

# RASSEGNA STAMPA.

Quando i **giornalisti**  
Sanno dirlo meglio di noi.

**#673** ARTICOLI  
Gennaio-Dicembre 2024

**LIFEED**  
FULL HUMAN POTENTIAL

## DICEMBRE

16.12

**Il Giorno**

Voglia di  
cambiare lavoro

16.12

**La Nazione**

Voglia di  
cambiare lavoro

16.12

**Corriere Economia**

Le persone  
e il lavoro al centro

11.12

**Avvenire**

La maternità è un master  
Alcune aziende lo hanno scoperto

10.12

**Vita**

Avere un figlio, 21 parole  
per un nuovo story telling

09.12

**Il Resto del Carlino**

Cambio al vertice in Lifestream  
e un nuovo Round

09.12

**Il Giorno**

Cambio al vertice in Lifestream  
e un nuovo Round

04.12

**Corriere Nuvola**

I lavoratori stanno male: il 32% di chi si dimette  
lo fa per il benessere psicofisico

29.11

**La Repubblica**

Perché la serenità  
dei dipendenti fa ricche le aziende

29.11

**Media Key**

Lifed premiata come  
Inspiring Company da Fondazione Libellula

25.11

**Wired**

Formazione, equità, sostenibilità e valorizzazione  
del capitale umano: gli ingredienti per un futuro aperto al digitale

25.11

**Vita**

Perché  
non vogliamo figli

24.11

**Borsa Italiana**

Lavoro: Polimi, 42% ha cambiato lavoro  
o vuole farlo nel 2024

23.11

**Fortune**

Poste,  
un futuro inclusivo oggi

11.11

**Vita**

Genitori  
che Storia

14.10

**Donna Moderna**

Chi sono le 5 donne  
che minacciano la tua autostima

08.10

**Giornale d'Italia**

Storielibere  
Mapi Danna

02.10

**La stampa**

Lifeed chiude un round  
di investimento da 3.5M

02.10

**Libero Quotidiano**

Lifeed chiude un round  
di investimento da 3.5M

02.10

**MilanoFinanza**

Lifeed chiude un round  
di investimento da 3.5M

01.10

**Vita**

Così una diagnosi  
mi ha resa più libera

## SETTEMBRE

30.09

**Donna Moderna**

Noi e il lavoro:  
storia d'amore e gelosia

24.09

**Corriere del Ticino**

La maternità è un master,  
le aziende dovrebbero tenerne conto

23.09

**Donna Moderna**

Scusarsi sul lavoro  
è un segno di debolezza

16.09

**Donna Moderna**

Maternità e Lavoro  
che cosa è cambiato in dieci anni

15.09

**Azione Ticino**

Chi si ferma  
non è perduto, anzi!

14.09

**IO Donna - Corriere della Sera**

Maternità e lavoro:  
le aziende che aiutano la conciliazione

# LUGLIO | AGOSTO

24.08

## [IO Donna - Corriere della Sera](#)

Occorre una nuova  
narrazione della maternità

15.07

## [La Nazione](#)

Giornata delle competenze  
giovanili

13.07

## [Avvenire](#)

Lo studio. Gli stereotipi sull'età dei dipendenti  
ostacolano lo sviluppo delle imprese

12.07

## [La Sicilia](#)

Donne  
sempre invisibili

04.07

## [Giornale di Brescia](#)

Questione di genere riflettere sui dati per  
rendere concreto il cambiamento

03.07

## [Giornale di Brescia](#)

Madri lavoratrici: ma per noi manca  
il gioco di squadra

# GIUGNO

23.06

**IO Donna - Corriere della Sera**

Caring Company - agire con il cuore è un affare

21.06

**ESG News**

Stereotipi sul lavoro, la minaccia comune per junior e senior

20.06

**La Nazione - Luce**

Junior (superficiali) vs Senior (retrogradi): quando gli stereotipi minacciano il lavoro

## MAGGIO

23.05

**Vanity Fair**

Novartis e Lifeed -  
Pietro papà in congedo

12.05

**Key4Biz**

Poste con Lifeed trasforma  
la genitorialità

12.05

**La Sicilia**

Per le madri lavoratrici cambiamenti troppo  
lenti nell'agenda della quotidianità

12.05

**La Nazione**

Festa della Mamma - Sapete come  
celebravano gli antichi greci?

09.05

**Il Sole 24 Ore**

Tante Parole eppure le mamme  
italiane restano al palo

09.05

**Corriere del Mezzogiorno**

Un evento Speciale chiamato  
Materinità

03.05

**Avvenire**

Gli Stati Generali della Natalità in Italia

## APRILE

24.04

**BancaForte**Chiara Bacilieri -  
Intervista

24.04

**BancaForte**Riccarda Zezza -  
Intervista

23.04

**Tecnomedicina**Fatturato del gruppo Chiesi  
supera i 3 miliardi di Euro

22.04

**Il Sole 24 Ore**Dal volontariato allo sport, così si allena  
l'Intelligenza emotiva alle sfide in ufficio

## MARZO

26.03

**Pedagogika**

Il dover essere un elefante nella stanza -  
scritto da Riccarda Zezza

16.03

**Cuneo Cronaca**

Poste con Lifested trasforma la genitorialità

12.03

**Vanity Fair**

Donne, mondo, tecnologia: servono modelli-  
di-riferimento

08.03

**Radio 24**

Podcast - Donne denari e lavoro: Radio 24 celebra  
la Giornata internazionale della donna

05.03

**La Sicilia**

Adesso, scardinare il pregiudizio per  
nuove leadership

# FEBBRAIO

20.02

## Giornale di Lecco

Missione Soft Skills, valorizzandole c'è più produttività

20.02

## Giornale di Como

Missione Soft Skills, valorizzandole c'è più produttività

07.02

## Il Sole 24 Ore

Welfare aziendale - come vengono sostenute le neomamme al loro rientro

## GENNAIO

- 30.01 **Affari Italiani**  
"Osserva Lavoro Milano": progetto di job shadowing per 200 ragazzi
- 30.01 **Gazzetta del Mezzogiorno**  
Milano: al via 'Osserva lavoro Milano', coinvolti oltre 200 giovani e professionisti
- 30.01 **Libero Quotidiano**  
Milano: al via 'Osserva lavoro Milano', coinvolti oltre 200 giovani e professionisti
- 30.01 **Il Foglio**  
Milano: al via 'Osserva lavoro Milano', coinvolti oltre 200 giovani e professionisti
- 24.01 **Askanews**  
Grenke dà ai collaboratori delle filiali un kit per lo smartworking
- 18.01 **Media Key**  
Alstom Italia ottiene la certificazione Top Employer 2024 e punta ad assumere 300 talenti nel corso dell'anno



## IL GIORNO



Uno studio di Polimi rileva che il 42% lo ha fatto quest'anno o ha intenzione di farlo presto. Il 36% cerca il benessere psico-fisico e solo il 19% si sente «pienamente ingaggiato»

di **Andrea Ropa**

# Voglia di cambiare lavoro La tentazione degli italiani

**INSODDISFATTI** del proprio lavoro. Demotivati dalla spiacevole sensazione di essere ai margini del progetto aziendale. È la fotografia degli italiani scattata da Polimi e Lifeed nella ricerca 'La **transilienza** al lavoro. Come valorizzare le competenze personali e trasferirle in azienda', secondo cui il 42% degli occupati ha cambiato lavoro quest'anno o ha intenzione di farlo nel prossimo futuro. Una percentuale solo leggermente inferiore a quella registrata nel periodo pandemico. Per il 36% di loro, il motivo è il malessere psico-fisico strettamente collegato al turnover: nel 2024, infatti, solo il 19% si dichiara «pienamente ingaggiata al lavoro» (rispetto al 26% del 2023) e il 12% si dice affetto da 'Quiet Quitting'. Questo trend è reso evidente anche dalle aziende: l'88% di esse ha percepito difficoltà nell'assumere nuovo personale; il 54% ha affermato che il numero dei rifiuti delle offerte di lavoro o dei candidati che si ritirano dal processo di selezione è aumentato e il 17% che i nuovi assunti cambiano lavoro dopo pochi mesi dall'assunzione.

«**La percentuale** di persone che desiderano cambiare lavoro, i bassi livelli di engagement e la difficoltà delle aziende ad essere attrattive sono segnali di malessere del mercato del lavoro - spiega Martina Mauri (nella foto), direttrice dell'Osservatorio Hr Innovation Practices del Politecnico di Milano - Quello che si sta delineando è un disallineamento tra ciò che le persone vogliono, e si aspettano, e ciò invece che le organizzazioni offrono».

**Solo** il 30% degli intervistati percepisce di essere pienamente impiegabile, il 64% ha dichiarato che

l'acquisizione di competenze e le iniziative a supporto dell'impiegabilità sono elementi fondamentali o molto rilevanti nella scelta di un nuovo lavoro. Lo studio dimostra che la maggior parte delle competenze soft (tra il 60 e il 70%) si sviluppa e si utilizza principalmente al di fuori del contesto lavorativo, in ruoli ed esperienze di vita personale: essere figli, genitori, amici, coltivare hobby e passioni, vivere cambiamenti significativi.

«**Portare** sul lavoro le competenze trasversali sviluppate nella vita personale, e viceversa, è una meta-competenza che abbiamo chiamato '**transilienza**', che ha permesso di colmare il gap di soft skills presente nell'organizzazione, migliorando l'efficacia, il coinvolgimento e il benessere» aggiunge Chiara Bacilieri, Head of Innovation di Lifeed. Inoltre le persone riescono ancora poco a mettere al servizio dell'organizzazione competenze e ruoli appresi in contesti diversi da quello lavorativo (solo il 14%). Le ragioni di tale difficoltà sono da ricercare nella cultura organizzativa e nello stile di leadership dei manager. Poi, solo il 9% dei lavoratori concorda sul fatto che il proprio manager sia in grado di valorizzare il suo potenziale e solo il 6% ha completa fiducia nella capacità dell'organizzazione di farlo.

**Tornando** alle aziende, la ricerca rileva che la mancanza di un'analisi preliminare di quelle che saranno le competenze chiave in futuro limita l'impiegabilità futura dei propri dipendenti: solo il 24% delle Direzioni Hr ha implementato azioni di sviluppo e riqualificazione, cui si aggiunge il 12% che lo farà nei prossimi mesi.

**QN LA NAZIONE**

Uno studio di Polimi rileva che il 42% lo ha fatto quest'anno o ha intenzione di farlo presto  
Il 36% cerca il benessere psico-fisico e solo il 19% si sente «pienamente ingaggiato»

di **Andrea Ropa**

# Voglia di cambiare lavoro La tentazione degli italiani

**INSODDISFATTI** del proprio lavoro. Demotivati dalla spiacevole sensazione di essere ai margini del progetto aziendale. È la fotografia degli italiani scattata da Polimi e Lifestudio nella ricerca 'La **transilienza** al lavoro. Come valorizzare le competenze personali e trasferirle in azienda', secondo cui il 42% degli occupati ha cambiato lavoro quest'anno o ha intenzione di farlo nel prossimo futuro. Una percentuale solo leggermente inferiore a quella registrata nel periodo pandemico. Per il 36% di loro, il motivo è il malessere psico-fisico strettamente collegato al turnover: nel 2024, infatti, solo il 19% si dichiara «pienamente ingaggiata al lavoro» (rispetto al 26% del 2023) e il 12% si dice affetto da 'Quiet Quitting'. Questo trend è reso evidente anche dalle aziende: l'88% di esse ha percepito difficoltà nell'assumere nuovo personale; il 54% ha affermato che il numero dei rifiuti delle offerte di lavoro o dei candidati che si ritirano dal processo di selezione è aumentato e il 17% che i nuovi assunti cambiano lavoro dopo pochi mesi dall'assunzione.

«**La percentuale** di persone che desiderano cambiare lavoro, i bassi livelli di engagement e la difficoltà delle aziende ad essere attrattive sono segnali di malessere del mercato del lavoro – spiega Martina Mauri (**nella foto**), direttrice dell'Osservatorio Hr Innovation Practices del Politecnico di Milano – Quello che si sta delineando è un disallineamento tra ciò che le persone vogliono, e si aspettano, e ciò invece che le organizzazioni offrono». **Solo** il 30% degli intervistati percepisce di essere pienamente impiegabile, il 64% ha dichiarato che

l'acquisizione di competenze e le iniziative a supporto dell'impiegabilità sono elementi fondamentali o molto rilevanti nella scelta di un nuovo lavoro. Lo studio dimostra che la maggior parte delle competenze soft (tra il 60 e il 70%) si sviluppa e si utilizza principalmente al di fuori del contesto lavorativo, in ruoli ed esperienze di vita personale: essere figli, genitori, amici, coltivare hobby e passioni, vivere cambiamenti significativi.

«**Portare** sul lavoro le competenze trasversali sviluppate nella vita personale, e viceversa, è una meta-competenza che abbiamo chiamato '**transilienza**', che ha permesso di colmare il gap di soft skills presente nell'organizzazione, migliorando l'efficacia, il coinvolgimento e il benessere» aggiunge Chiara Bacilieri, Head of Innovation di Lifestudio. Inoltre le persone riescono ancora poco a mettere al servizio dell'organizzazione competenze e ruoli appresi in contesti diversi da quello lavorativo (solo il 14%). Le ragioni di tale difficoltà sono da ricercare nella cultura organizzativa e nello stile di leadership dei manager. Poi, solo il 9% dei lavoratori concorda sul fatto che il proprio manager sia in grado di valorizzare il suo potenziale e solo il 6% ha completa fiducia nella capacità dell'organizzazione di farlo.

**Tornando** alle aziende, la ricerca rileva che la mancanza di un'analisi preliminare di quelle che saranno le competenze chiave in futuro limita l'impiegabilità futura dei propri dipendenti: solo il 24% delle Direzioni Hr ha implementato azioni di sviluppo e riqualificazione, cui si aggiunge il 12% che lo farà nei prossimi mesi.



## L'Economia

■ Poste Italiane

# LE PERSONE E IL LAVORO AL CENTRO

---

**UN IMPEGNO COSTANTE PER LA CRESCITA DI TALENTI E CARRIERE: DAL 2017 È DIMINUITA L'ETÀ MEDIA ED È CRESCIUTO IL LIVELLO DI ISTRUZIONE. LE DONNE SONO IL 54%, IL 46% TRA QUADRI E DIRIGENTI**

---

**P**oste Italiane, primo datore di lavoro in Italia con oltre 119.000 dipendenti, è impegnata nello sviluppo e valorizzazione delle proprie risorse umane, riconoscendole come elemento chiave per il successo aziendale. Le persone di Poste, infatti, sono il motore del percorso di trasformazione iniziato nel 2017.

Negli ultimi sette anni sono state effettuate **30.000 assunzioni** e questo ha contribuito a un abbassamento dell'età media del personale, passata da circa 50 anni a 47,5: persone più giovani e più esperte per affrontare le sfide future. In Poste lavorano attualmente quattro diverse generazioni: il 57% dei dipendenti ha meno di 51 anni (contro il 46% del 2017), mentre il 28% ha meno di 40 anni. Anche il livello di istruzione è in crescita: la percentuale di laureati è salita dal 12% nel 2017 al 23% nel 2023. Entro il 2028, l'azienda prevede **ulteriori 19.000 assunzioni**, puntando su innovazione e trasformazione digitale. Nel nuovo Piano Industriale **The Connecting Platform 2024-2028**, il terzo firmato dall'Amministratore Delegato Matteo Del Fante, «valorizzazione delle persone» e «diversità e inclusione» rappresentano due degli otto pilastri della strategia di sostenibilità. Grazie a queste politiche, Poste Italiane è stata riconosciuta come **Top Employer** per il quinto anno consecutivo.

### LEADERSHIP FEMMINILE E INCLUSIONE DI GENERE

Con **oltre il 54% di dipendenti donne**, Poste Italiane si distingue per la forte presenza femminile, anche ai vertici: **il 46% dei quadri e dirigenti e il 59% dei direttori degli uffici postali sono donne**. Il 97% delle dipendenti di Poste Italiane torna al lavoro dopo il congedo di maternità, un dato rilevante in un Paese dove quasi una donna su cinque non riprende a lavorare dopo la

nascita di un figlio. Tra le iniziative più recenti la **«Politica di Sostegno alla Genitorialità Attiva»**, volta a supportare madri e padri nel bilanciare lavoro e famiglia, promuovendo una genitorialità condivisa. Poste Italiane, inoltre, investe nel benessere dei dipendenti, offrendo percorsi di ascolto e coaching per le donne prima e dopo la maternità. L'obiettivo è creare un ambiente lavorativo inclusivo e innovativo, superando pregiudizi e promuovendo una cultura aziendale che valorizzi le competenze genitoriali. Il progetto **«Mums at Work»** offre coaching alle neomamme per aiutarle a bilanciare vita familiare e lavoro. Inoltre, con il programma **«Lifed Genitori»**, Poste Italiane valorizza le competenze soft sviluppate attraverso l'esperienza genitoriale.

Per il periodo di congedo di maternità/paternità Poste Italiane prevede un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità e alla produttività dell'unità produttiva di appartenenza, rispetto all'80% previsto dalla legge. Anche le disposizioni in termini di congedo parentale incluse nel CCNL, vanno oltre gli obblighi legislativi previsti dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001, in quanto entrambi i genitori hanno diritto di astenersi facoltativamente dal lavoro nei primi dodici anni di vita del bambino, invece che nei primi otto. Per il periodo di congedo parentale fruito entro il sesto anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi, ben al di sopra del 30% previsto dalla legge. Trattamento riservato anche ai genitori adottivi o destinatari di affidopreadottivo.

Tra le società del FTSE MIB settore assicurativo, Poste Italiane è stata la prima e la più grande azienda per numero di dipendenti a ricevere la certificazione **«Equal-Salary»**



per la rigorosa applicazione delle politiche retributive senza pregiudizi di genere, è entrata a far parte del «**Gender-Equality Index**», il principale indice internazionale di riferimento che valuta la qualità delle iniziative aziendali per l'eguaglianza e l'inclusione. Lo scorso novembre ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 per la sua capacità di garantire la parità di genere nell'ambiente di lavoro.

### L'IMPEGNO PER WELFARE E BENESSERE DEL PERSONALE

Poste Italiane è fortemente impegnata a migliorare la soddisfazione dei lavoratori e a rafforzare il sistema di sicurezza sociale, non solo come strumento di supporto per i dipendenti, ma anche come leva strategica per il successo e la sostenibilità dell'azienda. Il Gruppo investe nella salute dei propri lavoratori offrendo **piani di assistenza sanitaria complementare**, consulenze e campagne di sensibilizzazione sulla prevenzione. Presso la direzione generale di Roma Eur ha realizzato un proprio **Centro Medico** che offre prestazioni sani-

tarie specialistiche ai dipendenti a prezzi convenzionati.

Prevede politiche specifiche per supportare le famiglie, come gli asili nido aziendali e le borse di studio per i figli dei dipendenti. Mette a disposizione dei dipendenti anche gli **asili Poste-Bimbi** presenti a Roma e Bologna e spazi dedicati al tempo libero, come la **Casina Poste** (Roma), per promuovere attività ricreative.

L'obiettivo di promuovere il benessere dei dipendenti viene perseguito anche attraverso una vasta gamma di servizi e prestazioni come: **Poste Mondo Welfare**, programma che

**Top Employer  
per il quinto anno  
consecutivo, grazie  
a una strategia di  
sostenibilità basata  
su valorizzazione  
delle persone e  
diversità e inclusione**

consente ai dipendenti di convertire il Premio di Risultato in beni e servizi, esenti da tassazione, incentivando l'utilizzo del welfare per il migliora-

mento del proprio benessere; **Camera con Vista**, che mette a disposizione gratuitamente dei dipendenti e dei loro familiari una settimana di vacanza in località turistiche italiane; **Fiocco Giallo**, un dono speciale per festeggiare l'arrivo di un neonato e **PosteXTe**, la piattaforma intranet che offre sconti su prodotti e servizi.

### GLI IMPEGNI AL 2027

A luglio 2024, Poste Italiane ha firmato con le organizzazioni sindacali il nuovo contratto per il personale non dirigente, valido fino a dicembre 2027. L'accordo prevede un aumento salariale di 230 euro lordi medi mensili, distribuiti lungo il periodo contrattuale, con un incremento di 192 euro dei minimi tabellari. A settembre 2024, i dipendenti hanno ricevuto un bonus una tantum di 1.000 euro. Tra le altre novità, l'aumento del buono pasto giornaliero (+1,26 euro) e il miglioramento del piano di assistenza sanitaria integrativa. Anche il contributo aziendale per il Fondo di previdenza complementare **Fondoposte** è stato incrementato dal 2,3% al 2,5%. Nel 2023 Poste Italiane aveva erogato un premio straordinario di mille euro per i dipendenti del Gruppo.

[www.posteitaliane.it](http://www.posteitaliane.it)





## PARITÀ DI GENERE

# La maternità è un master Alcune aziende lo hanno scoperto

**Nonostante i tassi di occupazione e natalità italiani siano tra i più bassi d'Europa, si fa strada un nuovo modello lavorativo che mette al centro la persona e favorisce la conciliazione. Da Danone a Chiesi a Generali ecco le strategie vincenti**

Cinzia Arena

**C**ancellare il senso di colpa, quello che per anni ha accompagnato le mamme costrette a districarsi tra figli e lavoro con la paura di non fare mai abbastanza, e considerare la maternità un master, come lo ha definito ormai dieci anni fa un libro di successo. Una qualifica in più, un pieno di competenze organizzative per azzerare quel gradino che separa le donne dagli uomini quando si parla di carriera e stipendio, ma soprattutto di soddisfazione personale al lavoro. Se si guarda solo ai numeri lo sconforto non può che essere totale. L'Italia è fanalino di coda per il numero di donne che lavorano (il 56,5% contro una media europea del 70,2%), il part-time involontario e la precarietà sono armi di distruzione di ambizioni legittime e per le giovani che vivono al Sud la speranza di un'occupazione coerente con i propri studi resta una chimera. Condizioni che si traducono in un tasso di natalità ai minimi storici: 1,2 figli per

donna contro gli 1,8 della vicina Francia: appena 379mila bambini nati nel 2023 e un calo del 2% stimato per l'anno in corso. Una neomamma su cinque dà le dimissioni dopo la nascita del primo figlio secondo il report "Le equilibriste" di Save the Children. Una donna su quattro, aggiunge un recente report dell'Inapp, considera la maternità un ostacolo all'inserimento o al proseguimento nel mondo del lavoro. L'inverno demografico non è soltanto una questione occupazionale, ma l'azzeramento del dilemma carriera-figli se non è una condizione sufficiente, è comunque necessaria. Qualcosa però nel tessuto vivo delle aziende si sta muovendo: si fa strada, complice la rivoluzione del Covid che ha imposto modelli di lavoro flessibili centrati sui risultati e non sulle ore alla scrivania, una nuova mentalità. Fatta anche di donne che cambiano il sistema. Sonia Malaspina, direttrice Relazioni istituzionali Danone Italia e Grecia

e a lungo responsabile delle Risor-

se Umane del gruppo, nel suo libro "Il congedo originale" scritto insieme alla collega Marialaura Agosta (Roiedizioni) racconta la sua esperienza di mamma e manager: «Ho avuto mia figlia 17 anni fa e quando sono tornata in azienda mi sono sentita quasi in colpa, la maternità era un tabù, un problema». Quando nel 2011 è arrivata in Mellin (divisione del gruppo Danone), pensava di trovare "il paradiso delle mamme" ma si è resa conto che le donne, pur essendo il 50% della popolazione aziendale erano concentrate alla base della piramide. «Erano "una zavorra", dissi in maniera provocatoria al mio capo, eviden-





ziando l'elevato tasso di disingaggio e assentismo. Gli consiglieri di assumere degli uomini». Da quel momento in poi Malaspina si è impegnata per ribaltare quella piramide, trasformando il bilanciamento vita-lavoro in un pilastro di attrattività.

Continua a pag. 2

## Quando organizzazione fa rima con conciliazione la produttività aumenta

Cinzia Arena

Segue da pag. 1

In Danone, 100mila dipendenti nel mondo di cui 500 in Italia, il fenomeno delle grandi dimissioni post-pandemia non si è verificato e il tasso di natalità del 2022, calcolato sulla base del personale in età tra i 25 e i 45 anni, è stato dell'8%. «Siamo stati tra i primi ad inserire cinque giorni di paternità obbligatoria per i neo-papà che oggi sono 20, il doppio di quelli previsti per legge - spiega Malaspina - . Sono convinta che l'attività di cura restituisca professionisti migliori: è proprio il caso di dire che la maternità, ma vorrei dire la genitorialità, è un master come sostiene il libro di [Riccarda Zezza](#) e Andrea Vitullo». Oggi le misure adattate sono tante, con un effetto a catena sulle 500 aziende fornitrici. Intanto un welfare di 2500 euro destinato a spese sanitarie o di istruzione o di accudimento, smartworking per necessità legate all'inserimento dei figli, riunioni in modalità mista, retribuzione al 60% della maternità facoltativa, bonus e premi di produttività al 100% per le mamme in maternità. «Una delle cose che facciamo, che può sembrare banale ma è molto apprezzata, è un colloquio con la neo-mamma per farci raccontare come vive il ritorno in azienda» conclude Malaspina.

Mettere le persone al centro insomma, è l'unica strategia vincente. Sono diverse le modalità che le aziende stanno mettendo in campo: conciliazione, che vuol dire nel caso "limite" di Engineering trasformare in tempo libero aggiuntivo il premio di risultato, congedo di paternità extralarge per favorire la cultura della parità genitoriale, nel caso di Barilla dal 2024 è di 12 settimane contro i 10 giorni previsti per legge, ma anche misure di sostegno psicologico e medico alla neo-mamma, con i piani di Unicredit e Autostrade per l'Italia che prevedono un'assistenza di 12 mesi.

Grazie alla certificazione sulla parità di genere, la Unipdr 125 istituita dal governo nel 2022, tutte queste attività sono diventate misurabili. Oggi sono circa 6mila aziende certificate, con le "grandi" che fanno da apripista. Anche per Chiesi, il gruppo farmaceutico di Parma che ha oltre 7mila dipendenti di cui 2250 in Italia, la valorizzazione del talento femminile è un asse portante. «Abbiamo eliminato il gender pay gap nel 2022 le donne in posizione di leadership sono il 42,5% con una popolazione aziendale femminile pari al 56% che sale al 67% nell'ambito della ricerca» spiega Giacomo Mazzariello, vicepresidente e responsabile delle risorse umane. Chiesi è una società B Corp ed nel 2024 è al 23 posto nella classifica World's Best Workplaces. Nel contratto integrativo italiano sono previste una serie di misure dal congedo parentale facoltativo retribuito al 100% al congedo di genitorialità di 12 settimane, fruibile entro l'anno di vita del bambino oltre a 20 giorni di permessi

retribuiti per i caregiver, part-time superflessibile per chi ha figli con meno di 6 anni, contributo al pagamento della retta dell'asilo nido e della scuola materna. «Il nostro obiettivo è fare di Chiesi un luogo dove realizzarsi - spiega Arianna Conca, responsabile Diversità e inclusione - puntiamo molto sulla formazione, con un programma di mentoring per la crescita delle nostre professioniste, e sulla creazione di momenti di dialogo tra i lavoratori». Perché per combattere le disegualianze è fondamentale abbattere i muri culturali. In questa direzione va l'iniziativa "Maschi che s'immischiano" dedicata ai dipendenti per raccogliere da loro percezioni e proposte sulla parità di genere.

Nella classifica di Forbes sulle società più "amiche" delle donne (la World's Top Companies for Women) il primo posto in Italia e il nono del mondo lo ha conquistato Generali. La società leader nel settore assicurativo ha 82mila dipendenti, dei quali 15mila in Italia: l'obiettivo è ampliare il bacino delle lavoratrici in posizioni strategiche. Oggi sono il 40% a fronte di una presenza complessiva del 51%. Per farlo sono attivi diversi programmi di accelerazione della leadership con iniziative specifiche di formazione e coaching. Dal 2020 Generali è impegnata ad eliminare il divario retributivo di genere per la stessa mansione che attualmente è pari allo 0,9%. Misure di conciliazione specifiche sono previste per i genitori unici con figli sino a 14 anni. «Come Generali agiamo per essere un datore di lavoro responsabile e ci impegniamo per creare un ambiente di lavoro che consenta alle nostre persone di bilanciare al meglio le esigenze di vita privata con quelle professionali, sostenendo la famiglia in ogni sua forma e composizione - spiega Anna Nozza, direttore Risorse Umane di Generali Italia -. Infatti, oltre ad un modello avanzato di lavoro ibrido, abbiamo un ampio sistema di welfare che include asili nido aziendali e convenzionati, offriamo percorsi a supporto di neogenitori e genitori con figli adolescenti e un programma "Backto Work" per favorire il reinserimento lavorativo post congedo parentale». In questa direzione va anche un progetto unico nel suo genere: nelle sedi principali sono arrivate le quiete rooms, stanze ad uso individuale dove la mamme possono tirarsi il latte.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# Avere un figlio: 21 parole per un nuovo storytelling - Vita.it

Sara De Carli

7-10 minuti

---

Carolina Bandinelli nel suo libro *Le postromantiche* scrive che «le madri contemporanee si iscrivono a corsi di canoa e architettura del paesaggio, lavorano la notte e fanno una dieta equilibrata, fanno jogging nei parchi ghiacciati dall'inverno e mentre corrono gestiscono un cliente in call. Anche loro non mi fanno venire tanta voglia di fare dei figli».

Padre e madre sono parole che oggi riempiono di significati e sfumature diverse rispetto anche solo a 15 o 20 anni fa. Fenomeni come lo *sharenting* o l'*intensive parenting* si sono infilati in maniera pervasiva nel nostro modo di essere genitori, anche se queste espressioni magari non le abbiamo neanche mai sentite. L'aver un figlio oggi viene raccontato con toni che oscillano in maniera schizofrenica tra il registro del "vanity asset", un trofeo da esibire e di cui vantarsi, che racconta immediatamente del nostro successo o del nostro fallimento e quello della "child penalty", ossia del conto salato che avere un comporta in termini di spese o di opportunità sul lavoro.



**Lo storytelling che abbiamo costruito in un certo senso ci imprigiona. E senza dubbio dà forma anche all'immaginario di chi la scelta di essere o non essere genitore deve ancora farla.**

### **Due domande per 21 esperti**

Quali sono le parole che caratterizzano in maniera peculiare il nostro essere madri e padri oggi? E quali parole invece mancano alla narrazione? Nel magazine "Perché non vogliamo figli" abbiamo fatto queste due domande a 21 esperti tra demografi, psicologi, sociologi, operatori, esperti di comunicazione. **Ognuno di loro ha scelto se indicare una parola che manca o una parola che oggi contraddistingue la narrazione prevalente sulla genitorialità.**

Nel loro insieme, queste 21 parole restituiscono un nuovo vocabolario dell'essere padri e madri, più completo e quindi più consapevole. Perché come ha detto l'imprenditrice Riccarda Zezza agli Stati Generali della Natalità di maggio, «Le storie che ci raccontiamo influenzano ciò che noi siamo in grado di sognare. La narrazione è un perimetro e noi dobbiamo allargarlo». La parola che lei ha scelto nel magazine è "avventura", perché «un figlio è una delle possibilità che abbiamo per fiorire».



## Le parole che mancano

Sono otto le parole che mancano nel nostro racconto del diventare genitori e che invece dovrebbero esserci. Una, a sorpresa, è “amicizia”. L’ha indicata il sociologo **Stefano Laffi**, partendo dalla constatazione che per i ragazzi oggi il primo valore è l’amicizia. Nel mercato del lavoro lo abbiamo già visto: quando il lavoro è messo in contraddizione con gli amici, perde. Dobbiamo evitare di fare lo stesso errore sulla genitorialità, abbandonando un racconto che mette il figlio in competizione con le relazioni sociali. Insomma, ai giovani la diade della coppia coronata dalla nascita del figlio sta stretta, perché hanno in mente una famiglia più larga.



**Stefano Laffi**, *sociologo*

### AMICIZIA

Oggi i giovani mettono al primo posto gli amici e le relazioni sociali. Se il lavoro diventa qualcosa che depriva le relazioni sociali, ecco che dicono “no, grazie”. Lo stesso per la genitorialità: se avere un figlio ti porta a sacrificare le amicizie e ti condanna alla solitudine dell’ “io, tu e il figlio”, i giovani diranno no. **Sta maturando un’idea diversa di famiglia**: lo spazio per il figlio c’è a patto che non diventi un “tutto” soffocante.



**Gianluigi De Palo**, presidente della Fondazione per la Natalità, ha scelto la parola “libertà”, sia perché oggi «in Italia chi i figli non li vuole è libero di non farli – ci mancherebbe! – mentre chi i figli li vuole non è libero di farli, perché fare un figlio è una delle prime causa di povertà» sia perché un figlio «ti dà una libertà che non avevi: sconfigge le paure hai dentro, ti fa vivere non più schiacciato sul presente». **Giulio Costa**, psicologo, ha scelto “desiderio” spiegando che poiché tante coppie giovani oggi ripongono nella genitorialità la propria realizzazione, coppie in cui il figlio è idealizzato in termini di “dare perfezione” alla coppia, è importante invece lasciare che la genitorialità sia contaminata dal rischio del fallimento: «Liberarci dal dovere di mettere al mondo figli perfetti, ci farà sentire anche più liberi di mettere al mondo un figlio». Fiducia è la parola di **Adriano Bordignon**, presidente del Forum Famiglie.



**Adriano Bordignon**, *presidente Forum Famiglie*

## FIDUCIA

In passato gli adulti erano i detentori del potere e i giovani erano i detentori del numero: la normale sfiducia delle vecchie generazioni verso le nuove, così, non lasciava traccia. Oggi invece gli adulti sono detentori sia del potere sia del numero e così il loro sguardo critico sui giovani pesa. **Molti giovani soffrono l'impossibilità di abitare il mondo in modo “rivoluzionario”, si sentono non valorizzati:** stiamo insterilendo la loro forza generativa.



## Le parole più usate oggi per raccontare l'essere genitori

Quali sono invece le parole più usate oggi per raccontare l'essere genitori? Essere padre e madre oggi ha a che fare innanzitutto con la dimensione della "performance" (è la parola scelta da **Chiara Sità**, professoressa di pedagogia all'Università di Verona), con la "scelta" (l'ha indicata **Alessandra Minello**, demografa dell'Università di Padova), la "rinuncia" (è la parola di **Antonella Inverno** responsabile ricerca e analisi Save the Children).

La sociologa **Chiara Saraceno** ha indicato la parola "incertezza" e non c'è bisogno di dire il perché; **Mariagrazia Contini**, già ordinaria di Pedagogia all'Università di Bologna e autrice del documentario *Nove mesi dopo* ha scelto "solitudine"; **Filippo Mittino**, psicologo e psicoterapeuta parla di "narcisismo"; **Monya Ferritti**, autrice di *Sangue del mio sangue* ed esperta di analisi del linguaggio che usiamo per raccontare l'adozione e l'affido, ha messo sotto la lente la parola "sangue", facendoci riflettere su quanto bionormativismo ancora c'è nel nostro parlare di famiglia. **Ilaria Maria Dondi** giornalista, autrice di *Libere di scegliere se e come avere figli*, ha indicato la parola "privilegio".



**Ilaria Maria Dondi**, giornalista

### PRIVILEGIO

Michela Murgia ha detto che le donne ricominceranno a fare figli quando fare figli non significherà più amputare se stesse, che non significa che non voler fare sacrifici, ma non voler annullare se stessa nel solo ruolo di madre. Sono molto d'accordo. **Io non posso nemmeno immaginare la mia vita senza mio figlio, ma so di essere una privilegiata.** La scelta childfree riguarda 2 donne su 10: vuol dire che 8 su 10 vorrebbero un figlio e non lo fanno. Quello è il grande elefante nella stanza.



**Alessandro Rosina**, demografo dell'Università Cattolica che da anni cura il Rapporto Giovani dell'Istituto Toniolo, ha scelto "impotenza": «I giovani oggi guardano il futuro con un senso di impotenza e poiché la scelta di avere un figlio è una scelta che si fa nel presente ma che è vincolante per il futuro, ecco che un figlio resta come desiderio vago e generico ma poi fatica a diventare scelta progettuale, finché di rinvio in rinvio ci si trova ad aver rinunciato senza aver scelto di rinunciare».

[E poi c'è la parola che per i giovani viene prima di tutte: "ecoansia"](#). Un timore e una preoccupazione che abbiamo girato alla content creator **Elisa Nicoli**, a cui sui social hanno rinfacciato come essere madre sia in contraddizione con il suo impegno per la sostenibilità.



**Elisa Nicoli**, *creator digitale (@eco.narratrice)*

## ECOANSIA

“Diventare mamma è la cosa più insostenibile che hai fatto nella vita”: dopo che è nato mio figlio me l'hanno scritto in tanti, anche con durezza. Ovviamente **cerco di continuare ad avere comportamenti consapevoli ed educo mio figlio fin da piccolo a fare altrettanto**, ma non penso che si possa ridurre tutto a un impatto ambientale: è una visione sterile della vita. Ho messo al mondo un figlio non per me, ma perché amo la vita e spero che anche per lui sia un dono, pur con tutte le inevitabili difficoltà.

**Qui i nomi di tutti i 21 esperti che abbiamo coinvolto nel numero di VITA** dedicato a indagare il desiderio di un figlio da parte dei giovani e il racconto che facciamo dell'essere genitori: Ivo Lizzola, Stefano Laffi, Alessandra Minello, Riccarda Zezza, Chiara Sità, Giulio Costa, Elisa Nicoli, Chiara Giaccardi, Filippo Mittino, Mariagrazia Contini, Gianluigi De Palo, Ilaria Maria Dondi, Adriano Bordignon, Alessandro Rosina, Giuseppe Meli, Alessandra Decataldo, Chiara Saraceno, Anna Maria Bertoni, Monya Ferritti, Antonella Inverno, Pietro Compagnoni.



## il Resto del Carlino

Raccolti 3,5 milioni di euro: l'obiettivo è l'espansione all'estero

Entra nel board in qualità di ceo il manager Salvatore Pugliese

di **Fruzsina Szikszai**

# Cambio al vertice e un nuovo round per l'edtech Lifeed

**LIFEED, AZIENDA** di education technology che dal 2015 sta cambiando il mondo del lavoro facendo emergere le competenze soft da tutti i ruoli della vita delle persone, ha concluso con successo un bridge round di investimento, iniziato nel 2023, per un totale di 3,5 milioni di euro. L'investimento è stato sottoscritto dal Fondo Rilancio Startup, gestito da Cdp Venture Capital Sgr Spa, da Opes Italia Sicaf Euveca, da Sefea Impact Sgr e dall'ungherese Impact Ventures, già investitore in Lifeed. Il round di investimento consentirà da un lato il rafforzamento dell'offerta, attraverso l'utilizzo dell'AI generativa, dall'altro l'espansione in alcuni mercati esteri ad alto potenziale grazie a partnership con società leader nella human transformation. Inoltre, Lifeed punta al consolidamento del mercato italiano, dove conta già oltre 100 aziende clienti e 70.000 utenti.

**Per accompagnare** questa nuova fase della vita dell'azienda, entra nel board in qualità di ceo Salvatore Pugliese (**nella foto a sinistra**), già amministratore delegato di Brown Editore Spa e Tf Group Spa, che porterà importanti competenze manageriali e avvierà una nuova fase di crescita fortemente improntata sull'innovazione tecnolo-

gica, sul consolidamento del mercato italiano e sullo sviluppo internazionale. Riccarda Zezza (**nella foto a destra**), che ha co-fondato l'azienda e l'ha guidata nei primi 9 anni, portandola a ottenere investimenti in Italia e all'estero e ad essere citata come una tra le pratiche più innovative e inclusive al mondo per lo sviluppo delle competenze, assume il ruolo di chief science officer con l'obiettivo di ampliare l'impatto scientifico e definire la strategia di ricerca e sviluppo dell'azienda, con un focus sempre maggiore sui dati e sull'im-

piego dell'intelligenza artificiale.

**Lifeed, grazie** alle sue soluzioni basate sul metodo del **Life Based Learning**, si presenta oggi al mercato delle organizzazioni con una piattaforma di sviluppo digitale che misura e sviluppa il pieno potenziale umano in tutta l'organizzazione: valorizzando tutte le loro competenze di vita, le aziende migliorano le performance, aumentano la retention e potenziano l'engagement delle persone. Gli algoritmi alla base della piattaforma, permettono di costruire un'esperienza personalizzata per ogni utente, strutturata in tre fasi: scoperta, attivazione e misurazione. La piattaforma è mobile-first, si avvale dell'intelligenza artificiale per un viaggio formativo immersivo ad alto tasso di completamento (+90%) garantendo alle funzioni Hr la misurazione quantitativa dei risultati raggiunti nello sviluppo del potenziale umano, anche ai fini delle certificazioni e dei report Esg.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### COME FUNZIONA

**Gli algoritmi del sito permettono di costruire un'esperienza personalizzata per ogni utente, strutturata in tre fasi: scoperta, attivazione e misurazione**

OLTRE  
70MILA UTENTI  
COINVOLTI

Lifeed vanta 100 aziende clienti, 70.000 utenti coinvolti e 8 progetti di ricerca avviati, grazie al proprio metodo scientifico proprietario: il Life Based Learning



## IL GIORNO

Raccolti 3,5 milioni di euro: l'obiettivo è l'espansione all'estero

Entra nel board in qualità di ceo il manager Salvatore Pugliese

di **Fruzsina Szikszai**

# Cambio al vertice e un nuovo round per l'edtech Lifeed

**LIFEED, AZIENDA** di education technology che dal 2015 sta cambiando il mondo del lavoro facendo emergere le competenze soft da tutti i ruoli della vita delle persone, ha concluso con successo un bridge round di investimento, iniziato nel 2023, per un totale di 3,5 milioni di euro. L'investimento è stato sottoscritto dal Fondo Rilancio Startup, gestito da Cdp Venture Capital Sgr Spa, da Opes Italia Sicaf Euveca, da Sefea Impact Sgr e dall'ungherese Impact Ventures, già investitore in **Lifeed**. Il round di investimento consentirà da un lato il rafforzamento dell'offerta, attraverso l'utilizzo dell'AI generativa, dall'altro l'espansione in alcuni mercati esteri ad alto potenziale grazie a partnership con società leader nella human transformation. Inoltre, Lifeed punta al consolidamento del mercato italiano, dove conta già oltre 100 aziende clienti e 70.000 utenti.

**Per accompagnare** questa nuova fase della vita dell'azienda, entra nel board in qualità di ceo Salvatore Pugliese (**nella foto a sinistra**), già amministratore delegato di Brown Editore Spa e Tf Group Spa, che porterà importanti competenze manageriali e avvierà una nuova fase di crescita fortemente improntata sull'innovazione tecnolo-

OLTRE  
70MILA UTENTI  
COINVOLTI

**Lifeed** vanta 100 aziende clienti, 70.000 utenti coinvolti e 8 progetti di ricerca avviati, grazie al proprio metodo scientifico proprietario: il Life Based Learning



gica, sul consolidamento del mercato italiano e sullo sviluppo internazionale. Riccarda Zezza (**nella foto a destra**), che ha co-fondato l'azienda a l'ha guidata nei primi 9 anni, portandola a ottenere investimenti in Italia e all'estero e ad essere citata come una tra le pratiche più innovative e inclusive al mondo per lo sviluppo delle competenze, assume il ruolo di chief science officer con l'obiettivo di ampliare l'impatto scientifico e definire la strategia di ricerca e sviluppo dell'azienda, con un focus sempre maggiore sui dati e sull'im-

**COME FUNZIONA**

**Gli algoritmi del sito permettono di costruire un'esperienza personalizzata per ogni utente, strutturata in tre fasi: scoperta, attivazione e misurazione**



piego dell'intelligenza artificiale.

