

IL MASTER DELLA MATERNITA'

Dopo un'esperienza di lavoro in nord Europa e una maternità vissuta con la crescente consapevolezza che nel mondo del lavoro le cose potrebbero andare diversamente, l'idea di aprire uno spazio di co-working, dotato di co-baby, in cui sperimentare formule diverse per dimostrare a imprese e istituzioni che non è necessario scegliere tra figli e lavoro. Intervista a Riccarda Zezza.

Riccarda Zezza, 41 anni, imprenditrice, dopo aver lavorato in multinazionali in Italia e all'estero, lo scorso gennaio ha aperto, assieme ad altri soci, "Piano C" (pianoc.it), uno spazio di co-working pensato soprattutto per le donne.

Puoi spiegarci cos'è e com'è nato Piano C?

Nel corso degli ultimi quindici anni, in cui ho lavorato soprattutto in grandi aziende, occupandomi di comunicazione e gestione di progetti, ho avvertito un crescente disagio: c'erano delle cose che proprio non mi tornavano, delle dinamiche, dei modi di lavorare, di valutare le persone; mi sembrava che ci fosse della roba un po' antica, legata all'epoca industriale, quando si doveva timbrare il cartellino. Quando poi, dopo essere stata due anni in Nokia, in Finlandia, sono tornata in Italia a lavorare in una banca, ho avuto proprio uno shock culturale. Alla Nokia, tra l'altro, mi occupavo di progetti sociali in Europa, Medio Oriente e Africa; facevo, forse, il lavoro più bello del mondo, nel senso che spendevo i soldi di Nokia per darli al non profit in questi tre continenti. Sono tornata in Italia perché volevo metter su famiglia, non potevo più viaggiare così tanto. Volendo continuare a lavorare nel sociale, sono così finita in Banca Prossima, una banca, quindi un ente profit, che però dialoga solo col sociale. In Nokia ero un perno, avevo una funzione dirigenziale, arrivata qui mi hanno subito spostato a un livello inferiore e abbassato lo stipendio. Ho pensato: se questo è il trade off per vedere i miei figli, va bene, sempre con questa convinzione però che io non ero affatto da meno del collega che rimaneva un'ora in più in ufficio.

Comunque già da prima avevo questa sensazione che ci fossero dei riti che, secondo me, non hanno più alcun senso e che, al contrario, ingabbiano la creatività, ti portano via del tempo, ti rubano dei pezzi di vita. Le riunioni! La quantità di riunioni inutili e inutilmente lunghe. Poi, più vai verso la sera e più diventano importanti. La mattina non si fa mai niente di importante. Tutte le cose importanti dopo le sette. Poi io ho trovato degli ostacoli pazzeschi al cambiamento. Cioè, ci sono delle logiche nel top management, di conservazione del potere acquisito, che vanno contro ogni forma di innovazione anche positiva. Insomma ho capito che non si riusciva a cambiare da dentro. In particolare, in Italia c'è questa ossessione che, se tu sei impegnato, devi essere in ufficio tutto il tempo, non puoi avere altro che il lavoro. Questa cosa mi stava già stretta prima, quando poi ho avuto dei figli, mi è sembrata totalmente folle.

Intendiamoci, va bene lavorare tanto, purché sia il giusto, quello che serve, che non si tratti in-

somma di perdere tempo. Nell'universo maschile del lavoro c'è questa idea che il tempo è qualcosa che si può disperdere, mentre, nella prospettiva femminile, si ha l'idea che nel tempo si debbano fare anche altre cose.

Con la seconda gravidanza, mi sono scontrata di nuovo con una serie di stereotipi del tipo: "Adesso che hai il secondo figlio, vedrai che sarai meno intelligente, avrai meno tempo".

Il bello è che io invece a ogni figlio mi sentivo meglio di prima!

Così, a un certo punto, mi sono messa a pensare: "Adesso voglio fare un'impresa mia perché qui non mi ci trovo più".

la quantità di riunioni inutili e inutilmente lunghe e più vai verso la sera più diventano importanti...

L'idea è nata così. Il co-working l'avevo incontrato proprio lavorando in Banca Prossima; il co-working, infatti, specie a Milano, è nato soprattutto intorno alle imprese sociali. Per esempio, "The Hub" è un'area di co-working situata in via Paolo Sarpi dedicata all'innovazione sociale e all'impresa sociale. Ecco allora l'idea di usare uno spazio fisico per dimostrare che si può lavorare in modo diverso e che questo non inficia la produttività, anzi, e al tempo stesso, aumenta il livello di felicità.

