

GLI ORIZZONTI

«Adesso scardinare il pregiudizio per nuove leadership»

S spesso associata a una pausa improduttiva nella carriera lavorativa, la maternità per le donne è ancora percepita come un potenziale ostacolo al progresso professionale, un'esperienza che potrebbe comprometterne l'efficienza e la dedizione al lavoro. Oltre ad essere riduttiva, questa prospettiva sottovaluta il potenziale formativo della genitorialità sulle competenze e sulla leadership femminile.

Riccarda Zezza (nella foto) si occupa di lavoro e maternità da diversi anni. Ricorre proprio in questi giorni il decennale del suo libro "MAAM: Maternity As A Master" che racconta la maternità come un'occasione unica per la crescita personale e professionale, un terreno fertile per lo sviluppo di abilità e competenze che possono rivelarsi preziose nel contesto lavorativo. Secondo l'autrice, negli anni qualche passo in avanti è stato fatto: «Adesso è meno strano dire che

essere genitori sviluppa competenze - spiega Zezza -. Tuttavia, il cambio culturale che serve è ancora lontano. Il termine **transilienza**, per esempio, è entrato solo nel 2023 tra i neologismi del vocabolario Treccani. È un vocabolo che ho inventato insieme ad Andrea Vitullo, co-autore di **MAAM**, mettendo insieme "transizione" e

"resilienza". Così adesso in Italia esiste una parola che significa «capacità di elaborare e sviluppare risorse e competenze trasferibili tra professioni, funzioni e ruoli diversi».

Nel frattempo, però, gli uomini cercano avanzamenti di carriera e sempre più donne si dimettono per motivazioni familiari. «Questa fuoriuscita massiccia di donne è l'effetto indiretto di un gap salariale e di una fragilità contrattuale che le colpisce sin dal primo lavoro. Le donne contabilizzano così meno PIL e portano sulle loro spalle la maggior parte degli obblighi di cura di una famiglia, mentre le aziende continuano a considerare la maternità come un ostacolo alla produttività. Un cocktail esplosivo, che fa perdere alla società risorse produttive che potrebbero cambiarla in meglio».

È dunque essenziale un cambio di rotta nel panorama imprenditoriale: «La prima cosa da fare è guardare alla vita privata dei propri dipendenti come una palestra di talenti, competenze e soft skills. Le aziende che "vedono" i propri dipendenti come persone a 360 gradi sono aziende più pronte al futuro, dove è più alto il benessere e migliore il clima ed è più facile attrarre talenti».

Questo processo va di pari passo con una serie di politiche inclusive, che però tardano ad arrivare. «Come è possibile che il congedo delle madri sia ancora oggi dieci volte più lungo di quello dei padri? Non basta "accettare" l'idea che anche le donne lavorino - spiega Riccarda - se non vi si abbina l'idea che anche gli uomini abbiano dei figli di cui prendersi cura. Il dramma è che le soluzioni si conoscono, ma non c'è la reale volontà di far evolvere il Paese».

Per di più, nei dieci anni dall'uscita di **MAAM**, il problema sembra non riguardare più solo le donne: «Ormai siamo tutti "returners". Tutti abbiamo una vita complessa, fatta di molti ruoli diversi che apparirebbero in competizione, ma nella realtà possono scambiarsi risorse e diventare motori di coinvolgimento e di produttività. Finché vedremo le persone "un solo ruolo alla volta", tutto questo potenziale resterà invisibile e perderemo la gioia di avere vite ricche e articolate. Se ne accorgono i giovani, che "scelgono la vita", lasciando al lavoro solo quel tanto che basta per generare reddito. Questo, però, vuol dire che non portano il cuore in ciò che fanno e minaccia di tradursi in un abbandono dell'economia al suo destino».

S. G.