**Lifeed, grazie** alle sue soluzioni basate sul metodo del **Life Based Learning**, si presenta oggi al mercato delle organizzazioni con una piattaforma di sviluppo digitale che misura e sviluppa il pieno potenziale umano in tutta l'organizzazione: valorizzando tutte le loro competenze di vita, le aziende migliorano le performance, aumentano la retention e potenziano l'engagement delle persone. Gli algoritmi alla base della piattaforma, permettono di costruire un'esperienza personalizzata per ogni utente, strutturata in tre fasi: scoperta, attivazione e misurazione. La piattaforma è mobile-first, si avvale dell'intelligenza artificiale per un viaggio formativo immersivo ad alto tasso di completamento (+90%) garantendo alle funzioni Hr la misurazione quantitativa dei risultati raggiunti nello sviluppo del potenziale umano, anche ai fini delle certificazioni e dei report Esg.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



[Torna all'inizio](#)

04.12.2024 | Nuvola Corriere

I lavoratori stanno male: il 32% di chi si dimette lo fa per il benessere psicofisico



# I lavoratori stanno male: il 32% di chi si dimette lo fa per il benessere psicofisico

*admin*

5-7 minuti

---



Frustration swirl concept. Emotional burnout and depression from hard work. Character has mental ...



**di Sara Tirrito**

I lavoratori chiedono di stare bene. Secondo uno studio dell'Osservatorio Hr Innovation del Politecnico di Milano e di Lifeed, condotto su 122 organizzazioni, tra chi si è dimesso nell'ultimo anno 1 su 3 lo ha fatto mettendo il benessere psicofisico davanti al lavoro. Solo il 19% dei dipendenti si dice pienamente coinvolto nel proprio mestiere e il 12% vive in modalità "quiet quitting", cioè fa il minimo indispensabile per non essere licenziato. Il report è stato presentato nel corso del Forum delle risorse umane del 20-21 novembre a Milano, dedicato all'abilità di integrare il digitale con le competenze richieste agli hr per leggere i nuovi bisogni dei lavoratori. Emerge che le aziende hanno l'impressione di non parlare con il candidato giusto e per superare lo scollamento bisogna investire sui lavoratori come persone.



## Le richieste dei lavoratori

Secondo l'analisi di Polimi e Lifeed a rendere non più ignorabile il malessere sul posto di lavoro è stato il Covid-19. Nel 2020 è esploso il fenomeno delle grandi dimissioni ma in parallelo si è affermata una nuova cultura della carriera. «Dopo il buio della pandemia – si legge nel report – per molte persone non è stato più accettabile sacrificare il proprio benessere psico-fisico in nome del lavoro e per molti “stare bene” ha iniziato a coincidere con la possibilità di integrare nel lavoro passioni, interessi, hobby». La necessità di conciliare la realizzazione professionale con quella personale ha cambiato anche il modo in cui si reclutano i nuovi lavoratori. L'88% delle aziende prese in esame dall'Osservatorio ha riscontrato difficoltà nell'assumere nuovi dipendenti, è aumentato il numero di chi rifiuta un'offerta di lavoro o ritira la candidatura e il 17% dei nuovi assunti ha cambiato occupazione pochi mesi dopo l'assunzione. Per Martina Mauri, direttrice dell'Osservatorio Hr Innovation Practice del Politecnico di Milano, «La percentuale di persone che desiderano cambiare lavoro, i bassi livelli di engagement e la difficoltà delle aziende a essere attrattive sono segnali di malessere del mercato del lavoro, bisogna ritrovare motivazione ed energia».



## Valorizzare il lavoratore

Per uscire dal limbo, i direttori delle risorse umane stanno studiando nuovi modelli che valorizzino le persone. Questo significa innanzitutto investire sulla formazione. Solo il 30% del campione infatti percepisce di essere “impiegabile” a pieno, pensa cioè che le sue conoscenze non siano sfruttate al meglio e di non avere un valore spendibile sul mercato. Nella generazione Z sono aspetti sempre più determinanti e per il 64% dei lavoratori sono tra i requisiti essenziali nella scelta di un nuovo impiego. I modelli allo studio dei reparti Hr guardano alle soft skill. Oggi fanno la differenza nella qualità stessa del lavoro, interferendo con la capacità di adattarsi, dialogare con i colleghi, organizzarsi con flessibilità e mantenere un clima di lavoro sereno. Tuttavia, da una ricerca Lifeed che è parte dello studio, tra il 60% e il 70% delle soft skill si sviluppa fuori dal contesto lavorativo. «L’abbiamo chiamata transilienza – spiega Chiara Bacilieri, a capo dell’area Innovazione di Lifeed –, aiutare le persone a esprimere pienamente il loro potenziale sul posto di lavoro migliora l’efficacia, il coinvolgimento e il benessere». La strada sembra ancora lunga. Solo il 9% dei lavoratori ritiene che il proprio titolare sia in grado di valorizzare il suo potenziale e solo il 6% confida nella capacità dell’azienda in cui lavora di accorgersi delle sue capacità.



## Perché la serenità dei dipendenti fa ricche le aziende

LINK: [https://www.repubblica.it/economia/2024/11/29/news/perche\\_la\\_serenita\\_dei\\_dipendenti\\_fa\\_ricche\\_le\\_aziende-423762509/](https://www.repubblica.it/economia/2024/11/29/news/perche_la_serenita_dei_dipendenti_fa_ricche_le_aziende-423762509/)



Perché la serenità dei dipendenti fa ricche le aziende di Irene Maria Scalise Per l'Oms ogni anno si perdono circa 12 miliardi di giornate lavorative a causa di depressione e ansia. E pensare che ogni dollaro investito nella salute mentale ne restituisce 4 in guadagni di produttività. E in Italia pesano moltissimo i disturbi alimentari Ascolta l'articolo 29 Novembre 2024 alle 15:01 2 minuti di lettura ROMA - Un piccolo gioiello dove chiedere di andare a lavorare - se la distanza non vi spaventa - è l'azienda di marketing The Digital Picnic (TDP) a Melbourne, in Australia. La fondatrice Cherie Clonan ha stabilito regole invidiabili: ci sono solo sei giorni in ufficio al mese, il lunedì e il giovedì. La prima settimana di ogni mese è interamente dedicata al lavoro da casa, con riunioni minime. Ma secondo la Bbc si tratta di una preziosa quanto rara eccezione. Chiedimi se sono stressato, un lavoratore su tre pronto a lasciare l'occupazione di Irene Maria

Scalise 13 Novembre 2024 Quanto si perde per depressione e ansia La realtà è ben diversa. Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, le condizioni di salute mentale come depressione e ansia costano all'economia globale 1 trilione di dollari all'anno in termini di produttività persa. E il benessere psicologico è sempre più una priorità assoluta anche per i lavoratori. Il sondaggio Work in America del 2023 dell'American Psychological Association ha rilevato, ad esempio, che il 92% dei dipendenti intervistati ha affermato che è "molto" o "abbastanza importante" lavorare per un'organizzazione che valorizza il benessere emotivo e psicologico. Sempre per l'Oms ogni anno si perdono circa 12 miliardi di giornate lavorative a causa di depressione e ansia. Di più. Secondo l'Oms, ogni dollaro investito nella salute mentale restituisce 4 in guadagni di produttività,

rendendo il supporto alla salute mentale non solo un obbligo morale ma una decisione aziendale intelligente. Stress e tristezza dominano sul posto di lavoro. In Italia è record di chi 'rema contro' l'azienda Raffaele Ricciardi 12 Giugno 2024 I problemi dei disturbi alimentari in Italia Spesso il disagio si manifesta sotto forma di problemi di alimentazione. In Italia, sono circa 3,6 milioni le persone che soffrono di un Disturbo del Comportamento Alimentare, una cifra che include non solo giovani, ma anche adulti tra i 35 e i 60 anni. In un periodo storico in cui la salute mentale è sempre più rilevante, il 50% degli italiani ritiene che il supporto delle aziende in questo delicato ambito abbia un impatto determinante nella scelta di restare in un'azienda. La ricerca Un progetto di ricerca realizzato dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano (grazie alla collaborazione



tra l'azienda EdTech **Lifeed** e Animenta), fotografa come gli stereotipi più comuni sulle persone che soffrono di malattie mentali includono la percezione che queste persone siano meno competenti e poco affidabili. Inoltre, molti manager e consulenti di selezione del personale esitano ad assumere persone con disturbi psicologici. Oltre allo stigma pubblico, le persone con malattie mentali spesso interiorizzano gli stereotipi che vi sono nei confronti della malattia, applicandoli a sé stesse. L'obiettivo della ricerca è stato rompere questi stereotipi sui disturbi del comportamento alimentare, sensibilizzando il mondo del lavoro. Dall'analisi dei risultati è emerso che c'è un potenziale enorme di competenze che non viene portato sul lavoro e che le aziende non sanno di avere. Il 65% delle persone allena l'ascolto nei ruoli di vita privata mentre solo il 46% utilizza questa competenza in ambito lavorativo, c'è quindi un 19% di potenziale extra derivante dalle esperienze personali che si può portare sul lavoro. L'82% delle persone sviluppa l'empatia nella vita personale, con un potenziale extra da attivare sul lavoro del 49%. Collaborazione e comunicazione possono

incrementarsi fino al 36% attivando queste competenze latenti. Infine, anche la flessibilità ha un potenziale di sviluppo del 17% perché anch'essa viene allenata principalmente nella vita personale.



## A LIFEED IL PREMIO INSPIRING COMPANY DI FONDAZIONE LIBELLULA Premiato il progetto “Oltre gli stereotipi sui Disturbi del Comportamento Alimentare”

2-3 minuti

Lifeed, azienda di education technology che dal 2015 sta cambiando il mondo del lavoro facendo emergere le competenze soft da tutti i ruoli della vita delle persone, si è aggiudicata il “Libellula Inspiring Company”, il premio rivolto alle aziende che realizzano progetti volti a prevenire e contrastare la violenza e la discriminazione di genere, dentro e fuori il contesto di lavoro. Lifeed si è classificata prima pari merito nella categoria “AZIONI DI CURA”, con il progetto “Oltre gli stereotipi sui Disturbi del Comportamento Alimentare” nella categoria “Azioni di cura” dedicata alle aziende che hanno sostenuto e promosso un progetto di cura, un’azione a impatto sociale (es. percorso di inserimento lavorativo, percorso formativo negli ospedali, ecc).

Il progetto “Oltre gli stereotipi sui Disturbi del Comportamento Alimentare” è stato realizzato nell’ambito del corso di laurea Magistrale in Psicologia per le Organizzazioni dell’Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Si tratta di una indagine resa possibile grazie alla collaborazione tra Lifeed e Animenta, associazione non-profit che si occupa di disturbi alimentari nella loro complessità. Grazie ai dati raccolti attraverso la piattaforma Lifeed su soggetti appartenenti alla community di Animenta, è stato possibile mappare le competenze latenti che a causa dello stigma non vengono portate sul lavoro.

“È per noi un grande orgoglio vedere premiato questo progetto che è nato dal desiderio di accendere i riflettori su un tema tanto diffuso e troppo spesso avvolto da stigma: i disturbi del comportamento alimentare. Volevamo dare a un gruppo di giovani donne e uomini l’opportunità di riscoprire il proprio valore oltre la malattia, rafforzando autostima e fiducia in sé stessi nel mondo del lavoro. In Lifeed, ogni giorno valorizziamo le competenze soft che emergono esperienze di vita, risorse fondamentali nel mondo del lavoro.” – ha dichiarato Benedetta Di Cesare, Research & Innovation Analyst di Lifeed.



[Torna all'inizio](#)

25.11.2024 | Wired

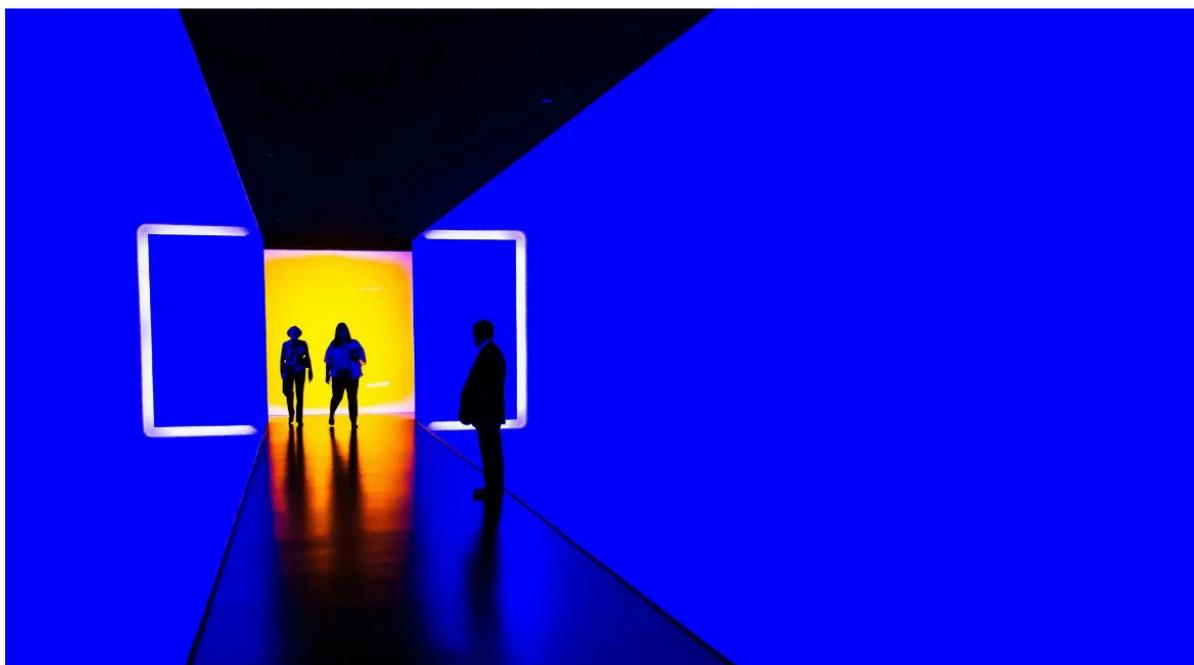
Formazione, equità, sostenibilità e valorizzazione del capitale umano:  
gli ingredienti per un futuro aperto al digitale

# WIRED

GIANLUCA DOTTI SCUOLA

## Formazione, equità, sostenibilità e valorizzazione del capitale umano: gli ingredienti per un futuro aperto al digitale

Il programma Opening Future, nato dalla collaborazione tra Intesa Sanpaolo, Google Cloud e TIM Enterprise, è focalizzato sulle competenze avanzate per scuole, PMI e startup in Italia. Con un centro d'eccellenza a Torino e iniziative specifiche, mira a creare sinergie per affrontare la trasformazione digitale, dalla valorizzazione del cloud computing alla cultura dell'innovazione





L'accelerazione digitale richiede **competenze tecnologiche** alla frontiera dell'innovazione per mantenere il passo all'interno di un mercato in rapida evoluzione. Per rispondere a questa esigenza [Intesa Sanpaolo](#), insieme a **Google Cloud** e a **TIM Enterprise**, ha lanciato nel 2021 **Opening Future**, un programma dedicato a diffondere cultura e competenze digitali tra imprese medio-piccole, startup, professionisti e studenti. Dalle tecnologie del 5G e dell'Internet of Things (IoT) all'intelligenza artificiale, l'iniziativa fin dal principio ha avuto l'obiettivo di **rafforzare la competitività italiana attraverso la formazione e l'innovazione**, creando un ponte tra formazione e mondo produttivo.

A tre anni dal via, si può dire che il programma Opening Future abbia inciso in modo concreto sul panorama delle competenze digitali in Italia, coinvolgendo **scuole, PMI, startup** e professionisti in un percorso di innovazione e crescita. Sono stati messi a disposizione percorsi personalizzati in grado di accompagnare i partecipanti nella **transizione verso un futuro tecnologico e sostenibile**. Coinvolgendo migliaia di persone e sostenendo una trasformazione digitale su larga scala, l'attenzione continua è al creare un networking capace di promuovere lo sviluppo sostenibile verso un mondo del lavoro più **equo** e anche più **digitalizzato**.

## Infrastrutture, persone e imprese

Il progetto Opening Future si inserisce all'interno del più ampio programma *Skyrocket*, un'iniziativa che si propone di fornire **formazione e supporto continuo a studenti, docenti, manager e imprenditori italiani**, aiutando ad affrontare le sfide del digitale in ambiti come la robotica, la migrazione al cloud, l'intelligenza artificiale e il fintech. Tra gli obiettivi più importanti c'è la **costituzione di un centro d'eccellenza a Torino**, finalizzato a sviluppare nuovi prodotti e soluzioni per il mercato. Questo nuovo hub tecnologico non solo facilita la [digitalizzazione delle piccole e medie imprese](#), ma funge anche da **punto di riferimento per sperimentazioni su larga scala**.



Inoltre, il progetto ambisce a determinare **benefici occupazionali**, promuovendo l'adozione di soluzioni sostenibili e high tech a supporto dell'economia nazionale. Proprio per questo sono state organizzate opportunità di networking e iniziative come il *Data Reskill Program* per lo sviluppo di quelle competenze necessarie per gestire e analizzare i dati in maniera efficace. Facendo riferimento ai dati aggiornati a giugno di quest'anno, Opening Future ha già coinvolto **16mila persone**, tra cui **5mila studenti**, erogando **oltre 1.000 ore di formazione** e supportando **143 realtà tra startup e fintech**.

## I migliori progetti e percorsi di Opening Future

Uno degli elementi distintivi di Opening Future è la sua varietà di progetti mirati, ciascuno progettato per soddisfare specifiche esigenze. Per il mondo della **scuola**, l'impegno si è concretizzato in programmi e laboratori virtuali per fare conoscere a studenti e docenti al cloud computing. Tra i più rilevanti c'è *Roll Cloud. Lavorare sulla Nuvola*, un percorso dedicato a ragazze e ragazzi delle scuole secondarie in Piemonte per esplorare la dimensione digitale attraverso attività pratiche e collaborative. Il progetto ha incluso un *Creative Day* presso l'[Area X](#) di Torino, durante il quale gli studenti, supportati dai mentor di Google Cloud e di TIM Enterprise, hanno lavorato su soluzioni innovative, come un'app per la gestione dei rifiuti e un sistema di **noleggino auto nel metaverso**. Questo momento creativo ha permesso ai giovani di perfezionare le loro idee con l'aiuto di esperti, sottolineando l'importanza dell'innovazione - e delle relative applicazioni - nel mercato del lavoro odierno.

Tra le iniziative spicca anche *Umani Digitali*, un progetto della Fondazione Mondo Digitale incentrato sul **ruolo dei digital human nelle aziende**, evidenziando l'importanza di creare un ambiente di lavoro che valorizzi l'**integrazione tra capitale umano e strumenti digitali**. Opening Future ha anche l'obiettivo di promuovere la **parità di genere** e il reskilling nelle PMI, per esempio attraverso i percorsi *SheTech*, *Lifeed* ed *Epicode*, dedicati allo sviluppo di soft skill e competenze imprenditoriali. Da ultimo, ma non per importanza, il programma di Intesa Sanpaolo **avvicina i bambini all'intelligenza artificiale** con workshop interattivi, e nel tempo ha consolidato la propria posizione come catalizzatore d'innovazione partecipando a eventi di spicco per la robotica e l'IA, come la RomeCup 2024.



Torna all'inizio

25.11.2024 | Vita

Perché non vogliamo figli



# Perché non vogliamo figli? Parliamone insieme

Presenteremo il nuovo numero di VITA giovedì 28 novembre alla libreria Verso di Corso Porta Ticinese 40, a Milano. Perché sì, perché no, cosa non va nella narrazione mainstream sulla genitorialità: un dialogo aperto con chi, nel magazine, ci ha messo la faccia

di SARA DE CARLI





Si chiamano Carlotta, Emanuele, Vittoria, Cristiano, Erica, Micheal, Manuel, Simona, Riccardo. Una ragazza alla fine ha preferito rimanere anonima. Hanno tra i 22 e i 27 anni, vengono da tutta Italia, da Como a Benevento. Per il nuovo numero di VITA li abbiamo messi intorno a un tavolo e gli abbiamo chiesto se un figlio, nel loro futuro, c'è o non c'è. Alla loro età certamente un figlio non è ancora un progetto di vita, ma quello che ci interessava era soprattutto il loro immaginario: cosa c'è nella loro mente e nel loro cuore all'idea di diventare un giorno – non oggi e non domani – padre e madre.

Dieci interviste non rappresentano un campione statistico, ma non abbiamo nemmeno chiesto prima se un figlio lo volessero o meno: su dieci persone, solo una dice che sì, vorrebbe un figlio. Tre non lo escludono. Gli altri, al momento, dicono “anche no”. Perché non vogliamo più figli? Alcune ragioni sono evidenti: la precarietà del lavoro, l'assenza di servizi, la difficoltà di conciliazione. Tutto vero, ma non basta. **Le ragioni che ci hanno raccontato fanno piazza pulita dei pregiudizi che ci fanno credere che i giovani oggi non fanno figli perché sono egoisti, narcisisti, centrati sulla propria realizzazione. Non è neanche vero d'altra parte che i giovani un figlio lo desiderano, ma il contesto gli impedisce di realizzarlo.**

**I giovani raccontano un'altra storia.**

**Presenteremo [“Perché non vogliamo figli”](#), il nuovo numero di VITA, giovedì 28 novembre alle 18,30 alla libreria Verso di Corso Porta Ticinese 40 a Milano.**

Ne parleremo con **Cristiano Romanò**, 24 anni, studente universitario, uno dei dieci giovani che hanno partecipato alla tavola rotonda; **Marta Mandile**, designer, che a un figlio ha detto sì; **Riccarda Zezza**, imprenditrice, autrice di *Maam-La maternità è un master*, una dei 25 esperti che ci hanno aiutato con le loro parole e provocazioni a riflettere sull'urgenza di riscrivere lo storytelling.



## Lavoro: Polimi, 42% ha cambiato lavoro o vuole farlo nel 2024 -2-

LINK: [https://www.borsaitaliana.it/borsa/notizie/radiocor/economia/dettaglio/lavoro-polimi-42-ha-cambiato-lavoro-o-vuole-farlo-nel-2024-2-nRC\\_2411...](https://www.borsaitaliana.it/borsa/notizie/radiocor/economia/dettaglio/lavoro-polimi-42-ha-cambiato-lavoro-o-vuole-farlo-nel-2024-2-nRC_2411...)

Lavoro: Polimi, 42% ha cambiato lavoro o vuole farlo nel 2024 -2- (Il Sole 24 Ore Radiocor) - Milano, 24 nov - I dati sul benessere psicologico e turnover lavorativo sono strettamente collegati a quelli delle persone che si dicono 'pienamente ingaggiate al lavoro' (al 19% del 2024, rispetto al 26% del 2023) e alla percentuale (12%) di chi si dice affetto da Quiet Quitting. Questo malessere e' reso evidente anche dalle organizzazioni. L'88% di loro ha percepito difficolta' nell'assumere nuovo personale: il 54% ha affermato che il numero dei rifiuti delle offerte di lavoro o dei candidati che si ritirano dal processo di selezione e' aumentato e il 17% che i nuovi assunti cambiano lavoro dopo pochi mesi dall'assunzione. Alla ricerca dell'Osservatorio Hr Innovation Practice e **Lifeed**, hanno partecipato 143 organizzazioni di medio grandi dimensioni (con piu' di 50 addetti) e appartenenti a macrosettori: Servizi 33%, Manifatturiero 36%, Digital 8%, Finance 15% e Pa 8%. Per quanto riguarda invece l'indagine sui lavoratori, e' stata svolta in

collaborazione con Doxa su 1.500 lavoratori (che lavorano come operai, impiegati, quadri o dirigenti in aziende di medio-grandi dimensioni nei macrosettori Finance, Manifatturiero, Ict, Media & Telco, Retail, altri servizi e Pa). Solo il 30% del campione percepisce di essere pienamente impiegabile, il 64% ha dichiarato che l'acquisizione di competenze e le iniziative a supporto dell'impiegabilita' sono elementi fondamentali o molto rilevanti nella scelta di un nuovo lavoro. Inoltre le ricerche condotte da **Lifeed** dimostrano che la maggior parte - tra il 60% e il 70% - delle competenze soft si sviluppano e si utilizzano principalmente al di fuori del contesto lavorativo, in ruoli ed esperienze di vita personale: essere figli, genitori, amici, coltivare hobby e passioni, vivere cambiamenti significativi. Inoltre la ricerca sui lavoratori svolta dall'Osservatorio evidenzia che le persone riescono ancora poco a mettere al servizio dell'organizzazione competenze e ruoli appresi in contesti diversi da quello lavorativo (solo il 14%). Le

ragioni di tale difficolta' sono da ricercare nella cultura organizzativa e nello stile di leadership dei manager. Poi, solo il 9% dei lavoratori concorda sul fatto che il proprio manager sia in grado di valorizzare il suo potenziale e solo il 6% ha completa fiducia nella capacita' dell'organizzazione di farlo. Chiara Bacilieri, Head of Innovation di **Lifeed**: 'Portare sul lavoro le competenze trasversali sviluppate nella vita personale, e viceversa, e' una meta-competenza che abbiamo chiamato **'transilienza'**, che ha permesso di colmare il gap di soft skills presente nell'organizzazione, migliorando l'efficacia, il coinvolgimento e il benessere". Ann (RADIOCOR) 24-11-24 14:57:10 (0321) 5 NNNN Tag Congiuntura Occupazione Lavoro Ita



# FORTUNE | ITALIA

140

FORTUNE ITALIA • BEST DIVERSITY & INCLUSION

Posteitaliane

## Un futuro inclusivo, oggi

Poste Italiane rappresenta la prima realtà di grandi dimensioni del FTSE MIB certificata secondo standard d'inclusione nazionali e internazionali

P

**OSTE ITALIANE** riconosce che la diversità è una risorsa fondamentale per il successo e la sostenibilità

del Gruppo. L'azienda ha adottato un approccio strategico che mira a creare un ambiente di lavoro finalizzato a celebrare le differenze e a promuovere l'uguaglianza delle opportunità. Le iniziative si riflettono nelle certificazioni ottenute, le quali, in ambito D&I, attestano l'impegno del Gruppo per l'inclusione, la parità di trattamento e la promozione di un ambiente di lavoro aperto a tutti. In particolare, tali certificazioni sono quelle di Diversity & Inclusion (ISO





IN COLLABORAZIONE CON **RISA**

FORTUNE ITALIA • BEST DIVERSITY & INCLUSION

141

## Per noi la diversità e l'inclusione sono parte integrante della strategia di sostenibilità

**ANDREANA ESPOSITO**

Responsabile Sviluppo sostenibile di Gruppo Poste Italiane

30415 del 2021) e di Parità di genere (UNI PdR 125 del 2022). Nel 2022, all'azienda è stata riconosciuta la sua capacità di integrare i principi di diversità e inclusione in tutti i processi di progettazione, indirizzo, controllo, coordinamento e fornitura dei servizi postali, finanziari, assicurativi e digitali. Il Gruppo rappresenta la prima realtà di grandi dimensioni del FTSE MIB certificata secondo questi standard.

Le iniziative intraprese sono varieguate. Una di queste è finalizzata a supportare la genitorialità con un congedo alternativo e il programma **Lifefeed**, che si propone di trasformare l'esperienza genitoriale in un'opportunità per lo sviluppo delle competenze professionali.

A questo si aggiungono le azioni dedicate al rafforzamento della leadership femminile - quali ad esempio la partnership con 'Valore D' - le certificazioni come Equal Salary o la valorizzazione della partecipazione femminile nelle facoltà Stem. Oggi, oltre il 53% della popolazione aziendale di Poste Italiane è composta da donne, così come il 50% del consiglio di amministrazione. L'incidenza femminile tra quadri e dirigenti è invece del 46. Riguardo al tema della disabilità, Poste ha avviato il

Progetto LIS, che prevede l'istituzione di sportelli in lingua dei segni in alcuni uffici postali.

Da segnalare: 'Noi siamo qui', iniziativa che offre supporto ai dipendenti affetti da malattie croniche o in situazioni di vulnerabilità; il progetto 'Al tuo fianco', lanciato nel 2023, che prevede un servizio di ascolto per il benessere psicologico dei dipendenti; i progetti di orientamento scolastico e professionale che favoriscono le connessioni tra scuola e mondo del lavoro. I programmi di formazione e sensibilizzazione promossi dall'azienda hanno inoltre contribuito ad accrescere la consapevolezza dei dipendenti riguardo all'importanza di un ambiente lavorativo inclusivo e diversificato, oltre a creare un senso di appartenenza più forte tra i dipendenti.

L'attestazione ISO 30415 ha certamente avuto un impatto positivo sul raggiungimento della certificazione Best in D&I 2024, consentendo all'azienda di raggiungere standard di eccellenza e di posizionarsi tra le migliori realtà per le pratiche di diversità e inclusione. L'attitudine proattiva nel perseguire standard elevati di diversità e inclusione è stata fondamentale per il successo di Poste e per la creazione di un valore sostenibile nel tempo.

In definitiva, il percorso intrapreso da Poste Italiane è una delle colonne portanti della strategia di sostenibilità adottata dal Gruppo, che prevede otto pilastri e ogni anno si arricchisce di obiettivi, progettualità e iniziative che vedono la popolazione aziendale sempre più coinvolta a tutti i livelli.

Le azioni intraprese si concentrano su diversi ambiti. Uno dei primi obiettivi riguarda il rafforzamento della presenza femminile nei piani di successione manageriale. Un altro tema chiave riguarda l'inclusione lavorativa delle persone LGBTQ+. A ciò si uniscono le misure per garantire maggiore accessibilità ai dipendenti con disabilità, sostegno della genitorialità attiva, promozione di una visione interculturale all'interno dell'azienda, un framework per favorire l'inclusione digitale e sportiva e una serie di progetti per valorizzare la neurodiversità e la differenza d'età tra le persone di Poste.

A tal proposito, l'azienda ha reso disponibili numerosi corsi di formazione per i propri dipendenti. Uno di questi, 'Le generazioni in Azienda', ha l'obiettivo di aumentare la consapevolezza sulle caratteristiche delle differenti generazioni presenti. È stato poi organizzato un webinar volto a favorire una comprensione più profonda del concetto di disabilità. Ed è stato progettato un corso e-learning che mira a promuovere una riflessione sul valore e sull'impatto del linguaggio, fornendo ai partecipanti conoscenze sulle tecniche e le modalità di comunicazione neutra. ■



**INQUADRA IL QR CODE**

per vedere l'intervista a **Andreana Esposito** Responsabile Sviluppo sostenibile di Gruppo Poste Italiane



[Torna all'inizio](#)

11.11.2024 | Vita

Chi sono le 5 donne che minacciano la tua autostima

**VITA**

2. GENITORI, CHE STORIA

## Capitolo 2

# GENITORI, CHE STORIA

**Essere madre, essere padre: quali termini oggi monopolizzano lo storytelling sulla genitorialità? E quali mancano? La risposta di 25 esperti di educazione**



PERCHÉ NON VOGLIAMO FIGLI

# Come ce la raccontiamo



Carolina Bandinelli nel suo libro *Le postromantiche* scrive che «le madri contemporanee si iscrivono a corsi di canoa e architettura del paesaggio, lavorano la notte e fanno una dieta equilibrata, fanno jogging nei parchi ghiacciati dall'inverno e mentre corrono gestiscono un

cliente in call. Anche loro non mi fanno venire tanta voglia di fare dei figli». Essere padre, essere madre: oggi senza dubbio queste parole si riempiono di significati e sfumature diverse rispetto anche solo a 15/20 anni fa. Fenomeni come lo *sharenting* o l'*intensive parenting* si sono infilati in maniera pervasiva nel nostro modo di essere genitori, anche se queste espressioni non le abbiamo mai sentite pronunciare. Di fatto la narrazione sulla genitorialità oggi è polarizzata tra le infinite rinunce che un figlio comporta e l'idillio performante che fa bella mostra di sé sui social. Il figlio stesso viene raccontato con toni che oscillano in maniera schizofrenica tra il registro del *vanity asset* e quello della *child penalty*. Quanto lo storytelling che noi stessi abbiamo costruito ci imprigiona? E quando dà forma all'immaginario di chi la scelta di essere o non essere genitore deve ancora farla? Cosa caratterizza in maniera peculiare il nostro essere madri e padri oggi? E quali parole mancano alla narrazione? Un capitolo per rispondere alle domande, accogliendo la provocazione che Riccarda Zezza, autrice di *Mam-la maternità come un master*, ha lanciato lo scorso maggio agli Stati Generali della Natalità: «Le storie che ci raccontiamo influenzano ciò che noi siamo in grado di sognare. La narrazione è un perimetro e noi dobbiamo allargarlo». Venticinque contributi di esperti per provare a farlo. E per costruire un nuovo vocabolario, più consapevole. (Sara De Carli)



2. GENITORI, CHE STORIA

## PAROLE DIMENTICATE

### Amicizia



**STEFANO LAFFI**  
sociologo - Codici

Quando chiedi ai ragazzi di immaginarsi tra dieci anni, è raro che parlino di figli. A dire il vero non c'è nemmeno un compagno o una compagna che si sveglia al loro fianco il mattino: a domanda esplicita, l'amore c'è, ma ognuno è a casa sua. Il primo valore invece è l'amicizia, la si nomina prima dell'amore. Gli amici ci sono sempre: tanti amici, comunità di amici, famiglie di amici. Oggi i giovani e le giovani vogliono godersi gli amici e le relazioni sociali e si proteggono da tutto ciò che minaccia questo stile di vita. Lo stiamo vedendo sul lavoro: se il lavoro comporta la rinuncia al weekend, alle serate in compagnia, se diventa qualcosa che depriva le relazioni sociali, i giovani dicono "no, grazie". Il lavoro, se è messo in contraddizione con gli amici, perde e quindi il lavoro deve inventarsi nuove modalità per far sì che le due cose convivano. Lo stesso rischia di accadere sulla genitorialità: se avere un figlio diventa una minaccia rispetto alla possibilità di continuare ad avere relazioni sociali significative, come qualcosa che ti porta a sacrificare le amicizie e che ti condanna alla solitudine dell'io, tu e il figlio, ecco che i giovani anche all'essere padre e madre diranno sempre più spesso no. Forse sta maturando un'idea diversa di famiglia: non più la diade della coppia coronata dalla nascita del figlio, ma una famiglia più larga, dove lo spazio per il figlio c'è a patto che non diventi un "tutto" soffocante.



### Avventura



**RICCARDA ZEZZA**  
imprenditrice, autrice di *Maam*. La maternità è un master

Quando si parla di libertà di realizzare i sogni, dobbiamo chiederci innanzitutto che cosa siamo liberi di sognare: le storie che ci raccontiamo, infatti, influenzano la nostra immaginazione. Del diventare madri e padri noi ascoltiamo una narrazione centrata sulle rinunce e sulle difficoltà, ma non c'è solo quello.

## PAROLE USATE

### Scelta



**ALESSANDRA MINELLO**  
demografa - Università di Padova

Mentre per le nostre generazioni troppo spesso la non genitorialità è una rinuncia, per le giovani generazioni la non genitorialità è più una scelta. Una survey pubblicata a maggio 2024 dall'Istat sui ragazzi e le ragazze di 11-19 anni mostra che il 70% desidera diventare genitore, mentre il 30% non vuole o non lo sa: è vero che questa scelta può essere ridefinita nel tempo, ma il 30% è un dato molto alto. Il *Rapporto Giovani* dell'Istituto Toniolo parla di un 53% di persone tra i 25 e 34 anni di età che si dichiara poco o per niente disposto ad avere figli nei tre anni successivi. Ovunque, anche nei Paesi in cui la fecondità è maggiore della nostra, si sta espandendo la quota di persone che non vuole figli, persone per cui la genitorialità non rientra nella definizione della propria identità e del proprio benessere. Pesano il tema del sovrappopolamento e la questione climatica, che fanno sorgere il dubbio etico sul mettere al mondo figli. C'è la situazione di incertezza che non riguarda solo l'ambito lavorativo e che rende difficile affrontare progetti a lungo termine. C'è anche una maggior libertà di postporre la scelta, grazie per esempio ad una maggior informazione sul *social freezing*: valuterò poi, ora ho altre priorità. Di fatto "scelta" oggi è una parola cruciale, perché questa è una generazione che lascia più spazio a percorsi di vita che non prevedono la genitorialità.



### Performance



**CHIARA SITÀ**  
associata di pedagogia - Università di Verona

L'idea che esista una "performance genitoriale" astratta — ossia che un genitore debba dimostrare competenze e comportamenti corrispondenti a uno standard di "buona genitorialità" definito dagli esperti, dai pari e dalla società — non è certo nuova. Vi è però



PERCHÉ NON VOGLIAMO FIGLI

PAROLE DIMENTICATE

Un figlio è una delle possibilità che abbiamo per fiorire: è questo è il tema. Non è l'unico, però dobbiamo dirlo che essere madre e padre è un modo possibile per fiorire come persona. Se invece la narrazione è "ridotta", la storia è incompleta, piena di stereotipi e ci obbliga a scegliere: la mia storia o la tua storia. Serve una narrazione più ampia, non la mia storia "o" la tua, ma la mia storia "e" la tua. Per me, diventare madre è stata un'avventura, nel senso di venture: un'impresa che ti fa conoscere meglio te stessa. Mi aspettavo di dover fare delle rinunce, quello che non mi aspettavo (perché nessuno me lo aveva detto) è che sarei diventata così forte: la maternità mi ha dato sicurezza, mi ha fatto diventare grande in modo diverso, mi sono sentita infinitamente responsabile e insieme mi ha dato un senso incredibile di potere, nel senso di poter far succedere le cose. E ho acquisito competenze, come in tutte le esperienze intense della vita. Non dico che sia obbligatorio avere dei figli: dico che conoscere "l'altro pezzo della storia", permette di scegliere con più libertà e consapevolezza. Saremo davvero liberi di scegliere quando avremo la libertà di immaginare, grazie a una narrazione più ampia e completa dell'esperienza della maternità.

Desiderio



GIULIO COSTA
psicologo e psicoterapeuta - Nivalis

Nella società della prestazione, anche la sessualità, la genitorialità e la procreazione sono contaminate da questa logica. Tante coppie giovani ripongono nella genitorialità la propria realizzazione, coppie in cui il figlio è idealizzato in termini di "dare perfezione" alla coppia. In quest'ottica il figlio deve essere perfetto e il timore di un fallimento - perché il figlio atteso non arriva o perché potrebbe non adempiere al ruolo che gli abbiamo dato - porta ad approcciarsi con grande stress al diventare madri e padri. Dobbiamo spostarci dalla genitorialità come dovere alla genitorialità come desiderio: il desiderio in quanto tale infatti prevede un confronto con il rischio che il figlio possa non esserci, possa essere diverso dalle nostre attese, persino che possa essere imperfetto. Nella società della prestazione, è performativo il rapporto col proprio corpo, vissuto con un approccio più estetico che

PAROLE USATE

una narrazione tutta contemporanea che assume la genitorialità come azione di un soggetto che ha effetti lineari su un altro soggetto in termini di benessere, comportamenti, esiti e persino conformazione cerebrale. Abbiamo sostituito il determinismo biologico con il determinismo della cura genitoriale, con la conseguenza che un genitore oggi sente il peso infinito del "non poter sbagliare" perché tutto ciò che dice e fa (o non dice e non fa) si ripercuote sui figli: questo è l'intensive parenting, il modello culturale in cui siamo immersi. In una società poco accogliente verso i bambini, sempre più attratta da ambienti "child-free", non potendo affermare esplicitamente che i bambini non li vogliamo, tendiamo a colpevolizzare i genitori (in particolare le madri) dicendo "visto che hai voluto fare un figlio, devi imparare a educarlo", dove "educarlo" comprende pretese impossibili come impedire che un bambino pianga durante un viaggio aereo arrecando disturbo ai passeggeri. Rimarcare l'idea di matrice neoliberale che avere figli sia una scelta di individui soli mina alla radice una visione ecologica e sistemica della genitorialità e mette sulle spalle dei genitori una pressione molto grande, per alcuni non sostenibile. In un contesto di individualismo, dove le scelte si fanno soppesandone rischi e benefici, le richieste sociali legate al diventare genitori entro questo modello performante possono certamente avere un impatto sullo stato d'animo con cui una giovane coppia si avvicina all'avventura della genitorialità, facendo prevalere sull'entusiasmo e la curiosità la preoccupazione di non essere all'altezza.

Ecoansia



ELISA NICOLI
creator digitale - @eco.narratrice

«Diventare mamma è la cosa più insostenibile che hai fatto nella vita»: dopo che è nato mio figlio me l'hanno scritto in tanti, anche con durezza. Mi sono scontrata in prima persona con un'opinione che pensavo di nicchia e che invece è molto diffusa. Da una parte c'è l'ecoansia e l'interrogarsi su che senso ha mettere al mondo un figlio che chissà cosa vivrà: è una paura che capisco, perché quello in cui vivranno i nostri figli non sarà sicuramente il mondo che abbiamo conosciuto noi. D'altra parte però l'idea di vivere in un'era felice



## 2. GENITORI, CHE STORIA

erotico. È prestazionale il modello di sessualità che arriva da internet, che porta tanti giovani a sentirsi "non all'altezza" e a ritirarsi dal campo della sessualità. Basta leggere Sally Rooney per cogliere come nelle complesse relazioni dei Millennial la sessualità non sia presente. È una generazione ossessionata dalla perdita, che ritiene più sicuro rifugiarsi nell'eternità dell'amicizia che avventurarsi nel rischio di un legame sentimentale che può interrompersi o essere tradito (anche la legittimazione del poliamore è una sorta di assicurazione rispetto al rischio di perdere qualcuno). Dal punto di vista psicologico dovremmo lasciare che la genitorialità sia contaminata dal rischio del fallimento, esplicitare che il nostro progetto di coppia può continuare indipendentemente dall'aver un figlio, riconoscere che i figli sono "altro" da noi. Liberarci dal dovere di mettere al mondo figli perfetti, ci farà sentire più liberi di mettere al mondo un figlio.

## Relazione



### CHIARA GIACCARDI

sociologa - Università Cattolica del Sacro Cuore

In una narrazione centrata sulla sovranità dell'io intesa in senso solipsistico, il figlio (con le rinunce che comporta) è percepito come una castrazione. Riscoprire invece il fatto che noi per natura "siamo relazione" ci porta a vedere l'essere madre e l'essere padre come una dilatazione dell'io. Relazione viene dal latino *referre*, "riferire qualcosa a qualcuno": l'altro che cosa mi dice? Che cosa mi permette di imparare? In quest'ottica la relazione non è un limite all'io, ma una possibilità. Inoltre la relazione non è qualcosa che noi istituamo, attivandola e spegnendola a nostro piacimento: la relazione precede l'individuo. Questo lo afferma prima di tutto la biologia, ma anche la fisica quantistica. L'altro allora non è un ostacolo, ma la condizione perché io diventi me stesso. Se pensiamo all'io come individuo solipsistico, diventando padre o madre io guadagno un'esperienza, ma perdo libertà. Invece la vita è eccedente. Il figlio è l'irruzione nella nostra vita di un altro radicalmente diverso da noi, che ci costringe a uscire da noi stessi e ci apre terreni inesplorati. Stare in una relazione non disattivabile e che continuamente ci provoca è una dilatazione dell'io perché per natura noi siamo soggetti in relazione, che si individuano grazie ad altri: più relazioni abbiamo più diventiamo noi stessi. Questo è il paradosso dell'esistenza umana, che è anche una benedizione: come scriveva Lévinas, a volte essere ostaggi dell'altro ci libera da noi stessi, dalle prigioni che ci costruiamo, dagli schemi che abbiamo ereditato e che riproduciamo senza accorgercene. Un figlio apre uno squarcio e ci rimette in movimento.

e spensierata è un'illusione che apparteneva solo a noi occidentali, perché il resto del mondo non ha mai vissuto con questa prospettiva. Quello che non capisco invece è l'accusa di aver messo al mondo un altro inquinatore, i dati che mi mandano per mostrare come fare figli sia una scelta insostenibile, quantificando ogni cosa in emissioni di gas serra. Ovviamente cerco di continuare ad avere comportamenti consapevoli (a proposito, che i pannolini lavabili siano più sostenibili è un falso mito, soprattutto se li laviamo a 60° e usiamo l'asciugatrice) ed educerò mio figlio fin da piccolo a fare altrettanto, ma non penso che si possa ridurre tutto a un impatto ambientale: è una visione sterile della vita. Ho messo al mondo un figlio non per me, ma perché amo la vita e spero che anche per lui sia un dono, pur con tutte le inevitabili difficoltà.

