

12 dicembre 2018

Diventare genitori? Come un master (ma i capi non lo sanno)

VITA IN UFFICIO

Migliora la capacità di risolvere problemi, l'empatia, aumenta la capacità di delegare, trasformare gli errori, diminuisce l'egocentrismo. «È una delle esperienze più potenti nell'insegnarci a essere generativi» ma i capi non se ne accorgono
di Corinna De Cesare

«Le vede queste occhiaie? Stanotte sono andato a letto alle due e mezzo ma posso dire con certezza che quello con le mie figlie è il miglior training che abbia mai fatto nell'arco della vita». A parlare è Fabrizio Gavelli, amministratore delegato di Mellin che mi riceve in azienda alle 9.30 del mattino in una saletta riunioni di fianco a quella per l'allattamento. La sua azienda, com'è noto, è specializzata nei prodotti e nei servizi per la crescita dei bambini ed è quindi, per natura, attenta a queste tematiche. Ma è un'attenzione che va molto oltre. Fatto cento il totale delle promozioni decise da Danone nel 2017, il 42% ha riguardato mamme di rientro dal congedo di maternità. «Se non discrimini e valuti le persone solo tenendo in considerazione il merito — aggiunge Gavelli — succede questo. Passato il momento iniziale di disorientamento, chi rientra dal congedo sprigiona creatività, ingegno e una carica incredibile». Una questione che non riguarda solo le mamme.

Fare figli equivale in Francia a un master universitario. Proprio così: chi si iscrive al concorso per l'abilitazione all'insegnamento è - per legge - dispensato dal presentare il titolo di studio universitario richiesto a tutti i candidati se può dimostrare di aver cresciuto almeno tre figli. La norma che equipara le doti di genitore a quelle di educatore professionista risale agli anni 80, fu introdotta dal governo presieduto da Raymond Barre (presidente della Repubblica Valéry Giscard d'Estaing) nel 1981 con una legge che concedeva i "gradi" soltanto alle mamme. Poi, nel 2007, le stesse abilità pedagogiche sono state assegnate ai padri che hanno dovuto aspettare una modifica della legge nel 2007.

«Quando arriva un bambino in casa, entra insieme a lui una scuola di management». A dirlo è Riccarda Zezza, imprenditrice, ex manager che dopo venti anni passati a lavorare in grandi aziende in Italia e all'estero, ha mollato tutto e si è concentrata su un unico obiettivo: convincere i datori di lavoro a smettere di considerare i neogenitori (e la maternità) come un peso. «Quando mia figlia aveva due anni — racconta — stavo facendo una business school che mi insegnava a gestire le crisi attraverso un flight simulator. Eppure continuavo a pensare che io le crisi, con mia figlia, le gestivo tutti i giorni. Miglior pratica di quella non c'era». È nato così Maam, «maternity as a master», un programma che trasforma le preziose esperienze dei genitori in un vero e proprio master adottato ormai in Italia da oltre 40 aziende e colossi come Barilla, Poste italiane, Coca Cola e Danone appunto (che include anche Mellin). Un programma di successo che Zezza ha portato di recente in trasferta anche Giappone dove la natalità è ai minimi storici e il 60% delle donne non torna a lavorare dopo la maternità. Il programma è diventato anche un libro («Maam, la maternità è un master», Bur Rizzoli, 2016) che cita studi e analisi da cui emerge la rivoluzione positiva scaturita dall'esperienza di diventare genitori. «Una ristrutturazione del sé in cui si ha più senso di responsabilità, si diventa veloci, intuitivi». Anche sul lavoro dove migliora la capacità di risolvere problemi, l'empatia, aumenta la capacità di delegare, trasformare gli errori, diminuisce l'egocentrismo. «È una delle esperienze più potenti nell'insegnarci a essere generativi» spiega il

12 dicembre 2018

libro. Ma spesso i capi non se ne accorgono.

«Mentre il tempo libero dedicato ad un master è incoraggiato e persino sostenuto finanziariamente dalle aziende — spiega nel suo ufficio in zona Porta Romana, a Milano Riccarda Zezza — il tempo libero per il congedo di maternità è visto negativamente. Quando i dirigenti ritornano dal programma di un Master, tendono ad essere trattati con maggiore rispetto, coinvolti nel processo decisionale e nella pianificazione strategica e sono spesso promossi a ruoli più alti. Al contrario, quando le donne si assentano dal lavoro per un periodo di tempo altrettanto lungo (congedo di maternità), sono considerate distratte, meno impegnate e spesso relegate a reparti più semplici e più “femminili”, come risorse umane o amministrazione». Succede ovunque, in ogni settore. E mentre Zezza lo spiega mi viene in mente una collega, giornalista anche lei, che appena tornata al lavoro di rientro dalla maternità veniva esclusa a priori da riunioni e trasferte. Senza che lei lo avesse chiesto. «Maam», il programma formativo di Zezza, è rivolto ai genitori con figli da zero a 3 anni che prendono consapevolezza delle loro nuove competenze : relazionali, organizzative, d’innovazione ed è in fase pilota in 23 nazioni e 218 città tra USA, Europa, Sud-Est Asiatico e Australia. Ma forse, suggerisco, dovrebbe esserci una versione anche per i capi e i manager che non si chiamano Fabrizio Gavelli. L’ad di Mellin, insieme a Sonia Malaspina (responsabile delle Risorse Umane) ha implementato una vera e propria «Parental Policy» che in pochi anni ha fatto crescere in azienda il tasso di natalità del 7,5%, contro un -3% a livello nazionale. «L’Italia avrebbe bisogno di un’inversione di tendenza su questo — aggiunge Gavelli —, ma oltre all’impegno delle aziende nel cambiare la cultura e la percezione su questi temi, è necessario un coinvolgimento delle istituzioni». Per questo, forse, occorrerà molto più tempo.

12 dicembre 2018 (modifica il 12 dicembre 2018 | 12:39) © RIPRODUZIONE RISERVATA