

# Un fiocco in casa Mellin

You & Mellin



*Sonia Malaspina*  
*Direttore Risorse Umane*  
*Mellin – Danone Baby Nutrition*  
*31 Gennaio 2012*

You & Mellin

Vivi

Cresci

Aiuta

Dialoga



# GRUPPO di 4 DIVISIONI NEL MONDO



DANONE  
DAIRY



DANONE  
BABY NUTRITION



DANONE  
WATERS

DANONE  
MEDICAL NUTRITION



DANONE

1

2

3

4

2

KIP

# PRODOTTI CHE COPRONO TUTTE LE FASCIE DI ETA'

**Growth/  
Building Capital**

**Maintenance/  
prevention**

**Ageing process/  
Problem solving**



DANONE

1

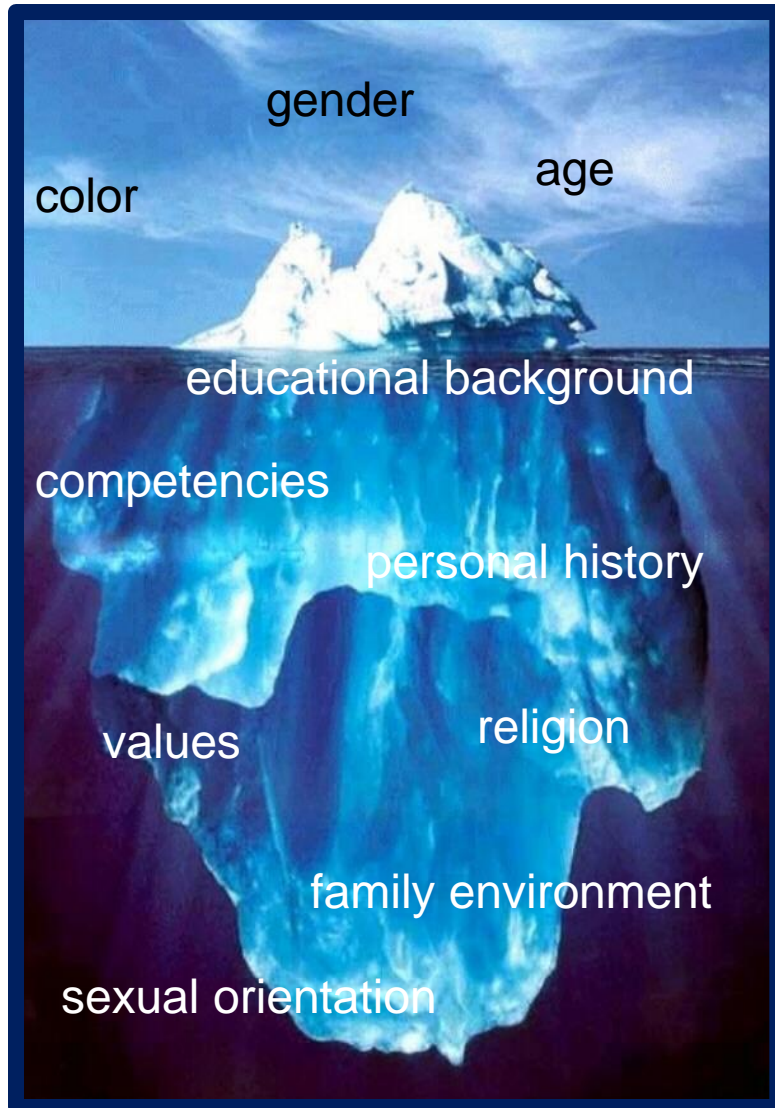
2

3

4



3



*« One sees clearly only with the heart.  
Anything essential is invisible to the  
eyes »*

Antoine de Saint -Exupéry

# DANONE GROUP COMMITMENTS

A diversity agreement has been signed in June 2007 between Groupe Danone and IUF

## PREAMBLE

Diversity must be a permanent objective.

In this spirit, Groupe DANONE and the IUF hereby assert the following:

- the implementing of systems to favor diversity is a way of progressing towards equal opportunities for all Groupe employees and for all those who apply for jobs in the Groupe,
- diversity is beneficial for the company and stimulates creativeness and innovation as well as helping us to meet consumer and employee expectations as well as those of society as a whole.