## Narcisismo



### FILIPPO MITTINO

psicologo, psicoterapeuta

Nelle parole dei giovani adulti mi colpisce quanto il progetto di genitorialità sia sentito oggi innanzitutto come un elemento per valorizzarsi, qualcosa che realizza la coppia. C'è un enorme investimento narcisistico sul figlio, che nasce con una missione ben precisa da compiere: quella di realizzare il progetto dei genitori. L'elemento del valorizzare un pezzo di sé diventando genitore c'è sempre stato, ma ora questa valorizzazione — in un momento di crisi di tutti gli altri ruoli — è riposta quasi in assoluto nel figlio. Di riflesso, quindi, compiere un errore a livello educativo è qualcosa che mette in crisi tutto, perché l'essere genitore è diventato il tutto. Una spinta prestazionale e performativa che è davvero un cambio di paradigma.

## Solitudine



### MARIAGRAZIA CONTINI

già ordinaria di pedagogia - Università di Bologna

Neogenitori felici: la prescrizione sociale è questa. Paura, solitudine e senso di inadeguatezza sono aspetti ancora troppo taciuti nella narrazione, così che chi vive queste emozioni lo fa con la percezione di essere sbagliato. Lo racconto nel mio documentario *Nove mesi dopo*, con le storie di alcune neomamme e lo



PERCHÉ NON VOGLIAMO FIGLI

PAROLE DIMENTICATE

Libertà



**GIANLUIGI DE PALO**  
presidente Fondazione per la Natalità

Da un lato c'è la narrazione che dice "aiuto, dobbiamo fare figli altrimenti salta tutto". Dall'altro c'è chi dice "nessuno si azzardi a imporci di fare figli". Ciò che manca in questo discorso è la libertà. Nessuno vuole convincere nessuno a fare figli: i figli non si fanno per pagare le pensioni, per dovere, perché è giusto... i figli si fanno perché si desiderano. Ma chi un figlio lo desidera, deve avere la libertà di poterlo fare. Oggi invece in Italia chi i figli non li vuole è libero di non farli — e ci mancherebbe! — mentre chi i figli li vuole non è libero di farli, perché fare un figlio è una delle prime causa di povertà. Dobbiamo passare dalle parole ai fatti. Dobbiamo mettere i giovani nelle condizioni di realizzare i loro sogni, altrimenti un figlio lo metterà al mondo solo chi ha un certo reddito, chi ha motivazioni religiose oppure chi lo ha fatto per caso: tutti, invece, devono essere liberi di scegliere. Questo è un primo aspetto per cui "libertà" è una parola che manca drammaticamente nel dibattito sulla natalità. C'è però un secondo aspetto: un figlio porta con sé vincoli e rinunce, ma ti regala anche una libertà che non avevi. Un figlio sconfigge le paure che hai dentro, ti dona l'opportunità di veder di nuovo per la prima volta il mare, amplifica la gioia, ti fa vivere non più schiacciato sulla dimensione presente ma impegnato per lasciargli un mondo più bello.

Attesa



**IVO LIZZOLA**  
già ordinario di pedagogia - Università di Bergamo

Nella cultura diffusa, avere un figlio significa programmazione e progetto. Ma la scelta di avere un figlio è prima di tutto apertura a una relazione inedita. È "attesa" alla Simone Weil, che in *La*

PAROLE USATE

mostra in maniera speculare il documentario *Papà ha bruciato i biscotti* di Jeffrey Zani. La solitudine si presenta su molti piani: non ci sono i nonni, perché vivono lontani o lavorano ancora, né fratelli e sorelle. I servizi, anche dove ci sono, presuppongono che la neomamma abbia la forza di chiedere aiuto e la competenza di cercarlo. Non ci sono gli amici, perché all'improvviso "è come se non si facesse più parte dello stesso mondo". C'è solitudine all'interno della coppia: cade la dimensione erotica, lei ha paura di non piacere più a lui, lui ha paura di non darle quella tenerezza che lei vorrebbe; lei lo sente ancora preso dal suo mondo perché continua ad andare al lavoro e ad avere relazioni sociali, lui si sente non visto, non ha dormito tutta la notte ma al lavoro nessuno si pone il problema. C'è una paradossale solitudine sul piano personale: la neomamma si sente sola rispetto a se stessa, fa fatica ad accettare i cambiamenti del suo corpo, i suoi pensieri e le sue emozioni, è come se non si riconoscesse perché c'è uno scollamento tra ciò che aveva immaginato e ciò che sta realmente vivendo. Cosa serve? Raccontare la neogenitorialità nella sua complessità, con meno retorica. E garantire servizi di accompagnamento per tutti i neogenitori, non connotati "per quelli che non sono bravi", in modo da intercettare precocemente le situazioni di vulnerabilità.

Privilegio



**ILARIA MARIA DONDI**  
giornalista, autrice di *Libere di scegliere se e come avere figli*

In passato fare un figlio non era solo un tema di desiderio: i figli in qualche modo servivano. Oggi invece i figli non servono. Fare figli oggi ha a che fare con il desiderio e la scelta (anche ancora con la convenzione, certo), ma in una società che chiede alle donne di lavorare come se non avessero figli e di prendersi cura dei figli come se non lavorassero, esser madre diventa per molte un sacrificio troppo grande: il rischio è sentirsi perennemente inadeguate e insufficienti in tutti gli ambiti della vita, esauste ma mai abbastanza. Michela Murgia ha detto che le donne ricominceranno a fare figli quando questo non significherà più amputare se stesse, che non significa non voler fare sacrifici, ma non annullare se



## 2. GENITORI, CHE STORIA

*persona e il sacro* dice che dal momento della nascita fino all'ultimo momento della vita, pur passando attraverso la delusione e la frustrazione, un uomo e una donna si aspettano sempre che venga fatto loro del bene e non del male. La vita come attesa di bene. Le giovani donne e i giovani uomini di oggi sentono con forza la responsabilità di invitare una vita dentro un mondo così duro, in un tempo in cui il futuro è difficile o quantomeno una scommessa. Avvertono la responsabilità di consegnare ai propri figli la vita non come dono ma come compito: non a caso danno nomi tratti dalla trazione, di grandi figure che hanno resistito. C'è un nucleo bellissimo in questa riflessione, perché dice di un legame forte e diverso con il futuro. Fare figli con questo sentire significa avere fede, che è qualcosa di più radicale della speranza. Significa, con Julia Kristeva, avere quell'atteggiamento per cui anche nella devastazione possiamo affermare la vita. È una discontinuità rispetto alla cultura della programmazione, del controllo, della sicurezza per sé: ha più il segno dell'operosa attenzione a cercare tutto quello che di nuovo sta nascendo e che può nascere.

## Fiducia

**ADRIANO BORDIGNON**

presidente Forum Famiglie

Fiducia è la parola che più manca, per tanti aspetti. Innanzitutto rispetto a 15/20 anni fa i giovani fanno fatica ad avere fiducia nel contesto politico e istituzionale, cioè nel quadro in cui il loro progetto personale di famiglia possa svilupparsi. Non chiedono "garanzie" per la buona riuscita del loro progetto: chiedono che il contesto sia tale per cui i loro sforzi non siano vanificati e oggi non è così. Sembra contrarsi anche la fiducia nella relazione con l'altro, anche stretta: i giovani oggi si fanno così ipercauti rispetto alle relazioni stabili e durature, alle scelte che si presentano come irreversibili. Ma il termine fiducia viene dal latino *fides* che significa corda, legame: non c'è fiducia senza legame. Ed è difficile immaginare la generatività — che non è solo quella biologica — al di fuori dei rapporti di lungo periodo e al di fuori della fiducia. Un terzo livello riguarda la fiducia in se stessi. In passato il confronto-scontro tra generazioni è sempre stato caratterizzato dal fatto che gli adulti erano i detentori del potere e i giovani erano i detentori del "numero": la normale sfiducia delle vecchie generazioni verso le nuove, così, non lasciava traccia. Oggi invece gli adulti sono detentori del potere sia del numero e così il loro sguardo critico sui giovani pesa. Molti giovani soffrono l'impossibilità di abitare il mondo in modo "rivoluzionario", si sentono non valorizzati: stiamo insterilendo la loro forza generativa. È tempo che gli

stessa nell'identità materna. Sono molto d'accordo. Io non posso nemmeno immaginare la mia vita senza mio figlio ora e non posso non riconoscere l'enorme arricchimento umano che ricevo da questa esperienza bellissima, ma questo vale per me e so di essere una privilegiata. L'indagine dell'Istituto Toniolo dice che tra le donne di 18-34 anni senza figli, il 21% non vuole averne per deliberata scelta *childfree* e il 29% è solo debolmente interessata. La scelta *childfree* riguarda 2 donne su 10. Le politiche riproduttive non dovrebbero tentare di convincere le 2 donne che non vogliono figli (e ne hanno tutto il diritto) ma rivolgersi a quelle 8 che li vorrebbero e non li fanno. Quello è il grande elefante nella stanza. I dati dicono che stiamo guardando dalla parte sbagliata. La Francia dimostra che le donne, messe nelle condizioni di non doversi amputare, i figli li fanno. Il tema è la libertà di poter scegliere, che è da una parte libertà economica, dall'altra libertà di poter essere non solo madri.

## Impotenza

**ALESSANDRO ROSINA**

demografo - Università Cattolica

È un dato di fatto che la società di oggi sia complessa, in continuo e rapido cambiamento, con grandi crisi che hanno spazzato via tutte le certezze. Si tratta di un mix esplosivo, che fa sentire i giovani singolarmente impotenti. I giovani oggi guardano verso il futuro con un senso di impotenza e poiché la scelta di avere un figlio è una scelta che si fa oggi ma che è vincolante per il domani, ecco che un figlio resta come desiderio vago e generico ma poi fatica a diventare scelta progettuale, finché di rinvio in rinvio ci si trova ad aver rinunciato senza aver scelto di rinunciare. Di fronte alla complessità degli scenari e all'incertezza del futuro, dagli anni 70 in poi la tattica delle nuove generazioni è stata quella di rendere reversibili le scelte: esco di casa ma poi torno, mi sposo ma se non funziona divorzio, trovo un lavoro ma poi lo cambio. L'unica tappa rilevante della transizione alla vita adulta rimasta irreversibile è l'aver figli. E poiché un figlio non è più avvertito come un obbligo, ecco che se non ci sono le condizioni adeguate per realizzarla (non si tratta solo degli aspetti economici, ma anche poter immaginare un futuro positivo per il proprio figlio), la scelta viene rinviata. Con una sottolineatura da fare: i giovani che sentono un contesto supportivo riescono a gestire meglio le incertezze verso il futuro. Quelli impegnati nel volontariato, nel servizio civile, in esperienze di cittadinanza attiva sentono che con la loro azione, insieme a quella degli altri, può migliorare la realtà in cui vivono e quindi sono meno intimoriti dal futuro.



PERCHÉ NON VOGLIAMO FIGLI

## PAROLE DIMENTICATE

adulti smettano di avere sui giovani uno sguardo di giudizio o di commiserazione. Meritano invece una fiducia che va esplicitata in un nuovo sguardo. Senza la fiducia non parte l'intraprendenza e — al suo interno — nemmeno l'ipotesi di "pensare" un figlio.

## Autonomia



### GIUSEPPE MELI

*incaricato nazionale Agesci Branca Rover e Scolte*

In un mondo sempre più interconnesso ma frammentato nelle relazioni, essere genitori significa navigare tra pressioni sociali e modelli educativi in continua evoluzione. Una fatica grande dei genitori di oggi è quella di trovare un equilibrio tra la protezione e l'autonomia, tra il guidare e il lasciar sperimentare. Baden-Powell credeva che "il successo nella formazione del carattere di un giovane dipende dal fare della sua crescita un'avventura", un principio applicabile anche alla genitorialità. La parola che più sentiamo mancare oggi è proprio autonomia: la genitorialità dovrebbe esprimersi attraverso una cura che mira a rendere i giovani autonomi e responsabili. Anche tanti giovani capi già ci dicono "non so se a mio figlio riuscirei a dare la stessa autonomia che i miei genitori hanno dato a me". Come genitori, è fondamentale concedere ai figli lo spazio per sperimentare, prendere decisioni e crescere attraverso l'esperienza diretta, sostenendoli senza però impedir loro di sbagliare. Bisogna dare la possibilità di affrontare le sfide, fare errori e acquisire la capacità di "rialzarsi" dopo una caduta. Non si tratta solo di educare, ma di creare un percorso di crescita reciproca, dove genitori e figli imparano insieme ad essere felici, di una felicità fatta di cura e custodia dell'altro e del mondo che ci è donato.

## PAROLE USATE

## Regret



### ALESSANDRA DECATALDO

*metodologa della ricerca sociale - Università Bicocca*

Se non avrai figli, te ne pentirai: in questo senso il concetto di regret è molto utilizzato nella narrazione della maternità e della paternità. Quello che invece è ancora tabù è il regret di chi, tornando indietro, un figlio non lo rifarebbe. A sdoganarlo è stata Orna Donath, che nel 2017 pubblicò un lavoro in cui 23 madri raccontavano il loro pentimento. Una delle donne intervistate dice che "diventare madre ti permette di realizzare un sogno, ma un sogno degli altri". Queste madri provano un grande amore per i loro figli, ma sono pentite dell'esperienza della maternità. Ci sono due forme di pentimento: una legata alle circostanze (potessi tornare indietro, non rifarei un figlio a quell'età o con quel partner) e una più intima. Quest'ultima a sua volta può essere reversibile, se legata alle condizioni psicologiche che la donna vive dopo il parto, o irreversibile, se connessa alla consapevolezza di aver fatto una scelta sbagliata, al fatto di aver capito che si tratta di un'esperienza non adatta a sé (perché ho perso il controllo della mia vita, ho perso la mia libertà, non ho più tempo da dedicare alle cose che mi piacciono, ha cambiato radicalmente gli equilibri della coppia). Smettiamo di dire ai giovani che se non fanno figli, dopo i 40 se ne pentiranno: non sarà certo questo a incoraggiare la natalità. È meglio una persona che sceglie di non diventare madre o padre piuttosto che una che lo fa e poi se ne pente per il resto della vita, con la coscienza della distanza fra il "chi sono" e il "chi avrei voluto essere".

## Incertezza



### CHIARA SARACENO

*sociologa - già Università di Torino*

Nell'orizzonte dei più giovani — direi delle donne più giovani, perché per i maschi è sempre stato così — oggi c'è una molteplicità di possibilità che ieri non



2. GENITORI, CHE STORIA

c'era: un'infinità di esperienze che si possono fare e di opportunità da esplorare. Un figlio non è al primo posto dei progetti di vita non perché lo si escluda, ma perché prima si vogliono esperire tante altre possibilità. D'altra parte, però, maschi e femmine vivono un'incertezza strutturale che sembra chiudere l'orizzonte: le guerre, il cambiamento climatico, l'economia, le pandemie, la minaccia atomica, la precarietà del lavoro... Mi irrita sentire che i giovani non fanno figli perché non sono disposti a sacrificarsi: i figli non si fanno per sacrificarsi. Il fatto è che manca un orizzonte di futuro su cui proiettarsi con fiducia. Vedo due temi legati a ciò. Il primo è che i giovani vivono troppo a lungo la dimensione di figli, non nel senso che tendano a farsi mantenere dalle famiglie di origine ma nel senso che quello è l'unico posto che la società concede loro. Difficile scegliere di diventare genitore, se l'unico ruolo che hai è quello di figlio. L'altro tema è l'evidenza che il destino di un figlio, oggi più di un tempo, in Italia, dipende dalla famiglia che si ha alle spalle. Si parla tanto di meritocrazia, ma non c'è. I ragazzi lo sanno, già da adolescenti. Proiettarsi nel futuro come genitore, sapendo che il successo di tuo figlio dipenderà in larga parte da te è una responsabilità che tanti giovani avvertono come troppo grande.

# Sangue



**MONYA FERRITTI**  
autrice di Sangue del mio sangue

Ieri come oggi la genetica e la biologia continuano a prevalere sulle biografie. Anche oggi, nell'immaginario, diventare genitori è innanzitutto lasciare qualcosa di profondo di sé: questa trasmissione intergenerazionale però ci pare ancora funzionare solo verso un figlio che ha i nostri stessi caratteri genetici. Se non fosse così, non mi spiego perché così tante poche persone prendano in considerazione l'affido o l'adozione: il fatto è che l'accoglienza richiama immediatamente l'estraneità, è vista come un fare entrare nella propria famiglia un estraneo e tale rimarrà. Dirò di più: in Italia l'accoglienza è vista con sospetto. L'adozione e l'affido sono percepite come una "buona azione" quando sono un "risarcimento" per chi non può avere figli biologici, ma se una coppia ha già figli e desidera "soltanto" allargare la propria famiglia, ecco che l'accoglienza è vista con sospetto dagli stessi servizi, come un'eccentricità. Una coppia che si avvicina all'adozione senza aver prima esperito un percorso di Pma non è ben vista, così come una coppia che fa passare troppo poco tempo dalla mancata gravidanza alla segnalazione della propria disponibilità all'accoglienza: è come se non facessero abbastanza per avere un figlio "loro". Questo cosa ci dice rispetto

all'immaginario che consegniamo ai giovani? La società del futuro deve recuperare la dimensione collettiva, solidale e reciproca per affrancarsi dall'individualismo capitalista che esalta la cultura familista contro quella dell'accoglienza.

# Realizzazione



**ANNA MARIA BERTONI**  
professoressa di psicologia - Università Cattolica

Il figlio oggi è qualcosa di molto desiderato ma come prolungamento di sé: sui social si parla molto del figlio come un "piccolo me". Elaborare il fatto che il figlio sia altro, non sia "a nostra misura", ma venga al mondo per "diventare quello che è" è da sempre un compito della genitorialità, ma nell'epoca del puerocentrismo narcisistico facciamo molta fatica a mettere quella sana distanza tra sé e il figlio, distanza che permette di educare. Se il figlio, nell'ottica del puerocentrismo narcisistico, è parte della mia identità, non posso sgridarlo perché non posso mettermelo contro, così come non posso accettare che prenda voti insufficienti a scuola perché il suo fallimento è il mio fallimento. I genitori così cedono su tutto, perché l'obiettivo non è educare un figlio o aiutarlo a trovare un posto nel mondo, ma essere amati dal figlio. I potenziali padri e le potenziali madri di oggi sono già figli di questo clima culturale e quindi hanno un atteggiamento molto orientato alla propria realizzazione personale, più che al prendersi cura di un altro da sé. Quello che non viene visto è la dimensione relazionale della persona che, in quanto capace di relazione, proprio nella relazione si realizza; la persona privandosi della relazione con un figlio si priva anche di una possibilità di realizzazione personale.

# Rinuncia



**ANTONELLA INVERNO**  
responsabile ricerca e analisi Save the Children

Con l'indagine *Domani (im)possibili*, Save the children ha esplorato i desideri e le aspirazioni dei 15-16enni. Quasi l'80% inserisce tra le aspirazioni quella di avere dei figli ed essere un buon genitore, ma quando si passa dalle aspirazioni alle aspettative, quando cioè si chiede a ragazzi e ragazze cosa riusciranno effettivamente a



## PAROLE USATE

fare, ecco che il quadro si frantuma. In particolare i ragazzi e le ragazze che vivono in condizioni di grave deprivazione economica, a 15-16 anni sono già convinti che non sarà facile uscirne. Sono rassegnati a lasciare la scuola anzitempo per andare a lavorare, chi vorrebbe andare all'università sa già che non ci andrà per i costi troppo alti, credono che quando entreranno nel mondo del lavoro non riusciranno a guadagnare a sufficienza per mantenere una famiglia. Gli adolescenti in situazioni di povertà sono consapevoli delle difficoltà che le loro famiglie vivono: dalla loro voce emergono tutte le rinunce che devono affrontare nel presente e anche quelle rispetto alle aspirazioni future. Più in generale, anche per chi non vive difficoltà economiche, è doloroso leggere nelle loro parole la convinzione che le loro aspirazioni sono destinate a restare dei sogni nel cassetto: sono ragazzi e ragazze (la forbice tra i sessi è spaventosamente larga a svantaggio delle ragazze, ancora più disilluse dei coetanei maschi) che stanno crescendo con la convinzione che nella vita non potranno realizzare il loro potenziale, che è una cosa ben diversa dalla consapevolezza che nella vita non si può realizzare tutto ciò che si desidera.

## Chat Gpt



### PIETRO COMPAGNONI

team leader linee di ascolto Telefono Azzurro

Fra i tanti dialoghi che Telefono Azzurro ha con i ragazzi e le ragazze ce n'è uno che ci ha colpito. Non possiamo dire che sia un trend: è una storia singola. La storia è quella di una ragazza con una madre che a un certo punto, per mille ragioni, ha smesso di darle attenzioni: veniva sistematicamente ignorata a livello relazionale e affettivo. Lei allora si è rivolta a Chat Gpt, costruendosi con l'intelligenza artificiale una "madre virtuale sufficientemente buona" con cui relazionarsi, che le dicesse "brava" e "ti voglio bene". Al momento è solo un frammento, che però ci fa capire che tante cose sono già cambiate nel modo in cui viviamo il nostro essere genitori e il nostro essere figli tantissime altre potrebbero stare per cambiare.



[Torna all'inizio](#)

14.10.2024 | Donna Moderna

Chi sono le 5 donne che minacciano la tua autostima

**Donna**  
moderna



# Scopri chi sono le cinque donne che minacciano la tua autostima

*Ogni giorno ci confrontiamo con almeno cinque donne che ci mandano in crisi e minacciano la nostra autostima. Ecco quali e come proteggerci*

di Riccarda Zezza

14.10.2024

SHARE



Quando ci sentiamo insicure, di solito è perché confrontiamo noi stesse con qualcosa o con qualcuno: termini di paragone che ci fanno sentire meno di quel che vorremmo, perché ci ricordano che potremmo essere “meglio di così”.

Tutte noi inciampiamo ogni giorno in almeno cinque possibilità di confronto di questo tipo, rigorosamente con donne, con diversi livelli di danno sulla nostra autostima.

## Chi sono le cinque donne che minacciano la nostra autostima

1) **Al lavoro ci confrontiamo con la vicina di scrivania:** [la collega](#), anche simpatica, che però sembra sempre un po' più organizzata, un po' meglio vestita, un po' più calma e meno affannata di noi. Anche quando piove e c'è lo sciopero dei mezzi.

2) **Nelle pause, sbirciando i social ci troviamo faccia a faccia con l'amica** che posta solo foto patinate e perfette: del nuovo taglio di capelli, della tavola apparecchiata con il centrino e dei figli bellissimi e ben vestiti, mentre guarda caso partono tutti insieme per una vacanza familiare alle Maldive.

3) **Sfogliando le riviste, il confronto che ci vede perdenti è quello con un modello di vita:** la donna in copertina che ha vinto le difficoltà ed è riuscita nei suoi obiettivi, e che ci troviamo davanti perché lei, proprio lei, dovrebbe farci sentire che anche noi, che abbiamo la metà dei suoi problemi, possiamo farcela.

4) Dietro a questi paragoni, tutto sommato “da dilettanti”, ne scorre uno ben più duro: **quello con la figlia che volevano i nostri genitori, almeno secondo noi**, perché loro non ce lo hanno mai detto apertamente. Altro che modelli: qui si tratta di eguagliare un ideale che ha radici nel complesso di Elettra, con una parte di noi che sta ancora aspettando di sentirsi dire “brava” o di arrivare a un punto in cui senso di colpa e senso del dovere si faranno fuori a vicenda.

5) Ma la più insidiosa delle donne con cui confrontarci è un'altra: è la persona che incontriamo per la prima volta da ragazzine e che non ci lascia più perché cresce con noi, e con lei cresce il nostro senso di inadeguatezza. Siamo noi stesse: è **la versione migliore di noi che vorremmo vedere allo specchio e che non saremo mai**, è il nostro “sé” ideale, quello forgiato da una cultura che ci fa inseguire la perfezione.



[Torna all'inizio](#)

14.10.2024 | Donna Moderna

Chi sono le 5 donne che minacciano la tua autostima

## Come combattere con la nostra nemica interiore

Quella donna lì non potremo batterla mai: sarà sempre un passo avanti a noi, perché nasce dalla nostra immaginazione, e l'unica chance che abbiamo per vivere in pace è quella di farcela amica e convincerla ad allearsi con noi e con le altre quattro.

Allearsi come? Per esempio, **come fanno le femmine dei Bonobo**, una specie di scimpanzè che vive secondo un modello unico di sorellanza: **quando una di loro è in pericolo lancia un urlo e tutte le altre corrono a difenderla.**

Unite, tutte insieme, possiamo vincere qualsiasi minaccia, anche quella, pericolosissima e reale, del sentirci meno di quel che realmente siamo.



[Torna all'inizio](#)

08.10.2024 | **Giornale d'Italia**

Storielibere - Mapi Danna

## IL GIORNALE D'ITALIA

*Il Quotidiano Indipendente*

### **Tim, al via partnership con Storielibere per la realizzazione di una nuova serie podcast "La Parità Non Può Aspettare"**

L'obiettivo è affrontare il tema dell'equità di genere attraverso testimonianze autentiche e storie di trasformazione al fine di stimolare un reale cambiamento

*di Redazione*

07 Ottobre 2024





[Torna all'inizio](#)

08.10.2024 | **Giornale d'Italia**

Storielibere - Mapi Danna

Affrontare il tema dell'**equità di genere** attraverso testimonianze autentiche e storie di trasformazione, con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica e stimolare un cambiamento reale e concreto. È questo l'obiettivo della serie podcast **La Parità Non Può Aspettare**, scritta a voce dalla scrittrice e storyteller **Mapi Danna** e realizzata da **Storielibere e TIM**.

Nei **quattro episodi** del podcast l'autrice approfondisce questi temi insieme a voci esperte, evidenziando come le disuguaglianze di genere siano radicate nella cultura e nell'educazione e sottolineando l'**urgenza di abbattere i muri** che ancora impediscono il raggiungimento della parità. Il gender gap, infatti, non si limita all'ambito lavorativo, ma tocca ogni aspetto della nostra vita, dalle relazioni personali a quelle più intime.

Nel primo episodio, disponibile da oggi su tutte le principali piattaforme di ascolto e su [storielibere.fm](https://storielibere.fm), Mapi Danna dialoga con **Alexa Pantanella**, esperta di linguaggi inclusivi, per analizzare i meccanismi linguistici ancora intrinsecamente patriarcali e il loro impatto concreto sulle persone e sulla società.

Nel secondo episodio con Mapi Danna ci sarà **Andrea Colamedici**, filosofo e scrittore, e insieme esploreranno il significato e le sfide della paternità moderna.

**Sofia Redigolo**, nel terzo episodio della serie, affronterà il tema della violenza di genere. Nell'ultimo episodio della stagione, **Riccarda Zezza** racconterà come il lavoro di cura e le transizioni di vita possano trasformarsi in una palestra di formazione di competenze soft.



# LA STAMPA

## Lifed, bridge round da 3,5 milioni di euro. Salvatore Pugliese nuovo CEO

Publicato il 02/10/2024 Ultima modifica il 02/10/2024 alle ore 14:58 Telegiornale

2-3 minuti

**Lifed**, società EdTech italiana fondata nel 2025 che crea soluzioni innovative per lo sviluppo del capitale umano, ha concluso un **bridge round di investimento**, iniziato nel 2023, per un totale di **3,5 milioni di euro**. L'investimento è stato sottoscritto dal Fondo Rilancio Startup, gestito da CDP Venture Capital SGR, da Opes Italia Sicaf Euveca, da SEFEA Impact SGR e dall'ungherese Impact Ventures, già investitore in Lifed.

Il round di investimento consentirà da un lato il **rafforzamento dell'offerta**, attraverso l'utilizzo dell'AI generativa, dall'altro l'**espansione in alcuni mercati esteri** ad alto potenziale grazie a partnership con società leader nella human transformation. Inoltre, Lifed punta al consolidamento del mercato italiano, dove conta già oltre 100 aziende clienti e 70.000 utenti.

Per accompagnare questa nuova fase della vita dell'azienda, entra nel board in qualità di **CEO Salvatore Pugliese**, già CEO di Brown Editore e TF Group. **Riccarda Zezza**, che ha co-fondato l'azienda e l'ha guidata nei primi 9 anni, assume il ruolo di **Chief Science Officer** con l'obiettivo di ampliare l'impatto scientifico e definire la strategia di ricerca e sviluppo dell'azienda.

"Questo bridge round di investimento proietta Lifed in un **piano di sviluppo ambizioso** che è stato colto pienamente dai nostri partner e che ci consentirà di proiettarci al 2025 con l'apertura di nuovi mercati, alcuni già identificati come il Messico, il Regno Unito e la Svizzera, altri ancora da identificare - ha dichiarato Pugliese - Ho deciso di affrontare questa sfida perché sono convinto che in un mondo sempre più "AI-centrico", freneticamente improntato alla ricerca di automazione di processi ed operazioni ci siano delle capacità umane che non saranno mai sostituite: empatia, creatività, pensiero critico, ad esempio".



[Torna all'inizio](#)

02.10.2024 | MilanoFinanza

Lifeed chiude un round di investimento da 3.5M

# Libero Quotidiano.it

## Imprese: Lifeed chiude un round di investimento da 3,5 milioni di euro

Ivan Rota

5-7 minuti



Roma, 2 ott. (Adnkronos/Labitalia) - Lifeed, azienda di education technology che dal 2015 sta cambiando il mondo del lavoro facendo emergere le competenze soft da tutti i ruoli della vita delle persone, ha concluso con successo un bridge round di investimento, iniziato nel 2023, per un totale di 3,5 milioni di euro. L'investimento è stato sottoscritto dal Fondo Rilancio Startup, gestito da Cdp Venture Capital Sgr Spa, da Opes Italia Sicaf Euveca, da Sefea Impact Sgr e dall'ungherese Impact Ventures, già investitore in Lifeed. Il round di investimento consentirà da un lato il rafforzamento dell'offerta, attraverso l'utilizzo dell'AI generativa, dall'altro l'espansione in alcuni mercati esteri ad alto potenziale grazie a partnership con società leader nella human transformation. Inoltre, Lifeed punta al consolidamento del mercato italiano, dove conta già oltre 100 aziende clienti e 70.000 utenti.



Per accompagnare questa nuova fase della vita dell'azienda, entra nel board in qualità di Ceo Salvatore Pugliese, già amministratore delegato di Brown Editore Spa e TF Group Spa che porterà importanti competenze manageriali e avvierà una nuova fase di crescita fortemente improntata sull'innovazione tecnologica, sul consolidamento del mercato italiano e sullo sviluppo internazionale. Riccarda Zezza, che ha co-fondato l'azienda e l'ha guidata nei primi 9 anni, portandola a ottenere investimenti in Italia e all'estero e ad essere citata come una tra le pratiche più innovative e inclusive al mondo per lo sviluppo delle competenze nello studio 'The skilling challenge' condotto da Ashoka e McKinsey & Company, assume il ruolo di Chief Science Officer con l'obiettivo di ampliare l'impatto scientifico e definire la strategia di ricerca e sviluppo dell'azienda, con un focus sempre maggiore sui dati e sull'impiego dell'intelligenza artificiale.

Lifeed, grazie alle sue soluzioni basate sul metodo del Life Based Learning, si presenta oggi al mercato delle organizzazioni con una piattaforma di sviluppo digitale che misura e sviluppa il pieno potenziale umano in tutta l'organizzazione: valorizzando tutte le loro competenze di vita, le aziende migliorano le performance, aumentano la retention e potenziano l'engagement delle persone. Gli algoritmi alla base della piattaforma, permettono di costruire un'esperienza personalizzata per ogni utente, strutturata in tre fasi: scoperta, attivazione e misurazione. La piattaforma è mobile-first, si avvale dell'intelligenza artificiale per un viaggio formativo immersivo ad alto tasso di completamento (+90%) garantendo alle funzioni Hr la misurazione quantitativa dei risultati raggiunti nello sviluppo del potenziale umano, anche ai fini delle certificazioni e dei report Esg.



“Questo bridge round di investimento proietta Lifeed in un piano di sviluppo ambizioso che è stato colto pienamente dai nostri partner e che ci consentirà di proiettarci al 2025 con l'apertura di nuovi mercati, alcuni già identificati come il Messico, il Regno Unito e la Svizzera, altri ancora da identificare. Ho deciso di affrontare questa sfida perché sono convinto che in un mondo sempre più 'Ai-centrico', freneticamente improntato alla ricerca di automazione di processi ed operazioni ci siano delle capacità umane che non saranno mai sostituite: empatia, creatività, pensiero critico, ad esempio. Il mio obiettivo è quello di lavorare con Riccarda Zezza e con un team di grande valore per offrire al mercato una piattaforma rivoluzionaria capace di misurare il potenziale dei talenti dando all' AI il giusto ruolo di co-pilota, e non di pilota assoluto”, ha dichiarato Salvatore Pugliese, Ceo di Lifeed.

“Sono molto orgogliosa di questo traguardo e so che l'ingresso di Salvatore Pugliese porterà Lifeed in una nuova fase di crescita: si tratta di un 'passaggio generazionale', quello tra i fondatori e un top management qualificato, che solo le startup più fortunate possono permettersi quando puntano alla fase di 'scaleup', e ci riesce meno del 5% delle startup, quindi abbiamo ragione di festeggiare”, ha affermato Riccarda Zezza, founder di Lifeed. “Noi puntiamo tutto sullo sviluppo umano: la parte 'soft' su cui sembra meno facile avere un impatto, ma che poi ha a sua volta un impatto su tutto il resto. Lo facciamo con una rivoluzione nella formazione: un'esperienza di apprendimento che si adatta alla vita delle persone, e la trasforma in una palestra di formazione continua di competenze soft. Questo metodo rompe gli stereotipi che limitano le capacità delle cosiddette 'minoranze', arrivando a raddoppiare produttività, coinvolgimento e leadership di donne, giovani, ageing workforce, genitori, caregiver e returner”, ha concluso.

Il round di investimento e il piano di sviluppo arrivano a 10 anni dall'uscita in libreria di Maam, maternity as a Master, il libro scritto da Riccarda Zezza che ha gettato le basi del modello di Lifeed, avviando l'avventura imprenditoriale e di innovazione del mercato del lavoro dell'autrice, che oggi si rinnova ulteriormente anche grazie al potenziale offerto dall'AI.



[Torna all'inizio](#)

02.10.2024 | **Libero Quotidiano**

Lifeed chiude un round di investimento da 3.5M

# MILANO FINANZA

## **Lifeed chiude un round di investimento da 3,5 milioni di euro. Salvatore Pugliese nuovo ceo**

Grazie a questo finanziamento, l'azienda co-fondata da Riccarda Zezza aumenta gli investimenti nell'AI generativa e avvia l'espansione all'estero. Entra nel board in qualità di ceo Salvatore Pugliese, già amministratore delegato di Brown Editore e TF Group

di Francesca Gerosa



Salvatore Pugliese, ceo di Lifeed

Lifeed ottiene i fondi per crescere all'estero. L'azienda di education technology ha concluso con successo un bridge round di investimento, iniziato nel 2023, per un totale di 3,5 milioni di euro. L'investimento è stato sottoscritto dal Fondo Rilancio Startup, gestito da Cdp Venture Capital Sgr, da Opes Italia Sicaf Euveca, da Sefea Impact Sgr e dall'ungherese Impact Ventures, già investitore in Lifeed.



## Lifeed aumenta gli investimenti nell'AI generativa

L'investimento consentirà da un lato il rafforzamento dell'offerta, attraverso l'utilizzo dell'AI generativa, dall'altro l'espansione in alcuni mercati esteri ad alto potenziale grazie a partnership con società leader nella human transformation. Inoltre, Lifeed punta al consolidamento del mercato italiano, dove conta già oltre 100 aziende clienti e 70.000 utenti.

- *Leggi anche: [Lifeed con Res dà vita ai nuovi modelli di AI, rivelano i talenti nascosti dei lavoratori](#)*

## La fondatrice Riccarda Zezza plaude al passaggio generazionale

Riccarda Zezza, che ha co-fondato l'azienda e l'ha guidata nei primi 9 anni, portandola a ottenere investimenti in Italia e all'estero, assume il ruolo di chief science officer con l'obiettivo di ampliare l'impatto scientifico e definire la strategia di ricerca e sviluppo dell'azienda, con un focus sempre maggiore sui dati e sull'impiego dell'intelligenza artificiale. «Sono molto orgogliosa di questo traguardo e so che l'ingresso di Salvatore Pugliese porterà Lifeed in una nuova fase di crescita : si tratta di un passaggio generazionale, quello tra i fondatori e un top management qualificato, che solo le startup più fortunate possono permettersi quando puntano alla fase di scaleup - e ci riesce meno del 5% delle startup, quindi abbiamo ragione di festeggiare», ha commentato Riccarda Zezza.

## Le funzioni della piattaforma di sviluppo digitale

Lifeed, grazie alle sue soluzioni basate sul metodo del Life based learning, vanta una piattaforma di sviluppo digitale che misura e sviluppa il pieno potenziale umano in tutta l'organizzazione: valorizzando tutte le loro competenze di vita, le aziende migliorano le performance, aumentano la retention e potenziano l'engagement delle persone. Gli algoritmi alla base della piattaforma permettono di costruire un'esperienza personalizzata per ogni utente, strutturata in tre fasi: scoperta, attivazione e misurazione. La piattaforma è mobile-first, si avvale dell'intelligenza artificiale per un viaggio formativo immersivo ad alto tasso di completamento (+90%) garantendo alle funzioni HR la misurazione quantitativa dei risultati raggiunti nello sviluppo del potenziale umano, anche ai fini delle certificazioni e dei report Esg.



- Leggi anche: [Intelligenza artificiale, come individuare i settori azionari vincitori della rivoluzione AI? La guida da Amundi](#)

«Questo bridge round di investimento proietta Lifed in un piano di sviluppo ambizioso che è stato colto pienamente dai nostri partner e che ci consentirà di proiettarci al 2025 con l'apertura di nuovi mercati, alcuni già identificati come il Messico, il Regno Unito e la Svizzera, altri ancora da identificare. Ho deciso di affrontare questa sfida perché sono convinto che in un mondo sempre più AI-centrico, freneticamente improntato alla ricerca di automazione di processi ed operazioni ci siano delle capacità umane che non saranno mai sostituite: empatia, creatività, pensiero critico, ad esempio. Il mio obiettivo è quello di lavorare con Riccarda Zezza e con un team di grande valore per offrire al mercato una piattaforma rivoluzionaria capace di misurare il potenziale dei talenti dando all' AI il giusto ruolo di co-pilota, e non di pilota assoluto», ha dichiarato il neo ceo, Salvatore Pugliese. (riproduzione riservata)



[Torna all'inizio](#)

01.10.2024 | Vita

Così una diagnosi mi ha resa più libera

**VITA**

Riccarda Zezza

## Così una diagnosi mi ha resa più libera

di VERONICA ROSSI





Perché fare una valutazione del proprio funzionamento neurologico in età adulta? Secondo l'imprenditrice sociale **Riccarda Zezza**, che da poco ha ricevuto una diagnosi di autismo, è cruciale per conoscere se stessi e per legittimare i propri bisogni

Conoscere se stessi non è facile come sembra: la nostra identità è formata da tanti tasselli, piccoli e grandi, che non finiamo mai di scoprire. Lo sa bene **Riccarda Zezza**, imprenditrice sociale e scrittrice, che qualche giorno fa ha dichiarato in un post sui social di aver ricevuto una diagnosi di autismo a 52 anni.

Qual è il senso di cercare una diagnosi in età adulta?

Perché conoscersi è sempre utile; non bisogna avere paura di conoscersi meglio. Una diagnosi a 52 anni ha un senso sia per il passato, che per il futuro e il presente. **Aiuta a comprendere certi avvenimenti della tua infanzia e della tua adolescenza, ma anche a porti in modo diverso nel presente: le mie caratteristiche, che pensavo dipendessero dall'essere strana, ora hanno un nome.** La diagnosi, quindi, serve a fare pace col passato e avere relazioni migliori nel presente con gli altri e con te stesso.

Cosa l'ha fatta pensare di poter essere autistica?

I miei figli sono neurodivergenti, hanno un alto potenziale cognitivo. L'ho scoperto nel 2016; ho cominciato, quindi a frequentare questo tema e ho capito di avere delle caratteristiche in comune con loro. Però non pensavo di essere autistica, non mi è mai nemmeno venuto in mente. Poi una persona, un'altra Ashoka fellow (imprenditori sociali innovativi, membri dell'organizzazione [Ashoka](#). ndr), ha iniziato a dirmi che avrei potuto essere autistica e a consigliarmi di fare una valutazione.

La diagnosi serve a fare pace col passato e avere relazioni migliori nel presente con gli altri e con te stesso.



È meglio, quindi, ricevere una diagnosi da adulti?

Dipende. Io ai miei figli ho sempre parlato della loro neurodivergenza, fin da piccoli, perché essere ad alto potenziale cognitivo è un'etichetta che non spaventa. L'autismo invece si porta ancora dietro tanti stereotipi e tanta fragilità agli occhi della gente. Non dico che non si debba saperlo, ma forse per i bambini potrebbe dar luogo a interpretazioni troppo strette. **Credo che l'autismo oggi non sia rappresentato ancora in maniera corretta, soprattutto per le donne.** Non è giusto che si porti dietro un'etichetta così disabilitante. La neurodivergenza è uno spettro molto ampio, che racchiude caratteristiche di vario tipo, con fragilità e punti di forza: la società non è ancora in grado di cogliere tutta questa complessità.

Cosa risponde a chi dice che siamo tutti un po' autistici?

Che è vero (ride). In realtà quando te lo dicono per un momento ti irriti anche un po', perché ti sembra che stiamo sminuendo qualcosa di molto specifico. È l'opposto della discriminazione, è un po' un "buttarla in caciara". In realtà, se poi ci pensi, è una bella prospettiva: **sicuramente esiste uno spettro ampio che riguarda il funzionamento del cervello umano, che ci rende tutti diversi.** Ciascuno di noi ha dei tratti particolari e più li riconosciamo meglio stiamo, noi e gli altri. Diverse persone, dopo aver parlato con me, hanno detto «Voglio fare anche io la valutazione». Vuol dire che ne parlo nel modo giusto, perché non la faccio sembrare una cosa pesante. Magari viene fuori che non hai i tratti dell'autismo, ma scopri parti di te che è interessante conoscere. Ti fanno, per esempio, anche la valutazione del Qi (Quoziente intellettivo, ndr), che secondo me è parzialissima – si basa tutta su menti razionali e maschili – ma in ogni caso ti porta a sapere come processi le informazioni, in cosa sei più veloce e in cosa più lento.

Ciascuno di noi ha dei tratti particolari e più li riconosciamo meglio stiamo, noi e gli altri.



Lei scrive anche che userà questa diagnosi “come scusa”. In che senso?

Meno male che sono autistica, perché faccio un sacco di “incidenti diplomatici”. Pensavo dipendesse dalla mia incapacità di fondo nelle relazioni umane, ho delle caratteristiche per cui vado in ansia in determinate situazioni oppure non riconosco le persone. E se le riconosco non so che dire, ho problemi enormi nel parlare del più e del meno. Se discutiamo di qualcosa che mi piace posso andare avanti a parlare e ascoltare per ore e ore, se invece dell’argomento non mi importa nulla faccio molta fatica a sembrare interessata. Mi domando sempre come facciano gli altri. **Di queste caratteristiche ho dovuto scusarmi per tutta la vita, adesso mi scuso, certo, ma almeno ho una giustificazione.** Quando mi chiedono di sedermi in mezzo alla platea ora dico di no, perché mi viene l’ansia.

