Primo piano | Lavoro e inclusione

Le storie

di **Mattia Aimola**

Congedo paternità e bonus bebè: le aziende torinesi per l'inclusività

Le iniziative di Lavazza, Sparco e Praxi

«Invito tutti gli uomini a usufruire del congedo di paternità di otto settimane: la genitorialità deve essere davvero paritaria». È questo, in sintesi, il messaggio che il capo del personale di Lavazza ha inviato ai dipendenti. A raccontarlo è stata Lucia Pellino, direttrice delle risorse umane dell'azienda, durante un incontro dedicato a sostenibilità, etica e inclusione nelle grandi imprese piemontesi, organizzato nell'ambito del Women and the City Festival.

Pellino ha spiegato come il gruppo torinese interpreti la responsabilità d'impresa come un impegno concreto verso il benessere collettivo: «Vogliamo generare prosperità per tutta la comunità. Questo significa benessere a 360 gradi». Un concetto che si traduce in politiche di welfare aziendale strutturate su quattro pilastri: economico, emotivo, sociale e fisico.

Lavazza offre bonus per asili nido e centri estivi, educazione finanziaria per gestire al meglio le risorse economiche, borse di studio per i figli e assicurazione sanitaria integrativa. Ma è proprio sul fronte della famiglia che Lavazza ha voluto lanciare un messaggio forte. Con l'estensione del congedo di paternità a otto settimane e un invito esplicito a tutti i padri a farne uso. «Il nostro obiettivo — sottolinea Pellino — è favorire una genitorialità condivisa, capace di garantire equilibrio tra vita e lavoro per tutti».

Un approccio simile anima anche Sparco, storico marchio piemontese del motorsport, che da anni ha avviato un articolato programma di welfare aziendale, recentemente riconosciuto con la certificazione per la parità di genere. «È un traguardo importante — racconta Nicolò Bellazzini, brand manager — soprattutto perché siamo un'azienda legata a un settore tradizionalmente maschile. Eppure, le principali posizioni apicali sono oggi ricoperte da donne, anche nel mondo della Formula 1. Dimostra che non esistono ruoli "da uomini" o "da donne", ma solo competenze e passione».

Sparco ha introdotto dal 2024 il «Bonus bebè» da 3 mila euro, già erogato a 40 dipendenti, e il contributo «Back to school» da 400 euro per l'acquisto dei testi scolastici dei figli, che coinvolge circa il 10% della forza lavoro. C'è poi il premio «Cum Laude» per i figli che concludono un ciclo di studi con ottimi risultati: 1.000 euro per la maturità e 1.500 per la laurea magistrale con voto pari o superiore a 100.

«Stiamo assistendo anche a un piccolo ma significativo incremento delle nascite tra i dipendenti — aggiunge Bellazzini — e questo ci incoraggia a continuare a incentivare la natalità».

A fare da ponte tra imprese e buone pratiche di inclusione è invece Praxi, società di consulenza e formazione che accompagna le aziende nei percorsi di certificazione della parità di genere. «Seguiamo realtà di ogni dimensione — spiega Edoardo Mola, amministratore delegato — offrendo supporto tecnico e organizzativo a chi desidera ottenere la certificazione ma non ha le risorse interne per gestire la procedura. Analizziamo i punti deboli, prepariamo l'azienda e la affianchiamo fino alla verifica finale».

Le azioni
Certificazione di parità e cultura aziendale: strumenti concreti per l'ambiente di lavoro

Negli ultimi due anni la richiesta di consulenza in materia di parità di genere è cresciuta in modo costante, segno di un cambiamento culturale in corso. «All'inizio — racconta Mola — le aziende erano caute, oggi invece molte scelgono di intraprendere questo percorso per convinzione, non solo per obbligo normativo».

Anche all'interno del gruppo, Praxi ha adottato politiche di welfare e sostenibilità: incentivi premiali in busta paga, azioni per la riduzione degli sprechi e un modello di smart working flessibile, con due giorni di lavoro da remoto e tre in presenza, senza obblighi rigidi. «Le colleghe in gravidanza — aggiunge Mola — possono lavorare interamente in smartworking dall'ultimo mese di gestazione fino al primo anno di vita del bambino. È un modo concreto per sostenere la genitorialità e la continuità professionale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La strana coppia Moda e ironia

Il selfie La giornalista Selvaggia Lucarelli con la signora della moda torinese Giorgina Siviero del negozio San Carlo dal 1973