A quel punto, anziché aprire una società di consulenza e mettermi a spiegare questa roba, ho detto: "Apriamo uno spazio dove facciamo succedere questa cosa".

Piano C è nato così. La peculiarità di questo luogo è immediatamente percepibile, già il fatto di sentire la voce dei bambini, psicologicamente, ti cambia completamente la prospettiva.

Provocatoriamente questo spazio di co-working è aperto alle donne, tutte, e agli uomini solo se accompagnati da bambini. Oggi noi abbiamo una trentina di iscritte e di iscritti, di cui due sono uomini con bambini. Tutti gli altri sono donne con o senza bambini; mediamente abbiamo un bambino ogni cinque co-worker.

Puoi spiegare com'è organizzato Piano C? Oltre al co-working, voi offrite anche un "co-baby"...

Qui coesistono tre elementi: c'è lo spazio di lavoro, c'è il co-baby e tutti gli altri servizi salva-tempo e poi c'è -importantissima- la community. Tutte le attività che si svolgono in queste sale multifunzione (dall'attività fisica al corso di formazione, al piccolo evento) creano infatti delle situazioni in cui ci si scambiano delle prospettive. E poi magari capita di fare delle cose che, se tu dovessi andare a cercartele in giro per la città non le faresti, ma siccome ce le hai qui le

fai. Ecco, forse questa cosa del fare delle cose assieme, del mettersi assieme, è l'elemento più importante di questo spazio, viene anche prima del co-baby. Diciamo che il co-baby dovrebbe diventare quasi di default, nel senso che la possibilità di portare i bambini piccoli alle cose dei grandi e liberare così le donne che altrimenti si sentono obbligate a stare in casa, dovrebbe essere normale.

I primi sei mesi abbiamo offerto il co-baby affidandoci a un service, con un costo fisso per noi altissimo. Adesso abbiamo trovato due ragazze molto brave, una è una pedagogista e l'altra è una psicologa -la loro associazione si chiama "mamma che fatica"- che gestiscono lo spazio in proprio, quindi loro non pagano niente a noi, noi non paghiamo niente a loro e tutte le entrate del co-baby sono loro. Pensiamo debba essere questo il modello. Loro comunque ci offrono un servizio e noi in cambio gli diamo uno spazio.

Dicevi che rispetto ai servizi "salva-tempo" che offrite, c'è un problema...

Abbiamo capito che non basta mettere in piedi un servizio innovativo e utile perché la gente lo usi. Tutti noi abbiamo organizzato le nostre vite in un certo modo e si sono consolidate delle abitudini. Per dire, c'è il servizio lavanderia, ma per ora lo uso solo io! E faccio pure fatica, nel senso che mi sono abituata ad andare sotto casa; ci devo pensare che posso portare la roba qui, senza dover poi ripassare. Cambiare le abitudini richiede uno sforzo notevole. Ci devi mettere delle risorse, cioè dovresti decidere che allora per un mese fai una campagna informativa, ma tutto questo ha un costo. E siccome i servizi salva-tempo li diamo senza un margine, è difficile fare questo tipo di cambiamenti.

Noi adesso abbiamo tutta una serie di convenzioni con il quartiere, dal minimarket che ci porta la spesa, alla lavanderia che ci viene a prendere i panni e ce li riporta lavati, al calzolaio, al sarto. Nel nostro sito vedi tutti quelli che sono convenzionati con noi o raccomandati da noi, che vanno dal *personal wardrobe*, che viene a casa e ti mette ordine nel guardaroba, al *personal trainer* -qui facciamo anche sessioni di ginnastica, massaggi... C'è un po' di tutto perché, essendo anche un polo di attrazione, non diciamo quasi mai di no a niente. Li proviamo prima anche personalmente: il meglio è stato provare il *personal wardrobe*, che mi ha sistemato l'armadio e poi abbiamo un ragazzo bravissimo che si offre come maggiordomo, fa l'autista e può fare piccole riparazioni. L'anno scorso, quando non avevamo ancora aperto, ci ha scritto una mail bellissima, raccontandoci la sua storia: si occupava di servizi generali in grandi aziende,



Gua Biscaro

era rimasto disoccupato dopo un incidente, aveva un bambino e aspettava il secondo; una bravissima persona che, purtroppo, ha avuto delle sfortune e non riusciva più a trovar lavoro. È un autista perfetto (io lo chiamo per i miei suoceri; quando vogliono andare a Sestri, mando lui), ha un costo accessibile e soprattutto è una persona di fiducia, che è forse il requisito più prezioso. In questo modo diamo un'opportunità a lui e in più offriamo dei servizi alle nostre co-worker. Di storie come questa ce ne sono tante. Noi cerchiamo sempre di trovare uno posto per tutti. Non abbiamo soldi, ma abbiamo questo spazio...