Non sarebbe bello che non servisse una diagnosi per dire una cosa come questa?

Assolutamente sì. La società però funziona per regole sociali condivise, che sono quelle che fanno sentire al sicuro la media delle persone. Se non ci fossero, dovremmo continuamente spiegare tutto a tutti. Credo ci siano dei momenti in cui è importante sapere che puoi spiegare le tue differenze e non considerarle un limite, però penso anche che le regole sociali servano. Però devono aggiornarsi, diciamo, con l’aggiornamento degli esseri umani, perché ogni volta che crei una regola, immediatamente stai creando anche un’esclusione. **L’importante è essere in grado di mettere in discussione queste norme, arricchirle; il problema nasce quando rimangono indietro rispetto alla società, come accade oggi per noi.**

La diagnosi le permetterà anche di essere più indulgente con sé stessa?

Una novità è che mentre prima mi limitavo, adesso capita che canti a voce alta per strada, quando cammino ascoltando musica. Sicuramente ci sono delle cose che mi affaticano e cercherò di farle meno, ma ci sono anche delle cose che mi fanno sentire libera e mi fanno stare bene, che vorrei



La diagnosi le permetterà anche di essere più indulgente con sé stessa?

Una novità è che mentre prima mi limitavo, adesso capita che canti a voce alta per strada, quando cammino ascoltando musica. Sicuramente ci sono delle cose che mi affaticano e cercherò di farle meno, ma ci sono anche delle cose che mi fanno sentire libera e mi fanno stare bene, che vorrei provare a far di più. Si dice che le persone, quando ricevono la diagnosi, sembrano più autistiche. **La verità è che ti senti libero di fare delle cose che prima non facevi.**

dice che le persone, quando ricevono la diagnosi, sembrano più autistiche. La verità è che ti senti libero di fare delle cose che prima non facevi.

Per esempio?

Perdermi nei miei pensieri, muovere le dita e le mani in maniera più intenzionale di come facevo prima, quando cercavo di limitarmi, partecipare a meno riunioni, soprattutto se online. Chiaramente quest'ultima cosa me la gioco, lo posso fare, ma poi accumulo un certo livello di stanchezza. È chiaro che questa libertà si abbina a un'età in cui sono anche più sicura a dire certe cose, immagino che se avessi trent'anni sarebbe diverso. Quando ho ricevuto la diagnosi ho avuto un iniziale momento di paura, perché ho pensato che entravo in una popolazione che viene percepita come "aliena", "debole". Mi sono anche preoccupata che questo mi portasse troppo lontana dalla vita di tutti i giorni. **Invece ora ho capito che – come le altre cose che sono, madre, figlia, imprenditrice, ricercatrice – è qualcosa che fa parte di me.** Pensavo anche di lavorarci su: ancora prima mi ero già iscritta a un master in neuroscienze. Su questo tema c'è tanto da dire e da ricercare, quello che sappiamo è molto limitato.

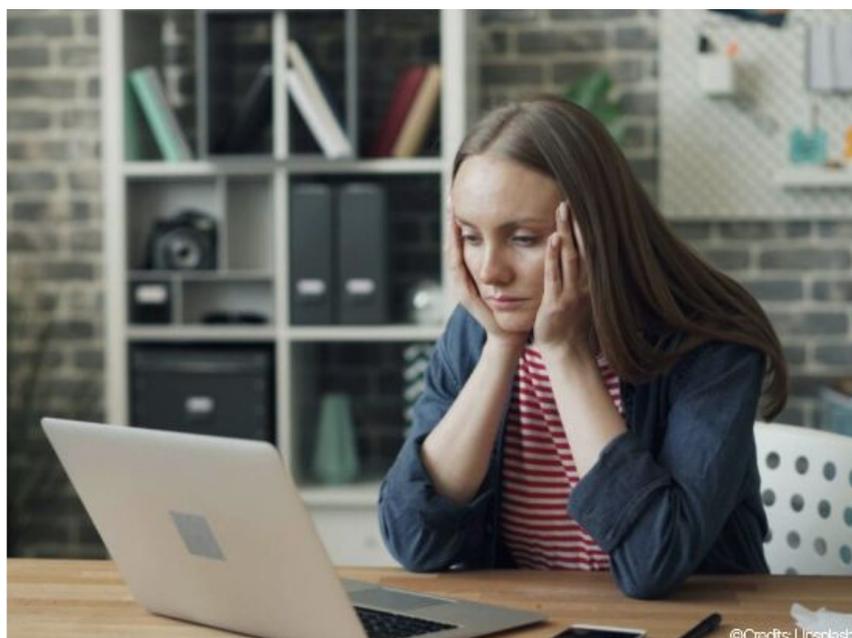


[Torna all'inizio](#)

30.09.2024 | Donna Moderna

Noi e il lavoro: storia d'amore e gelosia

# Donna moderna



## Noi e il lavoro: storia d'amore e gelosia

*Non riusciamo a trovare un equilibrio vita-lavoro perché siamo figlie di una cultura workaholic. È ora di cercare un modello più vicino alle donne di oggi*

di Riccarda Zezza  
30.09.2024

SHARE



Nel costante dibattito sull'**equilibrio vita-lavoro**, sembra esserci una convinzione di fondo: si può avere un buon equilibrio solo se si ha scarsa passione per il lavoro, come se "lui" e la vita fossero in conflitto per il nostro amore e la nostra attenzione. Ma è proprio così? Siamo ancora **figlie di quella cultura del "workaholic"** (dipendenza dal lavoro, ndr) che ci vuole sempre indaffarate, ambiziose, in corsa per la carriera? La sensazione è che no, non siamo più quelle, ma **non abbiamo avuto il tempo per pensare e proporre un altro modello, più simile alle donne che siamo oggi**. Siamo quindi intrappolate in un'idea di lavoro che non ci convince, ma che ci sembra l'unica disponibile – e che continua a essere in conflitto, oggi come 50 anni fa, con l'idea di vita.

Che cosa si è aggiunto, negli ultimi anni, al nostro complicato equilibrismo? Sono abbastanza vecchia da ricordarmi come erano gli uffici senza le email e senza internet, e già allora riuscivamo a riempirci per bene le giornate. Adesso, però, è tutto un jingle di notifiche dai vari canali digitali che ci raggiungono con le loro domande, richieste, informazioni (da casa e dall'ufficio, dalla scuola, dal mondo...): le ricerche dicono che **veniamo interrotte ogni 3 minuti** e, che se non ci interrompono gli altri, ci interrompiamo da sole, distraendoci. Ognuna di queste interruzioni richiede circa 23 minuti per tornare al lavoro che si stava facendo, che verrà presto abbandonato per una riunione (passiamo in media dalle 10 alle 25 ore a settimana in riunione), da cui probabilmente usciremo con le idee confuse.

## Che cos'è il tunneling?

Insomma, siamo "super busy", non c'è dubbio, e particolarmente prese dallo stato del "fare": le azioni immediate, i compiti, le urgenze sono talmente tanti che, senza sentirci mai veramente inutili, ma neanche completamente al nostro posto, **arriviamo a fine giornata come alla fine di un tunnel** (in inglese questo modo di lavorare per urgenze e mini compiti in successione si chiama proprio "tunneling"), e quel poco che resta di noi lo portiamo a casa.

## Equilibrio vita-lavoro post Covid

Il Covid doveva fare la differenza: ci dicevamo che lo shock ci avrebbe permesso di ripensare alle modalità del nostro lavoro e che la vita avrebbe ripreso il suo posto nel quadro e l'avremmo preservata. Ma no, non è stato così. Siamo tornate a correre e non abbiamo avuto il tempo di pensare e proporre un altro modo di lavorare: perché **amiamo il nostro lavoro, ma lo ameremmo di più se fosse [meno geloso e possessivo](#)**, lo ameremmo meglio se non ci facesse sentire sempre in difetto, e staremmo meglio se avessimo la sensazione di essere con lui in un rapporto alla pari, in cui decidiamo anche noi. Quello sì, sarebbe vero amore, e, chissà, potrebbero nascere cose meravigliose.



[Torna all'inizio](#)

24.09.2024 | **Corriere del Ticino**

La maternità è un master, le aziende dovrebbero tenerne conto

## **CORRIERE DEL TICINO**



### **«La maternità è un master, le aziende dovrebbero tenerne conto»**

*Generoso Chiaradonna*

5-7 minuti

---

Conciliare famiglia e vita lavorativa è un esercizio complicato, soprattutto per le mamme che spesso – quando va bene - sospendono per un periodo la carriera lavorativa per riprenderla più tardi, ma a percentuale d'impiego ridotto. Molte, invece, rinunciano addirittura a ritornare in azienda. Eppure, una maggiore partecipazione femminile al mondo del lavoro - o viceversa, un maggiore impegno maschile nell'accudimento dei figli - oltre a benefici economici ovvi, creerebbe una società più coesa ed equa sia per le opportunità di carriera, sia per la valorizzazione delle competenze e dei talenti che per definizione non sono attribuibili a un solo genere.



Quindi, una politica pubblica che mira ad aumentare, per esempio, gli asili nido (aziendali, pubblici o privati) sul territorio è sempre benvenuta se, per esempio, permette a una neomamma che lo desidera di ritornare al lavoro e riprendere un percorso di carriera. Ma ciò non è sufficiente. Ci vuole anche un approccio da parte delle aziende e di chi le dirige ad accettare formule organizzative più flessibili per non rinunciare a competenze preziose. «In un mondo del lavoro sempre più schiacciato sul presente e sulla visione di breve periodo, la maternità viene spesso vissuta dalle aziende come un peso e dalle stesse donne come un tabù, non considerando che essa costituisce un'occasione di crescita straordinaria, che porta con sé nuove energie e abilità essenziali anche per la vita professionale», ci spiega Riccarda Zezza, imprenditrice, fondatrice di [Lifeed](#) e autrice di saggi di successo come *Cuore Business, Per una nuova storia d'amore tra persone e lavoro* (edizioni Il Sole 24Ore, 2023) e *Maam - La maternità è un master* (BUR Rizzoli, 2014), qui coautrice con Andrea Vitullo. Riccarda Zezza sarà ospite giovedì 26 settembre alle 17.30 di una serata promossa da [Pro Familia Svizzera italiana](#) all'Auditorium Supsi di Manno (Stabile Suglio). Il tema dell'incontro sarà proprio incentrato su «Congedi e pause di carriera: quale opportunità per aziende e collaboratori/trici».

«Sono partita dalla mia esperienza personale di mamma che ritorna al lavoro dopo due maternità. Mi sono accorta che contrariamente al sentire comune e di chi dirige le aziende, le competenze soft sviluppate durante il periodo in cui ero in maternità - e anche dopo -, mi sono servite anche sul lavoro», spiega Riccarda Zezza. Le cosiddette soft skill, le competenze proprie di una persona che si maturano in contesti non per forza lavorativi, per circa il 30% si apprendono in azienda. «Per il restante 70% queste competenze si sviluppano in famiglia. Per questo affermo nel libro che la maternità è un master. La capacità di visione, quelle dell'organizzazione, gli obiettivi da raggiungere eccetera, diventano la base per costruire pratiche di leadership: dalle capacità relazionali all'ascolto, dalla rapidità di scelta alla gestione delle difficoltà. In pratica si può partire proprio dalla maternità per ripensare nel profondo l'organizzazione del lavoro, abbattendo gli ostacoli che oggi limitano la crescita delle persone e formando leader capaci di affrontare le sfide del presente con competenza e creatività», spiega ancora l'imprenditrice.

Quindi l'adozione di politiche di conciliabilità vita-lavoro più flessibili andrebbero a beneficio anche delle aziende e della società, non solo di chi è direttamente coinvolto? «Come detto, la maggior parte delle competenze trasversali utili nel mondo del lavoro si acquisiscono durante le transizioni di vita: non solo la maternità, ma anche un congedo, una malattia, un matrimonio, una pandemia...», risponde Riccarda Zezza. «Sono situazioni che insegnano tante nuove abilità che – se riconosciute e valorizzate – possono tornare molto utili anche in ruoli di leadership».



Riccarda Zezza

Il problema è quindi culturale, nel senso che c'è ancora il luogo comune che vede il ritorno in azienda di una neomamma come meno efficiente rispetto a prima. Questo crea anche ritardi di carriera, di reddito e pensionistici. Come trasferire queste competenze dalla vita privata al mondo del lavoro e viceversa? «Con la "transilienza", un termine coniugato per l'occasione e che è il risultato dei concetti di "transizione" e "resilienza". È entrato anche nell'enciclopedia Treccani. Non è altro che la capacità di trasferire capacità, di elaborare risorse e competenze trasferibili tra professioni, funzioni e ruoli», spiega ancora l'imprenditrice che continua: «La maternità è solo una delle esperienze più intense in questo senso. Ma anche il volontariato o la cura dei genitori anziani sono attività che permettono di sviluppare competenze lavorative. Le persone in queste situazioni devono però essere autoconsapevoli delle loro abilità trasversali e praticarle».

Basta questo? Le organizzazioni umane solitamente sono resistenti al cambiamento. «Serve anche fare informazione in questo ambito. Ed è necessario farlo in quanto questo tema non riguarda più solo le donne. I giovani, per esempio, attualmente hanno tutto un altro approccio nei confronti del mondo del lavoro e della formazione. Tendono a non cercare un impiego a tempo pieno. Inoltre, privilegiano il telelavoro e tutte quelle forme organizzative che permettono di avere anche la possibilità di realizzarsi fuori dall'azienda. Anche in questo caso si sviluppano abilità trasversali che potrebbero essere valorizzate», commenta l'imprenditrice.



[Torna all'inizio](#)

23.09.2024 | Donna Moderna

Scusarsi sul lavoro è un segno di debolezza

## Donna moderna



# Scusarsi spesso sul lavoro è un segno di debolezza?

*Quando lavoriamo, spesso siamo noi donne a scusarci, anche quando vogliamo semplicemente prendere la parola durante una riunione. Cerchiamo di creare un ambiente amichevole e di instaurare alleanze, ma questa abitudine involontaria a usare la parola "scusa" merita una riflessione.*

di Riccarda Zezza

23.09.2024

SHARE

Hai notato anche tu che noi donne tendiamo a scusarci sul lavoro molto spesso? Sia quando vogliamo proprio [chiedere scusa](#) ("scusami, non volevo interrompere") sia prima di parlare durante una riunione ("scusate, io vorrei dire che..."). E ancora quando ci troviamo a contraddire un collega ("scusa, ma non sono d'accordo con te").

**La nostra tendenza a over-scusarci è così evidente che pensiamo derivi dal modo in cui veniamo cresciute in quanto genere femminile.** Mansuete, benedicate, sempre pronte a scusarci pur di non dare fastidio.



## Scusarsi sul lavoro: meglio essere caute

Si corre però il rischio che una frase introdotta da “scusa” venga sottostimata, quando non totalmente ignorata, perché rivela insicurezza. È come mettere l'abito sbagliato a un pensiero. Come diceva Melanie Griffith nel film degli anni '80 [Una donna in carriera](#): “Se metti un brutto abito, le persone noteranno quello invece del pensiero”.

**I manuali di business raccomandano quindi alle donne di controllarsi, di usare delle perifrasi o fare delle pause quando vengono prese dall'impulso di scusarsi.** Eppure, secondo l'*Harvard Business Review*, il biglietto da visita delle scuse ci fa sentire più gradevoli. Ci permette di esprimere empatia e ci aiuta a combattere il nostro perfezionismo. **È un grimaldello che ci è familiare e che ci risolve molte entrate, aiutandoci a sentirci a nostro agio.** Come fare, allora?

## L'abitudine a scusarsi e la ricerca di alleanze

Potrebbe essere d'aiuto sapere che dietro all'abitudine di scusarsi sul lavoro non c'è una fragilità psicologica. **C'è invece un istinto femminile verso la creazione di alleanze.** Negli anni '80, le ricerche di Shelley Taylor, psicologa e autrice di *L'istinto della cura*, hanno dimostrato che **il modo di relazionarsi delle donne –soprattutto in situazioni di tensione o di stress – è molto diverso da quello degli uomini.** Questi, infatti, sono a proprio agio con un atteggiamento aggressivo o fortemente assertivo, tratto che si addice alle riunioni per esempio. Il motivo? Perché li guida un istinto che premia proprio “l'attacco e la fuga”.

Ma per le donne non è così. **Taylor dimostra che l'istinto biologico delle donne le spinge, al contrario, a creare un ambiente amico, a stabilire alleanze e a prendersi cura.** E chiedere scusa, iniziare una comunicazione con termini che indicano rispetto dell'altro, del suo tempo e della sua attenzione, è parte di questa attitudine. Così, in questo come in altri casi, **viene da chiedersi se siano davvero le donne a dover cambiare.** Dobbiamo considerare le nostre differenze come delle debolezze, oppure possiamo vederle come segnali di un cambiamento? Forse sono opportunità per aprire una strada verso un diverso approccio al lavoro, più attento e più ricco, che funzionerebbe meglio per tutti.



[Torna all'inizio](#)

16.09.2024 | Donna Moderna

Maternità e Lavoro - che cosa è cambiato in dieci anni

## Donna moderna



# Maternità e lavoro: che cosa è cambiato in dieci anni?

*Equilibrio maternità e lavoro, il ruolo e il valore delle madri nelle aziende. A che punto siamo e quali gli obiettivi da perseguire insieme. Da questa settimana ne parliamo con Riccarda Zezza, imprenditrice e autrice di MAAM – la maternità è un master*

di Riccarda Zezza  
16.09.2024

SHARE

Sono passati dieci anni dall'uscita del mio libro *MAAM – la maternità è un master* e in questo periodo capita che mi chiedano che cosa è cambiato da allora per le madri che lavorano. La risposta che mi sale istintiva alle labbra è “dieci anni passati invano”, ma mi sforzo di non dirlo. Non voglio sembrare depressa, anche se un po' lo sono. Certo, sono felice che il libro *MAAM* sia un long seller: che ancora oggi venga regalato alle neo madri (e magari anche a qualche neo padre). Che mi chiedano di parlarne ai convegni di pediatria, che lo si citi in un podcast indiano... ma in questi dieci anni due cose non sono successe.



## La maternità è un arricchimento per il lavoro

La prima è che qualcun altro abbia scritto qualcosa di analogo. Che l'idea insomma sia "fiorita", generando cose diverse, ispirando punti di vista che la arricchissero, dando vita a un cambiamento culturale a più voci. *MAAM* è rimasto isolato e in parte ne do la colpa al mio stesso isolamento. Io sono una solitaria e questo mio figlio non ho saputo mandarlo in giro, lasciarlo andare a dovere. La seconda cosa che non è successa è che il "problema" della maternità sul lavoro si sia risolto o, come avevo sognato con *MAAM*, che la prospettiva si sia davvero capovolta, vedendo la nascita di un figlio come un vantaggio – non solo perché è bello dirlo, ma perché è proprio e davvero vero che diventare madri è un'opportunità di sviluppo che arricchisce anche il mondo del lavoro. È proprio e davvero vero: dieci anni fa era una proposta, seppur con basi scientifiche, oggi ci sono dati e testimonianze di migliaia di madri a confermarlo.

## Ma che cosa è cambiato davvero?

A maggio si tengono di solito conferenze su maternità e lavoro, e quest'anno ne ho seguita qualcuna. Mi è sembrato di entrare in una macchina del tempo. Le madri si dimettono, le madri hanno carriere più fragili, [facciamo sempre meno figli](#) perché non vogliamo dover scegliere, l'occupazione femminile stenta a decollare perché tutte le donne pagano ancora il "prezzo della maternità": che siano madri oppure no. Se ne parla solo di meno, mi sembra, nel quotidiano: come se fosse un tema superato, o come se fosse davvero ormai un tema condiviso tra uomini e donne, e quindi basta parlare di "madri", parliamo di "genitori". Ma la vera verità è che non parlarne non solo non lo ha risolto, ci ha invece lasciate abbastanza da sole a capire quale passaggio abbiamo mancato, dalle lotte degli anni Settanta a oggi, quando ci siamo distratte e abbiamo lasciato derubricare la faccenda senza aver potuto dire la nostra. È passato anche il Covid, che doveva lasciarci diversi, e maternità e lavoro sono rimasti due conoscenti formali, due estranei, come quei vicini che sanno di doversi vedere tutti i giorni e proprio per questo evitano di diventare amici.

## Maternità e lavoro: qual è il futuro?

Vorrei rispondere "dieci anni passati invano", ma non mi rassegnò. Oggi più di dieci anni fa, è il mondo del lavoro ad aver bisogno della cura che essere madri (ma non solo) insegna: è più urgente ed evidente oggi di allora. E allora mi dico: diamocene altri dieci, di anni, e raccontiamo molte più storie su maternità e lavoro, sulla vita delle donne oggi, sulle reali capacità che mettono in campo, sullo sguardo trasversale che sanno dare al mondo. Dai, proviamoci ancora.



## Chi si ferma non è perduto, anzi!

Prospettive • Focus sulle pause di carriera che possono diventare momenti di arricchimento sia per il collaboratore sia per l'azienda; la parola all'esperta **Riccarda Zezza** e ad alcuni rappresentanti di imprese presenti sul territorio cantonale

Romina Borla

Nel corso della vita si possono sperimentare momenti di assenza dal lavoro, dopo la maternità o per prendersi cura di un parente, a causa di una malattia, un lutto, ma anche per intraprendere viaggi e formazioni. Mentre i «vuoti» nel curriculum tendono a inquietare le aziende in cerca di nuove leve – come se davvero chi si ferma fosse perduto – c'è una visione diversa che cerca di farsi strada. Questi momenti di pausa lavorativa possono essere interpretati come fondamentali per lo sviluppo di competenze «soft», morbide, rilevanti anche nel mondo professionale (c'è chi le chiama «power skills»). Come il saper stare con gli altri e motivarli, sapersi spiegare, saper risolvere situazioni complesse, l'aver autoconsapevolezza, il prendere decisioni in contesti incerti, l'essere creativi ecc. «Riuscire a valorizzare queste esperienze, anche in azienda, porterebbe a evoluzioni impensate. E quante scoperte faremmo se iniziassimo a capire come le nostre competenze professionali possano essere trasportate e messe a frutto nella vita privata».

**La maternità allena la capacità di improvvisare, vedere oltre, scegliere le priorità, imparare dagli errori, tollerare l'incertezza**

A parlare è **Riccarda Zezza**, fondatrice di **Lifeed** – una società «che crea soluzioni digitali per lo sviluppo e la sostenibilità del capitale umano nelle aziende» – autrice di *Cuore Business. Per una nuova storia d'amore tra persone e lavoro* (Il Sole 24 Ore, 2023) e co-autrice di *Maam, la maternità è un master che rende più forti uomini e donne* (Bur Rizzoli, 2014). L'imprenditrice sarà ospite dell'evento «Slow down and boost up, congedi e pause di carriera: quale opportunità per aziende e collaboratori/trici?» promosso da Pro Familia Svizzera Italiana il 26 settembre a Manno ([www.profamiliasvizzeraitaliana.ch](http://www.profamiliasvizzeraitaliana.ch)).

Più in generale – dice Zezza – siamo esseri complessi e sfaccettati.

Nessuno è solo una cosa: si può essere uomo o donna (con tutta una serie di conseguenze sul piano educativo, sociale ecc.), un lavoratore o una lavoratrice (ad esempio manager, operaio, avvocatessa), con un'origine definita (ed entra in gioco il background culturale), mamma o papà (con la necessità dunque di confrontarsi coi temi della conciliabilità lavoro-famiglia), magari con genitori anziani a carico (*caregiver*) e così via, «in una stratificazione di caratteristiche che fanno di ognuno di noi una matryoshka. E qui sta l'opportunità: ad almeno uno di questi livelli ho qualcosa in comune con

chiunque altro intorno a me. E qualunque esperienza – o transizione di vita – mi induce a sviluppare competenze particolari». Ad esempio la maternità allena la capacità di improvvisare, vedere oltre, scegliere le priorità, sintonizzarsi nelle relazioni su un piano emotivo, imparare dagli errori,

tollerare l'incertezza, di rischiare... «L'idea alla base – sottolinea la nostra interlocutrice – è quella di una strada a due direzioni di marcia: dalla vita al lavoro, dal lavoro alla vita. Vi scorrono competenze, energie, risorse emotive. Che è un peccato non sfruttare!».

Ma le aziende del Cantone se ne rendono conto? «Noi vediamo le due facce della medaglia», afferma Nora Jardini Croci Torti, avvocatessa e co-direttrice di Equi-Lab, un servizio di consulenza in materia di conciliabilità e di pari opportunità ([www.equilab.ch](http://www.equilab.ch)). «Durante le consulenze individuali emergono molte criticità: dai problemi dopo il congedo maternità (svalorizzazione del ruolo della neomamma, perdita di certe mansioni, licenziamento ecc.) agli ostacoli al congedo paternità (nel privato non è obbligatorio), passando dalla difficoltà di ottenere orari flessibili o il tempo parziale. Per quanto riguarda i congedi che non hanno a che fare con la famiglia o con il militare: in certi contesti restano un miraggio». Ma ad Equi-Lab non arrivano solo i casi problematici, il servizio incontra an-

che diverse aziende virtuose ed interessate alla conciliabilità. «Lavoriamo con loro su soluzioni più favorevoli,

come congedi maternità più lunghi (18-20 settimane) o congedi parentali, rientri flessibili al lavoro e congedi non pagati di diverso tipo che diventano un diritto per tutti e tutte».

«Lavorare in maniera diversa rispetto agli standard tradizionali si può», afferma dal canto suo Stefano Santinelli, manager di IKEA Svizzera. «E non deve essere un limite all'evoluzione professionale». Restando in tema «pause di carriera», ad esempio, la sua azienda offre a collaboratori e collaboratrici diverse possibilità. Partiamo dal congedo parentale retribuito, concesso a tutte le tipologie di coppie: 20 settimane alla madre e 8 settimane al padre (con possibilità di prolungare il periodo senza retribuzione). «L'esperienza è positiva: tutti i papà approfittano dell'iniziativa con piacere e coinvolgimento e per l'azienda è un investimento, sia in termini di attrattività lavorativa sia per trattenerne i migliori talenti». Poi ci sono i congedi non pagati, da un mese a un anno di durata: per viaggi, formazioni, problematiche personali ecc.

Oltre ai congedi, grandi imprese sperimentano modalità improntate al concetto di flessibilità, che tanto piace ai dipendenti sempre in cerca di un

**azione**

Settimanale d'informazione e cultura della cooperativa Migros Ticino

dal 1939 in Ticino per il Ticino



equilibrio tra lavoro e vita privata. Santarelli cita il concetto di «job sharing» (due o più persone che condividono un'occupazione a tempo pieno con dei compiti interdipendenti), applicabile anche a posizioni di alta responsabilità. «La nostra organizzazione è generalmente molto favorevole alle richieste di flessibilità e offriamo molte possibilità di "personalizzazione": opzioni di lavoro da remoto, un full time con una percentuale che varia tra l'80 e il 100%, magari organizzato su 4 giorni; una posizione a tempo pieno per un mese, il mese dopo al 50%, seguendo l'andamento del carico di lavoro; turni decisi dai dipendenti ecc. Possibilità che richiedono da una parte fiducia, dall'altra una decisa assunzione di responsabilità».

E per chi vuole rientrare al lavoro dopo una pausa più o meno lunga? Sonia Soldati Balzaretto, recruiting partner FFS, ci parla di «Back to business», un programma di reinserimento con posti di lavoro che si conciliano bene con la vita familiare e intendono valorizzare le competenze acquisite durante le pause di carriera. Favorendo anche il ritorno di molte donne che scelgono di stare a casa dopo la maternità. Scorrendo le possibilità date da «Back to business» troviamo diverse «formazioni secondarie» a tempo parziale (60%), retribuite. Ad esempio come controllore del traffico ferroviario, assistente passeggeri, specialista in pianificazione del lavoro o consulente alla clientela.

Ma queste misure che favoriscono la conciliabilità e la realizzazione personale se le possono permettere solo le grandi aziende? «Esistono molte soluzioni che non richiedono grandi investimenti finanziari», osserva dal canto suo Stefania Padoan di Padoan Swiss. «Ad esempio l'home working, il part-time e l'orario flessibile. È soprattutto importante l'ascolto e il dialogo con i collaboratori e le collaboratrici, con l'obiettivo di trovare soluzioni che portino benefici ad entrambi». Quali possono essere? L'imprenditrice mette in evidenza la riduzione dello stress, dell'assenteismo e del turnover (la continua sostituzione della manodopera), maggiore coinvolgimento e produttività dei collaboratori, aumento dell'attrattività dei talenti e non da meno la soddisfazione del cliente finale.

#### Informazioni

«Slow down and boost up»,  
26 settembre, dalle 17.30,  
Auditorium SUPSI, Stabile  
Suglio, Manno. Con la  
partecipazione di **Riccarda  
Zeza**, Nora Jardini Croci Torti,  
Stefano Santinelli, Sonia Soldati  
Balzaretto e Stefania Padoan.



#### Cosa fa Migros

Anche Migros è attenta alle necessità dei propri dipendenti. Concede loro tra le 5 e le 7 settimane di vacanza all'anno. È aperta al concetto di flessibilità, abbracciando possibilità quali l'home office, il part-time, la pianificazione anticipata dei turni e l'orario flessibile di lavoro. Per ragioni familiari urgenti o avvenimenti particolari vengono accordati congedi straordinari. Per quello che riguarda il congedo maternità: è di almeno 18 settimane per la mamma, retribuito al 100%. I congedi non pagati per ragioni diverse vengono volentieri concessi, quando i ritmi e le necessità dell'azienda lo permettono.



[Torna all'inizio](#)

14.09.2024 | IO Donna - Corriere della Sera

Maternità e lavoro: le aziende che aiutano la conciliazione

CORRIERE DELLA SERA  
IO<sup>®</sup>  
DONNA



## Maternità e lavoro: le aziende che aiutano la conciliazione | IO Donna

Cristina Lacava

8-11 minuti

Gli orari impossibili, il capo che ti guarda storto se vai dal pediatra, nessun posto al nido, la nonna lontana, la babysitter cara, i nervi che saltano: quasi quasi tanto vale restare casa. Quante madri l'hanno pensato almeno una volta? **In Italia lavora ancora soltanto una donna su due** e, come ricorda il 9° rapporto di [Save the Children](#) *Le equilibriste*, tra di loro una su cinque lascia dopo la [maternità](#).



Nel 2022, su 61 mila dimissioni volontarie di neogenitori, il 73 per cento era di madri. **Conciliare vita e lavoro per molte resta un miraggio**, e mettere al mondo un figlio non è una decisione facile da prendere. Di queste scelte e di molto altro parliamo in questi giorni durante il [Tempo delle Donne](#), la festa-festival de *La 27esima Ora* e del *Corriere della Sera alla Triennale di Milano*.

## **Congedo maternità 2024, le aziende in prima linea**

Il tasso di natalità (cioè il numero di nati ogni mille abitanti) è in Italia ormai un terzo di quello del 1960. Nel 2023 sono nati solo 379 mila bambini; il calo è continuo dal 2008. «**È fondamentale che gli ambienti di lavoro siano accoglienti verso la genitorialità**, in particolare verso le mamme, in modo da far sì che lavoro e famiglia siano, o siano percepiti, sempre meno come alternative tra le quali le donne sono costrette a scegliere» **dice a *IO Donna* Eugenia Roccella, ministra per la Famiglia, la natalità e le pari opportunità.**

«Ormai è chiaro tra i soggetti economici quali sono le conseguenze di una società che non favorisce la natalità e la conciliazione tra vita privata e professionale. Si tratta di **una sfida che vede in prima linea le aziende**, e devo dire che le vediamo sempre più consapevoli del fatto che senza giovani non c'è benessere e non c'è futuro. Da parte nostra, stiamo lavorando molto per coinvolgerle con provvedimenti concreti e di sensibilizzazione».

Una giovane madre si destreggia tra il lavoro e il figlio piccolo (Getty Images).

## **Codice per le imprese responsabili in favore della maternità: chi aderisce**

Tra le iniziative recenti del ministero c'è il [Codice di autodisciplina per le imprese responsabili in favore della maternità](#), al quale possono aderire volontariamente le aziende che mettono in atto iniziative in tre ambiti: continuità di carriera delle madri, prevenzione e cura della salute, adattamento dei tempi e dei modi di lavoro. **In questa primissima fase di avvio sono già oltre 120 le compagnie iscritte.**



## Codice per le imprese responsabili in favore della maternità: chi aderisce

Tra le iniziative recenti del ministero c'è il [Codice di autodisciplina per le imprese responsabili in favore della maternità](#), al quale possono aderire volontariamente le aziende che mettono in atto iniziative in tre ambiti: continuità di carriera delle madri, prevenzione e cura della salute, adattamento dei tempi e dei modi di lavoro. **In questa primissima fase di avvio sono già oltre 120 le compagnie iscritte.**

**Qualche esempio:** [Autostrade per l'Italia](#) prevede un'assistenza dedicata alle neo mamme fino ai 12 mesi del bambino, a domicilio oppure on line, con consulenza di psicologo, nutrizionista, ostetrica; Enel rimborsa le [cure per l'infertilità](#) mentre Cassa Depositi e Prestiti allunga a 30 i 10 giorni previsti per il congedo di paternità; Eni contribuisce alle spese per il nido e la baby-sitter e a quelle per i campi estivi fino ai 16 anni; Gse (servizi energetici) aiuta nelle spese per i libri scolastici, i corsi di musica, sport e lingua straniera, e d'estate offre un supporto durante l'orario di lavoro dei genitori con attività formative; Unicredit aggiunge 10 giorni ai congedi di paternità, organizza campi estivi e invernali e offre un Care manager per affiancamento nei percorsi di cura.

## Congedi di paternità più lunghi

**Tra le imprese che hanno sottoscritto il Codice c'è anche il [Gruppo Chiesi](#) (farmaceutica)**, che ha firmato quest'anno per l'Italia – dove ha 2250 collaboratori, il 54 per cento donne – un contratto integrativo all'avanguardia. «Il nostro obiettivo è creare un'armonia di vita, dare spazio al benessere delle persone» dice Giacomo Mazzariello, responsabile Risorse umane. **Tra le novità, c'è l'integrazione del [congedo di paternità](#):** ai 10 giorni previsti, Chiesi aggiunge ben 12 settimane, retribuite al 100 per cento, entro i 12 mesi di vita del bambino o dell'ingresso per adozione o affido. **Congedi che si applicano a tutte le coppie, anche quelle omogenitoriali.** Peraltro, anche il congedo facoltativo delle mamme, normalmente retribuito al 30 per cento, viene dall'azienda integrato fino al 100.



## Maternità e lavoro, le ultime iniziative delle aziende

«I primi riscontri sui congedi di paternità sono positivi» dice Mazzariello. «I nostri papà li prendono, forse anche perché accompagniamo le coppie in attesa con il master sulla genitorialità di Lifeed che le prepara: per noi la genitorialità è un valore in più». L'azienda offre anche cinque giorni di permessi retribuiti per la malattia dei figli e un rimborso fino a 600 euro al mese (a seconda dell'Isee) per la retta dell'asilo nido e della scuola materna.

**Le aziende stanno cambiando.** Lo si può vedere anche dal [Welfare Index Pmi](#), il Rapporto che misura ogni anno il livello di welfare – cioè l'insieme delle iniziative per migliorare il benessere dei dipendenti e incidere sul territorio – delle Pmi, le piccole e medie imprese (fino a 1000 dipendenti). «La difficoltà di conciliare la gestione della famiglia con il lavoro chiama in causa la cultura aziendale e i sistemi di organizzazione» dice Barbara Lucini, responsabile Sostenibilità di Generali Italia, che ogni anno promuove il Rapporto con la collaborazione delle principali confederazioni.

«**Puntare sul sostegno ai genitori conviene agli affari e conviene al Paese**, perché contribuisce a creare condizioni favorevoli alla maternità. Ormai sappiamo che **le imprese con un indice di welfare medio alto hanno una presenza femminile che è del 25 per cento superiore a quelle con indice basso**, e in posizioni di maggiore responsabilità» spiega. Il punto è far sì che la maternità non sia più una dolorosa soglia, di qua o di là, ieri una vita, oggi un'altra, ma un arricchimento per sé, la coppia, la società.

## Congedo di maternità 2024: con la conciliazione la natalità riprende

Per aiutare le madri e, in generale, i neogenitori, si può intervenire in vari modi. «**Un primo filone è quello della flessibilità d'orario e dello smart working**, dei permessi per l'inserimento scolastico, per le malattie dei figli» aggiunge Lucini. In Generali Italia, per esempio, ad agosto tutte le sedi sono chiuse, ma si può lavorare da remoto ovunque.



## Congedo di maternità 2024: con la conciliazione la natalità riprende

Per aiutare le madri e, in generale, i neogenitori, si può intervenire in vari modi. «**Un primo filone è quello della flessibilità d'orario e dello [smart working](#)**, dei permessi per l'inserimento scolastico, per le malattie dei figli» aggiunge Lucini. In Generali Italia, per esempio, ad agosto tutte le sedi sono chiuse, ma si può lavorare da remoto ovunque.

**Un altro è quello dei servizi:** «Convenzioni con asili nido, piattaforme di baby-sitting, supporto di life coach e psicologi. Da noi, per esempio, *Energy Life Coach* è un supporto specifico per mamme e papà. Ancora poco sviluppati, ma in gran crescita, sono i campi estivi e il sostegno agli studi superiori e universitari. Ancora, **c'è chi prolunga i congedi parentali, integra la retribuzione e spinge affinché li prendano anche i papà**».

**Molti gli esempi virtuosi:** all'aeroporto di Bologna, chi rientra dal congedo obbligatorio è esentato dal lavoro notturno fino ai 3 anni del figlio, per le neomamme è prevista un'integrazione del congedo parentale fino al 50 per cento della retribuzione, i genitori single sono agevolati nei turni, c'è un contributo di 600 euro all'anno per il baby-sitting e si può svolgere yoga nella palestra aziendale.

## Piccole e grandi, le aziende in prima linea

[Kohler](#), che produce motori diesel, regala un kit di prodotti per la nascita che vale 300 euro, offre due giorni di permessi retribuiti per l'inserimento dei figli all'asilo e 15 minuti al giorno per i colloqui on line con i professori, contribuisce fino al 40 per cento alle rette dei campi estivi, offre borse di studio per i figli con disabilità. Il rientro delle mamme è anche facilitato da un percorso di coaching interno. [Illumia](#) (energia elettrica) organizza una settimana di campo estivo gratuito, mentre [Farco](#) (sicurezza aziendale), con FarcoGrest si occupa della custodia dei ragazzi fino a 14 anni durante le vacanze scolastiche. Teleperformance Italia (contact center) regala 20 giorni di ferie in più ai neogenitori.

Infine, per tornare alle grandi aziende, c'è l'impegno consolidato di [Nestlé](#) che **già dal 2022 permette un congedo retribuito al 100 per cento di tre mesi al secondo genitore.**

**Un'opportunità richiesta dall'82 per cento dei papà.** A questo si aggiunge, nella sede di Assago, un campus estivo di sei settimane in orario di lavoro per i figli dei dipendenti, con molte attività sportive. Il risultato? Se in Italia il numero medio di figli per donna ormai è sceso a 1,20 in Nestlé è di 1,6.



Torna all'inizio

24.08.2024 | IO Donna - Corriere della Sera

Occorre una nuova narrazione della maternità

CORRIERE DELLA SERA

IO<sup>®</sup>  
DONNA

## Occorre una nuova narrazione della maternità

Perché la scelta si allontana sempre più? Ne parla **Riccarda Zezza**, fondatrice del progetto "La maternità è un master"

Di anni del boom e Boomers si è tanto parlato, ma mai come nel saggio della storica Niamh Cullen *Onore, amore gelosia. Una Storia intima del miracolo italiano* (Franco Angeli). Straordinario, perché parte da 142 diari scritti proprio dalla generazione che affrontava con entusiasmo la rinascita del secondo dopoguerra. Quel periodo ha dato forma alle idee di matrimonio, coppia, famiglia con cui ancora oggi ci confrontiamo. Dietro quella immagine romantica della felice casalinga con bimbi c'è però un groviglio emotivo che non

abbiamo ancora districato. La maternità era un obbligo sociale e individuale, nessun altro ruolo la valeva, ma era anche un problema. Restare incinta senza essere sposata poteva significare solo tre cose: l'aborto, il matrimonio riparatore, la condanna "morale". Entrati nel terzo millennio, a che punto siamo? «Al punto di partenza» dice **Riccarda Zezza**, autrice del saggio cult *MAAM-La maternità è un master*, e in uscita entro l'anno da Franco Angeli con un libro sulla cura. Troppo severa? «No. La narrazione della maternità è rimasta lì, tra

problema e obbligo. Potrebbe e dovrebbe essere raccontata in modo più vario, più simile e quel che le donne sono diventate: un'opportunità possibile, un'esperienza di crescita e amore sfidante e ambiziosa, difficile e problematica, perché impegnativa e orientata al futuro. Ma l'unica libertà che le donne sentono di poter rivendicare è di non essere madri. Succede perché la narrazione non si è arricchita nel tempo di voci e storie. Che scelta è se dà come unica strada possibile quella di "non fare"? Così è una rinuncia a qualcosa che si teme

e non si conosce. È cambiato poco o niente. La novità? Contrariamente alle direttive dell'OMS (!), in Italia si può lavorare fino al giorno prima del parto e i papà ne hanno solo dieci di congedo. Io incontro ragazze che della maternità hanno paura. La vedono come un rischio, un'incognita, qualcosa che condizionerà profondamente le loro vite, imporrà cambiamenti, metterà in discussione progetti, chiederà equilibri difficili. E in tutto questo pensano di essere sole».

Roselina Salemi

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# LA NAZIONE

# FIRENZE

## 15 luglio, Giornata delle competenze giovanili: innate o si possono acquisire?

Resistono gli stereotipi sulle competenze di lavoratori giovani e senior. Il mondo dell'e-gaming aiuta i giovani a sviluppare molte capacità. E per mappare, sviluppare e migliorare le soft skills dei lavoratori è nata una piattaforma

**F**irenze, 15 luglio 2024 – Il futuro è dei giovani, che saranno i lavoratori, i manager, i professionisti, i leader di domani, in tutti i campi. Ed è proprio per celebrare l'importanza strategica di dotare le nuove generazioni di **competenze** per l'occupazione e l'imprenditorialità che, esattamente dieci anni fa, nel 2014, il 15 luglio è stato dichiarato dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite come **Giornata Mondiale delle Competenze Giovanili**. Ma come stanno effettivamente le cose? Sono gli **stereotipi** la minaccia più grande sul lavoro per la Gen Z e per i lavoratori senior. E naturalmente non fa bene a loro e non fa bene alle aziende. I dati dell'Osservatorio Vita-Lavoro di Lifeed, che monitora gli oltre 70.000 partecipanti alla piattaforma Lifeed, rivelano infatti che a causa di questi stereotipi, le imprese "lasciano a casa" il 70% di competenze che le persone allenano ed esprimono nella vita privata e rimane nascosto sul luogo di lavoro.





