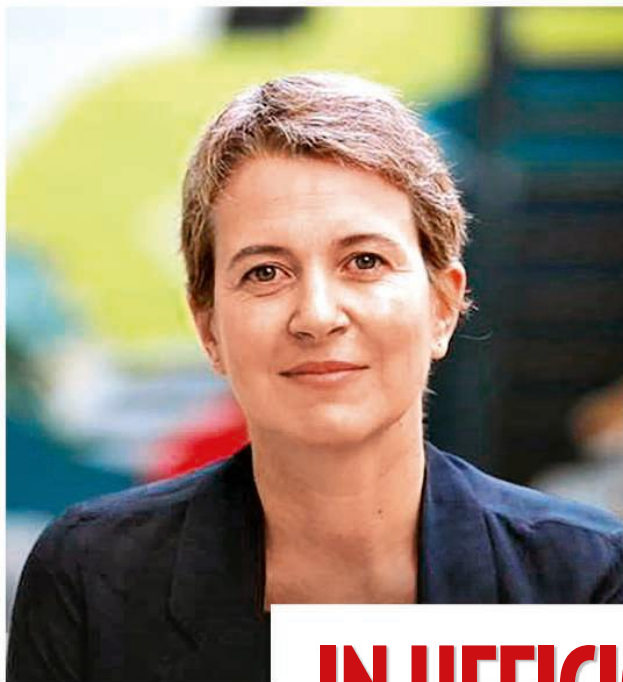


GENTE DONNE IN PRIMA LINEA / L'IMPRENDITRICE RICCARDA ZEZZA



IN UFFICIO ESSERE MADRI DIVENTA UNA RISORSA

«IN ITALIA LE DONNE IN ETÀ FERTILE SONO DISCRIMINATE», SPIEGA. «IO HO INVENTATO UN METODO CHE TRASFORMA LE CAPACITÀ ACQUISITE NELL'ACCUDIMENTO DEI FIGLI IN COMPETENZE DA SPENDERE SUL POSTO DI LAVORO»



COSÌ LE MAMME SI RAFFORZANO
In alto, l'imprenditrice sociale Riccarda Zezza, 49 anni. Ha avuto due figli e da questa esperienza ha imparato a essere empatica, organizzata e motivante. Sopra, il suo libro *La maternità è un master*, uscito nel 2014.

di Roberta Spadotto

Nascono sempre meno bambini in Italia: i dati Istat di fine 2021 registravano un calo dello 0,4 per cento rispetto all'anno precedente. Covid o non Covid, il problema pare essere ancora culturale: le donne che fanno figli perdono il posto o vengono demansionate. Questo perché,

nel nostro Paese, conciliare casa e lavoro è ancora un'utopia: se sei donna, o ti dedichi alla carriera o fai la mamma. Un problema sollevato di recente anche dalla stilista Elisabetta Franchi, che ha ammesso di assumere donne oltre i quarant'anni perché si presume siano oltre l'età fertile. Ma c'è qualcuno che sta ribaltando questa penosa alternativa. Ed è Riccarda Zezza, imprenditrice sociale, innovatrice e madre di due figli, che ha deciso, partendo proprio dalla propria esperienza, di trasformare un apparente problema – ossia la maternità – in una soluzione. «Il caso di Elisabetta Franchi ha risollevato una questione spinosa», dice Zezza. «Ma non dobbiamo guardare il dito che indica, ma la Luna e cioè una questione di mentalità».

Una mentalità che lei stessa è stata costretta a subire...

