*Scheda Stampa*

***Janssen Italia, un’azienda in rosa.***

***Perché le donne sono portatrici di valore***

**Considerare le donne portatrici di valore fa parte dell’identità di Janssen Italia, azienda farmaceutica di Johnson & Johnson**; lo dimostrano i numeri: rappresentano **il 43 per cento** **dei 1.221 dipendenti dell’azienda**, tra le sedi di Cologno Monzese (MI) e Borgo San Michele (LT). Un dato nettamente superiore a quello dell’industria nazionale che si attesta intorno a un ben più modesto 25 per cento.

La rappresentanza femminile è espressa a tutti i livelli gerarchici, il **60 per cento** **del** **Board dei Direttori di Janssen Italia è composto da professioniste**. **Un importante esempio per il Paese se si pensa che nel totale dell’industria italiana si può trovare solo 1 donna ogni 10 dirigenti.** Altro dato significativo, nell’area Ricerca & Sviluppo, funzione chiave considerato l’ambito in cui opera Janssen, è che il **70 per cento dei dipendenti** è composto da donne contro il 53 per cento dell’intero settore farmaceutico italiano.

Rispetto alla situazione mondiale, inoltre, le donne in Janssen Italia occupano il **44 per cento delle posizioni di *Senior Management* (dirigenti e quadri)** rispetto a una media pari al 12 per cento delle aziende dell’area EMEA (Europa, Africa e Medio Oriente) e del 19 per cento dell’America del Nord.

LA VALORIZZAZIONE DEL TALENTO

Janssen e il Gruppo Johnson & Johnson, di cui fa parte, hanno tra i loro obiettivi strategici, sia in Italia che nel mondo, l’offrire **opportunità di sviluppo del talento alle professioniste, nella convinzione che possano contribuire a creare un mondo più “sano”**.

L’azienda adotta **politiche di selezione che garantiscano il corretto bilanciamento di candidature tra donne e uomini** **e un’equa retribuzione indipendentemente dal genere**. A questa linea corrispondono poi politiche retributive improntate alla meritocrazia: lo stipendio è composto da una parte fissa, *benefit* validi per tutti come l’assicurazione sanitaria e da una variabile, commisurata al raggiungimento di precisi obiettivi concordati all’inizio di ogni anno, in base al sistema di *Valutazione delle* *Performance*.

**L’azienda sostiene la *leadership* femminile con tante iniziative interne ed esterne. Certamente Valore D, di cui il Gruppo Johnson & Johnson è socio fondatore, è un “enabler”**. Si tratta di Un’Associazione di aziende nazionali e multinazionali creata nel 2009 per sostenere le donne lavoratrici e promuovere la diversità e il talento fornendo gli strumenti e le conoscenze necessari alla loro crescita professionale. Per raggiungere questo obiettivo, *Valore D* propone un modello culturale innovativo. Le attività si concentrano su cinque aree di lavoro - *Mentorship*, *Skill Building*, *Work-Life Balance*, *Role Model* e *Social Innovation* - che dall’esperienza degli associati e dagli studi sul settore, risultano fondamentali per lo sviluppo del talento femminile.

IL SUPPORTO ALLA FAMIGLIA, L’APPROCCIO DI JANSSEN ITALIA

Grande attenzione è rivolta a come **conciliare al meglio vita privata e carriera**, tema spesso sentito in modo particolare dalle donne. **In Italia decidono di diventare madri sempre più tardi** (il Paese è in vetta alla classifica europea per anzianità delle donne al primo parto con una media di 31 anni) **e rinunciano sempre più spesso alla carriera quando si tratta di dover scegliere tra lavoro e impegni familiari**. Questo, spesso a causa di fenomeni di discriminazione ancora presenti nel mondo del lavoro, del forte squilibrio nei carichi familiari tra madri e padri e delle poche possibilità di conciliare impegni professionali e vita domestica, a partire dalla scarsissima offerta di servizi per l’infanzia.

Anche in questo caso, Janssen si è attivata da diversi anni per aiutare le donne e le famiglie a gestire al meglio l’arrivo di un bambino. **È stato lanciato nel 2017 il Global *Parental Leave Project***, un aiuto prezioso per le donne **che aggiunge al periodo di maternità obbligatoria di 5 mesi, 2 mesi retribuiti al 100%, integrando così una porzione della maternità facoltativa.** Per la prima volta, inoltre, sono stati coinvolti appieno anche i **papà che possono usufruire di 2 mesi di congedo parentale retribuito al 100%**. **Nel periodo agosto 2017 - giugno 2018**, presso lo stabilimento di Latina **hanno usufruito del *parental leave* 4 donne, mentre a Cologno Monzese 6 dipendenti, 3 donne e 3 uomini**. Un dato che conferma come l’incentivo dell’azienda a usufruire del congedo di paternità sia stato accolto positivamente, in contrasto con lo scenario generale del Paese, dove è ancora poco o per nulla utilizzato.