"Si pensa che i giovani non abbiano capacità di **leadership** e i lavoratori senior non sappiano essere **creativi ed innovativi** - spiega Martina Borsato, responsabile Osservatorio Vita-Lavoro di Lifeed -. Questo è il preconetto che tiene bloccate le competenze soft che le persone allenano nella vita privata: competenze di leadership come il problem solving, il lavoro di squadra e l'attitudine a motivare, si allenano su un campo di calcetto, nell'organizzare le vacanze con gli amici, nel progettare un matrimonio o un trasloco. Tutte cose che i giovani fanno quotidianamente, semplicemente vivendo. Allo stesso modo, incastrare le agende di medici e genitori anziani, occuparsi dei pomeriggi dei figli, avere un hobby per i lavoratori più anziani rappresentano palestre di creatività e innovazione enormi. Dai dati emerge un potenziale di competenze complementari tra le generazioni". Altro aspetto: a differenza delle hard skill, che riguardano competenze tecniche specifiche, le **soft skill** includono capacità come la **comunicazione, la leadership, la gestione del tempo**. Le soft skill relazionali, come il **networking**, la collaborazione e la gestione dei conflitti, sono particolarmente rilevanti in molti contesti professionali e saranno sempre più centrali, considerando il mondo iper-connesso e multi-stakeholder che viviamo. Queste competenze possono essere **analizzate, mappate e sviluppate** attraverso diverse strategie. Ma come farlo? Per rispondere a questa domanda, la boutique di consulenza strategico relazionale Buono & Partners, in collaborazione con gli specialisti della HR Tech Eggup | Zucchetti, ha sviluppato il Business Networking Attitudes Assessment, piattaforma progettata con l'obiettivo di analizzare le business networking attitude dei lavoratori.



Come funziona? Il tool somministra un **questionario** che approfondisce oltre cento item: dall'empatia all'intelligenza sociale, dalla coordinazione all'intuizione, dalla sicurezza sociale alla gentilezza fino al teamwork, ma anche energia, coscienziosità, amicalità, stabilità emotiva e apertura mentale. Il networking è una soft skill essenziale nel mondo professionale, poiché facilita la costruzione di relazioni, la condivisione di informazioni e l'accesso a opportunità di carriera. Il networking efficace richiede una combinazione di abilità, tra cui la comunicazione, l'empatia e la gestione delle relazioni. Fino ad oggi, non esisteva sul mercato italiano uno strumento di assessment dedicato alla valutazione di questa importantissima soft skill. Il questionario di autovalutazione, che approfondisce oltre cento item e richiede poco più di dieci minuti per essere completato, fa riferimento alle competenze ritenute basilari per un networker, cioè un professionista che ha una buona consapevolezza di sé stesso e di coloro i quali lo circondano. Con l'invio delle risposte, la piattaforma restituisce un report che mappa punti di forza e potenziali aree di crescita. Lo strumento consente anche di attivare lo Smart Coach, un bot AI powered che fornisce suggerimenti coerenti con i risultati della propria autovalutazione, in grado di creare percorsi di sviluppo personale per le risorse più preziose per qualsiasi azienda, le persone. Questo Smart Coach sviluppato è semplice e intuitivo. Dopo un qualsiasi self-assessment a catalogo, come quello relativo al business networking, i rispondenti inizieranno a ricevere suggerimenti coerenti con i risultati della propria autovalutazione. Vengono quindi indicati libri, film, canzoni, podcast, corsi online, biografie e Ted Talks che potranno rivelarsi spunti utili per arricchire la propria daily routine, ricevendo tali suggerimenti comodamente in push sui propri device.



Altro aspetto su cui prestare attenzione in questa giornata è il **mondo dell'e-gaming**, che rappresenta un'importante leva per le aziende alla ricerca di nuovi talenti e, in particolare di quelli più giovani. Difatti, questo settore non solo rappresenta una fonte di intrattenimento per gli appassionati di videogiochi, ma un vero e proprio bacino di competenze trasferibili al mondo del lavoro. In primo luogo, tra gli e-gamer spicca la capacità di complex **problem solving**, un'abilità che viene costantemente esercitata nel corso dei giochi, dove i giocatori imparano a gestire le problematiche in modo attivo, trovando soluzioni rapide ed efficienti anche considerando le informazioni in possesso sotto prospettive differenti. Segue uno spiccato orientamento al risultato, che anche di fronte situazioni stressanti e di fronte incertezza, porta il giocatore a definire traguardi e obiettivi impegnativi e mantenere performance ottimali. I gamer, inoltre, si distinguono per visione strategica e rapidità decisionale nell'affrontare la complessità del contesto con **curiosità e versatilità**, adattando rapidamente il proprio comportamento alle diverse situazioni, cambiamenti, ambienti e persone, mantenendo i livelli di efficienza ed efficacia richiesti per il ruolo intrapreso. I giocatori di videogiochi, infine, si contraddistinguono per elevati livelli di lucidità, impegno e concentrazione, anche di fronte ad un contesto mutevole e forti pressioni, ed empatia grazie alla capacità di sviluppare proattivamente cooperazione e integrazione con gli altri membri del team. Tutte competenze, queste elencate, di cui oltre 256 appassionati di videogame hanno potuto effettivamente dare prova nel corso di Play2Work, un torneo di Fornite organizzato da Adecco, società specializzata di The Adecco Group che sviluppa e valorizza il capitale umano, e Confindustria Bergamo. L'iniziativa ha rappresentato un'occasione per evidenziare il potenziale dei gamer, che nel contesto competitivo del gioco sviluppano abilità in grado di tradursi in capacità operative e strategiche nel mondo del lavoro, permettendo di affermarsi come candidati preziosi per le organizzazioni. Ma non solo: in un'epoca di rapide trasformazioni digitali, il campionato ha permesso di intercettare giovani talenti spesso non reperibili attraverso i tradizionali canali di comunicazione, oltre a sperimentare un nuovo approccio per la valutazione di questi profili potenzialmente interessanti per le aziende. **Nasce oggi Walter Benjamin** nato il 15 luglio del 1892 a Berlino. Sono stati tanti i campi di interesse e le competenze di questo grande intellettuale tedesco, che è stato uno scrittore, filosofo, ma anche un critico letterario e un traduttore. Ha scritto: **"L'amicizia non cancella le distanze tra gli esseri umani, ma le rende vivibili."**



[Torna all'inizio](#)

13.07.2024 | **Avvenire**

Lo studio. Gli stereotipi sull'età dei dipendenti ostacolano lo sviluppo delle imprese



## Lo studio. Gli stereotipi sull'età dei dipendenti ostacolano lo sviluppo delle imprese

*I lavoratori anziani «poco creativi» e i giovani «acerbi»: il clima all'interno delle aziende viene minato dai pregiudizi e il 70% delle competenze viene così sprecato. I dati di Lifeed*



Un'assemblea dell'Associazione nazionale dei lavoratori anziani in azienda di diversi anni fa - Anla



Lavoratori maturi a cui troppo spesso (e a sproposito) viene incollata addosso l'etichetta di essere poco creativi e incapaci di aprirsi alle novità, così come i giovani neoassunti vengono ritenuti ancora acerbi per assumere ruoli di responsabilità e poco propensi a esercitare la leadership. Sono alcuni dei più diffusi stereotipi legati all'età che esistono nelle aziende e che andrebbero combattuti per migliorare il clima interno, favorire una buona integrazione tra le diverse generazioni di lavoratori e migliorare le performance aziendali. Ad accendere un faro sugli effetti deleteri che hanno questi cliché sono i dati dell'Osservatorio Vita-Lavoro di Lifeed, che monitora gli oltre 70.000 partecipanti alla piattaforma Lifeed che si occupa di formazione. Secondo le proiezioni demografiche, inoltre, entro il 2031 un lavoratore su quattro avrà più di 55 anni, ed è quindi fondamentale per le imprese attuare sistemi di age diversity per valorizzare la presenza e la coabitazione di diverse generazioni di lavoratori con peculiarità diverse.



I dati analizzati da Lifeed rivelano che, a causa di questi stereotipi legati all'età, le imprese “lasciano a casa” il 70% di competenze che le persone allenano ed esprimono nella vita privata e rimane nascosto sul luogo di lavoro. Secondo i dati, ad esempio, i lavoratori over 50 sviluppano le proprie competenze di innovazione nell'esperienza genitoriale e nella gestione del percorso scolastico dei propri figli (7 partecipanti su 10). Anche il caregiving e l'essere figlio prendendosi cura di un genitore durante una malattia, rappresenta per il 56% dei più anziani una vera e propria palestra di competenze di innovazione, come la flessibilità e la gestione del rischio. I giovani, d'altra parte, hanno sviluppato competenze di leadership durante diverse transizioni di vita, tra cui la nascita di un figlio (vissuta da circa 6 partecipanti alla ricerca su 10) e la malattia o la perdita di un genitore (vissuta da 1 partecipante su 4). Ma tutto ciò resta fuori da quelle aziende che si limitano a vedere il ruolo professionale e non quelli privati delle loro risorse. «Questi preconcetti tengono bloccate le competenze soft che le persone allenano nella vita privata: competenze di leadership come il problem solving, il lavoro di squadra e l'attitudine a motivare, si allenano anche su un campo di calcetto o nell'organizzare le vacanze con gli amici o un trasloco.

Tutte cose che i giovani fanno quotidianamente, semplicemente vivendo. Allo stesso modo, occuparsi dei pomeriggi dei figli e avere un hobby per i lavoratori più anziani rappresentano palestre di creatività enormi. Dai dati emerge un potenziale di competenze complementari tra le generazioni» commentato Martina Borsato, responsabile Osservatorio Vita-Lavoro di Lifeed. «In un mondo del lavoro sempre più dinamico, la diversità generazionale diventa un motore di innovazione fondamentale per la crescita delle imprese», aggiunge Chiara Bacilieri, responsabile Innovazione di Lifeed.



# LA SICILIA

## L'INTERVENTO

### Donne sempre "invisibili" nell'architettura del potere

**RICCARDA ZEZZA\***

**S**i intitola "Invisibili", il libro di Caroline Criado Perez che nel 2020 alzava il velo sull'assenza di dati sulle donne in tutti i campi: dalla progettazione di sistemi di sicurezza e telefoni alla ricerca medica e farmacologica. Invisibili, assimilate al dato maschile, pur evidentemente diverse, e quindi danneggiate in modo misurabile dalla costruzione di una realtà che le considerava "un'anomalia".

Ma perché usare il passato: le donne in Italia sono ancora un'anomalia, che il sistema non riesce a integrare con successo. Nemmeno una legge in vigore da 13 anni, la Golfo Mosca sulle quote di genere nei CdA, è riuscita a rendere normale una rappresentazione equilibrata della società negli organi decisionali dell'economia, nemmeno aver interrotto, con la premier Meloni (pardon, "IL" premier) la successione infinita di governi senza un primo ministro donna ha significato qual-

cosa: le donne in Italia "non entrano", non in modo serio, quando si tratta di soldi e di potere, e quindi giù a cascata restano invisibili a tutti i livelli che dall'architettura del potere vengono disegnati.

Ci stupiamo che niente sia cambiato? Sappiamo che nel più importante report globale sulla parità di genere, quello del World Economic Forum, l'Italia continua a perdere posizioni, otto solo nell'ultimo anno, con un indecente 81esima posizione? Il parametro su cui andiamo peggio di quasi tutti gli altri Paesi del mondo, compresi alcuni che pensiamo essere del terzo mondo, è proprio quello della partecipazione socio-economica: nonostante siamo tra i primi Paesi in Europa per presenza di donne nei CdA, la nostra 111 posizione nel report del World Economic Forum misura la reale presenza delle donne italiane nel mondo del lavoro, nella presa di decisioni e nella parità salariale, e ci dice che la sostanza è un'altra, a denunciare la scarsa convinzione con cui applichiamo persino le leggi.

Ma ci sembra tutto abbastanza normale: le vecchie battaglie ci sembrano vinte, le abbiamo messe via, e quelle nuove non le vediamo nemmeno più, occupate come siamo a farci strada con una fatica che ci costa anche un po' di vergogna - ma non era tutto a posto, non eravamo finalmente pari?

Così, succede che le donne in Italia non sono più solo invisibili, vengono anche surrettiziamente cancellate: perché cedere posti di potere, infatti, se si può aggirare una regola, farne una nuova? Che cosa sarà mai un altro cambiamento, un altro piccolo passo indietro? Non è comunque meglio quattro sedie su dodici che niente?

Il niente che per esempio sperimentiamo quando, nel decidere se intitolare il trentesimo aeroporto, quello di Malpensa, al trentesimo uomo, Silvio Berlusconi, la cancel culture del Belpaese non ci fa venire in mente che neanche una donna della storia italiana è considerata degna di dare un nome a un aeroporto: non c'è Montalcini, Montessori o

Hack che tenga di fronte all'ennesimo uomo che, lui sì, ha fatto la storia del Paese.

Siamo così stanche di parlarne, così stanche di additare convegni tutti al maschile, salvati solo dalla moderatrice, così stanche di stare all'erta di fronte all'ennesimo abuso che ci chiederebbe di dimostrare perché "conviene" a tutti che la metà della popolazione abbia una voce: e lo facciamo da posizioni scomode, disegnate per stazze che non sono la nostra, mentre con l'altra mano continuiamo a fare la quasi totalità dell'enorme lavoro che la società camuffa col nome di "vita", come se in quella, invece, non servisse parità.

Equità, la chiamiamo, che vuol dire anche giustizia, per quasi 30 milioni di donne (il 51% della popolazione) che in Italia crescono, studiano, lavorano, votano e invecchiano, illudendosi di essere "uguali". Ma non si tratta solo di questo: si tratta del pericolo ben più grave che corre un Paese che non è capace di mettere in campo tutti i propri giocatori e che non se ne accorge e continua, in giacca e cravatta, a perdere la partita del progresso.

\* Autrice di **MAAM**, *maternity as a master* e fondatrice di **Lifed**



## BRESCIA E PROVINCIA

# Questione di genere: riflettere sui dati per rendere concreto il cambiamento



Fondatrice di Lifeed. La relatrice Riccarda Zezza

## Dibattito di presentazione del report in sala Libretti: dati e testimonianze per raccontare la realtà

Elisa Rossi  
e.rossi@gioernaledibrescia.it

■ «Nel problema c'è la soluzione»: la via per un futuro nel quale la parità di genere non sia solo un'utopia da invocare, ma una realtà da vivere senza nemmeno farci caso perché entrata nella quotidianità, l'ha indicata Riccarda Zezza durante la conferenza di presentazione del report «Qualità della vita in rosa». In Sala Libretti, ieri pomeriggio, sono stati snocciolati i dati di un lavoro di ricerca, duro e approfondito, sul mondo femminile bresciano: lavoro, educazione, formazione, economia, violenza, pensioni e toponomastica, scuola e servizi, biblioteche, politica e l'immane classifica dei Comuni. Nelle 40 pagine dell'inserto ci sono (quasi) tutti gli aspetti dell'essere femminile. Quasi perché «avrei voluto darvi alcuni dati - ha detto l'autore della ricerca Elio Montanari - che è impossibile trovare, come la felicità o il numero dei conti correnti intestati a sole donne, uno degli indicatori di una sopraffazione subdola e gravissima, la violenza economica». E ha aggiunto, passando in rassegna tutti gli indicatori principali e i risultati

più curiosi o i capisaldi: «Il lavoro è la madre di tutte le disuguaglianze».

**L'analisi.** Proprio dall'occupazione e dalla disparità di trattamento sul luogo lavoro sono partite le considerazioni di Zezza, fondatrice di Lifeed, realtà che mappa per le competenze nascoste dei dipendenti trasformandole in valore tangibile per l'azienda per la quale lavorano. «Questi dati sono utili, soprattutto se visti insieme - ha detto l'imprenditrice e autrice -, però fanno nascere una serie di domande, la prima è perché, se il mondo va avanti, l'Italia resta ferma? E perché la differenza di genere è ancora presente, alla luce del fatto che le donne portano valore, come dicono tutte le ricerche? La crisi occupazionale femminile - questa è l'analisi - è precursore di quella dei giovani: la natura innova attraverso la differenza, ma per innovare abbiamo bisogno di cambiare i modelli. Il sistema fa resistenza al cambiamento e questo è indicatore del fatto che è proprio il sistema che non funziona per nessuno». Ed ecco la speranza: «Il problema delle donne è un segnale, le donne non devono somigliare agli uomini per avere la parità, ma è la società che deve cambiare

perché i problemi diventino risorse. Il modello va cambiato, le regole del gioco vanno cambiate. E per tutti. Il tema non è sostituire quello che c'è con qualcosa di nuovo, non è che per far vincere qualcuno debba perdere qualcun altro. Il tema è usare le donne e i problemi connessi per cambiare il sistema, quindi i dati vanno guardati come indirizzi di soluzione, dobbiamo prenderci dei rischi».

«Una bella sfida - ha detto la direttrice del Giornale di Brescia Nunzia Vallini -. L'importante è fare domande e cercare una soluzione. Per questo abbiamo deciso, dopo aver pubblicato il decimo report "Qualità della vita" a dicembre, di puntare su uno "spin off" di metà stagione e sarà bello, tra qualche anno, confrontare questi dati».

È toccato al giornalista che ha curato la pubblicazione, Francesco Alberti, sintetizzare in poche parole l'obiettivo di queste 40 pagine: «Realizzare questo inserto è stato per me un percorso di consapevolezza. Consiglio la lettura a tutti, soprattutto agli uomini, perché a volte siamo schiavi di un maschilismo che abbiamo nel dna; invece leggere questi dati dà spunti interessanti. Ed è il lavoro di tutta la redazione».

Non a caso, poi, è intervenuta anche Francesca Renica, caposervizio dell'area web: «Tutti i dati hanno anche un'anima digitale che si possono trovare in una sezione dedicata sul nostro sito con un valore aggiun-

to: fruire in modo interattivo di questi dati e visualizzarli attraverso mappe».

**Sul podio.** Come sempre il report «Qualità della vita» fornisce anche una classifica dei 205 Comuni dove si sta meglio, e per le donne è Collebeato seguito da Brione e Capo di Ponte.

«Questo risultato è frutto di un lavoro partito da molto lontano - ha detto l'assessora ai Servizi sociali Maria Del Pilar Moreno - e che non è ancora terminato tanto che abbiamo appena commissionato un'indagine per conoscere meglio i cittadini per rispondere meglio alle loro esigenze». Per la medaglia d'oro «in rosa» c'è un solo neo, la toponomastica, con solo due vie intitolate a donne.

Argento per Brione che, guarda caso, ha una sindaca e una giunta tutta in rosa. E qui la toponomastica è perfettamente in equilibrio. «Ho per il secondo mandato una Giunta rosa - ha detto Antonella Montini - e la curiosità è che prima ho dovuto fare un'istruttoria interna e, prima, verificare le disponibilità di un uomo, ma nelle donne ho trovato più affabilità e concretezza».

La discussione di ieri in Sala Libretti è visibile integralmente sul nostro sito ([giornaledibrescia.it/sala-libretti](http://giornaledibrescia.it/sala-libretti)) e sarà trasmessa da Teletutto: già in palinsesto il servizio speciale che andrà in onda martedì 9 luglio alle 20.30; replica il giorno seguente alle 14.35 sul canale 16 del digitale terrestre. //

**La ricerca fruibile anche sul sito del GdB Martedì andrà in onda lo speciale di Teletutto**



[Torna all'inizio](#)

03.07.2024 | **Giornale di Brescia**

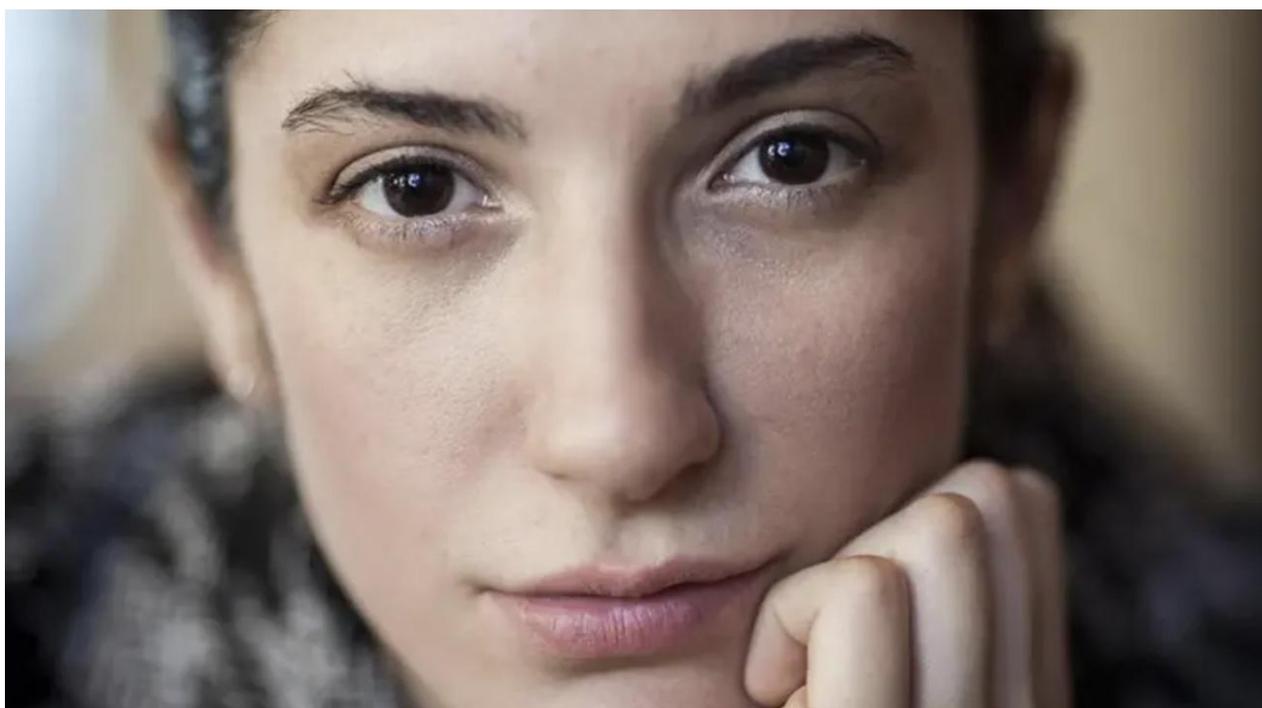
Madri lavoratrici ma per noi manca il gioco di squadra

**GIORNALE  
DI BRESCIA**

## Madri e lavoratrici: ma per noi manca il gioco di squadra

*Riccarda Zezza*

**La difficoltà nel trovare un equilibrio anche per la mancanza di un adeguato supporto  
(da tanti punti di vista)**





Se fosse un campionato di calcio, ci sembrerebbe intollerabile arrivare dopo la Francia, la Spagna, la Germania, staccati persino dal Belgio, l'Irlanda, l'Austria! Invece **si tratta «solo» della qualità delle nostre vite**, che l'European Life-Work Balance Index (di cui Il Sole 24 Ore ha recentemente scritto) misura attraverso l'osservazione di un mix di reddito, agevolazioni, orario di lavoro, e soprattutto attenzione ad eventi speciali della vita, come le malattie e la maternità.

Questi «eventi speciali» – che in realtà tanto speciali non sono, visto che **il 73% dei dipendenti di un'azienda è in un modo o in altro un caregiver**, ossia si prende cura di qualcuno nella propria vita, percentuale che arriverebbe facilmente al 100% se considerassimo coloro che attraversano a loro volta un momento in cui hanno bisogno di cure – sono utili cartine di tornasole per valutare **quando la nostra società sia stata capace di aggiornarsi**, seguendo la crescente complessità delle nostre vite sempre più lunghe, ricche e articolate: se agli inizi del '900 questioni puramente logistiche rendevano impossibile essere presenti al lavoro e altrove, oggi la tecnologia ha riscritto la geografia di questi confini, ma per ora sembra a esclusivo vantaggio del lavoro.

In questo, **il «destino» delle madri lavoratrici** non è solo evidente da più tempo del resto, ma riguarda la massa critica più grande di coloro che stanno pagando il prezzo di un campionato giocato male: le centravanti dell'equilibrio vita-lavoro **sono oggi solo il 10% in più di dieci anni fa** (oggi l'occupazione femminile arriva al 55%, rispetto al 50% del 2014) – e comunque ne mettiamo in campo appena una su due – ricevono assist ridotti dai loro compagni di gioco – che possono contare ancora **solo su 10 giorni di congedo di paternità**, e comunque lo usano solo in 6 su 10 (appena 4 in più rispetto a dieci anni fa).



## Madri portabandiera

Le donne, anche se provano a compensare ritardando il gioco e **avendo figli sempre più tardi** (media di età per avere il primo figlio nel 2024 a 31,6 anni, era 30,7 anni nel 2014, l'Italia è nella top 10 dei Paesi con le madri più «anziane» del mondo) alla fine vengono comunque costantemente squalificate (-20% donne in posizioni manageriali tra il 2014 e il 2024). Più che centravanti, per il gioco solitario che fanno, **le madri lavoratrici in Italia potrebbero essere considerate delle portabandiera**, che mostrano al resto dell'Europa come in Italia sia possibile far passare gli anni parlando tanto di un tema senza in effetti cambiare le cose.

In dieci anni, **posti negli asili nido**, tra i temi più sbandierati quando si parla di «cosa manca» per portare in ufficio le madri, sono passati dal 22,5% al 28% – senza considerare la varianza tra nord e sud – che vuol dire che per più di **7 bambini su 10 il nostro Paese ancora oggi conta su nonni, amici o madri** che stiano a casa con loro. La condivisione di coppia è poi l'elefante nella stanza: voci maschili scarsamente pervenute, e alle donne non resta nemmeno il tempo (o la speranza?) per andare in piazza a combattere per un congedo di paternità degno di questo nome, che sancisca l'ingresso dell'Italia familista nel vero 21° secolo, un secolo in cui sia donne che uomini lavorano e mettono su famiglia, insieme.



Quale equilibrio possiamo raggiungere, se sotto a tutto c'è ancora una persona sola? Se, anche quando si pensa a delle misure, si agisce nel perimetro sempre più stretto di quello che **viene visto come un «problema»**, puntuale e circoscritto, ovvero la presenza di un figlio nella vita di una donna che ha, o vorrebbe avere, un lavoro? Ma l'equilibrio vita lavoro non è importante solo in determinati momenti della vita o per determinate categorie di persone.

Un recente **rapporto del Censis** sul senso del lavoro rivela infatti che **l'89,2% dei lavoratori vorrebbe sentirsi più ascoltato**, preso in considerazione, riconosciuto sul posto di lavoro per tutto ciò che è e che ha nella propria vita. Le madri portabandiera, che da decenni si affannano su un campo da gioco pensato senza di loro, sono dunque le prime testimoni del fatto che, quello del benessere, della produttività e della felicità, è un campionato che va giocato tutti i giorni e con tutti, e non solo ogni tanto e con alcuni.

*Riccarda Zezza è fondatrice di Lifeed e autrice di Maam, Maternity as a Master e C(u)ore Business*



[Torna all'inizio](#)

23.06.2024 | IO Donna - Corriere della Sera

Caring Company - agire con il cuore è un affare

CORRIERE DELLA SERA  
IO<sup>®</sup>  
DONNA

## Agire con il cuore? È un lavoro

Memorizzate questa definizione: "Caring Company". Sono sempre di più le aziende improntate a un nuovo modello di business, in cui l'attenzione alle persone porta risultati e profitti, come qui ci spiegano alcuni pionieri che hanno fatto del concetto di ascolto una missione. E i lavoratori che, nel privato, devono prendersi cura di un familiare? Una ricchezza. Parola chiave: transilienza. Ovvero: capacità di trasferire le competenze da un ruolo all'altro

**T**ra i tanti mondi possibili che si stanno generando, ce n'è anche uno, di certo audace, nel quale coltivare umanità conviene e agire con il cuore aiuta a ottenere profitti. **Si fa avanti una cultura che chiede al lavoro di restituire senso**, di avere finalmente calore e sapore, di far sentire che è utile a qualcosa di alto, persino di rendere – lo vogliamo dire? – felici. Capita così che, pur tra difficoltà ed esitazioni, sempre più imprese stanno integrando questa cultura emergente, perché danno ormai come certo che, dove c'è attenzione alle persone e al loro mondo soggettivo, arrivano performance e risultati. Le **Caring Company** sono una delle impronte lampanti di questa mutazione.



## Caring Company: più cura, più performance

Si tratta di imprese convinte del potere strategico della cura, di quell'attenzione appassionata e consapevole riservata alle persone a cui si tiene. Se, da una parte, chi è Caring Company adotta il modello della cosiddetta Caring leadership generativa, che punta a **far crescere le persone proprio attraverso la cura e l'ascolto**, dall'altra **valorizza i lavoratori e le lavoratrici caregiver**, ovvero quella marea di persone che a loro volta si occupano di persone. Basti pensare che in Italia, il 38 per cento dei dipendenti si prende cura di un familiare non autosufficiente e, per dire, tra questi una percentuale analoga non lo fa sapere ai colleghi per paura di compromettere la propria situazione professionale (dati Jointly-Boston Consulting Group).



«Nel bellissimo report “*The Caring Company*” (Harvard Business University, 2019) si rileva che il 73 per cento dei dipendenti si prende cura di una persona cara» dice **Riccarda Zezza, founder e Ceo di Lifeed**, la società di education technology a impatto sociale che ha progettato il modello di Caring Company e riconosce come tali le imprese che lo adottano. «Le persone intervistate per lo studio raccontano come il **tipo di servizi messi a disposizione dalle organizzazioni siano spesso sottoutilizzati e non sufficientemente utili**, perché ciò di cui hanno più bisogno loro è un cambiamento culturale in cui questa dimensione di cura non venga più ignorata, ma anzi presa a cuore come dimensione rilevante dell’esistenza. Nella maggior parte dei casi i servizi proposti servono, infatti, a lenire il problema della cura considerato, appunto, un problema. Invece, **le persone vogliono che ci si accorga di loro**, desiderano essere viste, considerate per intero, nella complessità dei tanti ruoli rivestiti nell’esistenza, ruoli di cura compresi. Nostre ricerche dicono che, quando le persone si raccontano, lo fanno almeno in cinque ruoli diversi, le donne in sei. Nelle aziende, invece, ne viene visto sostanzialmente uno, quello produttivo, di dipendente».



# I passaggi della vita diventano soft skill

Due figli, ex manager di grandi aziende, premiata da Fortune Italia come *Most Influential and Innovative Woman* e riconosciuta dalla rete internazionale di innovatori sociali Ashoka **tra le imprenditrici impegnate nella trasformazione dell'innovazione di genere**, Riccarda Zezza ha messo a punto attraverso Lifeed la prima e unica piattaforma di self coaching al mondo capace di trasformare le transizioni di vita – come l'attraversare un cambio professionale importante, una crisi, un divorzio – e certe esperienze – tipo l'essere genitori o assistere un familiare fragile – in competenze professionali, ovvero in quelle **soft skill oggi ritenute cruciali** per navigare la dimensione permanente di incertezza del futuro.

**Takeda Italia**, azienda leader nel settore bio-farmaceutico, è **Caring Company dallo scorso anno**. Duecento sono le persone caregiver coinvolte nel progetto, che punta a estendere il concetto di cura proprio della mission aziendale anche a chi lavora: il 62 per cento sono donne, il 38 per cento uomini, il 37 per cento manager. «Il punto è generare quell'equilibrio che possa permettere a chi lavora con noi di trovare la giusta attenzione per le persone di cui si prende cura. Mia madre ha avuto il Parkinson per quindici anni. Soprattutto nell'ultimo periodo, quando ha avuto bisogno di ricevere maggiori attenzioni, **ho toccato con mano io stesso quanto l'elemento tempo sia cruciale per un figlio**» racconta Alberto Mulas, Human Resources Director dell'azienda, anche padre di tre figli, di cui due gemelli.



## Smart working flessibile

Chi lavora in Takeda **gode di uno smart working che permette una flessibilità organizzata**, con momenti – otto volte al mese – di confronto diretto faccia a faccia, che supera la tradizionale presenza in azienda. I congedi, aperti a tutte le forme di genitorialità, ampliano di 16 settimane, retribuite al 100 per cento, il congedo obbligatorio previsto per legge alle neomamme e 16 settimane vengono riconosciute anche ai neopadri. **«Abbiamo formato i nostri People Manager affinché mettano le persone in totale sicurezza psicologica** e facciano loro sentire che si possono aprire toccando anche temi sensibili come, appunto, la presenza di un familiare bisognoso di vicinanza. Quando le persone percepiscono che l'ambiente dà loro valore, danno il meglio di sé, riescono a esprimersi al massimo sviluppo del proprio potenziale».



# Curare le persone sviluppa le competenze

«Uno studio universitario molto interessante (*Family Caregiving Skill: Development of Concept*, Usa 2000) dimostra come **prendersi cura delle persone adulte sviluppi 63 competenze**, che spaziano dal trovare risorse al risolvere problemi, all'organizzare persone» racconta Zezza. «Quando si ammalano i genitori, si affronta un'esperienza mai vissuta prima che spinge fuori dalle aree fino ad allora praticate. Si comincia a costruire nuove reti relazionali, si sperimentano soluzioni per piccoli passi, ci si misura con gli inevitabili errori, anch'essi nuovi». Per la verità, **Zezza ha cominciato a sviluppare il metodo con le mamme**. A ispirarla è stato l'impatto molesto della sua prima maternità e poi pure della seconda sulla sua carriera manageriale, «un'esperienza tutt'ora molto comune per le donne che lavorano, purtroppo. Ho avuto due maternità in due aziende diverse e sono state le sole due volte nella vita professionale in cui ho ricevuto una valutazione negativa della performance. Entrambe le volte, poi, quando sono rientrata, non avevo più il mio ruolo», racconta oggi, ricordando di aver lasciato la carriera di manager **per affrontare il problema a viso aperto e in maniera strategica, da imprenditrice**, con l'idea a cui nessuno aveva mai pensato: convincere le aziende, dati e metriche in pugno, che maternità e paternità non solo non sono una grana, ma possono fare loro un gran bene se si dedicano a estrarre e allenare attraverso un metodo specifico tutto il potenziale custodito nelle esperienze di vita delle persone.



# I figli insegnano a negoziare

A oggi **sono un centinaio le Caring Company riconosciute**, 23 solo nel 2024. **Nippon Gases**, quarta società di gas industriali in Europa, è tra queste e Rossella Di Maggio, Hiring & Talent Development Leader dell'azienda, ha sperimentato lei stessa, quando è diventata madre, quante competenze la cura di un bambino possa allenare o generare. «Ad esempio, penso alla negoziazione costante che mettiamo in campo con i figli, senza neanche rendercene conto. In fondo, quando li convinciamo, attraverso una comunicazione assertiva, che quanto stiamo dicendo è giusto e può essere condiviso stiamo esercitando un'abilità preziosa anche sul luogo di lavoro. **I ruoli di cura insegnano anche l'empatia, altra soft skill cruciale nel nuovo mondo del lavoro**, la capacità decisionale, l'esercizio della leadership. Il lavoro di introspezione e di consapevolezza di questo patrimonio rafforza le persone in modo importante: colleghe e colleghi mi hanno raccontato di essere riusciti a prendere consapevolezza di risorse che non pensavano di avere, ad attivarle, quindi **a esercitare la transilienza**, ovvero la capacità di trasferire le competenze da un ruolo all'altro della vita, in questo caso dal ruolo di madre e padre al ruolo di manager, ma anche viceversa».



# Metà delle promozioni riguarda le donne

Del resto, quando essere madre ed essere lavoratrice diventano ruoli alleati, a beneficiarne sono anche le carriere: in questa azienda, operante in un'area tradizionalmente associata alla presenza maschile, **il 26 per cento delle lavoratrici occupa posizioni specializzate o manageriali** e quasi la metà delle promozioni nell'anno fiscale 2024 ha riguardato donne. «E se ciascuno è molte cose insieme, anche la lingua usata deve riflettere questa ricchezza. Per questo, stiamo portando in azienda una riflessione sul linguaggio ampio: non solo un linguaggio attento alle differenze di genere, ma finalmente capace di accogliere le unicità delle nostre persone» commenta ancora Rossella Di Maggio.

E aggiunge Zezza: «Qualche tempo fa abbiamo compiuto una ricerca sugli amministratori delegati, indagando quanto la loro leadership fosse cambiata dopo la paternità. Ebbene, sostenevano che se guardavano alla leadership attraverso la visione paterna percepivano un maggiore senso di responsabilità e l'orizzonte temporale si ampliava moltissimo. Il loro interesse passava, diciamo così, dalla misura trimestrale a quella generazionale: quando si guarda al lavoro con il cappello della cura, ci si rende maggiormente conto che il come lo si fa ha un'influenza sui propri figli e, in genere, sul mondo: di conseguenza, si opera in maniera differente».



E aggiunge Zezza: «Qualche tempo fa abbiamo compiuto una ricerca sugli amministratori delegati, indagando quanto la loro leadership fosse cambiata dopo la paternità. Ebbene, sostenevano che se guardavano alla leadership attraverso la visione paterna percepivano un maggiore senso di responsabilità e l'orizzonte temporale si ampliava moltissimo. Il loro interesse passava, diciamo così, dalla misura trimestrale a quella generazionale: quando si guarda al lavoro con il cappello della cura, ci si rende maggiormente conto che il come lo si fa ha un'influenza sui propri figli e, in genere, sul mondo: di conseguenza, si opera in maniera differente».

**Capgemini**, colosso globale della consulenza, **è stato tra i primi a credere alle Caring Company e a diventarlo**. «Abbiamo aderito fin da subito, riconoscendo la cura come leva per esercitare la leadership e il valore delle diversità degli individui come motore di innovazione» afferma Michelangelo Ceresani, Vice President of Human Resources & Organization di Capgemini Italia. «È impossibile costruire un senso di appartenenza a questa comunità che è l'azienda senza includere e senza stimolare la partecipazione di chi vi lavora. E un'azienda dove non esiste un reale senso di appartenenza difficilmente riesce a esprimere quella qualità di lavoro che porta a risultati eccellenti».



# Relazioni vs. Intelligenza Artificiale

Oggi creare connessione tra le generazioni al lavoro è tra gli obiettivi in cima alle priorità della sostenibilità sociale. «Il 65 per cento della nostra popolazione aziendale è composto da Generazione Z o Millennials. Il **Next Generation Board** è tra gli strumenti messi in campo e che mira a crearla concretamente, questa connessione: si tratta di un organismo composto da giovani molto talentuosi che collabora con il board, a cui porta i propri punti di vista. Per noi è il segno di un'intenzione vera di ascoltare, dialogare, rispettare le idee e le visioni dei leader di domani».

«In tempi in cui l'intelligenza artificiale prende piede, **va fatta rifiorire quella relazione umana tra le aziende e le persone che non funziona più**. Molti strumenti e processi aziendali sono obsoleti. Bisogna cambiarli, anche solo per vedere meglio quello che c'è già» riprende Riccarda Zezza, anche autrice del libro *Cuore Business*, per una nuova storia d'amore tra persone e lavoro (IlSole24Ore). Dove scrive, nelle prime righe: «Le persone non hanno bisogno di essere sempre supportate, formate, motivate, condotte. Se si accende la luce sulla loro volontà di prendersi cura di ciò che fanno, **lavorare può tornare a essere un modo per dare forma e prendersi cura del mondo**. Così il lavoro diventa ciò che l'uomo è, e non solo ciò che fa». ©

RIPRODUZIONE RISERVATA



# ESG NEWS

## Osservatorio Vita-Lavoro

### Combattere lo stereotipo sul lavoro è la minaccia comune per Junior e Senior

20 Giugno 2024

È lo **stereotipo** la minaccia più grande sul lavoro per la Gen Z e per i lavoratori senior. E naturalmente non fa bene a loro e non fa bene alle aziende. Sia giovani che lavoratori più anziani pagano infatti sul lavoro preconcetti che vogliono **gli uni poco disponibili a prendersi responsabilità**, con nessuna propensione alla leadership e **gli altri poco creativi e innovativi** e senza nessuna capacità di aprirsi alle novità.

Uno stereotipo che non fa che **accrescere le differenze tra generazioni e le difficoltà di integrazione, impoverendo le aziende**. Eppure la convivenza in ufficio non solo è possibile ma sarebbe anche generativa di maggiore produttività ed efficacia, per entrambe le categorie di lavoratori.

I **dati dell'Osservatorio Vita-Lavoro di Lifeed**, che monitora gli oltre 70.000 partecipanti alla piattaforma Lifeed, **rivelano infatti che, a causa di questi stereotipi, le imprese "lasciano a casa" il 70% di competenze** che le persone allenano ed esprimono nella vita privata e rimane nascosto sul luogo di lavoro. Secondo i dati analizzati, ad esempio, i **lavoratori over 50** sviluppano le proprie competenze di innovazione nell'**esperienza genitoriale** e nella gestione del percorso scolastico dei propri figli (7 partecipanti su 10). Anche il **caregiving** e l'essere figlio prendendosi cura di un genitore durante una malattia, rappresenta per il **56% dei più anziani** una vera e propria palestra di competenze di innovazione, come la flessibilità e la gestione del rischio.



I **giovani**, d'altra parte, hanno sviluppato competenze di leadership durante diverse transizioni di vita, tra cui la nascita di un figlio (vissuta da circa 6 partecipanti alla ricerca su 10) e la malattia o la perdita di un genitore (vissuta da 1 partecipante su 4).

**Ma tutto ciò resta fuori da quelle aziende che si limitano a vedere il ruolo professionale e non quelli privati delle loro risorse.**

“Si pensa che i giovani non abbiamo capacità di leadership e i lavoratori senior non sappiano essere creativi ed innovativi. Questo è il preconcezzo che tiene bloccate le competenze soft che le persone allenano nella vita privata: competenze di leadership come il problem solving, il lavoro di squadra e l'attitudine a motivare, si allenano su un campo di calcetto, nell'organizzare le vacanze con gli amici, nel progettare un matrimonio o un trasloco. Tutte cose che i giovani fanno quotidianamente, semplicemente vivendo. Allo stesso modo, incastrare le agende di medici e genitori anziani, occuparsi dei pomeriggi dei figli, avere un hobby per i lavoratori più anziani rappresentano palestre di creatività e innovazione enormi. Dai dati emerge un potenziale di competenze complementari tra le generazioni”, ha commentato **Martina Borsato**, responsabile Osservatorio Vita-Lavoro di Lifeed.

Entro il 2031 i lavoratori con più di 55 anni supereranno un quarto dell'intera forza lavoro nei Paesi del G7, è quindi **indispensabile abbattere gli stereotipi legati all'età che interferiscono con l'espressione del pieno potenziale di queste persone.**



**Lavoratori senior e giovani, infatti, sono più simili di quanto si immagina**, con competenze uniche e complementari che devono essere integrate sul lavoro. È questo il cuore pulsante dell'age diversity, un tesoro ancora largamente sottovalutato dalle aziende.

“In un mondo del lavoro sempre più dinamico, la diversità generazionale diventa un motore di innovazione fondamentale per la crescita delle imprese. Favorire lo scambio di conoscenze e prospettive tra generazioni non è solo una scelta strategica, ma una competenza aziendale imprescindibile per mantenere alto il coinvolgimento delle persone, gestire i cambiamenti e rimanere competitive. Per valorizzare l'enorme potenziale dell'age diversity, ci sono alcune buone pratiche: percorsi di formazione che coinvolgano sia i giovani che i senior per apprendere reciprocamente, abilitare i giovani a condividere nuove metodologie di lavoro e nuovi modelli di leadership, mentre i senior trasmettono le strategie acquisite nel corso della loro carriera. Il dialogo tra generazioni è una priorità per il successo delle aziende, ma anche per il progresso sociale. Il futuro è multigenerazionale”, ha aggiunto **Chiara Bacilieri**, responsabile Innovazione di Lifeed.



