

# lavoro



## MASTER BABY CON LA MATERNITÀ SI DIVENTA LEADER

**Nasce il primo programma che valorizza come un plus nel curriculum l'esperienza finora più penalizzata nella carriera: fare un figlio di Carlotta Magnanini**

**I**n ufficio c'è una macchina da guerra: rispetto alla media, ha più materia grigia nel cervello e una maggiore estensione delle spine dendritiche (quelle responsabili di memoria e attenzione), l'ipotalamo produce più resistenza a stress e fatica e la sua amigdala ha una maggiore reattività in caso di pericolo. Un alieno? Più semplicemente una collega tornata dal congedo di maternità, che porta sul corpo e nella mente, e quindi sulla produttività, i segni lasciati dalla natura quando un essere umano diventa responsabile di un'altra vita. Diventando madre.

I risultati di questa ricerca (è dei neuroscienziati Lambert & Craig), ma anche di molte altre sul tema, rappresentano il trampolino scientifico per lanciare una «rivoluzione copernicana» nel mondo del lavoro, che punta a trasformare la maternità in un master. Un'esperienza «certificata» a tutti gli effetti, che sviluppa competenze e rende leader migliori. «Se sai come farlo». Riccarda Zezza ora lo sa. E dopo aver lanciato a Milano il suo Piano C, spazio in coworking con servizio di nido-cobaby incorporato (*pianoc.it*), oggi insieme ad Andrea Vitullo di Inspire (*in-spire.biz*), società specializzata nella formazione di leadership, ha già pronto un «piano M». Si chiama MaaM, Maternity as a Master ed è un programma che, forse, getterà le basi per una nuova era culturale, nel settore risorse umane.

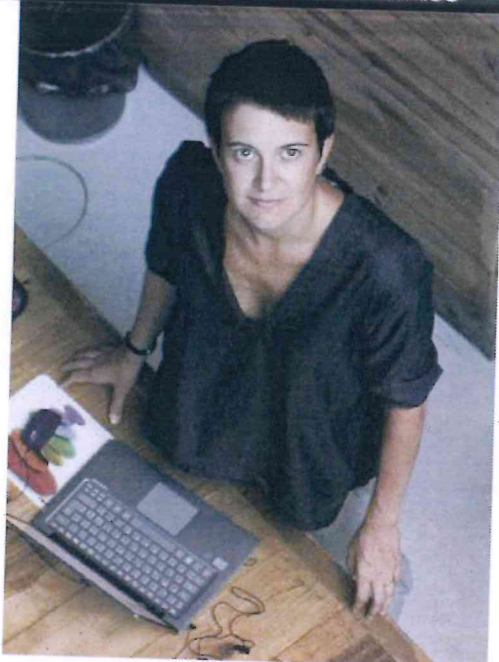
«Tra tutte le esperienze intense che si mettono nel proprio

curriculum, dal sabbatico in Sudamerica al viaggio intorno al mondo, la maternità non solo non è mai stata valorizzata, ma nemmeno perdonata», dice Zezza, che all'attivo vanta ben due «master» nel cv (ha due figli). Di solito le aziende «cercano di instillare la leadership attraverso esperienze estreme sempre più assurde e lontane dalla realtà»: corsi di sopravvivenza, paracadutismo, gite nella giungla. Invece l'esperienza più «estrema» della nostra vita ce l'abbiamo di là, che dorme nella cameretta.

«Tutto è iniziato un anno fa, mentre sedevo tra i giovani di Confindustria, a Capri. Si parlava di crisi, di come uscirne, e mi è venuta questa idea un po' pazza. Ne ho parlato con Andrea e abbiamo deciso di metterla in piedi dopo avere scoperto che tutta una serie di ricerche scientifiche e neurologiche confermavano quella nostra idea un po' pazza: e cioè che la maternità, anche per la carriera, è un valore aggiunto naturale, un momento di crescita intellettuale, un'esplosione di energie». Da valorizzare. «Il 40% delle donne che abbiamo intervistato considera l'esperienza del diventare mamme una palestra, una metafora della leadership». MaaM è il primo programma del genere in tutto il mondo: «L'abbiamo già presentato a 40 aziende associate a Valore D, tra cui Ikea, Intesa Sanpaolo, Eni, Luxottica, con feedback molto positivi». Una multinazionale del food ha già comprato il pilota «e c'è molto interesse negli

# lavoro

Qui accanto, Riccarda Zezza: con Andrea Vitullo ha creato MaaM, Maternity as a Master.