«Sì, ho avuto due figli, Marta e Luca, nel 2008 e nel 2011, e ci sono stati problemi entrambe le volte che sono rientrata dal congedo parentale. Essere assenti era considerato una debolezza. Il mio capo fece di tutto per sottolinearla e una donna che ha appena partorito, o è di nuovo incinta, è fragile e rischia di sentirsi in colpa. Con la prima maternità fu terribile, con la seconda invece avevo acquisito forza. Decisi di licenziarmi con la convinzione che erano loro che ci perdevano. Certo, potevo permettermelo perché mio

«IO STESSA HO SUBITO MOBBING DOPO AVER AVUTO DUE BAMBINI»

marito aveva una buona posizione ai tempi. Ma il mio capo non fu punito per il mobbing che mi aveva fatto e questo la dice lunga sulla situazione culturale italiana».



LA SUA FILOSOFIA
L'imprenditrice a un convegno: il suo metodo, **Maam**, unico al mondo per conciliare casa e lavoro, è richiesto da molte aziende e da numerosi Paesi. A destra, Zezza durante un'intervista.



Lei però ha capito che l'assenza di una donna dal lavoro per maternità non è una debolezza ma anzi una forza.

«Dopo aver avuto i figli mi sono accorta che avevo acquisito maggiori capacità relazionali: sono diventata più empatica, ho imparato ad ascoltare e a motivare e ho messo a punto un sistema organizzativo più efficace. Anche la scienza mi è venuta in soccorso. Ho scoperto l'esistenza di moltissimi studi, che nessuno aveva mai tradotto, che mostrano come un individuo sottoposto a un forte stress – la maternità ma anche un lutto, una separazione o una malattia – sviluppi competenze che possano essere usate in altri ambiti, la cosiddetta **transilienza**».

Quindi ha inventato il metodo Maam, che trasforma il congedo di maternità in un master che ha valore quando si rientra al lavoro.

«Io ci ho messo le mie competenze imprenditoriali e l'esperienza diretta dell'aver avuto figli, e l'executive coach Andrea Vitullo ha indicato come rendere fruibili queste competenze in ambito professionale. Lo abbiamo spiegato nel nostro libro *La maternità è un master* (Bur, 2014). E nel 2015 ho fondato **Lifeed**, la società che attraverso un metodo certificato (il **Life based learning**) trasforma le transizioni esistenziali in competenze».

In cosa consiste il master?

«È un corso di alta formazione, della durata di due mesi, che vendiamo alle aziende per i dipendenti che stiano affrontando un congedo di maternità o, in generale, siano assenti per occuparsi di *care-giving*, la cura di persone anziane o malate. Il percorso è interamente digitale e mira a diventare consapevoli delle competenze (ben sessantatré) acquisite quando ci si prende cura di qualcuno. Alla fine, il master aiuta a riscrivere il proprio curriculum e serve all'azienda per usufruire delle competenze che il lavoratore ha ottenuto».

Le aziende italiane stanno dunque cambiando approccio nella valutazione di un dipendente.

«Piano piano si stanno implementando le capacità relazionali nelle qualità di un lavoratore. Non fai carriera solo per-

ché lavori fino a tardi. Ora contano anche altri aspetti. Se, per esempio, ho avuto a che fare con un neonato che non parla, avrò acquisito l'intuito di decifrare le volontà di un cliente o di un collaboratore e anticiparlo, senza cedere all'emotività. Ormai un centinaio di aziende italiane hanno firmato contratti con noi, tra queste Poste Italiane, Eni, Enel, Barilla, Unicredit. E pure LinkedIn, nel promuovere gli scambi professionali, ha introdotto un questionario in cui si fa riferimento anche agli eventi privati della vita di una persona come fonte di competenze. La pandemia ha accelerato questa rivoluzione, perché ha contribuito a rendere l'intelligenza emotiva una risorsa».

State esportando questo metodo anche all'estero.

«Sì, ci chiamano da Europa, Giappone, Stati Uniti: siamo gli unici ad aver messo a punto un metodo certificato ed efficace per conciliare vita privata e lavoro. C'è ancora molto da fare. Ma sono felice di aver trasformato quello che ho subito in un valore per altre donne».

«IL MASTER DURA DUE MESI ED È UN PERCORSO TUTTO DIGITALE»

