIONI. inclusion awards

2019

BENTORNATI



**STATI
GENERALI
MONDO
LAVORO**

Economy inclusion awards
MODELLI OPPORTUNITÀ. SOLUZIONI.

2019

CATEGORIA:
PEOPLE

FRANCESCA VECCHIONI - Fondatrice e presidente Diversity



SERENA BOTTA - Partner LabLaw



FEDERICO BORGNA Sindaco Città di Cuneo





**STATI
GENERALI
MONDO
LAVORO**

Economy MODELLI OPPORTUNITÀ. SOLUZIONI. inclusion awards

2019

CATEGORIA:
PROGETTI

Progetto NEET ON

ROBERTO ZECCHINO

Vice President Human Resources & Organization Bosch South Europe



FRANCESCO ROTONDI

Founder LabLaw



RICCARDO BARBERIS

Amministratore Delegato Manpower Group



OSCAR PASQUALI

Country Manager Generation Italy



Progetto UTILITALIA PARI OPPORTUNITA'

FRANCESCA VECCHIONI Ambassador UTILITALIA



WINNING WOMEN

LORELLA CHIARAVALOTTI Client Manager at Winning Women Institute

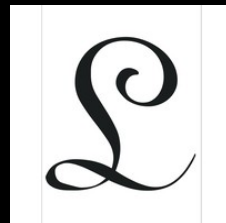




CATEGORIA:
FONDAZIONI / ONLUS

#ISEEYOU

LIDIA CAREW – Founder of LidiaDice



Fondazione Laureus

DARIA BRAGA – Direttore presso Fondazione Laureus Italia Onlus





**STATI
GENERALI
MONDO
LAVORO**

Economy MODELLI OPPORTUNITÀ. SOLUZIONI. inclusion awards

2019

CATEGORIA:
EDITORIA

Guerrieri di sogni

MARTA MAZZA Editor in Chief – Mondadori Children's Books

ANDREA CAMERA Direttore Human Capital Management Mondadori



Guerrieri di sogni

MARTA MAZZA Editor in Chief – Mondadori Children's Books

ANDREA CAMERA Direttore Human Capital Management Mondadori



DiverCity

TIZIANO COLOMBI – Vice Director @ DiverCity Magazine





**STATI
GENERALI
MONDO
LAVORO**

Economy MODELLI OPPORTUNITÀ. SOLUZIONI. inclusion awards

2019

CATEGORIA:
SPORT

Volley4all

Progetto di Powervolley Milano e Fondazione Allianz UMANA MENTE

PAOLO TARDIO – Head of Communication Powervolley

RICCARDO SBERTOLI – Giocatore Powervolley



BUU

LUCA DANOVARO CMO FC Internazionale Milano





BUU

Brothers Universally United

Scrivilo, non dirlo



#NoToDiscrimination





Economy
MODELLI. OPPORTUNITÀ. SOLUZIONI.

STATI GENERALI MONDO LAVORO

inclusion awards

2019

Buone Feste !