ENERGIA, BENESSERE E FLESSIBILITÀ

**Janssen e il Gruppo J&J credono fermamente nel concetto di welfare aziendale**, ovvero l’insieme di iniziative messe in campo per incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

Uno stato emotivo di pressione, come stress, ansia, sensazione che la domanda superi costantemente le proprie capacità di risposta, è definito *Human Energy Crisis*. Per aiutare a gestirlo al meglio J&J ha ideato **l’*Energy For Performance in Life*,** un programma strutturato in corsi basati sulla fisiologia e sulla nutrizione che fornisce delle **linee guida per incanalare la propria energia personale e raggiungere così una *performance* ideale**. Basato su trent’anni di ricerca multidisciplinare, teorica e applicata condotti dal *Johnson & Johnson Human Performance Institute*, il progetto è pensato per trasmettere un semplice concetto: l’energia (fisica, emozionale, mentale e spirituale) è la risorsa più critica che, se mal gestita, non permette di conciliare al meglio i diversi aspetti della vita. Il Gruppo ha formato degli istruttori interni che hanno il compito di fornire indicazioni utili nell’ambito della psicologia delle *performance*, dell’esercizio fisico e dell’alimentazione. Il risultato è il raggiungimento della piena convinzione che, riconoscendo e incanalando la propria energia, è possibile trarre il massimo beneficio, giungendo a un cambiamento tangibile del proprio stile di vita.

Il **Gruppo J&J promuove da sempre anche una cultura di benessere psico-fisico**. In azienda, infatti, vengono proposte attività formative mandatorie per tutta la popolazione aziendale sui corretti stili di vita (alimentazione, movimento, equilibrio psicofisico, work-life balance), competizioni aziendali a squadre per chi percorre più passi al giorno (generalmente finalizzate a scopi di beneficienza); menù che guardano con attenzione al bilanciamento dei cibi e dei grassi associati presso i nostri ristoranti aziendali; palestra aziendale con attività programmate per favorire il movimento fisico; periodici corsi di yoga e Mindfulness durante i mesi dedicati alla salute e benessere.

Inoltre, per sostenere i propri collaboratori nell’affrontare problemi quotidiani come l’assistenza ai bambini e alle persone anziane, questioni di tipo legale e finanziario, l’azienda mette a disposizione consulenti 24 ore su 24 attraverso il ***Programma di Assistenza ai Dipendenti* (*Employee Assistance Program*)** e i ***Servizi Lavoro-Vita privata* (*Work Life Services*)**.

**La flessibilità in Janssen è un valore**. Per questo è stata **tra le prime in Italia a lanciare lo *Smart Working* in azienda**: promosso tra i dipendenti fin dal 2014 e poi reso permanente nel 2016, è nato proprio per favorire l’equilibro fra lavoro e vita privata. L’adesione è su base volontaria. Per accedervi è necessario possedere i requisiti prestabiliti dal progetto. **Ad oggi, hanno aderito quasi l’80% degli aventi diritto**.

Inoltre, **per alcune figure professionali è possibile estendere lo Smart Working al 100% del tempo totale**. Aspetto, quest’ultimo, spesso fondamentale soprattutto per le neomamme.

**A questo, si aggiungono gli orari flessibili e le iniziative rivolte ai più piccoli**: ad ottobre si tiene **l’*Energy Week***, la settimana dedicata al tema dell’ambiente, in cui viene indetto un concorso di disegno a cui possono partecipare tutti i bambini dei dipendenti. Oltre, naturalmente, alla ***Giornata bimbi in ufficio***, in cui i figli o i nipoti dei professionisti Janssen si recano in azienda per svolgere, insieme a educatori e personale dedicato, attività ludiche e di formazione. Un’occasione per mostrare loro il luogo in cui i propri famigliari trascorrono la giornata impegnati nel lavoro quotidiano.

IL “BENEFIT SU MISURA”

A breve Janssen lancerà un’iniziativa rivolta ai propri dipendenti in grado di cambiare l’approccio al welfare aziendale. Janssen Italia metterà a disposizione dei propri collaboratori la **piattaforma di** “**Flexible Benefit**”, che consentirà a tutti i dipendenti di destinare una quota economica predefinita ad un portafoglio ampio di servizi personalizzabili secondo le proprie esigenze.

I servizi spaziano diversi ambiti come l’**assistenza sanitaria**, richiedendo il rimborso delle spese mediche per sé e i propri familiari; l’**assistenza socio-assistenziale** per il rimborso di spese mediche per i propri familiari anziani o non autosufficienti, l’**istruzione** per coprire spese scolastiche dei propri figli; la **previdenza complementare** con il versamento di una quota al fondo di previdenza complementare al quale il dipendente è iscritto; il **tempo libero e sport** per acquistare abbonamenti sportivi, biglietti del cinema, pacchetti viaggio e benessere, oppure per **acquistare** **buoni alimentari, buoni per la benzina o ancora l’abbonamenti per i trasporti**.

Sulla base di queste categorie, il dipendente potrà caricare nei tempi e nelle modalità che preferirà qualsiasi spesa personale o familiare, a seconda delle sue necessità e del suo status: dal giovane single, alla famiglia allargata. I beneficiari di questi servizi, infatti, oltre ai dipendenti stessi e al loro nucleo familiare ristretto (coniugi o conviventi e figli) potranno essere anche fratelli, genitori, suoceri, generi e nuore.

**Contatti:**

*Sabrina Spina*

***Ufficio Stampa Janssen Italia***

*Tel 022510809 - Mob. 3442836564*

[*Sspina1@its.jnj.com*](file:///C%3A%5CUsers%5CAlessio%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CH3PJUWPE%5CSspina1%40its.jnj.com)