[Torna all'inizio](#)

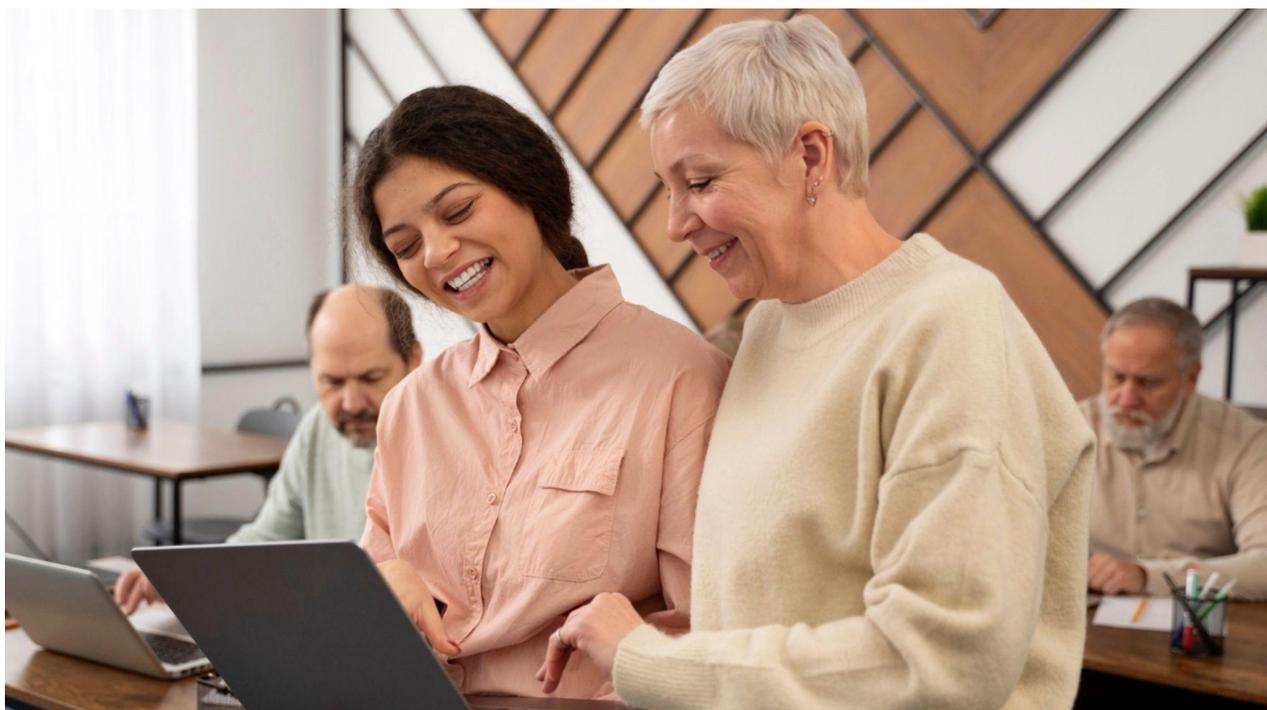
20.06.2024 | La Nazione - Luce

Junior (superficiali) vs Senior (retrogradi): quando gli stereotipi minacciano il lavoro

# Luce!

## Junior (superficiali) vs Senior (retrogradi): quando gli stereotipi minacciano il lavoro

Entro il 2031 un lavoratore su quattro avrà più di 55 anni, ma solo il 4% delle aziende ha attivato programmi per facilitare le relazioni tra le generazioni. Eppure la convivenza in ufficio non solo è possibile ma anche fruttuosa





**È** lo stereotipo la minaccia più grande sul lavoro per la **Gen Z** e per i lavoratori senior. E naturalmente non fa bene a loro e non fa bene alle aziende. Sia giovani che lavoratori più anziani pagano infatti sul lavoro pregiudizi che vogliono gli uni poco disponibili a prendersi responsabilità, con nessuna propensione alla leadership, e gli altri poco creativi e innovativi e senza nessuna capacità di aprirsi alle novità. Uno stereotipo che non fa che accrescere le **differenze tra generazioni** e le difficoltà di integrazione, impoverendo le aziende.

Eppure la convivenza in ufficio non solo è possibile ma sarebbe anche generativa di maggiore produttività ed efficacia, per entrambe le categorie di lavoratori. I dati dell'Osservatorio Vita-Lavoro di *Lifeed*, che monitora gli oltre 70.000 partecipanti alla piattaforma *Lifeed*, rivelano infatti che a causa di questi stereotipi, le imprese "lasciano a casa" il 70% di competenze che le persone allenano ed esprimono nella vita privata e rimane nascosto sul luogo di lavoro.

## I dati della ricerca

Secondo i dati analizzati, ad esempio, i lavoratori over 50 sviluppano le proprie competenze di innovazione nell'esperienza genitoriale e nella gestione del percorso scolastico dei propri figli (7 partecipanti su 10). Anche il **caregiving** e l'essere figlio prendendosi cura di un genitore durante una malattia, rappresenta per il 56% dei più anziani una vera e propria palestra di competenze di innovazione, come la flessibilità e la gestione del rischio.

I giovani, d'altra parte, hanno sviluppato competenze di **leadership** durante diverse transizioni di vita, tra cui la nascita di un figlio (vissuta da circa 6 partecipanti alla ricerca su 10) e la malattia o la perdita di un genitore (vissuta da 1 partecipante su 4). Ma tutto ciò resta fuori da quelle aziende che si limitano a vedere il ruolo professionale e non quelli privati delle loro risorse.

"Si pensa che i giovani non abbiano capacità di leadership e i lavoratori senior non sappiano essere creativi ed innovativi. Questo è il pregiudizio che tiene bloccate le competenze soft che le persone allenano nella vita privata: competenze di leadership come il **problem solving**, il lavoro di squadra e l'attitudine a motivare, si allenano su un campo di calcetto, nell'organizzare le vacanze con gli amici, nel progettare un matrimonio o un trasloco. Tutte cose che i giovani fanno quotidianamente, semplicemente vivendo. Allo stesso modo, incastrare le agende di medici e genitori anziani, occuparsi dei pomeriggi dei figli, avere un hobby per i lavoratori più anziani rappresentano palestre di creatività e innovazione enormi. Dai dati emerge un potenziale di competenze complementari tra le generazioni" afferma **Martina Borsato**, responsabile Osservatorio Vita-Lavoro di *Lifeed*.



## La prospettiva

Entro il 2031 i **lavoratori con più di 55 anni** supereranno un quarto dell'intera forza lavoro nei Paesi del G7, è quindi indispensabile abbattere gli stereotipi legati all'età che interferiscono con l'espressione del pieno potenziale di queste persone. Lavoratori senior e giovani, infatti, sono più simili di quanto si immagini, con competenze uniche e complementari che devono essere integrate sul lavoro. È questo il cuore pulsante dell'**age diversity**, un tesoro ancora largamente sottovalutato dalle aziende.

“In un mondo del lavoro sempre più dinamico – spiega **Chiara Bacilieri**, responsabile Innovazione di Lifeed – la diversità generazionale diventa un motore di innovazione fondamentale per la crescita delle imprese. Favorire lo scambio di conoscenze e prospettive tra generazioni non è solo una scelta strategica, ma una competenza aziendale imprescindibile per mantenere alto il coinvolgimento delle persone, gestire i cambiamenti e rimanere competitive. Per valorizzare l'enorme potenziale dell'**age diversity**, ci sono alcune buone pratiche: percorsi di formazione che coinvolgano sia i giovani che i senior per apprendere reciprocamente, abilitare i giovani a condividere nuove metodologie di lavoro e nuovi modelli di leadership, mentre i senior trasmettono le strategie acquisite nel corso della loro carriera. Il **dialogo tra generazioni** è una priorità per il successo delle aziende, ma anche per il progresso sociale. Il futuro è multigenerazionale”.



[Torna all'inizio](#)

23.05.2024 | Vanity Fair

Novartis e Lifeed - Pietro papà in congedo

# VANITY FAIR

**Pietro, papà in congedo: «Ho trascorso 40 giorni meravigliosi accanto a mio figlio neonato. Gli amici mi dicevano: “Sicuro che al lavoro non si scordano di te?”»**



Una storia che scalda il cuore, ma che soltanto pochi papà, in Italia, possono al momento permettersi. La preziosa esperienza di Pietro, al fianco della moglie e del loro primogenito per oltre un mese dal parto, è stata possibile grazie a un'azienda «illuminata» che sta guardando avanti rispetto alla legge vigente. Ecco quanto valore può generare questa consapevolezza



«**V**ivere i primi quaranta giorni di vita di mio figlio accanto a lui e mia moglie è stata un'esperienza unica, intensissima, che mi ha consentito di **crescere** profondamente anche in un'altra dimensione: quella di genitore». La storia di **Pietro Giò, 34 anni, brand manager**, ci porta un passo avanti. Verso quel tanto desiderato **cambiamento culturale che sa valorizzare allo stesso modo la paternità e la maternità**. Verso quell'apertura a una **politica del lavoro** che riesce a mettere in atto misure di sostegno concrete per chi ha una famiglia o decide di formarla, e che introduce cambiamenti significativi che mettono al centro le persone, creando le condizioni per migliorarne il **benessere**.

«Ho avuto **una possibilità che è servita anche per alimentare il rapporto strettissimo con la mia compagna**. Perché la nuova dimensione di genitorialità è duplice: del papà e della mamma insieme. E il fatto di poterci essere in ogni momento ha fatto sì che io e lei ci potessimo spalleggiare l'un l'altro», continua Pietro. «Ho in mente delle immagini indelebili, fatte di piccoli, eppure "enormi" gesti quotidiani. Come il fatto di poter essere lì a imboccare mia moglie mentre allattava o di poterle dare il cambio per la nanna sulla palla dello **yoga**, su cui ci dondolavamo con il piccolo in braccio... **Momenti che passano in fretta, che se li perdi non li ritrovi più**».

Una storia che riscalda il cuore quella di Pietro, ma che non è condivisa da tantissimi altri papà in Italia. Non ancora, almeno. La sua preziosa presenza al fianco della moglie per 40 giorni, quando due anni fa è nato il loro primogenito, **è stata possibile grazie alle scelte innovatrici dell'azienda farmaceutica Novartis** in cui Pietro lavora da 7 anni, una delle pochissime «illuminate» che stanno guardando avanti rispetto alla legge vigente in Italia sul **congedo di paternità**, per sostenere e promuovere il benessere e la crescita familiare con progetti di welfare creati ad hoc.



«Quando nasce un bambino nasce anche il suo papà e questa esperienza di passaggio da uomo a padre è un percorso trasformativo ma anche evolutivo», aveva già spiegato in [un'intervista rilasciata a Vanity Fair](#), **Alberto Pellai**, Medico, Psicoterapeuta dell'età evolutiva e Ricercatore del Dipartimento di Scienze Biomediche dell'Università degli Studi di **Milano**. «La vicinanza tra un padre e il proprio bambino rende più facile per il papà mettere in gioco non solo l'aspetto della responsabilità e dei gesti di cura verso il proprio figlio ma anche l'aspetto associato alla disponibilità emotiva. Due caratteristiche che generano la dimensione di attaccamento tra padre e bambino, un attaccamento che ad oggi è stato quasi sempre descritto solo in relazione alla mamma ma che invece avviene anche tra neonato e papà».

A oggi, in Italia, **la legge sul congedo parentale permette ai neopapà di beneficiare soltanto di 10 giorni di permesso retribuito per la nascita di un figlio**, molti meno dei cinque mesi garantiti alle **mamme**. A tutti i **genitori** che lavorano in azienda, **Novartis riconosce invece il congedo parentale facoltativo con una copertura retributiva fino all'80% dello stipendio nei sei mesi di utilizzo**, (rispetto al 30% previsto dalla normativa in vigore). Non solo. Perché a questo si aggiungono anche altri interventi per sostenere la **parità di genere**, come l'equità salariale e il riconoscimento di **20 settimane retribuite pienamente in caso di nascita di un figlio anche per i neopapà**, come appunto nel caso di Pietro.

«La decisione di usufruire soltanto di 40 giorni di congedo è stata mia, ma ho avuto la piena libertà di poterlo fare senza limitazioni», prosegue il brand manager. «C'era la volontà personale di rientrare dentro una routine, sebbene senza restrizioni di sorta. Non nego che **l'idea di prendere la paternità all'inizio mi aveva suscitato dei dubbi**. Più che altro per inesperienza, per la non diffusione di questa opportunità anche al di fuori dell'azienda. Vista la poca frequenza di questo benefit incredibile, **avevo paura che potesse avere un impatto negativo sul lavoro, che facesse trasparire una non volontà di impegno**. In realtà, sono stati in primis i manager a stimolarmi verso la scelta di questo percorso».



Spesso è proprio la diffusione ancora scarsa in Italia del congedo di paternità a generare timori infondati e varie perplessità riguardo alla percezione in ambito lavorativo.

«A ripensarci, è stato curioso vedere **amici** e parenti non abituati a questo che mi dicevano: “*Ma sei sicuro che puoi stare tutto questo tempo fuori dal lavoro?*”, “*Sicuro che non si dimenticano di te?*”. In realtà, una volta rientrato al lavoro, quest'esperienza è servita non solo a sostenere un periodo cruciale per lo sviluppo, ma ha anche portato a due step di carriera», precisa.

All'interno di Novartis, Pietro ha infatti deciso di partecipare al progetto **Lifeed - Genitori che nascono**, un programma di welfare studiato proprio per valorizzare l'esperienza di genitorialità anche sul lavoro. «Una sorta di "master" che aiuta a diventare consapevoli di quali energie e competenze emergono naturalmente quando si diventa genitori», chiarisce. «Il programma offre anche la possibilità di fare momenti di **auto-riflessione** e confrontarsi da soli su tematiche che spesso e volentieri non si ha l'occasione, il tempo o l'abitudine di fare. In realtà, è davvero molto utile: aiuta a confrontarsi su quali sono i ruoli, le dimensioni che uno acquisisce nel tempo, le caratteristiche e i valori. Perché **nel momento stesso in cui inserisci un nuovo livello di complessità nella tua vita, ti evolvi anche a livello psicologico**. Diventi ancora più bravo a rendere efficiente il tuo tempo, riesci a giostrarti al meglio in quello che fai e questo accade sia nella vita personale, sia in altri ambiti», spiega.

Da quando è nato suo figlio sono **tre in particolare le abilità** che Pietro è consapevole di avere imparato e trasferito anche nella sua professione: «Primo: l'importanza di **riuscire a organizzarsi, riconoscendo le priorità**. Secondo: la capacità di **prendere decisioni rapide restando nei tempi**. Terzo: essere in grado di **gestire l'evento avverso senza andare nel panico**, dove per “evento avverso” può intendersi anche tuo figlio che si ammala con frequenza all'asilo, oppure lui che entra di colpo nella tua stanza urlando mentre sei in smart working (altro benefit aziendale incredibile, che agevola tantissimo anche i genitori di figli piccoli) e stai facendo una call con i colleghi!».



Ma c'è un ulteriore aspetto che Pietro ha visto emergere in sé da quando è diventato papà e che si traduce in un'abilità molto importante nella sua professione: «Un giorno avevo messo nello zaino da lavoro un materiale cartaceo appena preparato e mio figlio - secondo la “regola” che tutte le cose vietate sono interessanti - si è catapultato all'interno dello stesso e lo ha subito tirato fuori», racconta. «Allora, da papà, giusto per interagire un po', gli ho raccontato come doveva essere utilizzato e a quel punto l'ho visto mettersi alla prova lui stesso in maniera molto costruttiva. Provava a presentarmi quello strumento dicendo: “*Dottore guardi, guardi...*”. Ecco, quest'esperienza è stata molto stimolante, **ha creato in me la consapevolezza del poter “guidare”, del poter essere un punto di riferimento che dà la spinta e la motivazione** per fare qualcosa».

In **estate**, **Pietro diventerà papà per la seconda volta**. Anche in questo caso è intenzionato a usufruire del congedo di paternità. «Prendendo più tempo rispetto alla prima nascita e questa è anche un'altra dimostrazione del valore che do a questo benefit aziendale: il **parto** è previsto per la fine di luglio e io rientrerò al lavoro a metà ottobre. Non prendo tutte le 20 settimane concesse dall'azienda per una scelta mia, ma in questo caso avrò comunque la possibilità esserci ancora di più per condividere nuovamente, e fin da subito, istanti preziosi di un'esperienza genitoriale che se perdi non potrai più recuperare».

Durante tutto il periodo di congedo, Pietro potrà contare su una retribuzione dell'80 per cento, altro aspetto non trascurabile. «Non avere il timore di un impatto economico importante, nel momento in cui il nucleo familiare si amplia, dà sicurezza ed è stato un motivo in più per godere nuovamente di questo benefit fondamentale. A un mese dalla data prevista per la nascita del mio secondogenito andrò peraltro a rogitare una nuova casa: dobbiamo prenderla perché la famiglia si allarga, servono maggiori spazi. E non ho il timore di compiere anche questa scelta di vita, che ha comunque il suo peso, proprio perché ho la certezza del supporto economico».



All'interno di Novartis, **Pietro è diventato una sorta di «advocate» del congedo parentale**, un grande sostenitore di questa opportunità, che permette di vivere un'esperienza familiare ancora oggi inedita per moltissimi papà: «Questo è forse il benefit aziendale che più avvalorata l'unicità. Spiega la **bellezza** di poter lavorare in un **ambiente** come quello che Novartis ha creato e dove spicca una **curatela del capitale umano a 360 gradi, non soltanto dal punto di vista lavorativo e carrieristico, ma per tutto quello che ruota intorno alla persona**. Quando i futuri papà riflettono sulla possibilità di compiere questa scelta, si pongono tutti le stesse domande e hanno gli stessi dubbi che ho avuto io. Allora mi sento chiamato in causa e sprono i colleghi a non avere timori, a non rinunciare a questa rara e meravigliosa opportunità. Il congedo di paternità - qui esteso a 20 settimane - rappresenta un arricchimento nel contesto della genitorialità, l'esperienza che non ha eguali, uno dei percorsi più belli che una persona possa avere nella propria vita. Perché rinunciarvi?».



[Torna all'inizio](#)

12.05.2024 | Key4Biz

Poste con Lifeed trasforma la genitorialità

key**4**biz

## **Festa della mamma, le iniziative di Poste Italiane per la parità di genere**



*Attualmente la presenza femminile in Poste Italiane è pari al 53,5%. È donna il 44% dei componenti del CDA e il 46% dei quadri e dirigenti. E' donna anche il 60% dei direttori dei circa 12.800 Uffici Postali. Le cartoline filateliche in formato puzzle.*



## La presenza femminile in Poste Italiane è pari al 53,5%

Anche quest'anno Poste Italiane festeggia la Festa della Mamma, domenica 12 maggio, promuovendo diverse iniziative a sostegno della parità di genere dei propri dipendenti.

Attualmente la presenza femminile in Poste Italiane è pari al 53,5%. È donna il 44% dei componenti del CDA e il 46% dei quadri e dirigenti. E' donna anche il 60% dei direttori dei circa 12.800 Uffici Postali, la rete sulla quale l'Azienda ha costruito la sua storia e la sua forza.

Numeri che testimoniano l'impegno costante dell'Azienda nelle politiche di parità di genere, della diversità e dell'inclusione. Va ricordato che nel 2024 Poste Italiane ha ottenuto per il quinto anno consecutivo la certificazione "*Top Employers*" per la qualità delle politiche in tema di organizzazione e valorizzazione delle risorse umane.

L'Azienda ha introdotto negli anni numerose iniziative volte a valorizzare l'equilibrio di genere, il supporto della maternità e della paternità, e lo sviluppo della leadership femminile.



## Le tante iniziative di Poste Italiane per la parità di genere

Ad esempio, per le mamme esiste un percorso dedicato denominato *Lifeed Genitori*, che ha come obiettivo quello di valorizzare le competenze maturate durante l'esperienza genitoriale: la gestione del tempo, l'ascolto, la pazienza, l'empatia e la comunicazione. Il programma si rivolge non solo alle neomamme e ai neopapà ma anche, più in generale, ai genitori di figli fino ai 18 anni ed è un percorso per rendere l'esperienza genitoriale un "master" in competenze trasversali, essenziali anche per la crescita professionale.

Per le neomamme è disponibile anche il programma *Mums at work*, che ha l'obiettivo di facilitare il rientro delle donne, supportandole nella ricerca di un equilibrio fra il nuovo ruolo di madri e quello di lavoratrici con un percorso di coaching dedicato, per facilitare il ritorno al lavoro dopo il periodo di maternità.

*L'asilo PosteBimbi*, presente nelle sedi di Roma e Bologna, rappresenta una delle azioni di welfare promosse nei confronti dei genitori dipendenti al fine di conciliare tempi di vita personale e professionale. La finalità è garantire alle famiglie un servizio educativo flessibile in relazione ai ritmi di lavoro e in grado di coniugare professionalità e qualità nel pieno rispetto delle esigenze di ciascun bambino/a (da 3 mesi a 3 anni), del naturale processo di crescita e dei valori espressi dalla famiglia.



## Le cartoline filateliche in formato puzzle, ecco come funzionano

Poste Italiane ha realizzato per l'occasione due colorate *cartoline filateliche*, che saranno in vendita al prezzo di 1,00€ (in formato puzzle al prezzo di 5,00€) negli uffici postali con sportello filatelico, oltre che negli Spazio Filatelia del territorio nazionale.

Negli stessi Spazio Filatelia sarà disponibile, dal 6 al 13 maggio, anche l'annullo speciale a datario mobile, mentre negli uffici postali con sportello filatelico l'annullo lineare da utilizzare insieme a quello a datario mobile.

Ecco come funziona la cartolina in puzzle dedicata alla Festa della Mamma: si scrive il messaggio, si rompe il puzzle, si spedisce in una busta già affrancata.

Chi riceve la cartolina dovrà ricomporre il puzzle e scoprire il messaggio ricevuto.

Questa iniziativa offre un'ulteriore opportunità a ogni collezionista e a coloro che vogliono ricordare in modo originale questa giornata così speciale, rappresentando infine anche un modo per sostenere l'importanza della scrittura e per conservare nel tempo il prezioso ricordo di questa ricorrenza.



# LA SICILIA

## Per le madri lavoratrici cambiamenti troppo lenti nell'agenda della quotidianità

Riccarda Zezza  
è fondatrice  
di Lifeed e autrice  
di Maam  
Maternity as a  
Master e C(u)ore  
Business



Il congedo  
di paternità  
per dieci  
giorni  
è ancora  
poco usato

**RICCARDA**

**ZEZZA**



**S**e fosse un campionato di calcio, ci sembrerebbe intollerabile arrivare dopo la Francia, la Spagna, la Germania, staccati persino dal Belgio, l'Irlanda, l'Austria! Invece si tratta "solo" della qualità delle nostre vite, che l'European Life-Work Balance Index (di cui Il Sole 24 Ore ha recentemente scritto) misura attraverso l'osservazione di un mix di reddito, agevolazioni, orario di lavoro, e soprattutto attenzione ad eventi speciali della vita, come le malattie e la maternità.

Questi "eventi speciali" - che in realtà tanto speciali non sono, visto che il 73% dei dipendenti di un'azienda è in un modo o in altro un caregiver, ossia si prende cura di qualcuno nella propria vita, percentuale che arriverebbe facilmente al 100% se considerassimo coloro che attraversano a loro volta un momento in cui hanno bisogno di cure - sono utili cartine di tornasole per valutare quando la nostra società sia stata capace di aggiornarsi, seguendo la crescente complessità delle nostre vite sempre più lunghe, ricche e articolate: se agli inizi del Novecento questioni puramente logistiche rendevano impossibile essere presenti al lavoro e altrove, oggi la tecnologia ha riscritto la geografia di questi confini, ma per ora sembra a esclusivo vantaggio del lavoro.

In questo, il "destino" delle madri lavoratrici non è solo evidente da più tempo del resto, ma riguarda la massa critica più grande di coloro che stanno pagando il prezzo di un campionato giocato male: le centravanti dell'equilibrio vita-lavoro sono oggi solo il 10% in più di dieci anni fa (oggi l'occupazione femminile arriva al 55%, rispetto al 50% del 2014) - e comunque ne mettiamo in campo appena una su due - ricevono assist ridotti dai loro compagni di gioco - che possono contare ancora solo su 10 giorni di congedo di paternità, e comunque lo usano solo in 6 su 10 (appena 4 in più rispetto a dieci anni fa). Le donne, anche se provano a compensare ritardando il gioco e avendo figli sempre più tardi (media di età per avere il primo figlio nel 2024 a 31,6 anni, era 30,7 anni nel 2014 - l'Italia è nella top 10 dei Paesi con le madri più "anziane"

del mondo, alla fine vengono comunque costantemente squalificate (-20% donne in posizioni manageriali tra il 2014 e il 2024).

Più che centravanti, per il gioco solitario che fanno, le madri lavoratrici in Italia potrebbero essere considerate delle portabandiera, che mostrano al resto dell'Europa come in Italia sia possibile far passare gli anni parlando tanto di un tema senza in effetti cambiare le cose.



In dieci anni, posti negli asili nido, tra i temi più sbandierati quando si parla di “cosa manca” per portare in ufficio le madri, sono passati dal 22,5% al 28% - senza considerare la varianza tra nord e sud - che vuol dire che per più di 7 bambini su 10 il nostro Paese ancora oggi conta su nonni, amici o madri che stiano a casa con loro. La condivisione di coppia è poi l'elefante nella stanza: voci maschili scarsamente pervenute, e alle donne non resta nemmeno il tempo (o la speranza?) per andare in piazza a combattere per un congedo di paternità degno di questo nome, che sancisca l'ingresso dell'Italia familista nel vero 21° secolo, un secolo in cui sia donne che uomini lavorano e mettono su famiglia, insieme.

Quale equilibrio possiamo raggiungere, se sotto a tutto c'è ancora una persona sola? Se, anche quando si pensa a delle misure, si agisce nel perimetro sempre più stretto di quello che viene visto come un “problema”, puntuale e circoscritto, ovvero la presenza di un figlio nella vita di una donna che ha, o vorrebbe avere, un lavoro?

Ma l'equilibrio vita lavoro non è importante solo in determinati momenti della vita o per determinate categorie di persone. Un recente rapporto del Censis sul senso del lavoro rivela infatti che l'89,2% dei lavoratori vorrebbe

sentirsi più ascoltato, preso in considerazione, riconosciuto sul posto di lavoro per tutto ciò che è e che ha nella propria vita. Le madri portabandiera, che da decenni si affannano su un campo da gioco pensato senza di loro, sono dunque le prime testimoni del fatto che, quello del benessere, della produttività e della felicità, è un campionato che va giocato tutti i giorni e con tutti, e non solo ogni tanto e con alcuni. ●



# LA NAZIONE

# FIRENZE

## 12 maggio, festa della mamma: sapete che la celebravano già gli antichi Greci?

La ricerca sulle mamme lavoratrici: i figli portano a sviluppare capacità di leadership e creatività più di qualsiasi corso di formazione. Ma per l'impossibilità di conciliare vita privata e lavoro nel 2022 si sono dimesse 44mila mamme



**F**irenze, 12 maggio 2024 – La **mamma**: la persona che ci ha amato per primi e che, per tutta la vita, occupa un posto speciale nel nostro cuore. Oggi è la loro festa, ma **come nasce questa ricorrenza** che viene celebrata in tutto il mondo? Le origini possono essere rintracciate già **nell'antica Grecia**, dove la festa coincideva con le celebrazioni in onore della dea Rea, la madre di tutti gli Dei. Gli **antichi Romani**, invece, intitolavano una settimana intera la divinità Cibele, simbolo della Natura e di tutte le madri. Ma la mamma di tutte le Feste della Mamma, così come è giunta fino a noi, festeggiata la seconda domenica di maggio, è **l'America**. La prima fu Anna Jarvis che nel lontano 1908 celebrò il Mother's Day in onore di sua madre. Il presidente degli Stati Uniti Woodrow Wilson poi la ufficializzò nel 1914: da quel momento la Festa della Mamma venne festeggiata la **seconda domenica di maggio**, come espressione pubblica di amore e gratitudine per le madri.



Ma quanto è difficile oggi essere mamme? Uno dei motivi che è di ostacolo alla genitorialità, risiede proprio l'impossibilità di conciliare vita privata e lavoro. I dati parlano chiaro: nel 2022 in Italia, secondo l'Ispettorato del Lavoro, per questo motivo si sono **dimesse 44.000 mamme**. Un fenomeno in aumento rispetto all'anno precedente con un +17,1%, in particolar modo per le donne che hanno appena avuto un bambino (63%). Ma per fortuna c'è chi rappresenta un esempio positivo. Molte realtà stanno infatti sviluppando politiche di sostegno alla genitorialità con la creazione di una rete collaborativa che accompagni le donne, e non solo, anche nella fase di sospensione dal contesto lavorativo.

C'è un altro aspetto che, in questo giorno così speciale dedicato a tutte le mamme, vale la pena sottolineare. I **benefici della maternità** sono numerosi, e possono avere ripercussioni positive anche sul posto di lavoro. Ma le aziende lo fanno? "Purtroppo non tutte - spiega Riccarda Zezza, founder di *Lifeed* -. L'idea che diventare madre possa costituire una "pausa" nella carriera è da ribaltare completamente: si tratta, infatti, di un'esperienza di vita in grado di attivare competenze utilissime proprio nelle aziende e sono i dati a dircelo." "Una donna che diventa madre sviluppa infatti un potenziale che può essere misurato e portato anche nei ruoli professionali: quando le madri vengono valorizzate sul lavoro, il **potenziale di competenze in azienda può crescere fino al 15%**. Per esempio, se le lavoratrici portassero sul lavoro le competenze che usano come madri, l'azienda potrebbe ottenere fino al 21% di competenze di collaborazione in più e fino al 16% di agilità mentale in più, con un impatto notevole su produttività e risultati" ha concluso Zezza. **Maurizio Costanzo**



[Torna all'inizio](#)

09.05.2024 | Il Sole 24 Ore

Tante Parole eppure le mamme italiane restano al palo

## Il Sole **24 ORE**

# Tante parole, eppure le mamme italiane restano al palo

Se fosse un campionato di calcio, ci sembrerebbe intollerabile arrivare dopo la Francia, la Spagna, la Germania, staccati persino dal Belgio, l'Irlanda, l'Austria! Invece si tratta "solo" della qualità delle nostre vite, che l'European life-work balance index misura attraverso l'osservazione di un mix di reddito, agevolazioni, orario di lavoro, e soprattutto attenzione ad eventi speciali della vita, come le malattie e la maternità

di Riccarda Zezza

9 maggio 2024





Se fosse un campionato di calcio, ci sembrerebbe intollerabile arrivare dopo la Francia, la Spagna, la Germania, staccati persino dal Belgio, l'Irlanda, l'Austria! Invece si tratta “solo” della qualità delle nostre vite, che l'European life-work balance index misura attraverso l'osservazione di un mix di reddito, agevolazioni, orario di lavoro, e soprattutto attenzione ad eventi speciali della vita, come le malattie e la maternità. Questi “eventi speciali” – che in realtà tanto speciali non sono, visto che il 73% dei dipendenti di un'azienda è in un modo o in altro un *caregiver* – sono utili cartine di tornasole per valutare quando la nostra società sia stata capace di aggiornarsi, seguendo la crescente complessità delle nostre vite sempre più lunghe, ricche e articolate: se agli inizi del Novecento questioni puramente logistiche rendevano impossibile essere presenti al lavoro e altrove, oggi la tecnologia ha riscritto la geografia di questi confini, ma per ora sembra a esclusivo vantaggio del lavoro. In questo, il “destino” delle madri lavoratrici non è solo evidente da più tempo del resto, ma riguarda la massa critica più grande di coloro che stanno pagando il prezzo di un campionato giocato male: le centravanti dell'equilibrio vita-lavoro sono oggi solo il 10% in più di dieci anni fa (oggi l'occupazione femminile arriva al 55%, rispetto al 50% del 2014) ricevono *assist* ridotti dai loro compagni di gioco – che possono contare ancora solo su 10 giorni di congedo di paternità, e comunque lo usano solo in 6 su 10 (appena 4 in più rispetto a dieci anni fa). Le donne, anche se provano a compensare ritardando il gioco e avendo figli sempre più tardi (media di età per avere il primo figlio nel 2024 a 31,6 anni, era 30,7 anni nel 2014 – l'Italia è nella top 10 dei Paesi con le madri più “anziane” del mondo, alla fine vengono comunque costantemente squalificate (-20% donne in posizioni manageriali tra il 2014 e il 2024). Più che centravanti, per il gioco solitario che fanno, le madri lavoratrici in Italia potrebbero essere considerate delle portabandiera, che mostrano al resto dell'Europa come in Italia sia possibile far passare gli anni parlando tanto di un tema senza in effetti cambiare le cose.



In dieci anni, i posti negli asili nido, tra i temi più sbandierati quando si parla di “cosa manca” per portare in ufficio le madri, sono passati dal 22,5% al 28% che vuol dire che per più di 7 bambini su 10 il nostro Paese ancora oggi conta su nonni, amici o madri che stiano a casa con loro. La condivisione di coppia è poi l'elefante nella stanza: voci maschili scarsamente pervenute, e alle donne non resta nemmeno il tempo (o la speranza?) per andare in piazza a combattere per un congedo di paternità degno di questo nome, che sancisca l'ingresso dell'Italia familista nel vero 21° secolo, un secolo in cui sia donne che uomini lavorano e mettono su famiglia, insieme.

Quale equilibrio possiamo raggiungere, se sotto a tutto c'è ancora una persona sola? Se, anche quando si pensa a delle misure, si agisce nel perimetro sempre più stretto di quello che viene visto come un “problema”, puntuale e circoscritto, ovvero la presenza di un figlio nella vita di una donna che ha, o vorrebbe avere, un lavoro? Ma l'equilibrio vita lavoro non è importante solo in determinati momenti della vita o per determinate categorie di persone. Un recente rapporto del Censis sul senso del lavoro rivela infatti che l'89,2% dei lavoratori vorrebbe sentirsi più ascoltato, preso in considerazione, riconosciuto sul posto di lavoro per tutto ciò che è e che ha nella propria vita. Le madri portabandiera, che da decenni si affannano su un campo da gioco pensato senza di loro, sono dunque le prime testimoni del fatto che, quello del benessere, della produttività e della felicità, è un campionato che va giocato tutti i giorni e con tutti, e non solo ogni tanto e con alcuni.



[Torna all'inizio](#)

09.05.2024 | **Corriere del Mezzogiorno**

Un evento Speciale chiamato Maternità

## ***CORRIERE DEL MEZZOGIORNO***

# Un evento speciale chiamato maternità

di Riccarda Zezza \*





Se fosse un campionato di calcio, ci sembrerebbe intollerabile arrivare dopo la Francia, la Spagna, la Germania, staccati persino dal Belgio, l'Irlanda, l'Austria. Invece si tratta "solo" della qualità delle nostre vite, che l'European Life-Work Balance Index (di cui Il sole 24 ha recentemente scritto) misura.

E lo fa attraverso l'osservazione di un mix di reddito, agevolazioni, orario di lavoro, e soprattutto attenzione ad eventi speciali della vita, come le malattie e la maternità. Questi «eventi speciali» - che in realtà tanto speciali non sono, visto che il 73% dei dipendenti di un'azienda è in un modo o in altro un caregiver, ossia si prende cura di qualcuno nella propria vita, percentuale che arriverebbe facilmente al 100% se considerassimo coloro che attraversano a loro volta un momento in cui hanno bisogno di cure - sono utili cartine di tornasole per valutare quando la nostra società sia stata capace di aggiornarsi, seguendo la crescente complessità delle nostre vite sempre più lunghe, ricche e articolate: se agli inizi del '900 questioni puramente logistiche rendevano impossibile essere presenti al lavoro e altrove, oggi la tecnologia ha riscritto la geografia di questi confini, ma per ora sembra a esclusivo vantaggio del lavoro.

In questo, il «destino» delle madri lavoratrici non è solo evidente da più tempo del resto, ma riguarda la massa critica più grande di coloro che stanno pagando il prezzo di un campionato giocato male: le centravanti dell'equilibrio vita-lavoro sono oggi solo il 10% in più di dieci anni fa (oggi l'occupazione femminile arriva al 55%, rispetto al 50% del 2014) - e comunque ne mettiamo in campo appena una su due - ricevono assist ridotti dai loro compagni di gioco - che possono contare ancora solo su 10 giorni di congedo di paternità, e comunque lo usano solo in 6 su 10 (appena 4 in più rispetto a dieci anni fa). Le donne, anche se provano a compensare ritardando il gioco e avendo figli sempre più tardi (media di età per avere il primo figlio nel 2024 a 31,6 anni, era 30,7 anni nel 2014 - l'Italia è nella top 10 dei Paesi con le madri più «anziane» del mondo, alla fine vengono comunque costantemente squalificate (-20% donne in posizioni manageriali tra il 2014 e il 2024).



Più che centravanti, per il gioco solitario che fanno, le madri lavoratrici in Italia potrebbero essere considerate delle portabandiera, che mostrano al resto dell'Europa come in Italia sia possibile far passare gli anni parlando tanto di un tema senza in effetti cambiare le cose.

In dieci anni, posti negli asili nido, tra i temi più sbandierati quando si parla di «cosa manca» per portare in ufficio le madri, sono passati dal 22,5% al 28% – senza considerare la varianza tra Nord e Sud – che vuol dire che per più di 7 bambini su 10 il nostro Paese ancora oggi conta su nonni, amici o madri che stiano a casa con loro. La condivisione di coppia è poi l'elefante nella stanza: voci maschili scarsamente pervenute, e alle donne non resta nemmeno il tempo (o la speranza?) per andare in piazza a combattere per un congedo di paternità degno di questo nome, che sancisca l'ingresso dell'Italia familista nel vero 21° secolo, un secolo in cui sia donne che uomini lavorano e mettono su famiglia, insieme.

Quale equilibrio possiamo raggiungere, se sotto a tutto c'è ancora una persona sola? Se, anche quando si pensa a delle misure, si agisce nel perimetro sempre più stretto di quello che viene visto come un «problema», puntuale e circoscritto, ovvero la presenza di un figlio nella vita di una donna che ha, o vorrebbe avere, un lavoro?

Ma l'equilibrio vita lavoro non è importante solo in determinati momenti della vita o per determinate categorie di persone. Un recente rapporto del Censis sul senso del lavoro rivela infatti che l'89,2% dei lavoratori vorrebbe sentirsi più ascoltato, preso in considerazione, riconosciuto sul posto di lavoro per tutto ciò che è e che ha nella propria vita. Le madri portabandiera, che da decenni si affannano su un campo da gioco pensato senza di loro, sono dunque le prime testimoni del fatto che, quello del benessere, della produttività e della felicità, è un campionato che va giocato tutti i giorni e con tutti, e non solo ogni tanto e con alcuni.

*\*Fondatrice di Lifeed e autrice di Maam, maternity as a master e C(u)ore business*



[Torna all'inizio](#)

03.05.2024 | **Avvenire**

Gli Stati Generali in Italia



# L'appuntamento. Il 10 maggio il Papa parteciperà agli Stati generali della Natalità

*Confermata la presenza del Pontefice alla giornata finale dell'evento organizzato dalla Fondazione per la Natalità. Tra gli ospiti i ministri Giorgetti, Roccella, Valditara e Tajani e leader politici*





L'ufficialità è arrivata. Anche quest'anno papa Francesco parteciperà agli Stati generali della Natalità, l'evento giunto alla IV edizione, organizzato il 9 e 10 maggio a Roma all'Auditorium Conciliazione dalla Fondazione per la Natalità, quest'anno dedicata ai giovani avente appunto come titolo "Esserci. Più giovani più futuro".

«Grazie al Santo Padre per aver accettato ancora una volta il nostro invito agli Stati Generali della Natalità», il commento di Gigi De Palo, presidente della Fondazione per la Natalità, aggiungendo che «anche quest'anno cercheremo di mettere al centro dell'attenzione pubblica l'emergenza demografica, ma è necessario passare dall'analisi alla sintesi; è giunto il momento di andare oltre le parole, non possiamo fermarci a commentare i dati, ma dobbiamo passare alla concretezza, che chiediamo in primis alla politica, cercando insieme soluzioni lungimiranti a un problema che mette a rischio la sostenibilità del Paese».

La prima giornata, giovedì 9 maggio, sarà introdotta dai saluti istituzionali del ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, Eugenia Roccella, del ministro dell'istruzione e del merito Giuseppe Valditara (video messaggio), del sindaco di Roma Roberto Gualtieri, del Presidente nazionale del Forum delle Famiglie Adriano Bordignon e di Jessica Barcella, mamma libera professionista precaria, che lancerà il tema della conciliazione famiglia lavoro quando non si hanno adeguate tutele.

Grande spazio, in questa edizione, ai giovani delle scuole: oltre un migliaio quelli presenti in sala nella due giorni e altre centinaia di classi collegate da varie regioni italiane per portare il loro contributo. Saranno proprio gli studenti i protagonisti di alcuni momenti significativi dell'evento: l'intervista alla direttrice centrale dell'Istat, la demografa Sabrina Prati (il 9 maggio), il confronto con il ministro dell'Economia e delle Finanze Giancarlo Giorgetti (il 10 maggio) e quello con ben dieci leaders delle più importanti aziende italiane (il 10 maggio).



La prima giornata è anche l'occasione per un dialogo con i principali esponenti del mondo politico sul tema della natalità, con un panel al quale hanno assicurato la loro partecipazione i principali leader di partito, tra cui: Maria Elena Boschi (Italia Viva), Carlo Calenda (Azione), Giuseppe Conte (Movimento 5 Stelle), Matteo Salvini (Lega), Elly Schlein (Partito Democratico) e Antonio Tajani (Forza Italia).

A seguire, un confronto tra alcuni dei protagonisti del mondo dei media: il Direttore Generale della RAI Giampaolo Rossi, il direttore di Avvenire Marco Girardo, il conduttore Massimo Giletti, Gaia Tortora vicedirettrice del TG La7, la giornalista Maria Latella e il CEO di Lifestream Riccardo Zezza. La prima giornata si chiuderà in serata, con lo spettacolo teatrale di Alessandro D'Avenia, "Resisti, cuore: la nostra odissea a teatro".

Venerdì 10 maggio, la quarta edizione degli Stati Generali della Natalità si chiuderà con il dialogo di giovani influencer, tra cui Chiara Anicito, Giulia Lamarca e Andrea De Carlini, Angelica Massera, e protagonisti del mondo dello spettacolo, tra cui Artem Tkachuk di Mare Fuori.



# BANCAFORTE

i nnovation key



## Bacilieri (Lifed): Valorizzare il potenziale nascosto delle persone genera inclusione

di Flavio Padovan Maddalena Libertini

Essere genitore permette di sviluppare empatia, ascolto, gestione dello stress; essere caregiver, invece, comunicazione, pazienza e leadership; lo sport allena alla collaborazione e alla determinazione; le passioni e gli hobby potenziano la creatività. Queste sono alcune delle competenze soft, spiega Chiara Bacilieri, Head of Research & Innovation di Lifed, che si esercitano in ruoli svolti al di fuori dell'ambiente di lavoro, ma che proprio sul lavoro sono e saranno le più ricercate. "Il 70% delle competenze soft restano fuori dal mondo del lavoro, sviluppate in esperienze di vita personali che spesso sono considerate un freno alla produttività e alla carriera. Quindi non vanno aggiunte ma solo riconosciute e trasferite nell'ambito professionale". Il Life Base Learning è il metodo di apprendimento proprietario di Lifed che mira a far emergere queste capacità nascoste e ad attivarle nella sfera lavorativa. Questo approccio genera maggiore efficacia e performatività ma, continua Bacilieri, "la cosa più importante è che, quando le persone si sentono viste per tutto ciò che sono, si sentono più motivate e più vicine all'azienda. E questo genera anche inclusione sociale delle minoranze". Tra i progetti svolti in questi anni per oltre 100 aziende e coinvolgendo circa 70.000 persone, Lifed ne sta conducendo uno incentrato sull'empowerment femminile per un grande gruppo bancario italiano e uno rivolto ai giovani talenti per una primaria società di consulenza.