Selvaggia Lucarelli e Giorgina Siviero, l'incontro per *Burn Out*

Finalmente si sono incontrate. Dopo un lungo corteggiamento, Selvaggia Lucarelli è riuscita ad attrarre a sé, e al suo podcast *Burn Out*, Giorgina Siviero, signora della moda (il video dell'incontro è stato postato sul profilo Instagram del negozio San Carlo dal 1973). «Avrei potuto scriverlo io il tuo libro», dice Lucarelli alla signora della moda torinese. «Io sono la Selvaggia Lucarelli della moda», le risponde l'altra. *(f.ang.)*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il confronto

Poche donne al vertice di aziende La leva: leggi e agevolazioni fiscali

Ricerche e approfondimenti delle docenti Callegari e Gianoncelli (Unito)

«La presenza femminile nei ruoli apicali delle aziende è ancora troppo limitata: solo il 6% dei posti chiave è occupato da donne». Mia Callegari, professoressa di Diritto commerciale, ha aperto così la discussione su inclusione e parità di genere durante l'incontro «L'inclusività come pilastro», moderato da Carmine Festa, caporedattore responsabile dell'edizione torinese del *Corriere della Sera*, nell'ambito del Women and City Festival.

Callegari ha sottolineato come i volti delle imprese, amministratori delegati, presidenti di Cda o amministratori unici, siano ancora prevalentemente maschili, figure che rappresentano l'azienda nei contratti, nei rapporti con i media e nelle scelte strategiche. «Abbiamo studiato questo tema a fondo — spiega — e da anni qualcosa sta cambiando grazie a una legge pionieristica: nelle società quotate deve essere garantita una quota minima di donne negli organi di governance. Così il divario si sta riducendo».

La ricerca evidenzia che il tema non è morale: la *diversity* arricchisce le organizzazioni, non solo in termini di genere ma anche di età, etnia e provenienza geografica. «Non abbiamo riscontrato un legame necessario tra passaggio generazionale e miglioramento dei numeri», aggiunge Callegari. Il progresso più evidente riguarda le posizioni apicali non esecutive nelle 240 società quotate italiane: un miglioramento che è frutto un lungo percorso.

Callegari ha ricordato anche la propria esperienza personale: essere stata una «mosca bianca», dover nascondere le proprie attitudini per avanzare in carriera e persino la scelta di «non comunicare la gravidanza all'università fino a quando possibile». «Dopo il parto portavo i figli in studio — racconta — senza mai dire "devo accompagnarlo dal pediatra", ora non lo farei mai», sottolineando le difficoltà che ancora oggi molte donne affrontano per conciliare lavoro e famiglia.

> Questa non è una battaglia solo delle donne Dobbiamo farla tutti insieme, uomini e donne
>
> **Mia Callegari Università di Torino**

Sul versante normativo, è intervenuta Stefania Gianoncelli, professoressa di Diritto tributario, presentando il progetto For Age, sviluppato in ambito giurisprudenziale, che mira a promuovere la parità di genere nelle imprese attraverso azioni concrete. «Il cambiamento non si realizza solo con la legge, ma anche con spinte gentili che creano un habitat favorevole». Gli interventi prevedono certificazioni di genere, attenzione agli orari flessibili, creazione di ambienti sereni e misure di welfare aziendale che tengano conto dei carichi di cura per figli e anziani.

Gianoncelli ha posto l'accento sulle criticità legate alle agevolazioni fiscali: spesso interpretate come strumenti tradizionali a sostegno della famiglia, rischiano di rafforzare stereotipi di genere se non utilizzate in maniera mirata. «Le politiche per la natalità — precisa — devono evitare che il compito di cura diventi un ostacolo per le donne. Se sono pensate solo per incentivare la famiglia diventano un'arma a doppio taglio». «E dobbiamo uscire dall'idea che chi guadagna di più in una coppia valga di più: il potere economico non determina il valore generale».

Ruoli apicali
La presenza femminile vale il 6 per cento
La diversità migliora la governance

Durante l'incontro è emerso come il percorso verso la parità sia complesso e multilivello: normativa, sensibilizzazione, cultura aziendale e politiche di welfare devono agire in sinergia. L'esperienza di Callegari e gli strumenti presentati da Gianoncelli evidenziano che la presenza femminile nei ruoli decisionali non è solo un obiettivo etico, ma strategico per le imprese: la diversità migliora la governance, la capacità decisionale e la competitività. «Questa è non una battaglia delle donne — conclude Callegari —. Dobbiamo farla tutti insieme, uomini e donne».

M. Aim.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

VkVSIyMjMzU1YjZkMjctMjhhMl00Y2FhLWJhNzMtOGMxNjhhNDBlMmNlIyMjZDFmM2YxZDItYzk1NS00M2M5LTk0ZjQtYWE1ZDdlNjMxNzQ0IyMjMjAyNS0xMC0yNVQwNjo1Nzo1MiMjI1ZFUg==