

GLI ORIZZONTI

«Adesso scardinare il pregiudizio per nuove leadership»

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 compromettere 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.

