

La strategia di Discovery punta sulla cogenitorialità. Concessi tre mesi di stacco dal lavoro

Non solo le madri in congedo

Per i neogenitori permessi equivalenti tra uomini e donne

Per noi è importante che entrambi i genitori partecipino alla crescita del bambino. Questo sia per lo sviluppo del bambino stesso, ma anche per valorizzare il ruolo della donna nel mondo del lavoro e dell'uomo nel mondo familiare

DI MICHELE DAMIANI

Tra le richieste più gettonate dai dipendenti in materia di welfare l'equilibrio vita-lavoro è spesso ai primi posti. I lavoratori hanno l'interesse ad avere una certa flessibilità negli orari, in particolare se sono genitori, ancor di più nei primi anni di vita del bambino. Generalmente, questo tipo di misura è rivolta in maniera prevalente alle madri, che nella visione tradizionale sono coloro che si occupano in primis dello sviluppo e della cura degli infanti. Alcune aziende, tuttavia, impostano la loro strategia in maniera differente, valutando come fondamentale l'apporto del padre nella crescita dei figli. O, comunque, non ritengono questo un ambito riservato alla componente femminile. E, per agevolarlo, possono arrivare a concedere anche tre mesi di permesso retribuito. È quanto succede in **Discovery**, il terzo editore televisivo italiano in termini di share (7,4%). La società gestisce nove canali in chiaro in Italia (oltre al business pay), ha circa 300 dipendenti e collaboratori equamente distribuiti tra uomini e donne la cui età media è di 35 anni. Nel 2018, ha registrato 276,2 milioni di fatturato. Il work life balance e la tutela dei diritti dei genitori e dei neonati è uno dei punti cardine della strategia del gruppo, come spiega Elena Santambrogio, Vp people&culture di **Discovery**: «La conciliazione vita lavoro è uno dei pilastri della nostra attività. In particolare, teniamo molto in considerazione il tema della cogenitorialità. Per noi è importante che entrambi i genitori partecipino alla crescita del bambino. Que-

sto sia per lo sviluppo del bambino stesso, ma anche per valorizzare il ruolo della donna nel mondo del lavoro e dell'uomo nel mondo familiare». Per raggiungere questi obiettivi, l'azienda mette a disposizione dei dipendenti una serie di misure frutto della politica interna sulla genitorialità: per i papà, un periodo di paternità esteso a 12 settimane invece dei 5 giorni previsti per legge. Lo stesso periodo viene concesso anche ai cosiddetti «non-birth parents», ovvero il genitore sociale o affettivo in caso di nascita o adozione, con anche in questo caso 12 settimane di permesso retribuite al 100%. «Se concedo tre mesi ai genitori per stare a casa con i propri figli», afferma Santambrogio, «non sto facendo un favore, ma sto semplicemente rendendo la risorsa più serena quando tornerà in ufficio. Trovo surreale il concetto per cui viene detto che ci sono dei vantaggi per il lavoratore. I vantaggi sono per l'azienda! Un lavoratore sereno è un lavoratore motivato e se gli offri gli strumenti giusti avrà anche un grado di fidelity più alto nei confronti dell'azienda. Proprio in quest'ottica è nata la nostra policy sulla genitorialità». Tra le altre misure messe a disposizione dall'azienda figura il contributo adozione, che può arrivare anche a cinquemila euro, un baby box omaggio offerto ai genitori, l'organizzazione di un «Kids day» in ufficio (nel 2019 è stata prevista un'uscita a un parco divertimenti) e la concessione del permesso per lutto, con espansione della definizione di grado di parentela estesa anche a partner conviventi, zii e

nipoti acquisiti oltre a persone care non riconducibili a legami di parentela.

L'impostazione di questa politica nasce da una serie di impulsi provenienti direttamente dalla popolazione aziendale: «Tutti gli anni chiediamo alle nostre persone se quello che gli stiamo offrendo è un servizio che realmente serve ed è utile», racconta la responsabile risorse umane del gruppo. «Ogni anno facciamo una survey interna

per capire se quello che abbiamo offerto è in linea con le aspettative. Ci sono dei bisogni reali», continua Santambrogio, «che emergono nel corso dell'anno e quindi non si conoscono al momento dell'implementazione delle strategie. Anche da questo è nata la nostra politica sulla genitorialità». L'ascolto dei bisogni dei dipendenti e la necessità di equilibrare vita e lavoro sono alla base di un'altra delle misure proposte dall'azienda, ovvero lo smart working che può essere anche illimitato. «È capitato che qualche risorsa abbia chiesto e ottenuto anche periodi prolungati per esigenze familiari e organizzative, anche lontano dalla sede di lavoro di Milano. Laddove è possibile l'azienda può concederti la flessibilità».

Lo smart working in **Discovery**, come detto, può essere totale: le risorse possono decidere di restare a casa anche tutti i giorni della settimana: «siamo tutti persone adulte e ci deve essere fiducia reciproca», afferma la Vp people & culture. «La cosa più importante è lavorare dove si è più comodi, anche per migliorare



l'efficienza personale. Naturalmente alcune attività non permettono questa possibilità: se devo incontrare un cliente, ad esempio, non lo faccio da casa. Altre cose, però, posso portarle a casa eccome».

Il benessere dei dipendenti, come si può vedere, è ai primi posti nella gestione delle risorse umane del gruppo. Oltre alle misure di flessibilità, **Discovery** offre ai propri dipendenti servizi personali di consulenza con consueiling specializzati disponibili 24 ore su 24 7 giorni su 7 anche per le famiglie dei dipendenti, con possibilità di contattarli tramite telefono o streaming. Il professionista offre assistenza ai problemi personali e supporto alle famiglie, con fino a 8 sessioni gratuite disponibili all'anno. Inoltre, sono previsti tutta una serie di strumenti per il benessere e la salute dei lavoratori: dalla mappatura

dei nei gratuita in ufficio al check-up esteso a tutti i dipendenti per non parlare della possibilità di fruire gratuitamente di vaccini influenzali, corsi di yoga, massaggi e attività di art therapy, oltre a prevedere frutta gratuita per un giorno al mese direttamente in ufficio.

Alta considerazione, infine, viene data alla sostenibilità ambientale, con la previsione di eliminare la plastica dagli uffici e organizzando un «impact day», ovvero una giornata di volontariato aziendali in tutto il mondo presso associazioni attive sul territorio.

— © Riproduzione riservata — ■



Elena Santambrogio