Avete appena lanciato un nuovo progetto, quello della "maternità come master". Puoi raccontarci?

Attualmente il mio lavoro è prevalentemente quello di usare questo spazio proprio come un laboratorio, facendo proposte consulenziali all'esterno (a grandi aziende e istituzioni), perché ci usino come pilota. Sempre con quest'idea portante che bisogna smettere di considerare un problema l'approccio femminile al lavoro.

Su questo abbiamo fatto un fumetto in cui si vede una palla tonda che cerca di entrare in una porta quadrata. Ovviamente senza riuscirci. Questo è un po' quello che si chiede alle donne. Il punto è che così si perdono risorse. Oggi le donne non rientrano al lavoro dopo la maternità

oppure non ci vanno affatto, ma così non contribuiscono all'economia quanto dovrebbero e potrebbero. È una perdita netta, per tutti. Allora noi diciamo: smettiamo di cercare di far entrare questa forma tonda in questa porta quadrata, proviamo a fare una porta di una forma diversa. Arrivo così alla domanda: oggi un grosso problema nel mondo aziendale è la maternità.

con la maternità, ho sviluppato delle competenze che sul lavoro mi hanno reso più forte. Perché non farne tesoro?

Tutte le aziende, grandi, medie e piccole, la vivono come una crisi. Ma la vive come crisi anche la donna che, alla fine, o non fa figli o ne fa di meno o li fa soffrendo poi un grande senso di inadeguatezza. Stiamo mettendo in piedi una perfetta profezia che si autoavvera: noi la prevediamo così e così sarà. Qualche mese fa, a un meeting di Confindustria, a sentir parlare di competitività, di importanza dello sviluppo delle persone, eccetera, mi sono messa a pensare: "Ma io, con la maternità, ho sviluppato delle competenze che sul lavoro mi hanno reso più forte. Perché questa cosa non viene considerata?". Essere mamma ti costringe a imparare a fare più cose in unità di tempo minori, e poi migliora la pazienza, migliora l'equilibrio. Certo, dall'altra parte c'è tutto il discorso sull'indebo-

limento, che però, davvero, è molto dovuto allo stereotipo. Allora, se uno mettesse a fuoco quanto invece la maternità ti rafforza...

Con questa tesi in mano, ho incontrato Andrea Vitullo, un coach formatore che lavora molto sulla leadership. Recentemente ha scritto un libro sulla "Leadershit", perché lui per primo non crede più a quest'idea dell'uomo solo al comando. Assieme ci siamo messi a fare delle ricerche. Gli scienziati dicono che, effettivamente, il cervello della donna con la maternità si potenzia. Cambiano delle cose pure a livello comportamentale. Infine, a livello sociologico, le ultime teorie dicono che più ruoli si accumulano non si elidono. Si è proprio scoperto che, se una persona ha due o più ruoli, l'uno dà forza all'altro. Insomma, c'è un'evidenza scientifica fortissima del fatto che la maternità ti rende più forte. Poi c'è la genitorialità: le attività di cura sviluppano competenze di leadership. Di qui è venuta quest'idea del "maternity as a master". Si tratta di un programma formativo che proponiamo sia alle aziende che alle istituzioni.

L'obiettivo è di trasformare la maternità da un periodo di assenza a un periodo di sviluppo e formazione, da cui una donna rientra al lavoro più forte. Ieri abbiamo fatto la prima classe con una multinazionale (non posso dire il nome perché è un progetto pilota). C'erano qui dodici mamme, tutte manager. Nel nostro paese abbia-

mo questo problema enorme che le donne non salgono. La leadership femminile, siccome è diversa dalla leadership maschile, non riesce a sfondare. È un primo esperimento per mettere alla prova la nostra teoria. Per quel che ne so, è il primo corso che vedo, non solo in Italia. L'ambizione è di cambiare l'immaginario, di far capire che tante cose che, fino ad oggi, sono sembrate impossibili, possono succedere, che c'è lo spazio per cambiare.

Sul piano economico, il co-working è sostenibile?