**«Essere genitore è un'ottima occasione per assumere un ruolo di adulto. E di modello»**

Stati Uniti, per cui pensiamo di esportarlo anche là». Il corso si distingue in due fasi, una di *awareness*, consapevolezza, che consiste in un master class di una mezza giornata rivolto al top management e tre workshop di tre giorni con donne considerate ad alto potenziale strategico. «Poi c'è la fase due, la *transforming*, che attiva il cambiamento», spiega Zezza, «in cui si applicano le teorie a un progetto operativo aziendale, che successivamente viene presentato allo sponsor». Infine, servizi aggiuntivi come il network per la comunicazione interna e la formazione «Back to work», «cinque mezze giornate nei cinque mesi del congedo di maternità, con la disponibilità del servizio cobaby (il nido a disposizione nello spazio coworking di Piano C)». «Diventare genitore è un'ottima occasione per diventare adulto ed essere un modello per qualcuno. Siamo costretti a fare del nostro meglio, quando dobbiamo prendere per forza delle decisioni, spesso velocemente, per qualcuno che conta solo su di noi». Una rivoluzione soprattutto per le donne, «che spesso patiscono dinamiche relazionali figlia-padre nel rapporto con i loro superiori», aggiunge Zezza. I tempi sono cambiati anche per quelle che riguarda la leadership: «Bisogna scrollarsi di dosso tutti i simboli e l'iconografia del leader, solitamente maschio, aggressivo e di potere», sostiene Andrea Vitullo. «La maternità è un laboratorio straordinario per ripensare l'organizzazione del lavoro, di un'azienda e forse dell'intera economia». Ambizioso, come progetto. Per adesso è rivolto alle carriere e alla leadership femminili, «ma, una volta avviato, sarebbe interessante far partecipare gli uomini». Anche l'esperienza della paternità è un gran bel campo di prova su cui misurarsi.

## INFO-MAAM

Martedì prossimo,  
17 dicembre,  
porte aperte a  
Piano C (via Simone  
D'Orsenigo 18,  
a Milano) per  
conoscere più da  
vicino il master.  
Iscrizione gratuita  
su [maternityasa.com](http://maternityasa.com).

## Non solo nidi (aziendali)

L'Italia è 206esima (su 225 paesi) per tasso di fertilità. E, rispettivamente, 80esima e 101esima (su 135) per uguaglianza di genere sul lavoro e opportunità di carriera, la famosa capacità di «sfondare» il soffitto di vetro per aprire la via alle donne alle più alte mansioni. La colpa è anche della scarsa attenzione posta al bivio tanto cruciale della maternità, davanti al quale finora la strada da scegliere si faceva obbligata: rinunciare alla carriera. Negli ultimi anni però sempre più aziende hanno adottato politiche «illuminare» per il reintegro delle lavoratrici dopo il congedo (Gucci ha appena lanciato un Piano di Welfare per la famiglie dei dipendenti, che prevede sgravi e convenzioni con gli asili nido, ma anche per l'acquisto dei libri scolastici), per meglio oliare gli ingranaggi del *work-life balance* di uomini e di donne. Tra le *best practice* italiane certificate dal Great Place to Work® Institute (dal 2001 con sede anche italiana):

**Mellin:** fornisce un baby-decalogo per mamme e papà, assistenza anche nutrizionale, un budget di 100mila euro per i programmi di conciliazione lavoro-famiglia.

**Microsoft:** oltre al nido aziendale e all'adesione al programma del Gruppo Donne di Manageritalia «Un Fiocco in Azienda», fornisce a tutti i dipendenti ambo sessi assistenza psicologica e pediatrica. Il rientro in azienda viene inoltre supportato dalla possibilità avere un HR Business Partner di riferimento.

**SAS:** il «SAS4YOU» prevede un maternity kit per supportare i genitori prima, durante e dopo l'arrivo del bebè.

**Ely Lilly:** sei mesi in più di part-time, brochure e assistenza per mamme anche adottive (la novità di quest'anno).

**Tetrapak:** filo diretto con l'azienda, coinvolgimento e counseling anche durante il congedo.