In this convention, commitments on diversity cover several fields, such as:

### RECRUTEMENT AND JOBS

- opening up recruitment sources and methods
- contributing to professional insertion

### TRAINING

- training people to combat stereotypes
- guaranteeing that every one has access to professional training

### PROFESSIONAL DEVELOPMENT

- Opening up development opportunities

### CONDITIONS AT WORK

### COMMUNICATION

### ROLE OF UNIONS

### MONITORING OF DIVERSITY CONVENTION



Paris, Genève le 8 juin 2007  
R. OSWALD  
Secrétaire Général UITA

F. RIBOUD  
Président du Groupe DANONE



# MELLIN ACTION PLAN

**Create Diversity Awareness** at CBU level, by checking facts, figures and Danone People Survey results.

**Set up a “Diversity Insight”** at Codi level, by quick training, helping every body to see his/her own differences (MBTI, DLC).

**Make success stories known** on diverse paths, internally and externally.

**Be transparent on rules:**

– give the map itineraries and the key of the car  
–listen with empathy and straight talk

**Provide all the Danoners with Training** in order to increase self-knowledge, otherness understanding and team work.

**Empower Front Line Managers commitment** to develop talents (PDR and growth commitment), practice constructive feedback.

Make results visible / Create attractiveness

Change the mindset

Develop all talents

Open sourcing



Take care of sustainable integration

**Support culturally the Diversity Un Fiocco in Casa Mellin Measure and monitor KPIs**

**In people development,** reinforce transversal paths (fuel a diverse GM pipeline).

**Source differently** enlarge perimeter in terms of background, origin, focus more on personality than on diplomas. Meet proactively different targets to be more in tune with the society and prepare the future.

**Support Womens Careers**

Awareness Training  
Skill Building



# Un fiocco in casa Mellin

You & Mellin



You & Mellin

Vivi

Cresci

Aiuta

Dialoga



# Mellin aderisce al Progetto





## 1. Comunicare

Alla futura mamma o futuro papà tutto ciò che riguarda i diritti e doveri legati alla maternità/paternità:

- I diritti della mamma/papà lavoratrice/lavoratore: permessi retribuiti, congedo...
  - Misure di sicurezza nei confronti delle lavoratrici madri
    - Procedure legate all'astensione obbligatoria/facoltativa
      - Aspetti legislativi, amministrativi ed economici
        - Aspetti retributivi
          - Riferimenti normativi

## 2. Informare

la futura mamma e offrirle la possibilità per un supporto per lei e per il bambino, ed anche per il futuro papà



Attraverso:

- Terapie individuali → percorsi psicoterapici personalizzati
- Corsi e incontri di confronto e dialogo
- Homevisiting
- Laboratori



## 3. Formalizzare

un canale di comunicazione durante l'assenza concordato preventivamente per condividere informazioni circa:

- Evoluzioni aziendali (riorganizzazioni, cambiamenti vari)
- Informazioni legate al business
- Nuovi progetti



## 4. Prevedere

un corso di

### Educazione all'Alimentazione

per accompagnare la mamma, durante e dopo la gravidanza, in un momento altamente delicato dal punto di vista fisiologico



attraverso 5 incontri:

1.



Alimentazione in gravidanza

2.



Allattamento al seno

3.



Prevenzione disagi legati al cibo

4.



Dieta equilibrata e bilanciata

5.



Incontro di confronto e bilancio



## 5. Integrare

con un contributo economico il periodo di maternità facoltativa portando la retribuzione dal

**30% al 60%**

(raddoppiando il contributo previsto dall'INPS)



## 6. Offrire

a pap  o mamma  
lavoratore un

## **pacco mamma**

annuale contenente  
prodotti Mellin per il bambino  
fino ai **3 anni di et **  
per nutrirlo e accompagnarlo  
nella sua crescita



## 7. Garantire

al pap 

### 5 giorni di paternit  retribuita

consentendogli di essere  
presente nei primi momenti  
importanti nella vita del  
bambino





**8. Posticipare o anticipare**  
per mamma e papà  
l'entrata e l'uscita in azienda in occasione dell'inserimento dei figli nell'asilo nido o alla scuola materna (primo anno) con il limite massimo di 15 giorni



## 9. Ascoltare

i bisogni delle mamme nella fase delicata del rientro in azienda dalla maternit  strutturando un colloquio con HRD.



## 10. Sostenere

Le famiglie attraverso un supporto (anche di natura economica) per la cura e la formazione dei propri figli (progetto Welfare)