Esiste l'opzione dei fondi europei e l'anno prossimo è quello della conciliazione vita-lavoro, però noi non abbiamo avuto la pazienza di aspettare: lavorare con le istituzioni vuol dire impiegarsi qualche anno; io vengo dalle aziende, sono abituata a tempi diversi.

Ho avuto la fortuna di incontrare il mio attuale socio, Carlo Mazzola, che aveva a disposizione degli spazi. L'idea gli è piaciuta e così, dopo aver trovato altri cinque soci, che hanno messo il capitale, siamo partiti.

prossimo dovremmo riuscire a fare un po' di progetti, confido che andrà meglio. C'è anche da dire che noi siamo un po' "border line" tra profit e non-profit in quello che facciamo.

abbiamo due papà dipendenti d'azienda che fanno il co-working da qui con i loro bambini

Avremmo forse dovuto scegliere una forma giuridica non profit, in realtà abbiamo fatto una srl e un'associazione. Questo perché in Italia non esiste l'impresa a finalità sociale, che è quello che vorremmo fare noi. Cioè noi vorremmo essere sostenibili con, però, un tetto ai profitti, quindi avere come obiettivo primario un impatto sociale ma, come obiettivo altrettanto importante, la sostenibilità economica. Non vogliamo vivere di beneficenza o di soldi pubblici. Si tratta di trovare gli stakeholder interessati e per esperienza posso dire che tutti gli obiettivi sociali hanno degli stakeholder disposti a pagare che non sempre sono i diretti beneficiari. C'è

co di richieste di aprirne altri. Solo che finora ci siamo sempre fermati quasi subito, perché la prima domanda è: hai uno spazio gratis? Perché se lo devi pagare...

Negli altri paesi funziona nello stesso modo o ci sono altre formule?

C'è una rivista online, *Deskmag*, che ogni anno fa un sondaggio su tutti gli spazi di co-working nel mondo. A marzo se ne contavano circa 2.500. Raddoppiano ogni anno. Ecco, nel sito ci si interroga anche sulla sostenibilità e, in effetti, la metà non è sostenibile. L'altra metà, quella che riesce a stare in piedi, lo fa grazie ad altre attività, che vuol dire affitto delle sale, attività di formazione, eventi... questo significa che devi avere sale grandi, perché le vere entrate le fai movimentando quelle. Insomma, ci devi innestare sopra qualcosa, sennò questo spazio, con il solo co-working, non sta in piedi, non ti copre tutti i costi...

Chi viene a lavorare qui?

Abbiamo veramente un po' di tutto: dalla camiciaia, che ogni tanto si prende la sala per fare showroom e ricevere clienti, alla psicologa con una figlia piccola, che si affitta la sala e si fa la sua seduta, mentre la bambina è al co-baby. Abbiamo grafici, esperti di comunicazione, liberi professionisti che invece usano lo spazio come se fosse un ufficio, magari incontrandosi con altri.

Abbiamo due papà dipendenti d'azienda che fanno il co-working da qui con i loro bambini. Uno viene dalla Toscana e quando è a Milano viene da noi; l'altro lavora per un'azienda canadese e, siccome aveva la bambina che al nido si ammalava sempre, ha iniziato a portarla qui e funziona! Quindi c'è veramente un po' di tutto: piccole, piccolissime imprenditrici, piuttosto che libere professioniste.

Credo che nessuno abbia mai comprato il mese -la nostra tariffa mensile è di 250 euro- che ti permette di avere lo spazio sempre tuo. È una formula che sembra non interessare. A funzionare sono i carnet: si compra un carnet da trenta ingressi e lo si usa quando si vuole. Trenta ingressi costano circa 15 euro al giorno. Solo il co-working. Adesso il Comune di Milano ha messo a disposizione dei voucher che i co-worker possono spendere appunto nelle attività di co-working. Sono un massimo di 1.500 euro all'anno e coprono fino al 50% delle spese. È una buona cosa.

Ma alla fine perché una persona dovrebbe venire qui? In fondo se rimane a casa spende meno.

La gente infatti pensa: "Vabbé, sto a casa mia e non ci rimetto niente". Però c'è una questione di opportunità: noi abbiamo persone che, semplicemente incontrandosi, hanno trovato dei lavori da fare. Poi stare a casa è alienante. Questi spazi "terzi" sono importanti perché ti danno energia; magari non ci vieni tutti i giorni, ma pensa anche solo al fatto di cercare un lavoro: già stare a casa tutto il giorno, da sola, davanti al giornale o a un computer e poi magari quell'unico colloquio ti va male...