# BANCAFORTE

i nnovation key



## Zecca (Lifed): L'equilibrio vita-lavoro è una risorsa per le aziende

di Flavio Padovan Maddalena Libertini

“Le competenze soft sono a disposizione di tutti, se si guarda alle esperienze della vita attraverso il quadro dell'apprendimento”, sostiene Riccarda Zecca, Founder di Lifeed e autrice di *MAAM, la maternità è un master che rende più forti uomini e donne*. Questo principio è alla base della metodologia di formazione Lifeed che mira ad attivare il potenziale delle persone in azienda, ovvero aiutarle a esprimere quelle capacità di leadership, di lavoro di squadra, di soluzione dei problemi che esercitano già come genitori, caregiver, partner e che sono molto richieste nel mondo del lavoro. “Sono gli eventi della vita ad aiutarci a sviluppare le competenze di cui abbiamo bisogno. Le evidenze scientifiche dicono che il 70% delle competenze vengono espresse in ruoli extralavorativi e, se riconosciute, possono diventare un asset anche nella sfera professionale”, continua Zecca. Partita quasi dieci anni fa con il programma rivolto alle neomamme con i primi tre clienti di Lifeed, Poste Italiane, Unicredit ed Eni, questa metodologia è stata ampliata grazie allo strumento Radar ad altri ambiti per far emergere le potenzialità sommerse di tutte risorse umane. Un cambio di paradigma verso il quale il settore finanziario si è dimostrato molto ricettivo, come dimostrano i diversi progetti attualmente in corso con banche e assicurazioni.

“Se le persone stanno bene e si sentono riconosciute in tutte le loro dimensioni, portano in azienda tutte quelle capacità relazionali, creative e di autoconsapevolezza che emergono con la vita. Lavorano meglio e producono di più, quindi chi ne riceve maggior beneficio è l'organizzazione. Per fare innovazione ci vuole coraggio, però non farlo oggi avrebbe un costo troppo grande in futuro”, conclude Zecca.



[Torna all'inizio](#)

23.04.2024 | Tecnomedicina

Fatturato del gruppo Chiesi supera i 3 miliardi di Euro



# Il fatturato 2023 del Gruppo Chiesi supera i 3 miliardi di euro

Nel 2023 **Chiesi Farmaceutici** ha dimostrato l'efficacia del suo modello operativo, incentrato su valore condiviso, sostenibilità ed elevati standard etici. Grazie a questo approccio, il Gruppo Chiesi può continuare a offrire benefici tangibili ai pazienti, alle persone e al pianeta.

Il Gruppo Chiesi ha superato i 3 miliardi di euro di fatturato, con una crescita del 10% rispetto all'anno precedente, mantenendo un EBITDA del 30% circa per il quarto anno consecutivo.

Nel 2023, l'Azienda ha confermato la propria solidità in tutte le aree geografiche e di business. A tassi di cambio costanti, si è osservata una crescita in tutte e tre le aree di business del Gruppo e in tutte le aree geografiche in cui Chiesi opera. L'innovazione continua a giocare un ruolo centrale nella crescita del Gruppo Chiesi. Nel 2023, gli investimenti in R&S hanno sfiorato il 24% delle vendite complessive, alimentando la pipeline interna e rendendo possibili nuove collaborazioni esterne.

Il Franchise AIR comprende prodotti e servizi per il trattamento delle malattie respiratorie. È il franchise più grande, rappresenta oltre il 56% delle vendite del Gruppo, con un tasso di crescita del 6% @CER nel 2023. La tripla formulazione fissa del Gruppo Chiesi per il trattamento dell'asma e della BPCO ha fatto registrare una crescita del 27% @CER. Inoltre, nel 2023 questa soluzione terapeutica è stata introdotta in Cina, rappresentando un'opportunità di crescita significativa e garantendo l'accesso al trattamento a un maggior numero di pazienti. Nel marzo 2023, il Gruppo Chiesi ha arricchito il suo portafoglio AIR grazie alla partnership con Affibody AB per sviluppare e commercializzare trattamenti innovativi per le malattie respiratorie. Nel novembre 2023, Chiesi ha firmato un accordo di licenza con Haisco Pharmaceutical per sviluppare, produrre e commercializzare una soluzione innovativa per le bronchiectasie.



La Business Unit RARE Diseases, l'ultima nata nel portafoglio del Gruppo Chiesi, è dedicata ai trattamenti avanzati per persone affette da malattie genetiche rare o ultra-rare. Ha raggiunto un fatturato di oltre 500 milioni di euro, grazie alla forte espansione organica e all'acquisizione strategica di Amryt Pharma Plc nell'aprile 2023. Questa operazione è una pietra miliare nella storia della crescita inorganica del Gruppo, in un anno record sotto il profilo degli investimenti: ha infatti permesso a Chiesi di ampliare ulteriormente lo spettro delle malattie rare servite e di estendere il proprio impatto su un maggior numero di pazienti che necessitano di trattamenti terapeutici. Nel febbraio 2023, la FDA ha approvato la prima terapia farmacologica per il trattamento delle manifestazioni non legate al sistema nervoso centrale dell'Alfa-Mannosidosi, una malattia ultra-rara progressiva con un'ampia gamma di sintomi, in pazienti adulti e pediatrici. Nel 2023 è stata approvata in Europa, negli Stati Uniti e nel Regno Unito la terapia enzimatica sostitutiva sviluppata dal Gruppo Chiesi per il trattamento degli adulti affetti dalla malattia di Fabry. Nel dicembre 2023 è stato approvato dalla FDA anche un gel topico per il trattamento dell'epidermolisi bollosa, già disponibile in Europa e nel Regno Unito.

Il Franchise CARE è cresciuto in modo consistente in tutte le aree geografiche in cui il Gruppo Chiesi opera, con vendite in aumento del 2% @CER. Il surfattante naturale di Chiesi, utilizzato nel trattamento dei neonati prematuri affetti da RDS, ha continuato a eccellere, registrando una crescita del 6% @CER e riaffermando il suo ruolo di soluzione terapeutica efficace per i neonati prematuri. Alla fine del 2023, Chiesi e Oak Hill Bio hanno raggiunto un accordo per lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di un farmaco candidato in fase di sperimentazione clinica per il trattamento delle complicanze dell'estrema prematurità. Questo traguardo sottolinea il costante impegno dell'Azienda nel promuovere soluzioni innovative e migliorare la qualità di vita dei neonati più fragili. Il Gruppo Chiesi ha consolidato la crescita del segmento di prodotti critical care, con un aumento del 22% @CER.

Gruppo Chiesi ha raggiunto importanti traguardi in relazione al suo impegno per il benessere delle persone. Per la terza edizione consecutiva, l'Azienda ha conseguito la certificazione di Great Place to Work, che ora si estende a 27 Paesi rispetto agli otto iniziali del 2019. Progredendo nella sua Gender Equality Global Challenge, in conformità con i quadri giuridici applicabili e i principi di equità e giustizia, il Gruppo Chiesi mantiene un Gender Pay Gap globale pari a zero e ha ottenuto la certificazione Fair Pay all'inizio del 2024.



Il Gruppo Chiesi ha confermato il suo impegno a raggiungere il traguardo Net-Zero entro il 2035. Nel 2023, l'Azienda ha rafforzato il proprio impegno nella lotta al cambiamento climatico impegnandosi attivamente con il Carbon Disclosure Project, ottenendo una valutazione A- nel questionario Climate Change CDP. Inoltre, l'impegno del Gruppo Chiesi per la sostenibilità è stato riconosciuto con la medaglia di platino nella valutazione di sostenibilità di Ecovadis: Ecovadis, leader mondiale per i rating di sostenibilità, valuta le performance delle aziende in termini di ambiente, etica, diritti dei lavoratori e acquisti sostenibili. Questi risultati sottolineano il deciso impegno del Gruppo Chiesi nell'adottare elevati standard etici e di sostenibilità, rafforzato da un modello di governance fondato sulla trasparenza e sulla responsabilità, sia come Società Benefit sia come azienda certificata B Corp. Rispetto alla performance del 2023, **Giuseppe Accogli**, CEO del Gruppo Chiesi, ha commentato: «L'Azienda ha affrontato una trasformazione importante, adottando un nuovo modello operativo e adattandosi alle dinamiche del mercato attraverso la creazione di aree di business e aree geografiche. Questa struttura organizzativa mira a migliorare l'efficienza e l'efficacia del lavoro del Gruppo Chiesi su scala globale. Questo impegno si riflette anche nel numero crescente di top manager con una solida expertise internazionale e multiculturale e nella nostra capacità di attrarre talenti per promuovere prosperità e sviluppo nel lungo termine. L'importante evoluzione di Chiesi nel 2023 è stata coerente con il nostro approccio orientato al valore condiviso. Questo significa affrontare le sfide sociali e le opportunità di business insieme, promuovendo una cultura di inclusione, rispetto ed empowerment tra i 7.000 collaboratori del Gruppo Chiesi».

Nel 2024, il Gruppo Chiesi punta a una crescita solida, a singola cifra medio-alta, sulla base di quattro anni di redditività costante al 30%. Grazie alla notevole generazione di cassa e al potenziale di investimento, l'Azienda è ben posizionata per crescere ulteriormente attraverso acquisizioni strategiche e nuovi investimenti in ricerca e sviluppo. Rafforzando il suo impegno nella cura dei pazienti, il Gruppo Chiesi intende espandere la sua proposta di valore nelle aree di business AIR, RARE e CARE, rafforzando al contempo la sua pipeline. Inoltre, il Gruppo Chiesi inaugurerà le attività del suo nuovo Biotech Center of Excellence a Parma, in Italia: un significativo salto di qualità nelle capacità di sviluppo e produzione di farmaci biologici. In linea con il suo impegno per la sostenibilità, nel 2024 Chiesi intende stabilire nuovi obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra, verso il traguardo Net-Zero nel 2035, in linea con lo standard Corporate Net-Zero della Science Based Target initiative.

Il Gruppo Chiesi resterà saldo nel sostenere i propri dipendenti nel ruolo di genitori e caregiver e nell'offrire formazione e opportunità di sviluppo per i leader del futuro. Posizionata all'avanguardia nelle tendenze del settore, Chiesi continuerà nell'impegno di migliorare i risultati per i pazienti e di creare valore condiviso per la comunità, per l'ambiente e per gli stakeholder.



# Il Sole 24 ORE

## Dal volontariato allo sport, così si allena l'intelligenza emotiva alle sfide dell'ufficio

### Soft skill

**Aumentano le domande per il servizio civile: oltre 114mila su circa 52mila posti**

Fare rete e relazionarsi in modo efficace agli altri. Saper gestire le emozioni o condurre un team. Essere flessibili e organizzati. Vengono chiamate competenze trasversali o *soft skill* e sono quel tipo di capacità legate all'intelligenza emotiva che possono rendere il profilo del candidato più idoneo a una determinata mansione.

Un mix di qualità che, dal *problem solving* all'empatia, dalla curiosità alla capacità di apprendimento continuo, fino allo sviluppo di un pensiero critico per maneggiare consapevolmente le nuove tecnologie, possono produrre - secondo Maria Raffaella Caprioglio, presidente di Umana - «modi d'essere che in azienda e nella vita generano plusvalore».

Si sviluppano in diversi modi, con il volontariato, il servizio civile, lo sport o, anche più semplicemente, con le esperienze di vita.

Secondo l'indagine, ancora in corso, «Noi+. Valorizza te stesso, valorizzi il volontariato», condotta su poco meno di 10mila volontari da Forum Terzo Settore e Caritas Italiana, in collaborazione con il dipartimento di Scienze della formazione dell'università Roma Tre, i volontari italiani si rivelano modelli di soft skill.

«Sono maggiormente utilizzate le competenze sociali (92,5%), di apprendere ad apprendere (86,8%), personali (85%) e di cittadinanza (81,2%)», spiega il professor Paolo Di Rienzo dell'università Roma Tre, coordinatore scientifico dell'indagine Noi+. «Si tratta di competenze trasversali che rispondono, in particolare per i volontari fra i 18 e i 30 anni, alla motivazione di dare un contributo concreto alla comunità e all'opportunità di trarre un arricchimento in termini di sviluppo professionale e di carriera». Per l'87,6% dei soggetti coinvolti, infatti, la motivazione è il contributo alla socie-

tà, mentre per il 32,1% è il boost che può dare alla carriera.

Stando all'indagine Openpolis-Con i Bambini, nel 2022 il 9,2% dei 20/24enni e il 7,5% dei 25/34enni ha svolto attività gratuite in associazioni di volontariato, mentre il dipartimento per le Politiche giovanili ha evidenziato che, rispetto al 2023, nel 2024 c'è stato un aumento consistente delle domande dei giovani per partecipare al servizio civile. Su oltre 52mila posti messi a bando in Italia e all'estero, ci sono state più di 114mila domande con una media di 2,16 a impiego e ovunque il numero di istanze ha superato il numero dei posti in palio.

«Da sempre c'è un parallelismo tra il mondo dello sport e il mondo del lavoro. In particolare, lì dove si debba lavorare in team: oggi quasi tutte le attività sportive, anche quelle che

possono sembrare individuali, presuppongono che ci sia dietro un lavoro di squadra», aggiunge Massimiliano Medri, managing director di Adecco Italia. «Quindi, può sicuramente aiutare il fatto di prendere un patentino per diventare maestro di sci o allenatore in una disciplina sportiva perché è sinonimo di voler lavorare insieme agli altri e saper guidare una squadra».

Riccarda Zezza, fondatrice di *Life-ed*, società di education technology che crea soluzioni digitali per lo sviluppo e la sostenibilità del capitale umano, sottolinea il concetto di vita-maestra. «Sono esperienze che, da sole, allenano competenze come leadership, gestione dello stress, lavoro di squadra e lo fanno in modo naturale. La sfida è portarle in azienda. Ci sono transizioni di vita, come la nascita di un figlio, la malattia o la perdita di un genitore, che migliorano la leadership dei lavoratori più giovani molto più di quanto possa fare un'aula formativa».

— Cam. C.  
— C. Cur.



**Per il 32,1% dei profili intervistati nella ricerca Noi+ le soft skill aiutano a dare una spinta decisa alla carriera lavorativa**



# Pedagogika

Rivista di educazione, formazione e cultura

## Il dover essere è un elefante nella stanza

4 MARZO 2024 | IN ...PEDAGOGIKA DOSSIER, PEDAGOGIKA\_28\_2 | BY RICCARDA ZEZZA

Di RICCARDA ZEZZA

Fondatrice *Lifed* e autrice di *"Maam-la maternità è un master"*

«Auguro a tutti di avere dei genitori come i miei. Mi hanno sempre permesso di scegliere, non mi hanno mai messo sotto pressione anche quando praticavo altri sport».

Jannik Sinner, tennista, vincitore degli Australian Open 2024.

Sono diventata madre senza sapere che cosa avrebbe significato per me, davvero. Lo sono diventata tardi, a 36 anni, con fatica e con fortuna, spinta più dall'istinto che dalla ragione.

Fino a quel momento ero stata bambina, ragazza e adulta nella convinzione che la mia identità dipendesse interamente da me, ma quel "me" si componeva soprattutto dello sguardo degli altri. Mi sentivo al centro del quadro: sempre visibile, sempre vulnerabile, sempre in cerca di una definizione. La maternità mi ha investita come un treno e, invece di uccidermi, mi ha rimessa in moto in modo completamente nuovo.

Col senno di poi, 16 anni più tardi, forse so spiegare che cosa è accaduto. Quello che all'epoca mi era sembrato solo uno spostamento sulla mappa della mia esistenza – che mi aveva tolta da un centro che mi rendeva fragile per mettermi a un margine da cui mi sembrava di essere diventata forte, capace di creare e di prendermi cura – era stato in realtà ben più di questo.

La maternità mi aveva dato una *definizione* che aveva trovato il suo posto insieme alle altre parti di me: come risultato, tutta la mia identità ne era uscita più forte.



Invece di diventare "tutto ciò che ero", essere madre è diventato uno strato della mia identità: vederlo come tale mi ha resa consapevole che questo siamo tutti, strati su strati di identità che si combinano, si alternano, si mettono in relazione scambiandosi risorse, e che ci definiscono in un modo sempre troppo ampio per qualsiasi etichetta.

Che cosa c'entra questo col talento dei bambini? Da madre, da studiosa e da imprenditrice rispondo: tutto.

Le etichette che diamo a noi stessi riguardano anche il modo in cui vediamo e definiamo gli altri, in modo particolare gli altri a cui consentiamo di *definirci*. L'etichetta genitoriale, che a me è arrivata per un caso ben povera di definizioni, definisce il modo in cui pensiamo di *dover essere genitori* e pensiamo che debbano essere, di riflesso, i nostri figli.

Il *dover essere* è l'elefante nella stanza: è quell'insieme di regole e pregiudizi che abbiamo assimilato in modo implicito e che, tutte insieme, costruiscono un "ruolo" nel nostro immaginario, definendone confini, limiti, linguaggi, attitudini, possibilità.

Un solo ruolo viene così scorporato da altri, dal passato, dalla società, dalla cultura, in un modo che ci rende difficile farlo nostro e ci spinge, invece, ad adattarci a lui. Per questo succede che una madre finisca col sentire che la maternità ha preso il posto di tutte le altre parti di sé, o che un padre non trovi posto a una dimensione paterna che resta confinata in spazi marginali, anacronistici.

È lo sguardo dei genitori, poi, a proiettare un ruolo sui figli. Se ci aspettiamo che non dormano, probabilmente non dormiranno. Se ci aspettiamo che ci contestino, faremo cose che li porteranno a farlo. Se, urlando, gli chiediamo di non urlare, anche loro urleranno.

La mia è pedagogia spicciolissima, da ignorante: da madre che ha fatto la sua esperienza senza avere ruoli ingombranti a cui ispirarsi, inventando quasi da zero il mio essere madre e riferendomi, per farlo, al mio essere anche molto altro: una compagna, una figlia, un'amica, una sorella, una manager, una studiosa...

Con questa consapevolezza, anche i miei figli sono stati da subito per me molto più che solo figli miei. Erano in potenza qualsiasi cosa, e definirli da parte mia sarebbe stato porre loro un limite da subito: rinchiuderli dentro alle *miedefinizioni*.

Mi ha lasciata senza fiato invece scoprire che, appena nati, loro erano già *tutto*. I figli non iniziano ad essere persone dopo un po': lo sono da subito. E, come tutte le persone, sono in potenza infinitamente di più di quel che ogni giorno viene loro consentito di esprimere, o viene loro chiesto di essere. I bambini piccoli possono essere qualunque cosa e poi, giorno dopo giorno, un po' alla volta, ottimizzano in base alla realtà che li circonda. Biologicamente, riducono il numero di connessioni tra i neuroni, le sfooltiscono, le rafforzano, mentre si formano un'idea del mondo e di chi possono essere.

I primi confini li trovano in casa, proprio dai genitori, e poi ne trovano altri a scuola, e poi da ogni altro riferimento intorno a loro: come tanti specchi che rimandano un'immagine di sé, del loro essere e del loro poter essere.

Il paradosso è che – proprio oggi che abbiamo così tanti specchi, sia noi adulti che loro bambini – la nostra immaginazione su chi potremmo essere ne esce limitata, ristretta nelle tante mono dimensionalità che ogni specchio ci rimanda. La scuola vede solo studenti, i social vedono solo produttori/consumatori, e la famiglia vede in loro il riflesso imperfetto di un ruolo genitoriale che non ha potuto arricchirsi di nuove narrazioni perché è rimasto sullo sfondo, tra le cose non dette, non aggiornate... e anche un po' tabù.

Il primo ad attraversare una crisi del talento è infatti il ruolo genitoriale: intrappolato in una definizione di performance che rischia di lasciare fuori il vero potenziale dell'essere genitori. Non possiamo non parlare dei genitori, infatti, se vogliamo comprendere i bambini. Qual è la *performance* implicita dell'essere genitori? Qual è lo stereotipo, quali sono i confini del ruolo e quale è invece il suo potenziale, la sua possibilità di significato?



Oggi è più facile che si parli di altro: essere genitori non fa notizia. E quindi il significato di questo ruolo è parziale e confuso: residuale, non il frutto di una volontà di definizione che, grazie alla potenza del linguaggio, attribuisca potere a questo ruolo, e non in modo univoco e riduttivo.

Se si sceglie di avere un figlio, si sceglie di prendere su di sé un ruolo nuovo, ingombrante, di responsabilità e di creatività, pieno di vincoli, ma anche di possibilità. Se non ci si sofferma a comprendere che cosa questo significhi per l'identità di un adulto – se il ruolo genitoriale non trova lo spazio di una propria narrazione moderna, attuale e “grande”, sfaccettata, complessa, in relazione con le mille altre cose che oggi possiamo essere – allora sul figlio proietteremo lo stesso schema limitato di possibilità, uno stereotipo insomma.

Lo costringeremo dentro alla definizione stretta in cui costringiamo noi stessi: e se proietteremo grandi aspettative di performance, sarà solo la proiezione di un limite in cui senza saperlo abbiamo rinchiuso noi stessi.

Forse era così anche in passato: ma la nostra è un'epoca in cui il cambiamento è continuo e le possibilità di essere sono troppo numerose, per questo le definizioni sono sempre parziali e limitate, e occorre invece aprire la mente a tutte le possibilità.

Lo sguardo ampio, la mente aperta, sono infatti due caratteristiche del prendersi cura. Danno il coraggio di vedere le cose (e le persone) non per farle corrispondere a un'etichetta, ma rimanendo sempre disponibili a immaginare tutto ciò che potrebbero essere, e lasciando libero lo spazio perché ciò possa accadere. Lo sa bene chi ha più di un figlio e si accorge che il modo di prendersi cura dell'uno può essere radicalmente diverso da quello di prendersi cura dell'altro. I figli infatti sono semi e possono fiorire in tutte le direzioni: note e sconosciute. Proprio come noi.

Ma, come facciamo fatica a tollerare l'incertezza perenne di questo sguardo su noi stessi, così facciamo fatica ad applicarlo su quelli che amiamo. Noi vorremmo sapere che cosa è giusto, a cosa aspirare per loro: vorremmo che la strada fosse chiara, per poterci incamminare insieme a loro e poi lasciarli proseguire. Allora la proponiamo o la cerchiamo nei loro gesti, nei loro modi di essere.

Ma la strada non è chiara: come potrebbe esserlo? Non lo è perché adesso sappiamo, per esempio, che anche il modello dei nostri genitori e dei loro genitori non era un assoluto.

Abbiamo raggiunto un livello di cultura che ci fa “vedere” che molti dei vecchi valori possono e devono essere messi in discussione, che “quel che ci ha portato fin qui non è ciò che ci porterà nel futuro”.

Oggi più che mai, i figli sono pura possibilità, che si esprimerà in un mondo e in un modo che non sono i nostri. Ma allora, che cosa ci rimane?

Ci rimane tutto: ci rimane la potenza di uno sguardo, il nostro, che li fa esistere, perché li ama a prescindere. Ci rimane anche che ciò che siamo è per loro già una strada: un poter essere che diventerà inevitabilmente parte di loro, anche solo per scegliere di essere diversi. Ci rimane che, maggiore è la nostra consapevolezza delle tante cose che siamo, bene e male, forti e fragili, temporanee ed essenziali, più libertà daremo a loro di essere a loro volta tante cose: forti e fragili, perfetti e imperfetti, in continuo cambiamento.



La nostra esistenza è una mappa da cui si muoveranno per andare altrove. I nostri talenti sono un'ispirazione da cui discostarsi o da assimilare, ma comunque con cui prendere le misure per guardare il mondo. Ma sarà il "loro" mondo e lo vorranno diverso dal nostro: le loro capacità e i loro sogni sono come alberi che cresceranno altissimi se non gli faremo ombra con i nostri.

Che cosa poi voglia dire successo, che cosa voglia dire talento oggi, o anche domani: noi adulti sappiamo di avere le idee confuse. Abbiamo abitato la storia scritta dai nostri padri e dai nostri nonni, e la penna ci è un po' scappata di mano al momento di scrivere la nostra. Così, può succedere che uno sguardo genitoriale che cerca di riconoscere il talento "riduca" le dimensioni di un figlio, invece di liberarle.

Avviene invece il contrario se alla dimensione di cura (di un figlio, ma anche di altri) riconosciamo quella caratteristica di generatività che ci spinge a far crescere persone più forti di noi, che ci sopravvivano. Se ci ricordiamo, insomma, che il gesto più essenziale del mettere al mondo è quello di lasciar andare.

Da anni, con il metodo del *Life Based Learning* e con la piattaforma *Lifeed*, studiamo le competenze che i ruoli di cura migliorano e come sia possibile trasferirle da un ruolo all'altro: per esempio dall'essere genitore all'essere manager e viceversa. Ebbene, i dati raccolti da oltre 70.000 partecipanti alla piattaforma rivelano che essere genitore è un'esperienza di leadership: contiene tratti di responsabilità, di presenza, di visione. Ma anche essere figlio lo è. Chi lo avrebbe mai detto? Quella tra genitori e figli è una storia ancora tutta da scrivere, e lo sarà sempre.

Ogni genitore lo è per la prima volta e ogni figlio (che è figlio per la prima volta) è un atto di potenza: ma non del genitore, della vita stessa.

Quello che siamo viene prima di quel che facciamo: è più importante ed è la fonte di infinite possibilità, anche se purtroppo non ne parliamo mai.

E il consiglio migliore che potrei dare a un genitore, quello che hanno dato a me, è: «Ama e fa ciò che vuoi». Ma soprattutto ama, senza paura.



[Torna all'inizio](#)

16.03.2024 | Cuneo Cronaca

Poste con Lifeed trasforma la genitorialità



## Cuneo, Poste con "Lifeed" trasforma la genitorialità: la storia di Fulvio, diventato papà a 50 anni

CUNEO





CUNEO CRONACA - Anche quest'anno Poste Italiane festeggia la festa del papà promuovendo in provincia di Cuneo una serie di iniziative a sostegno della parità di genere dei propri dipendenti e della genitorialità.

Con l'obiettivo di migliorare costantemente la vita professionale dei propri dipendenti l'azienda ha pensato per le neo-mamme e per i neo-papà un percorso dedicato "Lifeed" che ha come obiettivo anche quello di valorizzare le competenze e le qualità acquisite durante l'esperienza genitoriale.

Fulvio Gallo compirà 50 anni a maggio e, 15 mesi fa, è diventato papà di una splendida bambina, Amèlie: *"Avere avuto una bimba alla mia età - spiega l'operatore di sportello cuneese - mi permette di reinventarmi ogni giorno. E' una sorpresa continua, la vedo crescere e cambiare, settimana dopo settimana"*.

Gallo e la sua compagna si sono conosciuti una decina di anni fa e Amèlie è nata quando le speranze si stavano affievolendo sempre più: *"Per fortuna la nostra gioia è arrivata. Di sicuro non la forzerò in niente, vorrei che seguisse sempre la sua indole. Se fra vent'anni mi dirà che vorrà entrare in Poste Italiane? Il mio augurio è che possa essere ancora una azienda sicura, visto che a me ha permesso di comprare casa e costruirmi una famiglia"*.

Fulvio Gallo, negli anni, è diventato un vero e proprio punto di riferimento, grazie al suo lavoro: *"Sono applicato per tre giorni a settimana a Sanfront, gli altre tre a Melle, dove dirigo l'ufficio. Sono tutte vallate in cui il mio ruolo è molto riconosciuto e mi sento utile per la comunità"*

Poste Italiane continua ad essere impegnata nella promozione di attività che puntano al miglioramento del benessere dei suoi dipendenti in ogni fase della loro vita implementando anno dopo anno il sistema di welfare aziendale.

La grande attenzione riservata ai dipendenti è stata confermata anche dalla certificazione "Top Employers", ottenuta per il quinto anno consecutivo, dedicata alle aziende che si distinguono per le migliori politiche di gestione delle risorse umane: dalla selezione all'onboarding, dalla formazione al welfare aziendale fino alle politiche di diversity & inclusion.

Un insieme di pratiche organizzative e di sviluppo del potenziale umano e professionale che facilita la creazione di un ambiente di lavoro e di relazione in cui ogni dipendente può realizzare il proprio talento, contribuendo così al successo dell'intero Gruppo.



[Torna all'inizio](#)

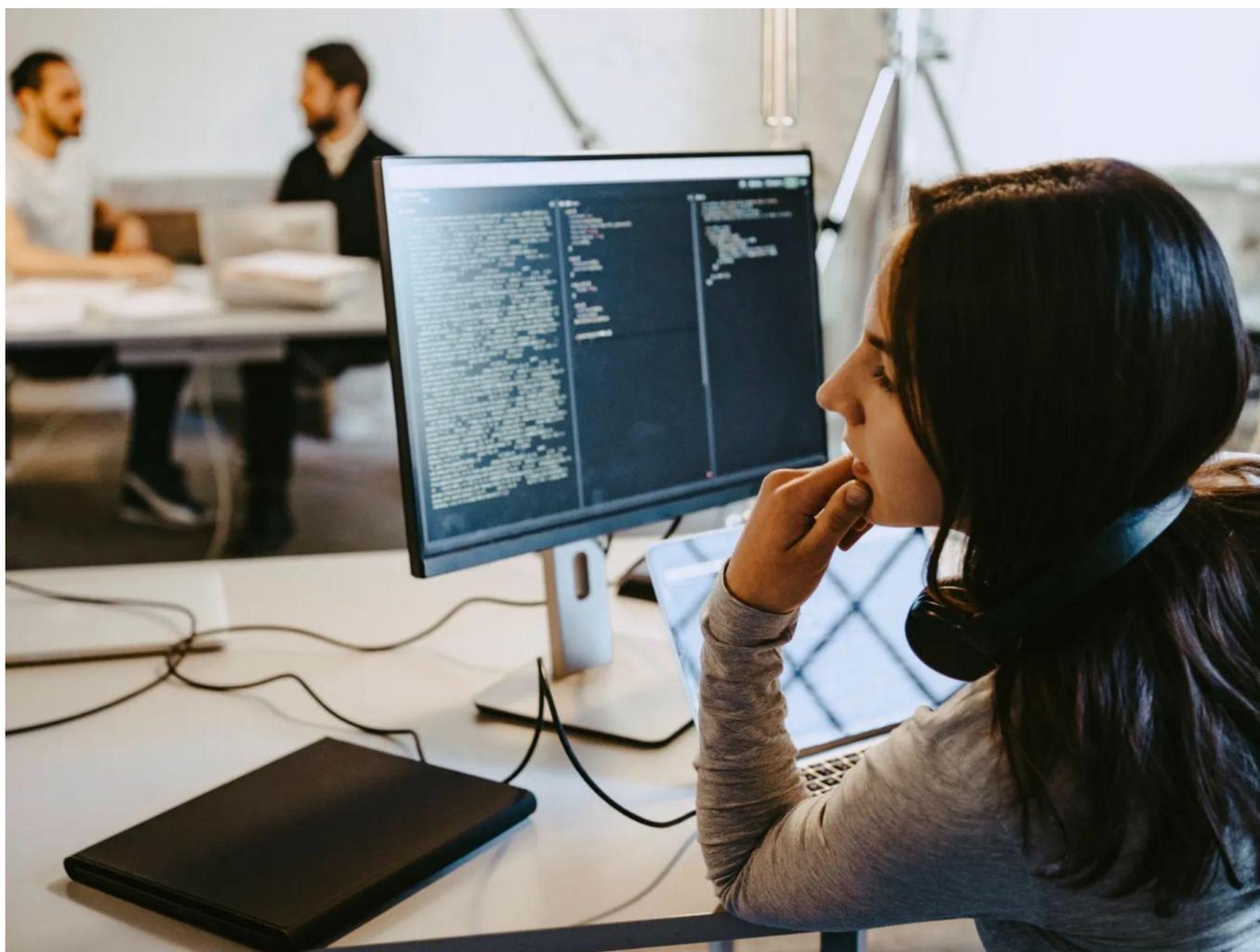
12.03.2024 | Vanity Fair

Donne-mondo-tecnologia-servono-modelli-di-riferimento

# VANITY FAIR

## Le donne nel mondo della tecnologia? Servono modelli di riferimento ed esperienze condivise

In Italia solo il 16,6% delle donne possiede una laurea STEM, rispetto al 34,5% degli uomini, secondo dati Istat. Tutto questo nonostante la domanda di professionisti in discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche sia in forte aumento





**L'**Italia, in ambito **STEM** (science, technology, engineering and mathematics), le **donne** continuano a essere sottorappresentate, in particolare nei campi dell'ingegneria (6,6% di donne contro il 24,6% di **uomini**) e dei sistemi ITC, reti e telecomunicazioni. Più in generale secondo il **Gender Gap Report 2022** del World Economic Forum, su 146 Stati mappati, l'Italia è 63esima. Solo il 15% di CEO sono donne e l'Italia resta al di sotto della media europea di circa 6 punti percentuali, piazzandosi tra i tre paesi peggiori dell'area di riferimento per quanto riguarda l'indice della partecipazione economica e opportunità.

Anche se le donne continuano a superare gli uomini come studenti e laureati a livello di **laurea** e master, solo il 33% dei laureati in materie STEM in Europa è di sesso femminile. Si stima che entro il 2027 le donne rappresenteranno solo il 21% dei posti di **lavoro** nel settore tecnologico. In Italia solo il 16,6% delle donne possiede una laurea STEM, rispetto al 34,5% degli uomini, secondo dati Istat. Tutto questo nonostante la domanda di professionisti in discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche sia in forte aumento.

Anna Di Silverio, Presidente Europa e Medio Oriente di Avanade, realtà leader nell'**innovazione** all'interno dell'ecosistema tecnologico Microsoft, racconta il suo modello aziendale che incoraggia giovani donne a intraprendere una carriera nel settore tecnologico (661 donne su 1900 impiegati, 22 dirigenti donne su 89) e promuove una visione condivisa della cura.

### **Quali sono le leve per incoraggiare le **donne** alla carriera nel settore tecnologico?**

«Credo che le donne abbiano bisogno di modelli di riferimento con cui relazionarsi. Devono essere rappresentate nei tavoli decisionali. Hanno bisogno di altre donne per costruire una rete e condividere esperienze. Ecco perché aumentare la rappresentanza femminile per me è una priorità, sia a livello personale sia aziendale. Sappiamo bene che il settore tecnologico non può innovare e aiutare i clienti nel loro percorso se non ha diverse prospettive e voci. In Avanade ci sono donne straordinarie, all'avanguardia nell'**innovazione** e nella **tecnologia**. Veri e propri modelli di riferimento che aprono le porte ad altre donne. Rendere più visibili i modelli di ruolo e le donne nel tech è fondamentale per le giovani che possono finalmente vedersi rappresentate e considerare una carriera in questo settore non solo possibile, ma anche di successo».



### Quali sono i “freni” che ha incontrato?

«Sono laureata in informatica all'Università di Pisa e ho iniziato la mia carriera come ricercatrice di **architettura** di rete. Sono una donna tech a tutti gli effetti. Il mio percorso non è stato facile, fin dall'inizio. Ho realizzato presto che avrei dovuto combattere contro pregiudizi e preconcetti. Persino i miei **genitori** desideravano per me una carriera più tradizionale, come insegnante, e ho dovuto convincerli che non era la mia strada. All'inizio della mia carriera, imitavo gli **uomini**: ero solita parlare come loro, mi comportavo come loro e persino cercavo di apparire come loro, indossando abiti maschilini, perché pensavo di poter essere ascoltata solo se fossi stata simile a un uomo. Un giorno ho capito che non ero felice e che volevo essere tutta me stessa anche in ambito lavorativo. Ho corso il rischio - indossando anche suite più femminili - ed è successa la magia... Ho scelto di mostrare la mia unicità e mi sono sentita più sicura di me».

### Che cosa non fa scegliere alle donne una carriera in questo settore? Non esiste libertà di scelta? Ci sono pregiudizi che minano questa possibile scelta in ambito lavorativo?

«Nell'industria tecnologica, le donne hanno spesso la sensazione di essere “l'unica donna nella stanza», poiché la diversità di genere non è ancora una realtà nella maggior parte dell'**ambiente** tech, soprattutto nelle posizioni di responsabilità. Inoltre, spesso pensiamo che la tecnologia sia una materia “fredda”, senza spazio per la creatività, quindi non molto attraente per le donne. Conosciamo tutti la lotta e le sfide che le donne devono superare per arrivare dove vogliono. Non possiamo ignorare che ancora oggi le donne hanno maggiori probabilità di incontrare ostacoli alla loro carriera, poiché si prendono cura dei figli e dei familiari anziani e cercano di gestire tutti gli altri impegni personali e professionali. E troppo spesso abbandonano».



### Quali sono le politiche per la **parità di genere** che attuate e quali gli obiettivi?

«In generale il nostro principio di equità si basa sulla volontà di scardinare il concetto di cura (familiare) come qualcosa in capo alle “donne”. Per questo ci indirizziamo verso una visione “condivisa” di cura, in cui anche gli uomini fanno la loro parte. In Avanade Italia stiamo portando avanti una serie di iniziative non solo rivolte alle donne, ma anche gli uomini, come la paternity leave, e più in generale al concetto di caregiving, attraverso il programma Avanade per noi. Nel nostro caso Alternative Work Week offre alle persone una maggiore flessibilità nel creare un programma che si adatti alla loro vita, lavorando le ore previste dal contratto in un numero inferiore di giorni ed eventualmente scegliendo quali giorni, in modo da rispettare le proprie esigenze personali e da favorire un migliore equilibrio tra **lavoro** e vita privata. Paternity leave ha 10 giorni di paternità obbligatoria + 30 giorni di permesso retribuito offerti da Avanade. E ancora, in caso di **malattia** dei figli, 5 giorni di permesso retribuito all’anno (per chi ha figli minori fino ai 3 anni di età) + giorni illimitati di permesso non retribuito; 5 giorni di permesso non retribuito per chi ha figli tra i 3 e i 14 anni quando il limite di età per il CCNL normalmente è fino agli 8 anni. Infine i Care givers days: fino a 4 ore di permesso retribuito per accompagnare il genitore ad una visita medica e fino a 3 giorni di permesso retribuito all’anno in caso di assistenza domiciliare. In aggiunta, collaboriamo con vari partner per garantire supporto e maggiore serenità in molti aspetti della vita, non solo lavorativa: EAP: un programma gratuito per aiutare le nostre persone e i loro famigliari nella gestione delle criticità personali o professionali di ogni giorno, grazie a un servizio di consulenza specialistico; Fitprime: un servizio che offre l'accesso illimitato a migliaia di centri sportivi, centinaia di attività, allenamento online on-demand e LIVE e consulenze nutrizionali, tutto in un'unica piattaforma. Da quest’anno si aggiunge anche la sezione Fitprime Therapy, un servizio di supporto psicologico online; Jointly (iniziato a febbraio): un programma che offre ai dipendenti una serie di benefici e iniziative per sostenere specificamente la genitorialità e i caregiver; LIFEED: un programma che si articola in 3 dimensioni: Cura di sé, cari e genitori».

**Qual è la risposta maschile alla proposta di paternity leave?**

«Abbiamo registrato un'adozione molto alta alla paternity leave pari al 98%».

**A cosa va la preferenza dei dipendenti? Quali sono le forme di conciliazione più richieste?**

«Tutte le iniziative legate al parenting sono quelle maggiormente gradite dalla nostra popolazione (congedi, permessi malattia, servizi rivolti alla cura dei figli, formazione ad hoc...). La nostra popolazione ha un'età media di 35 anni, di conseguenza queste sono le forme di conciliazione che preferiscono».

**Quale processo ha portato alla certificazione UNI PDR 125 per la gestione della parità di genere?**

«A fine novembre 2023, Avanade Italy ha conseguito la certificazione di Parità di Genere (UNIPdR 125), un riconoscimento nazionale del nostro impegno a promuovere un ambiente di lavoro etico ed equo, ottenendo il punteggio di 83,7% su 100, uno dei punteggi più alti mai assegnati dall'inizio della certificazione. Il processo di certificazione ha valutato le nostre procedure interne e le nostre operazioni commerciali, concentrandosi su indicatori specifici quali cultura, strategia, governance, processi HR e opportunità di crescita e inclusione delle donne. Analizza anche fattori come l'equità retributiva, la tutela della genitorialità e l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, elementi essenziali per un'organizzazione inclusiva e paritaria».

**Quali sono le best practice?**

«Il nostro processo di assunzione è meticolosamente progettato per evitare qualsiasi forma di discriminazione nel linguaggio e nella pratica. Ogni annuncio di lavoro è concepito per essere inclusivo e i nostri reclutatori e intervistatori sono sottoposti a una formazione dedicata per garantire l'equità e l'inclusività durante l'intero processo di selezione. Abbiamo obiettivi chiave relativi alle assunzioni e alla rappresentanza femminile, a dimostrazione dei nostri sforzi proattivi per raggiungere l'equilibrio di genere a tutti i livelli. Ci impegniamo a garantire l'equità retributiva per tutti i dipendenti, con policy e processi che assicurano l'equità sia nelle assunzioni sia nelle revisioni salariali. Sosteniamo le opportunità di crescita per le donne, lavorando attivamente per bilanciare la rappresentanza femminile nei ruoli di leadership. Il programma Avanade per Noi sottolinea la nostra dedizione al benessere dei dipendenti, offrendo iniziative come il congedo di paternità, i giorni di assistenza parentale, il supporto ai caregiver e vari altri programmi incentrati sulla promozione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata per ogni fase della vita».



[Torna all'inizio](#)

08.03.2024 | Radio 24

Podcast - Donne denari e lavoro di Radio 24 celebra la Giornata internazionale della donna



## 8 marzo - Donne, denari e lavoro

con Debora Rosciani e Mauro Meazza



AVVIA QUESTO EPISODIO



Includi



Aggiungi a Playlist



Scarica

Anche a **Due di denari** celebriamo **la Giornata internazionale della donna**: parleremo delle enormi risorse che le lavoratrici possono portare alle aziende e di misure concrete che possono rendere più sostenibile, anche economicamente, la conciliazione tra lavoro e famiglia. Con noi la *consulente del lavoro* **Elisa Lupo**, *la responsabile pari opportunità del Consiglio Nazionale del Notariato* **Alessandra Mascellaro** e **Riccarda Zezza**, *fondatrice di "Lifeed" e autrice dei libri "Cuore Business. Per una storia d'amore tra persone e lavoro" e "MAAM - Maternity as a Master"*.



# LA SICILIA

## GLI ORIZZONTI

### «Adesso scardinare il pregiudizio per nuove leadership»

**S**pesso 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, coautore 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.





[Torna all'inizio](#)

20.02.2024 | **Giornale di Lecco**

Missione Soft Skills, valorizzandole c'è più produttività

---

**La Provincia di Lecco**

---

**Missione soft skills  
Valorizzandole  
c'è più produttività**



## Il talk/2

**Lifeed** ha messo a punto una piattaforma che supporta le imprese nella gestione del personale

Amplificare e portare in azienda le competenze soft dei propri dipendenti, aumenta la produttività, ma anche il benessere e l'inclusione.

**Lifeed** con sede a Milano, è una società che opera nel settore dell'education technology, supporta le organizzazioni nell'ampliare le competenze soft dei propri collaboratori, aiutandole in particolare a trasferire sul lavoro tutte quelle competenze che le persone sviluppano nelle loro esperienze di vita: «Se a oggi per esempio essere genitori o care giver, ovvero vivere esperienze di cura fuori dal lavoro, è per lo più considerato un ostacolo per la produttività, è un dato di fatto, noi valorizziamo queste esperienze e le rendiamo fonte di competenze da utilizzare sul lavoro» spiega Chiara Bacilieri responsabile innovazione **Lifeed**.

Quelle che vengono definite soft skill, rappresentano le competenze legate all'intelligenza emotiva e alle abilità naturali che ciascuno di noi possiede, caratteristiche trasversali e pertinenti ai tratti specifici della personalità, che fanno riferimento anche alle qualità relazionali e alla creatività. Riassumono tratti di chi siamo, dalla capacità di adattamento al saper ascoltare, dall'intraprendenza all'attenzione ai dettagli.

**Lifeed** ha creato una piattaforma digitale attraverso la quale eroga servizi, progetti di formazione e di valorizzazione delle diversità in azienda: «Le

persone attraverso i nostri percorsi portano sul lavoro più competenze, l'impatto sull'impresa è alto non solo in termini di produttività, ma anche di inclusione, benessere, engagement e retention».

La società lavora con organizzazioni in tutti i settori, dai servizi finanziari al mondo del food, è full digital e le soluzioni di apprendimento sono basate su un metodo proprietario: **Life Based Learning**, tradotto, l'apprendimento basato sulla vita: «L'unico che consente di vedere alle aziende quel 70% di competenze soft che le persone solitamente tengono relegate nella vita personale e non portano sul lavoro».

