Nestlé Italiana S.p.A.
Società soggetta a direzione e coordinamento da parte dell'unico azionista Societé des Produits Nestlé S.A. - Av. Nestlé 55 - 1800 Vevey (Svizzera)
Cap. Soc. int. vers. € 25.582.492.=
Sede Sociale:
Via del Mulino, 6 - 20057 Assago (MI)
Tel.: +39 02 8181 1
Telefax: +39 02 89123400
C/C/P 969204
Casella Postale 1198 20101 Milano CPC

R.E.A. n. 91673/MI
Registro Imprese e C. Fiscale
n. 02401440157
Partita IVA IT00777280157
P.E.C. nestle@nestle.telecompost.it

Nestlé Good food, Good life

Sintetica memoria – Audizione XI Commissione Lavoro pubblico e privato

Simona Liguoro – Direttrice del Personale, Nespresso Italia (Gruppo Nestlé in Italia)

Sintetica memoria in riferimento audizione informale presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati, nell'ambito dell'esame delle proposte di legge abbinate **C. 2** d'iniziativa popolare, **C. 323** Orfini, **C. 506** Gribaudo, **C. 609** Scutellà, **C. 802** Gebhard, **C. 1107** Grimaldi, **C. 1250** del Consiglio regionale del Veneto, **C. 1904** Tenerini, **C. 1924** Tenerini, **C. 2208** Soumahoro e **C. 2228** Schlein recanti Modifiche al testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, concernenti il congedo di maternità e di paternità obbligatorio, il congedo parentale, il congedo per la malattia del figlio, nonché altre misure a sostegno della maternità e della paternità.

Premessa

L'intervento nasce dall'esperienza concreta del Gruppo Nestlé, che nel 2022 ha introdotto la Baby Leave, un congedo retribuito al 100% di tre mesi per papà e mamme non partorienti, da usufruire entro i primi sei mesi dalla nascita o adozione di un figlio. L'obiettivo: promuovere un modello di genitorialità condivisa, favorire l'equità di genere e sostenere il benessere familiare e sociale.

Contesto e motivazioni

Le aziende più avanzate hanno compreso che il lavoro non può più essere separato dalla vita privata. Le nuove generazioni cercano equilibrio e felicità in entrambi gli ambiti; per questo le imprese che vogliono attrarre e trattenere talenti hanno sviluppato sistemi strutturati di conciliazione: smart working, supporto alla genitorialità, flessibilità. La Baby Leave si inserisce in questo percorso come passaggio evolutivo naturale.

Dati chiave e risultati

1. 256 Baby Leavers in quattro anni
2. 89% dei papà ha usufruito del congedo (in alcune società del gruppo: 100%), contro una media nazionale del 64,5% che usa i 10 giorni previsti per legge
3. Durata media: 66 giorni a persona
4. Tutti i livelli aziendali coinvolti, incluso il Comitato di Direzione.

Le interviste ai padri rientrati dal congedo mostrano un impatto profondo su persone, famiglie e cultura aziendale. La genitorialità non è più vista come un ostacolo o "problema femminile", ma come valore sociale da proteggere.

Nestlé Italiana S.p.A.
Società soggetta a direzione e coordinamento da parte dell'unico azionista Societé des Produits Nestlé S.A. - Av. Nestlé 55 - 1800 Vevey (Svizzera)
Cap. Soc. int. vers. € 25.582.492.=
Sede Sociale:
Via del Mulino, 6 - 20057 Assago (MI)
Tel.: +39 02 8181 1
Telefax: +39 02 89123400
C/C/P 969204
Casella Postale 1198 20101 Milano CPC

R.E.A. n. 91673/MI
Registro Imprese e C. Fiscale
n. 02401440157
Partita IVA IT00777280157
P.E.C. nestle@nestle.telecompost.it

Nestlé Good food, Good life

Benefici osservati

1. Parità reale: la nascita di un figlio può riguardare chiunque, indipendentemente dal genere; questo elimina bias in aumenti, promozioni e progetti
2. Crescita dei team: le assenze dei papà rafforzano fiducia, collaborazione e competenze
3. Maggior permanenza delle madri: diminuiscono dimissioni e part-time involontari
4. Carriere più eque: riduzione del pay gap e +25% di fidelizzazione
5. Attrattività aziendale: le politiche family-friendly sono un criterio chiave per i giovani
6. Benessere diffuso: meno stress e migliore salute mentale per genitori e figli
7. Impatto sociale: maggiore equilibrio nei carichi di cura, più occupazione femminile e, nei Paesi con misure simili, aumento della natalità

Conclusioni

La Baby Leave ha trasformato la cultura aziendale e migliorato la vita di molti padri e famiglie. Nestlé ha sviluppato anche un tool di supporto per aiutare altre aziende a adottare misure analoghe. Tuttavia, per rendere questo cambiamento universale, serve una decisione politica.

Le mamme e i papà sono pronti. Le aziende sono pronte. Ora serve un passo di coraggio collettivo: rendere il congedo lungo obbligatorio — non per le aziende, ma per i papà. Non un privilegio per pochi, ma un diritto per tutti i padri d'Italia.