In uno spazio così non solo sei insieme ad altri,



Guia Biscarato

Un progetto di questo tipo richiedeva almeno 350.000 euro, in realtà ne abbiamo messi un po' di meno e infatti adesso stiamo facendo un aumento di capitale. Sì, per partire, ci vogliono abbastanza soldi. La start-up costa almeno 70-80.000 euro, poi c'è tutta la fase di gestione dei primi due anni. Io ancora non mi pago lo stipendio e c'ho messo dei soldi.

Considera che i costi fissi di questo spazio, pur contando su un affitto assolutamente irrisorio, si aggirano sui 6-7.000 euro, e c'è un unico stipendio, quello del community manager. Non abbiamo ancora staccato una fattura lato consulenza. D'altra parte, siamo una start-up e statisticamente, nei primi due anni, le start-up perdono soldi. Ci pensavo proprio oggi: "Beh, vabbé, ma è normale". Ottimisticamente, siccome l'anno

ancora del lavoro da fare in questo senso. Diciamo che quando comincerò a pagare uno stipendio a me stessa vorrà dire che saremo arrivati a quel punto lì -e io non voglio stare un altro anno senza. Comunque questo dev'essere chiaro: il co-working non è un business. Il co-working, se lo fai fine a se stesso non sta in piedi.

Ma non si copre neanche le spese?

No, se vuoi pagarti uno stipendio no. Cioè alla fine fai una gran fatica e ci guadagni forse come una piccola merceria. La parte di co-working, anche se andasse a pieno regime, non arriverebbe mai a pagare il mio stipendio. Infatti, il co-working ha senso se lo intendi come uno strumento. Devi avere un altro obiettivo, che forse è proprio quello della cosiddetta community. Credo sia per questo che abbiamo avuto un sac-



Gara Biscato

ma proprio per questo hai più probabilità. La nostra interprete e traduttrice ha trovato lavoro qui, tramite una co-worker la cui azienda cercava appunto una traduttrice; un'altra ragazza ha trovato lavoro come assistente... Cioè, parlando, incontrando le persone... si sa che il lavoro si trova lavorando. Questi spazi hanno una grande importanza sociale. Dovrebbero essere istituzionalizzati, magari con un focus sulle donne che rientrano dalla maternità. Ora, a parte che oggi, salvo alcuni lavori, non ci sarebbe neanche bisogno di uno stacco così radicale; voglio dire che molte donne non sono contente di starsene a casa da sole col bambino come unica occupazione. Ecco, con spazi di questo tipo potresti magari lavorare mezza giornata e intanto continuare a formarti. Qui una donna è venuta con la bambina che aveva tre mesi e c'è rimasta fino a che la figlia ne aveva nove. Lavorava e quando era ora allattava; ha svezzato la bambina qui da noi. Si può fare. Non è difficile.

c'è una percezione diversa del potere: molte donne, arrivate a un certo punto, vedono cosa c'è lassù e pensano: "Per carità!"

Uno spazio così lo potresti allestire anche in altri contesti. Nulla ti vieta di farlo al tribunale per l'avvocato o, comunque, in qualunque altro luogo di lavoro dove ci sono tante donne o tanti genitori con bambini piccoli che ne avrebbero bisogno anche solo per piccole frazioni di tempo. È questione di mentalità.

Lavorate anche con le aziende.

Abbiamo due modelli di lavoro: uno è il "back to work", che è la possibilità per le aziende di far tornare le dipendenti dal congedo di maternità trascorrendo un periodo qui da noi, quindi alternando questo spazio all'ufficio. È una formula che per ora raccontiamo, ma non stiamo ancora "vendendo"; non è proprio così facile, soprattutto a livello contrattuale.

Poi c'è tutto il versante "work-life balance"; accanto al progetto Maam (maternity as a master) stiamo costruendo dei programmi di incontro tra donne e lavoro, degli ibridi tra lavoro e forma-

zione, in cui le aziende possono essere coinvolte. Il mondo aziendale ha un ruolo più importante e più agile di quello istituzionale, quindi lo ingaggiamo sempre.

Considera che le aziende sono tutte multinazionali. Di piccole non ne abbiamo ancora viste. I tempi sono quelli che sono.