All'interno dell'Innovation Talk, focalizzato sulla relazione cliente fornitore, parleranno delle competenze essenziali per rendere la comunicazione più efficace: «Ci concentreremo sulla persona che è alla base della creazione di qualsiasi tecnologia o innovazione, e di tutte le competenze abilitanti di processi e tecnologie, ma anche delle capacità essenziali nella relazione tra clienti e fornitori, come le doti comunicative e l'empatia, competenze soft che **Lifeed** permette di sviluppare».

Queste competenze sono cambiate nel corso degli ultimi anni? «Sì, la nostra tecnologia si rivolge a diversi stakeholder e anche per noi adattare la comunicazione di ciò che facciamo ai diversi clienti che abbiamo, è una sfida costante. Storicamente ci siamo sempre interfacciati in particolare al direttore o alla direttrice delle risorse umane, ma oggi ci rivolgiamo anche ad altre funzioni come l'area della sostenibilità, della diversity and inclusion, del learning and development e ai manager». **L. Bor.**



[Torna all'inizio](#)

20.02.2024 | **Giornale di Como**

Missione Soft Skills, valorizzandole c'è più produttività

# **La Provincia**

---

# **Missione soft skills Valorizzandole c'è più produttività**



## Il talk/2

**Lifeed** ha messo a punto una piattaforma che supporta le imprese nella gestione del personale

Amplificare e portare in azienda le competenze soft dei propri dipendenti, aumenta la produttività, ma anche il benessere e l'inclusione.

**Lifeed** con sede a Milano, è una società che opera nel settore dell'education technology, supporta le organizzazioni nell'ampliare le competenze soft dei propri collaboratori, aiutandole in particolare a trasferire sul lavoro tutte quelle competenze che le persone sviluppano nelle loro esperienze di vita: «Se a oggi per esempio essere genitori o care giver, ovvero vivere esperienze di cura fuori dal lavoro, è per lo più considerato un ostacolo per la produttività, è un dato di fatto, noi valorizziamo queste esperienze e le rendiamo fonte di competenze da utilizzare sul lavoro» spiega Chiara Bacilieri responsabile innovazione **Lifeed**.

Quelle che vengono definite soft skill, rappresentano le competenze legate all'intelligenza emotiva e alle abilità naturali che ciascuno di noi possiede, caratteristiche trasversali e pertinenti ai tratti specifici della personalità, che fanno riferimento anche alle qualità relazionali e alla creatività. Riassumono tratti di chi siamo, dalla capacità di adattamento al saper ascoltare, dall'intraprendenza all'attenzione ai dettagli.

**Lifeed** ha creato una piattaforma digitale attraverso la quale eroga servizi, progetti di formazione e di valorizzazione delle diversità in azienda: «Le

persone attraverso i nostri percorsi portano sul lavoro più competenze, l'impatto sull'impresa è alto non solo in termini

di produttività, ma anche di inclusione, benessere, engagement e retention».

La società lavora con organizzazioni in tutti i settori, dai servizi finanziari al mondo del food, è full digital e le soluzioni di apprendimento sono basate su un metodo proprietario: **Life Based Learning**, tradotto, l'apprendimento basato sulla vita: «L'unico che consente di vedere alle aziende quel 70% di competenze soft che le persone solitamente tengono relegate nella vita personale e non portano sul lavoro».

All'interno dell'Innovation Talk, focalizzato sulla relazione cliente fornitore, parleranno delle competenze essenziali per rendere la comunicazione più efficace: «Ci concentreremo sulla persona che è alla base della creazione di qualsiasi tecnologia o innovazione, e di tutte le competenze abilitanti di processi e tecnologie, ma anche delle capacità essenziali nella relazione tra clienti e fornitori, come le doti comunicative e l'empatia, competenze soft che **Lifeed** permette di sviluppare».

Queste competenze sono cambiate nel corso degli ultimi anni? «Sì, la nostra tecnologia si rivolge a diversi stakeholder e anche per noi adattare la comunicazione di ciò che facciamo ai diversi clienti che abbiamo, è una sfida costante. Storicamente ci siamo sempre interfacciati in particolare al direttore o alla direttrice delle risorse umane, ma oggi ci rivolgiamo anche ad altre funzioni come l'area della sostenibilità, della diversity and inclusion, del learning and development e ai manager». **L. Bor.**



[Torna all'inizio](#)

07.02.2024 | Il Sole 24 Ore

Welfare aziendale - come vengono sostenute le neomamme al loro rientro

Il Sole **24 ORE**

## Welfare aziendale, come vengono sostenute le neomamme al loro rientro

Il 63% delle donne ha dato le dimissioni nel 2022 per l'impossibilità di conciliare lavoro e famiglia. Ecco alcune aziende che hanno introdotto il coaching per sostenere le neomamme

di Daniela Russo

7 febbraio 2024





Il 63% delle donne che ha lasciato il lavoro nel 2022, lo ha fatto per l'impossibilità di conciliare carriera e famiglia. Sono 44.699 le lavoratrici che, secondo l'ultima "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" dell'Ispettorato nazionale del Lavoro, hanno rinunciato alla propria occupazione: il **72,8% delle dimissioni totali**. Per contribuire a ridurre il numero delle donne che lasciano il lavoro nel primo anno di vita del bambino, un ruolo importante spetta alle imprese, chiamate ad accompagnare il percorso di nascita e rinascita delle mamme (e dei papà) con un nuovo modello di welfare, basato su due pilastri: ascolto e valorizzazione della cura.

Numerosi i benefici che ne derivano in termini di produttività, riduzione del tasso di assenteismo, coinvolgimento dei dipendenti, come testimoniano i risultati ottenuti dalle imprese che hanno scelto di investire sulla maternità.

### La maternità, palestra di competenze

«L'attenzione ai temi di inclusione, diversità, benessere dei dipendenti sta diventando una costante per un numero crescente di aziende virtuose e lungimiranti che hanno colto i vantaggi economici, di business, di organizzazione che derivano da queste pratiche – commenta Riccarda Zezza, ceo e fondatrice di Lifeed –. Tuttavia, il cambiamento si consolida se riguarda la cultura diffusa, non solo poche buone prassi. Siamo lontani dall'aver sostituito la convinzione che il diventare genitori rappresenti una fase di vuoto nel proprio percorso di crescita professionale. A capirlo e a cambiare questa cultura sono chiamate in prima linea le donne».

La maternità diventa palestra per allenare competenze come la leadership, la capacità di gestire il cambiamento o l'empatia. **«Se l'approccio cambia e si demolisce lo stereotipo per cui la vita privata distrae dal lavoro, la nuova visione si allarga su tutto** e saremo in grado di vedere i talenti che abbiamo in azienda come non li abbiamo mai visti», aggiunge Zezza.



### Il coaching per i nuovi genitori

La maternità diventa così uno strumento per consolidare le proprie competenze. E cresce il numero delle imprese consapevoli. Diverse le azioni messe in campo, come il coaching per i neogenitori. «Lavoriamo sullo sviluppo individuale, sulla conciliazione dei tre pilastri che compongono la nuova identità delle persone: donne, mamme, professioniste – racconta Giovanna D’Elia, coach e HR director di Focus Consulting –. Da diversi anni abbiamo avviato percorsi di coaching in collaborazione con le imprese pronte al cambiamento culturale in atto, come la **Banca Popolare di Puglia e Basilicata**. In aula favoriamo il confronto con le altre mamme e lo scambio di esperienze e poi coinvolgiamo responsabili e top management per attivare processi di ascolto virtuosi».

Prioritario, quindi, aprire le porte di quella che troppo a lungo è stata considerata “la stanza delle donne” per avviare una trasformazione culturale concreta. «Cresce l’attenzione al tema della genitorialità – sottolinea D’Elia –, anche in risposta a strumenti e normative nuove, come la certificazione per la parità di genere».

### Danone scommette sulla filiera dei fornitori

Il supporto alla genitorialità è una priorità per Danone, che ha promosso il “Manifesto per la parità di genere nella filiera italiana” con il Winning Women Institute. Il documento esprime l’impegno a inserire **punti di premialità in tutte le gare indette per le forniture di beni e servizi alle aziende che sono certificate per la parità di genere**. Un tassello che va ad aggiungersi al lavoro che l’azienda porta avanti dal 2011 con la creazione del decalogo di impegni per Mellin e ha portato nel 2017 alla Danone Global Parental Policy.



«Sono regole molto semplici, di ordine economico a supporto della famiglia, ma anche di sostegno psico-affettivo, basato sull'ascolto delle mamme e sulla valorizzazione delle nuove competenze acquisite, in linea con l'economia digitale – racconta Sonia Malaspina, direttrice relazioni istituzionali, comunicazione e sostenibilità di Danone Italia e Grecia -. Quando le persone, sia donne che uomini, si dedicano alla cura aumentano le competenze professionali per la gestione delle crisi o delle priorità, solo per fare alcuni esempi».

Danone integra con un contributo economico il periodo di maternità facoltativa, **portando la retribuzione della neomamma dal 30 al 60%** e ai padri sono garantiti i 20 giorni di paternità retribuita. Fondamentale anche una nuova metodologia lavorativa, basata sul raggiungimento degli obiettivi e la garanzia di una maggiore flessibilità. Tra le iniziative in corso anche il progetto Parto e Riparto, che offre sostegno ai neogenitori sui temi della maternità e della paternità da un punto di vista normativo, legale, psicologico e pedagogico.

I risultati? «Abbiamo circa il 57% dei dirigenti donne e il tasso di natalità è all'8%», conclude Malaspina.



[Torna all'inizio](#)

30.01.2024 | Affari Italiani

"Osserva Lavoro Milano": progetto di job shadowing per 200 ragazzi

affaritaliani.it   
Il primo quotidiano digitale, dal 1996

## "Osserva Lavoro Milano": progetto di job shadowing per 200 ragazzi

L'iniziativa del Comune di Milano: oltre 200 ragazze e ragazzi affiancati da altrettanti professionisti della città

### "Osserva Lavoro Milano": progetto di job shadowing per 200 ragazzi

'Osserva Lavoro Milano' al via: inizia oggi il percorso di job shadowing, il primo ideato all'interno di un'Amministrazione Pubblica, che vedrà coinvolti **oltre 200 tra ragazzi e ragazze milanesi, tra i 18 e i 25 anni, e oltre 150 professionisti della città**, grazie alla sinergia con decine di aziende, imprese, studi professionali, enti e istituzioni.

Nelle prossime settimane, i ragazzi e le ragazze affiancheranno quindi amministratori delegati, dirigenti e direttori di aree internazionali, manager, affermati architetti e avvocati, giornalisti e direttori di testate durante intere giornate lavorative - da un minimo di due a un massimo di cinque giorni nell'arco di un mese - secondo il programma concordato con il tutor di riferimento. **I matching sono stati fatti in linea con le richieste, gli interessi e la formazione dei ragazzi e delle ragazze** che hanno partecipato al bando (chiuso lo scorso 9 ottobre).

### La presentazione del progetto "Osserva Lavoro Milano"

Il progetto è stato presentato questa mattina in Sala Alessi a Palazzo Marino dall'assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro **Alessia Cappello** e da alcune delle importanti realtà che hanno aderito all'iniziativa, che rientra nelle numerose azioni nate grazie al **'Patto per il Lavoro'**.

Ispiratosi all'esperienza professionale del mondo anglosassone, in cui dirigenti e manager vengono affiancati per alcuni giorni da giovani in fase di formazione, 'Osserva Lavoro Milano' **permetterà ai ragazzi e alle ragazze partecipanti di osservare da vicino e in concreto, proprio come un'ombra, il lavoro quotidiano di una figura professionale di alto livello.**



Un'occasione per cogliere le tante sfumature e le complessità che si nascondono dietro a una professione e a un mestiere. Un'opportunità e un'esperienza immersiva che può essere al tempo stesso di osservazione, verifica delle proprie ambizioni e aspirazioni, ma anche di grande ispirazione per raggiungere in modo più efficace e rapido i propri obiettivi professionali.

## **"Osserva Lavoro Milano": il ruolo delle imprese**

'Osserva Lavoro Milano' è stata accolta con grande interesse e attenzione, in modo volontario, da **circa 70 tra imprese e aziende del beauty, dell'editoria, della moda e del design, dell'accoglienza e del turismo o dell'It**, solo per citarne alcuni, ma anche da studi professionali, istituzioni ed enti che hanno aderito mettendo a disposizione di ragazzi e ragazze le loro migliori figure professionali come dirigenti, CEO, funzionari, giornalisti, manager, avvocati, architetti. Un impegno prezioso nei confronti della città e delle sue giovani generazioni, che conferma l'importanza della collaborazione, della sinergia e dello scambio tra l'Amministrazione e il settore privato.

La realtà che hanno aderito sono: A2A, ACTL-JobFarm, ADVANT Nctm, AFF Comunicazione, Alfasigma, Altagamma, Apco WorldWide, Associazione Piccole e Medie Industrie (A.P.I), ATM, Banca CF+, Banca Progetto, BASE Milano, Beppe Severgnini editorialista del Corriere della Sera, Bosch, Car Clinic, CC-CONNECT, COCUZZA, Condé Nast Italia, Confcommercio Milano, Cosmetica Italia - Associazione nazionale imprese cosmetiche, Design Diffusion, Design Group Italia, Diesel, DKTS (Digital Knowledge Technologies Services), Donna Moderna, Family Nation, Fastweb, Fondazione AIRC, Fondazione Telethon ETS, Fortela, Galleria Rossana Orlandi, Gattinoni Group, GDP, Growens, Gruppo B&B Italia, GUCCI, GUITAR COMMUNICATION AGENCY, Hines, INTERNI Mondadori Media, InRete, IPC Consulting Consulenza e Mediazione Creditizia, Legance, Linkiesta, L'Oréal Italia, Mandarin Oriental, My Events, Molteni&C, MoMo by Savigel, OneDay Group, Oracle, Pomellato, Randstad, Samsung Electronics Italia, Scandurra Studio Architettura, Scuola Arte&Messaggio, SDA Bocconi, Shiseido, SkyTG24, SkySport, Sogemi, Studio legale Paganuzzi, Studio legale Rossetto, SurCapital, The Adecco Group, The Story Group - Nati per raccontarti, Triennale Milano, Ufficio del Parlamento Europeo a Milano.



## Cappello: "Progetto che da sostanza ai sogni ed alle ambizioni dei nostri giovani"

"Sono veramente orgogliosa di questo progetto che si propone di dare sostanza ai sogni e alle ambizioni professionali dei giovani della nostra città. Desidero ringraziare le numerose aziende e studi professionali che hanno abbracciato con entusiasmo e generosità l'iniziativa, offrendo - in una forma di 'give back' alla città - la possibilità alle ragazze e ai ragazzi di seguire da vicino proprio come un'ombra, figure di spicco nel loro ambito lavorativa. Investiamo insieme sul futuro delle nuove generazioni affinché possano individuare in quale settore professionale poter sviluppare appieno i loro talenti e ambizioni", ha detto l'assessora alle Politiche del Lavoro e Sviluppo Economico Alessia Cappello.

Grazie alla partnership con Lifeed, il percorso tra giovani e tutor potrà essere monitorato con l'utilizzo del **MultiMe®Finder**, strumento digitale di rilevazione di potenzialità, crescita e delle soft skill: "Lifeed è onorata di contribuire al progetto Osserva Lavoro Milano a conferma dell'importanza per le aziende di investire nella crescita professionale dei giovani nel nostro Paese. Abbiamo deciso di supportare l'iniziativa mettendo a disposizione **Lifeed Radar™**, la soluzione che utilizza MultiMe® Finder per attivare il pieno potenziale delle ragazze e dei ragazzi coinvolti nel percorso. Le ricerche che abbiamo condotto dimostrano che le persone utilizzano sul lavoro solo il 30% delle loro capacità, mentre il 70% rimane "nascosto" nella vita personale. Questa soluzione consentirà di misurare l'impatto del progetto valorizzando le soft skills sviluppate dai giovani in ogni ambito della loro vita", ha concluso **Chiara Bacilieri**, Responsabile Ricerca e Innovazione di Lifeed.



## LA GAZZETTA DEL MEZZOGIORNO

### Milano: al via 'Osserva lavoro Milano', coinvolti oltre 200 giovani e professionisti

**M**ilano, 30 gen. (Adnkronos) - 'Osserva lavoro Milano' al via: inizia oggi il percorso di job shadowing, il primo ideato all'interno di un'Amministrazione pubblica, che vedrà coinvolti oltre 200 tra ragazzi e ragazze milanesi, tra i 18 e i 25 anni, e oltre 150 professionisti della città, grazie alla sinergia con decine di aziende, imprese, studi professionali, enti e istituzioni.

Nelle prossime settimane, i ragazzi e le ragazze affiancheranno quindi amministratori delegati, dirigenti e direttori di aree internazionali, manager, affermati architetti e avvocati, giornalisti e direttori di testate durante intere giornate lavorative - da un minimo di due a un massimo di cinque giorni nell'arco di un mese - secondo il programma concordato con il tutor di riferimento. I matching sono stati fatti in linea con le richieste, gli interessi e la formazione dei ragazzi e delle ragazze che hanno partecipato al bando (chiuso lo scorso 9 ottobre).

Il progetto è stato presentato questa mattina in Sala Alessi a Palazzo Marino dall'assessora allo Sviluppo economico e Politiche del lavoro Alessia Cappello e da alcune delle importanti realtà che hanno aderito all'iniziativa, che rientra nelle numerose azioni nate grazie al Patto per il Lavoro. Ispiratosi all'esperienza professionale del mondo anglosassone, in cui dirigenti e manager vengono affiancati per alcuni giorni da giovani in fase di formazione, Osserva Lavoro Milano permetterà ai ragazzi e alle ragazze partecipanti di osservare da vicino e in concreto, proprio come un'ombra, il lavoro quotidiano di una figura professionale di alto livello. Un'occasione per cogliere le tante sfumature e le complessità che si nascondono dietro a una professione e a un mestiere.



Un'opportunità e un'esperienza immersiva che può essere al tempo stesso di osservazione, verifica delle proprie ambizioni e aspirazioni, ma anche di grande ispirazione per raggiungere in modo più efficace e rapido i propri obiettivi professionali.

'Osserva Lavoro Milano' è stata accolta con grande interesse e attenzione, in modo volontario, da circa 70 tra imprese e aziende del beauty, dell'editoria, della moda e del design, dell'accoglienza e del turismo o dell'It, solo per citarne alcuni, ma anche da studi professionali, istituzioni ed enti che hanno aderito mettendo a disposizione di ragazzi e ragazze le loro migliori figure professionali come dirigenti, ceo, funzionari, giornalisti, manager, avvocati, architetti. Un impegno prezioso nei confronti della città e delle sue giovani generazioni, che conferma l'importanza della collaborazione, della sinergia e dello scambio tra l'Amministrazione e il settore privato.

La realtà che hanno aderito sono: A2A, ACTL-JobFarm, ADVANT Nctm, AFF Comunicazione, Alfasigma, Altagamma, Apco WorldWide, Associazione Piccole e Medie Industrie (A.P.I), ATM, Banca CF+, Banca Progetto, BASE Milano, Beppe Severgnini editorialista del Corriere della Sera, Bosch, Car Clinic, CC-CONNECT, COCUZZA, Condé Nast Italia, Confcommercio Milano, Cosmetica Italia - Associazione nazionale imprese cosmetiche, Design Diffusion, Design Group Italia, Diesel, DKTS (Digital Knowledge Technologies Services), Donna Moderna, Family Nation, Fastweb, Fondazione AIRC, Fondazione Telethon ETS, Fortela, Galleria Rossana Orlandi, Gattinoni Group, GIDP, Growens, Gruppo B&B Italia, GUCCI, GUITAR COMMUNICATION AGENCY, Hines, INTERNI Mondadori Media, InRete, IPC Consulting Consulenza e Mediazione Creditizia, Legance, Linkiesta, L'Oréal Italia, Mandarin Oriental, My Events, Molteni&C, MoMo by Savigel, OneDay Group, Oracle, Pomellato, Randstad, Samsung Electronics Italia, Scandurra Studio Architettura, Scuola Arte&Messaggio, SDA Bocconi, Shiseido, SkyTG24, SkySport, Sogemi, Studio legale Paganuzzi, Studio legale Rossetto, SurCapital, The Adecco Group, The Story Group - Nati per raccontarti, Triennale Milano, Ufficio del Parlamento Europeo a Milano.



"Sono veramente orgogliosa di questo progetto che si propone di dare sostanza ai sogni e alle ambizioni professionali dei giovani della nostra città - ha detto l'assessora alle Politiche del lavoro e Sviluppo economico Alessia Cappello-. Desidero ringraziare le numerose aziende e studi professionali che hanno abbracciato con entusiasmo e generosità l'iniziativa, offrendo, in una forma di 'give back' alla città, la possibilità alle ragazze e ai ragazzi di seguire da vicino proprio come un'ombra, figure di spicco nel loro ambito lavorativa. Investiamo insieme sul futuro delle nuove generazioni affinché possano individuare in quale settore professionale poter sviluppare appieno i loro talenti e ambizioni".

Grazie alla partnership con Lifeed, il percorso tra giovani e tutor potrà essere monitorato con l'utilizzo del MultiMe®Finder, strumento digitale di rilevazione di potenzialità, crescita e delle soft skill: "Lifeed è onorata di contribuire al progetto Osserva Lavoro Milano a conferma dell'importanza per le aziende di investire nella crescita professionale dei giovani nel nostro Paese -ha aggiunto Chiara Bacilieri, responsabile Ricerca&Innovazione di Lifeed-. Abbiamo deciso di supportare l'iniziativa mettendo a disposizione Lifeed Radar™, la soluzione che utilizza MultiMe® Finder per attivare il pieno potenziale delle ragazze e dei ragazzi coinvolti nel percorso. Le ricerche che abbiamo condotto dimostrano che le persone utilizzano sul lavoro solo il 30% delle loro capacità, mentre il 70% rimane 'nascosto' nella vita personale. Questa soluzione consentirà di misurare l'impatto del progetto valorizzando le soft skills sviluppate dai giovani in ogni ambito della loro vita".



[Torna all'inizio](#)

30.01.2024 | **Libero Quotidiano**

Milano: al via 'Osserva lavoro Milano', coinvolti oltre 200 giovani e professionisti



## **Milano: al via 'Osserva lavoro Milano', coinvolti oltre 200 giovani e professionisti**

Milano, 30 gen. (Adnkronos) - 'Osserva lavoro Milano' al via: inizia oggi il percorso di job shadowing, il primo ideato all'interno di un'Amministrazione pubblica, che vedrà coinvolti oltre 200 tra ragazzi e ragazze milanesi, tra i 18 e i 25 anni, e oltre 150 professionisti della città, grazie alla sinergia con decine di aziende, imprese, studi professionali, enti e istituzioni.



Nelle prossime settimane, i ragazzi e le ragazze affiancheranno quindi amministratori delegati, dirigenti e direttori di aree internazionali, manager, affermati architetti e avvocati, giornalisti e direttori di testate durante intere giornate lavorative - da un minimo di due a un massimo di cinque giorni nell'arco di un mese - secondo il programma concordato con il tutor di riferimento. I matching sono stati fatti in linea con le richieste, gli interessi e la formazione dei ragazzi e delle ragazze che hanno partecipato al bando (chiuso lo scorso 9 ottobre).

Il progetto è stato presentato questa mattina in Sala Alessi a Palazzo Marino dall'assessora allo Sviluppo economico e Politiche del lavoro Alessia Cappello e da alcune delle importanti realtà che hanno aderito all'iniziativa, che rientra nelle numerose azioni nate grazie al Patto per il Lavoro. Ispiratosi all'esperienza professionale del mondo anglosassone, in cui dirigenti e manager vengono affiancati per alcuni giorni da giovani in fase di formazione, Osserva Lavoro Milano permetterà ai ragazzi e alle ragazze partecipanti di osservare da vicino e in concreto, proprio come un'ombra, il lavoro quotidiano di una figura professionale di alto livello. Un'occasione per cogliere le tante sfumature e le complessità che si nascondono dietro a una professione e a un mestiere.



Un'opportunità e un'esperienza immersiva che può essere al tempo stesso di osservazione, verifica delle proprie ambizioni e aspirazioni, ma anche di grande ispirazione per raggiungere in modo più efficace e rapido i propri obiettivi professionali.

'Osserva Lavoro Milano' è stata accolta con grande interesse e attenzione, in modo volontario, da circa 70 tra imprese e aziende del beauty, dell'editoria, della moda e del design, dell'accoglienza e del turismo o dell'It, solo per citarne alcuni, ma anche da studi professionali, istituzioni ed enti che hanno aderito mettendo a disposizione di ragazzi e ragazze le loro migliori figure professionali come dirigenti, ceo, funzionari, giornalisti, manager, avvocati, architetti. Un impegno prezioso nei confronti della città e delle sue giovani generazioni, che conferma l'importanza della collaborazione, della sinergia e dello scambio tra l'Amministrazione e il settore privato.



La realtà che hanno aderito sono: A2A, ACTL-  
JobFarm, ADVANT Nctm, AFF Comunicazione,  
Alfasigma, Altagamma, Apco WorldWide,  
Associazione Piccole e Medie Industrie (A.P.I), ATM,  
Banca CF+, Banca Progetto, BASE Milano, Beppe  
Severgnini editorialista del Corriere della Sera,  
Bosch, Car Clinic, CC-CONNECT, COCUZZA, Condé  
Nast Italia, Confcommercio Milano, Cosmetica Italia  
- Associazione nazionale imprese cosmetiche,  
Design Diffusion, Design Group Italia, Diesel, DKTS  
(Digital Knowledge Technologies Services), Donna  
Moderna, Family Nation, Fastweb, Fondazione AIRC,  
Fondazione Telethon ETS, Fortela, Galleria Rossana  
Orlandi, Gattinoni Group, GDP, Growens, Gruppo B&B  
Italia, GUCCI, GUITAR COMMUNICATION AGENCY,  
Hines, INTERNI Mondadori Media, InRete, IPC  
Consulting Consulenza e Mediazione Creditizia,  
Legance, Linkiesta, L'Oréal Italia, Mandarin Oriental,  
My Events, Molteni&C, MoMo by Savigel, OneDay  
Group, Oracle, Pomellato, Randstad, Samsung  
Electronics Italia, Scandurra Studio Architettura,  
Scuola Arte&Messaggio, SDA Bocconi, Shiseido,  
SkyTG24, SkySport, Sogemi, Studio legale Paganuzzi,  
Studio legale Rossetto, SurCapital, The Adecco  
Group, The Story Group - Nati per raccontarti,  
Triennale Milano, Ufficio del Parlamento Europeo a  
Milano.



"Sono veramente orgogliosa di questo progetto che si propone di dare sostanza ai sogni e alle ambizioni professionali dei giovani della nostra città -ha detto l'assessora alle Politiche del lavoro e Sviluppo economico Alessia Cappello-. Desidero ringraziare le numerose aziende e studi professionali che hanno abbracciato con entusiasmo e generosità l'iniziativa, offrendo, in una forma di 'give back' alla città, la possibilità alle ragazze e ai ragazzi di seguire da vicino proprio come un'ombra, figure di spicco nel loro ambito lavorativa. Investiamo insieme sul futuro delle nuove generazioni affinché possano individuare in quale settore professionale poter sviluppare appieno i loro talenti e ambizioni".



Grazie alla partnership con Lifeed, il percorso tra giovani e tutor potrà essere monitorato con l'utilizzo del MultiMe®Finder, strumento digitale di rilevazione di potenzialità, crescita e delle soft skill: "Lifeed è onorata di contribuire al progetto Osserva Lavoro Milano a conferma dell'importanza per le aziende di investire nella crescita professionale dei giovani nel nostro Paese -ha aggiunto Chiara Bacilieri, responsabile Ricerca&Innovazione di Lifeed-. Abbiamo deciso di supportare l'iniziativa mettendo a disposizione Lifeed Radar™, la soluzione che utilizza MultiMe® Finder per attivare il pieno potenziale delle ragazze e dei ragazzi coinvolti nel percorso. Le ricerche che abbiamo condotto dimostrano che le persone utilizzano sul lavoro solo il 30% delle loro capacità, mentre il 70% rimane 'nascosto' nella vita personale. Questa soluzione consentirà di misurare l'impatto del progetto valorizzando le soft skills sviluppate dai giovani in ogni ambito della loro vita".



# IL FOGLIO

quotidiano

## Milano: al via 'Osserva lavoro Milano', coinvolti oltre 200 giovani e professionisti

**M**ilano, 30 gen. (Adnkronos) - 'Osserva lavoro Milano' al via: inizia oggi il percorso di job shadowing, il primo ideato all'interno di un'Amministrazione pubblica, che vedrà coinvolti oltre 200 tra ragazzi e ragazze milanesi, tra i 18 e i 25 anni, e oltre 150 professionisti della città, grazie alla sinergia con decine di aziende, imprese, studi professionali, enti e istituzioni.

Nelle prossime settimane, i ragazzi e le ragazze affiancheranno quindi amministratori delegati, dirigenti e direttori di aree internazionali, manager, affermati architetti e avvocati, giornalisti e direttori di testate durante intere giornate lavorative - da un minimo di due a un massimo di cinque giorni nell'arco di un mese - secondo il programma concordato con il tutor di riferimento. I matching sono stati fatti in linea con le richieste, gli interessi e la formazione dei ragazzi e delle ragazze che hanno partecipato al bando (chiuso lo scorso 9 ottobre).

Il progetto è stato presentato questa mattina in Sala Alessi a Palazzo Marino dall'assessora allo Sviluppo economico e Politiche del lavoro Alessia Cappello e da alcune delle importanti realtà che hanno aderito all'iniziativa, che rientra nelle numerose azioni nate grazie al Patto per il Lavoro. Ispiratosi all'esperienza professionale del mondo anglosassone, in cui dirigenti e manager vengono affiancati per alcuni giorni da giovani in fase di formazione, Osserva Lavoro Milano permetterà ai ragazzi e alle ragazze partecipanti di osservare da vicino e in concreto, proprio come un'ombra, il lavoro quotidiano di una figura professionale di alto livello. Un'occasione per cogliere le tante sfumature e le complessità che si nascondono dietro a una professione e a un mestiere.



Un'opportunità e un'esperienza immersiva che può essere al tempo stesso di osservazione, verifica delle proprie ambizioni e aspirazioni, ma anche di grande ispirazione per raggiungere in modo più efficace e rapido i propri obiettivi professionali.

'Osserva Lavoro Milano' è stata accolta con grande interesse e attenzione, in modo volontario, da circa 70 tra imprese e aziende del beauty, dell'editoria, della moda e del design, dell'accoglienza e del turismo o dell'It, solo per citarne alcuni, ma anche da studi professionali, istituzioni ed enti che hanno aderito mettendo a disposizione di ragazzi e ragazze le loro migliori figure professionali come dirigenti, ceo, funzionari, giornalisti, manager, avvocati, architetti. Un impegno prezioso nei confronti della città e delle sue giovani generazioni, che conferma l'importanza della collaborazione, della sinergia e dello scambio tra l'Amministrazione e il settore privato.

La realtà che hanno aderito sono: A2A, ACTL-JobFarm, ADVANT Nctm, AFF Comunicazione, Alfasigma, Altagamma, Apco WorldWide, Associazione Piccole e Medie Industrie (A.P.I), ATM, Banca CF+, Banca Progetto, BASE Milano, Beppe Severgnini editorialista del Corriere della Sera, Bosch, Car Clinic, CC-CONNECT, COCUZZA, Condé Nast Italia, Confcommercio Milano, Cosmetica Italia - Associazione nazionale imprese cosmetiche, Design Diffusion, Design Group Italia, Diesel, DKTS (Digital Knowledge Technologies Services), Donna Moderna, Family Nation, Fastweb, Fondazione AIRC, Fondazione Telethon ETS, Fortela, Galleria Rossana Orlandi, Gattinoni Group, GIDP, Growens, Gruppo B&B Italia, GUCCI, GUITAR COMMUNICATION AGENCY, Hines, INTERNI Mondadori Media, InRete, IPC Consulting Consulenza e Mediazione Creditizia, Legance, Linkiesta, L'Oréal Italia, Mandarin Oriental, My Events, Molteni&C, MoMo by Savigel, OneDay Group, Oracle, Pomellato, Randstad, Samsung Electronics Italia, Scandurra Studio Architettura, Scuola Arte&Messaggio, SDA Bocconi, Shiseido, SkyTG24, SkySport, Sogemi, Studio legale Paganuzzi, Studio legale Rossetto, SurCapital, The Adecco Group, The Story Group - Nati per raccontarti, Triennale Milano, Ufficio del Parlamento Europeo a Milano.



"Sono veramente orgogliosa di questo progetto che si propone di dare sostanza ai sogni e alle ambizioni professionali dei giovani della nostra città -ha detto l'assessora alle Politiche del lavoro e Sviluppo economico Alessia Cappello-. Desidero ringraziare le numerose aziende e studi professionali che hanno abbracciato con entusiasmo e generosità l'iniziativa, offrendo, in una forma di 'give back' alla città, la possibilità alle ragazze e ai ragazzi di seguire da vicino proprio come un'ombra, figure di spicco nel loro ambito lavorativa. Investiamo insieme sul futuro delle nuove generazioni affinché possano individuare in quale settore professionale poter sviluppare appieno i loro talenti e ambizioni".

Grazie alla partnership con Lifeed, il percorso tra giovani e tutor potrà essere monitorato con l'utilizzo del MultiMe®Finder, strumento digitale di rilevazione di potenzialità, crescita e delle soft skill: "Lifeed è onorata di contribuire al progetto Osserva Lavoro Milano a conferma dell'importanza per le aziende di investire nella crescita professionale dei giovani nel nostro Paese -ha aggiunto Chiara Bacilieri, responsabile Ricerca&Innovazione di Lifeed-. Abbiamo deciso di supportare l'iniziativa mettendo a disposizione Lifeed Radar™, la soluzione che utilizza MultiMe® Finder per attivare il pieno potenziale delle ragazze e dei ragazzi coinvolti nel percorso. Le ricerche che abbiamo condotto dimostrano che le persone utilizzano sul lavoro solo il 30% delle loro capacità, mentre il 70% rimane 'nascosto' nella vita personale. Questa soluzione consentirà di misurare l'impatto del progetto valorizzando le soft skills sviluppate dai giovani in ogni ambito della loro vita".



[Torna all'inizio](#)

24.01.2024 | Asakanews

Grenke dà ai collaboratori delle filiali un kit per lo smartworking

# askanews

## **Grenke dà ai collaboratori delle filiali un kit per lo smartworking**

*E mette in campo misure in tema di welfare*





Roma, 24 gen. – Un kit per lo smartworking dedicato alle persone sul territorio che operano nei coworking e che comprende un secondo monitor ultraleggero e portatile, alzatine e tastiere ergonomiche, zaino, felpa, borraccia e tappetino per il mouse tutto realizzato con materiali ecosostenibili. A offrire questa dotazione è GRENKE Italia, società specializzata nel noleggio operativo di beni strumentali e servizi per imprese, liberi professionisti e artigiani, che da tempo punta sullo smartworking e da un anno ha chiuso le sedi territoriali consentendo la massima flessibilità organizzativa ai suoi dipendenti.

Quest'attenzione di GRENKE verso una nuova organizzazione di lavoro agile e smart ha spinto l'Osservatorio Digital Innovation School of Management del Politecnico di Milano a conferirle di recente il premio Smart Working Award per la categoria Grandi Imprese.

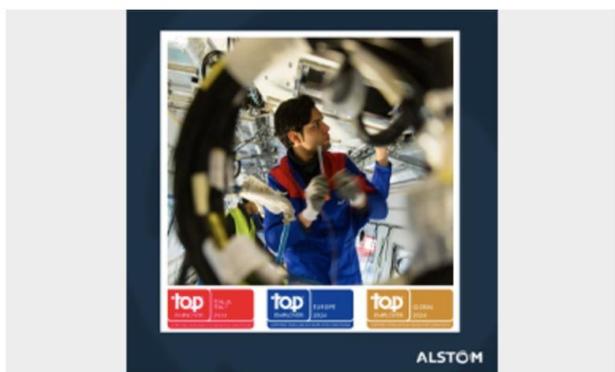
“Le persone – dice Aurelio Agnusdei, Country manager di GRENKE Italia – sono al centro del nostro business. Perciò la cura nei loro confronti è un valore importante, vogliamo consentire a ciascuno di conciliare al meglio la vita lavorativa e quella privata secondo le proprie esigenze e preferenze”.

Tra i diversi provvedimenti messi in campo dall'azienda una piattaforma per allenare le competenze di genitori e caregiver, un rimborso mensile netto fino a 250 euro per chi ha figli da 0 a 6 anni, l'aumento del valore dei buoni pasto. Grazie a numerose convenzioni chi lavora in GRENKE può ottenere un risparmio medio annuo anche di 800 euro. Gli spazi aziendali sono stati ripensati sulla base di criteri di psicologia ambientale e architettonica per favorire il benessere e la soddisfazione, predisponendo, tra le altre iniziative, una sala dedicata ad eventuali sedute di fisioterapia a prezzi convenzionati.

In seguito a queste politiche di welfare GRENKE Italia ha ricevuto il riconoscimento “Caring Company”, dalla società Lifeed, che premia le aziende virtuose nel favorire un giusto bilanciamento tra vita privata e lavoro e che valorizzano le persone nella loro diversità. L'azienda ha ottenuto anche la certificazione per la parità di genere (in rispetto dei requisiti della ISO 30415:2021 e della UNI/PdR 125:2022).



## Alstom Italia ottiene la certificazione Top Employer 2024 e punta ad assumere 300 talenti nel corso dell'anno



Alstom, leader globale nella mobilità smart e sostenibile, ha ricevuto per la quinta volta consecutiva, la certificazione internazionale Top Employer in Italia. Il riconoscimento, conferito dal top Employer Institute, è rivolto alle aziende impegnate nella creazione di un ambiente di lavoro ottimale e nell'implementazione di pratiche di gestione delle risorse umane di alto livello. Alstom ha inoltre ricevuto, per il secondo anno, il riconoscimento Global Top Employer 2024 ottenendo la certificazione in 27 paesi. Con 9 siti distribuiti sul territorio nazionale e un organico di oltre 3.700 dipendenti,

Alstom in Italia ha intenzione di assumere 300 figure qualificate. Tra questi principalmente profili tecnici nelle aree di Engineering, Project Management, Industrial, Software Architect, Cybersecurity, Installation.

Le assunzioni riguarderanno tutte le sedi italiane dove, già dal 2017, si applicano politiche di smartworking. "Il riconoscimento, rilasciato da Top Employers Institute, testimonia il nostro impegno nel garantire le migliori condizioni di lavoro alle nostre persone attraverso l'implementazione di pratiche HR virtuose". Ha dichiarato Marco De Rosa, HR Director Italy. "Per Alstom, le persone sono la chiave del successo. Essere premiati per il quinto anno consecutivo come una delle migliori aziende Top Employer è motivo di grande orgoglio, poiché riconosce il nostro costante impegno nel creare un ambiente di lavoro dove le persone possono crescere, svilupparsi e progredire sia personalmente che professionalmente. Alstom si dedica costantemente a promuovere un ambiente di lavoro improntato al rispetto, all'incoraggiamento e alla parità.



Questo avviene tramite progetti dedicati a beneficio dei dipendenti e della Comunità, spesso in collaborazione con associazioni, enti e istituzioni. Un impegno supportato da politiche specifiche per l'inclusione, integrate in una solida struttura di governance dedicata alla Diversity & Inclusion e conformi al Codice Etico. Tra le iniziative messe in atto in questi anni, spicca "Mind the glass" che mira a decostruire le dinamiche del cosiddetto "glass ceiling". Un'iniziativa che definisce percorsi di crescita interna in ambito Operations, specificamente per colleghe di talento. Proseguono inoltre, le collaborazioni per promuovere l'inclusione con l'associazione di imprese Valore D attraverso percorsi di formazione e programmi di mentoring aziendale, e con STEM by Women, associazione di aziende, organizzazioni e persone, con cui Alstom promuove gli studi e le carriere femminili in area STEM. Numerosi sono i programmi attivati che si occupano di inclusione, come ad esempio il tavolo di lavoro "Abilitiamo la disabilità" incentrato allo scambio e alla progettualità di pratiche dedicate alle persone con disabilità. Altro esempio, il programma Lifeed, progettato per accompagnare i dipendenti nel percorso della genitorialità agendo sui tipici stereotipi che accompagnano questa importante transizione all'interno delle organizzazioni.

A partire da gennaio 2023, Alstom in Italia, ha stretto una partnership con Parks – Liberi e Uguali, una delle più importanti realtà no-profit dedicate ai contesti organizzativi che vogliono impegnarsi alla costruzione di una cultura aziendale di inclusione in tema di orientamento affettivo e identità di genere. All'interno dei propri stabilimenti in Italia, Alstom promuove la salute e il benessere attraverso attività ed eventi come maratone benefiche, sessioni con nutrizionisti sulla corretta alimentazione e, annualmente, organizzando la "Settimana del benessere di Alstom Italia" dedicata ai temi del benessere psico-fisico. Importanti novità sia sul fronte Diversity & Inclusion sia sul fronte più ampio del benessere psico-fisico sono state introdotte a seguito del rinnovo del contratto integrativo 2023-2027. Sono riconosciuti cinque giorni lavorativi totalmente a carico dell'azienda a titolo di congedo di paternità obbligatorio quale supporto alla genitorialità e alla condivisione dei carichi familiari. Inoltre, come parte dell'accordo, sono state definite delle ore retribuite per visite mediche, non solo per i dipendenti, ma anche per figli fino a 14 anni e per genitori anziani dei dipendenti. Inoltre, l'azienda si fa carico dei costi per il rinnovo del permesso di soggiorno per i colleghi con provenienza extra UE.

Il nuovo accordo prevede inoltre il rafforzamento della policy di smartworking già presente da anni nella nostra azienda. Alstom è da sempre a fianco delle proprie persone per aiutare a trovare il giusto equilibrio tra vita professionale e personale e queste importanti novità rappresentano un ulteriore passo in questa direzione. Certificazione Top Employer La certificazione Top Employer premia l'impegno di una società nel creare un miglior ambiente di lavoro e attesta l'eccellenza delle sue politiche e pratiche HR. Il Top Employers Institute certifica le aziende in base ai risultati della sua HR Best Practices Survey e a un approfondito audit annuale. L'indagine copre sei aree HR, suddivise in 20 temi, quali People Strategy, Ambiente di Lavoro, Attraction di Talenti, Formazione, Benessere, Diversità, Equità e Inclusione.

Fondata nel 2015, Lifeed è all'avanguardia nella tecnologia educativa, creando soluzioni digitali innovative per promuovere lo sviluppo e la sostenibilità del capitale umano. Il metodo di sviluppo proprietario di Lifeed, il Life Based Learning®, sfrutta le transizioni di vita e le relazioni di cura per sviluppare competenze di cui beneficiano sia le persone sia le aziende. In collaborazione con istituzioni accademiche come l'Università Ca' Foscari e la Kellogg School of Management, Lifeed valida e migliora i suoi metodi scientifici.

Riconosciuta da McKinsey & Company come una delle dieci iniziative di reskilling più innovative e inclusive al mondo, la piattaforma digitale di Lifeed è utilizzata da oltre 70.000 persone in 100 aziende. L'azienda gestisce anche l'Osservatorio Vita-Lavoro, istituito nel 2021.

Nel 2021, l'azienda ha lanciato l'**Osservatorio vita-lavoro** con la finalità di monitorare e analizzare le emozioni, le aspettative, i bisogni e i talenti delle persone coinvolte nei percorsi di sviluppo.

**Vuoi saperne di più  
per la tua azienda?**

**Contattaci su [info@lifeed.io](mailto:info@lifeed.io)**

**O visita [lifeed.io](https://lifeed.io)**

**LIFEED**  
FULL HUMAN POTENTIAL