Il mondo delle aziende comunque è affascinato da questo spazio; a quelli che vengono l'idea piace tantissimo, c'è un grande interesse. L'unico limite che vedo oggi è quello del mio tempo; bisognerebbe essere almeno in tre e torniamo alle risorse economiche: io per un po' ci posso lavorare gratis, ma volendo altre due persone come me, le dovrei pagare.

Insomma, abbiamo un potenziale molto alto e una posizione anche abbastanza particolare, però abbiamo il limite delle risorse. Ti dico che se entrasse un milione di euro saprei esattamente come spenderli! Non ne butterei neanche uno! Per ora abbiamo una ragazza in stage, Simona, bravissima, e poi c'è Sabrina, che sta lavorando su marketing e comunicazione e dovrebbe entrare in società; abbiamo un paio di collaboratori esterni, prevalentemente consulenti sulla comunicazione. Quello che manca è proprio una figura di direttore commerciale piuttosto che di direttore generale, cioè delle figure senior che siano impegnate full time e martellino insieme a me. Ne sento molto la mancanza in questo periodo perché vedo tante cose belle, tante potenzialità... è un peccato. Certi giorni penso: è molto bello, faccio davvero un bel lavoro; in altri penso: "Adesso mollo tutto".

Il paradosso è che ho fatto tutto questo per non dover scegliere tra maternità e lavoro e poi che faccio? Non vedo neanche i miei figli! Ma siamo pazzi?

Conosco donne che vedono i figli la mattina e poi li rivedono la mattina dopo. Ecco, non c'è una cifra che mi puoi pagare per una cosa del genere. Infatti molte donne arrivano a un certo punto, vedono che cosa c'è lassù e poi pensano: "Per carità!". Abbiamo una percezione diversa del potere. Quel potere lì proprio non ci interessa. E questo è un problema, perché, siccome a

noi non interessa non ci arriviamo, quindi non decidiamo. E così i "nostri" problemi, che poi sono i problemi della società, rimangono marginali.

Arrivare nelle posizioni dove si decide è fondamentale, però non capisci bene da che parte devi attaccare la cosa. Devi cambiare le cose per arrivare, ma per arrivare devi cambiare le cose. Purtroppo oggi la nostra società premia l'adattamento. Invece il senso della possibilità è questa capacità di vedere le cose come sono e di immaginare come potrebbero essere e di lavorare perché questo avvenga. Abbiamo voluto scrivere su una parete questa frase di Einstein: "Non puoi pretendere che le cose cambino se continuiamo a fare sempre le stesse cose". È proprio così.

Hai lavorato due anni in Finlandia. Era diverso?

Allora, intanto lì è normale che si smetta di lavorare alle quattro, quattro e mezza. E che la gente, tutti, uomini e donne, escano e abbiano una vita. Invece da noi c'è quest'idea che, se non stai fino a mezzanotte, non puoi essere un top manager.

"Ah, no, lei ha una bambina, le renderemo la vita impossibile". Cioè ci fanno il favore... di toglierci le responsabilità

Poi la maternità, per esempio in Nokia, la usavano per fare "job rotation", cioè la donna in maternità viene sostituita da un'altra persona dell'azienda che sta in questo ruolo pro-tempore e si fa comunque un anno in una posizione diversa. Così la maternità diventa anche un momento di formazione. Spesso poi capita che quando rientri vieni promossa automaticamente a un grado più alto, mai più basso. Altrimenti rientri nel tuo ruolo.

Sulla maternità comunque si potrebbe innovare tanto. Non è che una debba isolarsi, assentarsi per cinque mesi. Non è una malattia! Anzi, fa bene continuare a lavorare.

Purtroppo lo stereotipo è pesantissimo e per quanto tu possa essere forte, tosta, convinta, se poi ti cominciano a trattare come se da un momento all'altro sparissi e non tornassi più, se un po' alla volta cominciano a toglierti le responsabilità... E la cosa più assurda è che molti lo fanno pure in buona fede. Perché pensano che sia giusto. Lo fanno per te. Ricordo che quando si trattò di pensare a qualcuno per il posto di direttore generale, io avevo proposto la direttrice finanziaria: "Ah, no, lei ha una bambina, le renderemo la vita impossibile". Ed era una considerazione sincera: cioè ci fanno il favore... ci fanno il favore di toglierci le responsabilità.

Ieri al corso una donna ha detto: "Beh, se con la maternità acquisisco competenze allora sarebbe bello che, una volta rientrata, mi venissero attribuite più responsabilità! Vorrei proprio poter dimostrare che sono più brava". Sai come cambierebbe!?

(a cura di Barbara Bertoncin)