



Meglio non parlare di conciliabilità

Riccarda Zezza ribalta l'idea che esista una contrapposizione fra vita privata e professionale, che andrebbero invece integrate l'una nell'altra. Ne parlerà a un incontro promosso da Pro Famiglia Svizzera italiana e HR Ticino il 26 settembre.

TESTO ISABELLA VISETTI

Nel 2012, Riccarda Zezza ha fondato Lifeed, una piattaforma che vuole cambiare la realtà del lavoro, trasferendovi risorse e saperi maturati in altri ambiti, a cominciare da quello familiare. Un cambiamento che sarebbe profondo, ma che offre benefici ad aziende e dipendenti.

Perché il lavoro ha bisogno del vissuto della cura?

Perché nell'accudimento degli esseri

umani ci sono potenzialità che possono avere un forte impatto nell'ambito produttivo e professionale. Il risultato di un lavoro che ha estromesso la cura ed è sempre più veloce e disumanizzato è sotto i nostri occhi: c'è poco benessere, molta pressione, non è sostenibile. Quando si parla di sostenibilità di un'impresa, si sta proprio parlando di cura. E questo in tutti gli ambiti, non solo in quello della produttività. Non è un discorso nuovo, ma ora

serve concretezza. Ce lo dimostra l'intelligenza artificiale: se continuiamo a tenere separato il lavoro dalla cura, l'essere umano diventa obsoleto, perché una macchina svolge una funzione meglio di noi, ma in molti casi non come la potremmo svolgere noi con tutto il nostro bagaglio di competenze maturate accudendo e crescendo un figlio, oppure occupandoci di una persona malata o anziana: la cura è il nostro vantaggio competitivo.



L'obiettivo è di permettere alle persone di essere tutto ciò che sono.

Da dove partire per sfruttare meglio questo potenziale?

Ribaltando il paradigma della contrapposizione cura-lavoro. Sembrava essere un problema solo delle mamme, che accudiscono e devono gestire le attività fuori e dentro casa. In realtà, proprio loro ci offrono un'opportunità per capovolgere questo modello e fare in modo che le persone portino nel mondo del lavoro tutto quello che sanno fare e che hanno imparato nell'accudimento, che sono le famose competenze trasversali di cui le aziende hanno tanto bisogno.

È una visione che va oltre l'idea di conciliabilità e di equilibrio tra vita privata e professionale.

Quando parliamo di equilibrio vita-lavoro, nella nostra testa si formano due insieme, ma è un'immagine fuorviante. Dobbiamo "re-incorniciare" il tema in un unico insieme più grande, per formare

quella che io chiamo "eterna ghirlanda brillante", un cerchio in cui energia e risorse circolano. Non amo parlare di conciliabilità, perché sottintende un conflitto, che può solo essere mitigato con soluzioni a valle: c'è un problema, ci sono delle conseguenze e si interviene solo su queste e, paradossalmente, tali "cerotti" fanno apparire il problema accettabile. Ma è a monte che si deve rimuovere la barriera, affinché le dimensioni della cura e del lavoro possano "contaminarsi" e generare risorse aggiuntive.

Come affrontare da questa nuova prospettiva la cura e il lavoro?

Agire sul paradigma è un esercizio difficile, perché c'è il muro del cambiamento socioculturale. Se invece si parte dalle persone, come facciamo a Lifeed, è molto più facile: si individuano le risorse e si vedono i risultati. Nell'immediato, per le aziende appare come un costo, perché sono confrontate con più complessità e incertezza, ma nel medio e lungo termine ne traggono un beneficio, sono più flessibili e più capaci di affrontare le transizioni e i cambiamenti.

Stanno meglio le aziende, quindi, ma anche i dipendenti?

Uno dei problemi maggiori che le organizzazioni si trovano a dover risolvere, riguarda il livello di coinvolgimento e di impegno delle persone. È questa la vera sfida: si è confrontati con il *quiet quitting*, ovvero l'atteggiamento che porta a fare il minimo indispensabile pur rispettando mansioni e orario di lavoro, ma anche con nuove generazioni che hanno altri valori legati al lavoro. Avere "persone parziali", che non mettono passione in quello che fanno, è un grande danno per i datori di lavoro, ma anche per il benessere dei e delle dipendenti. I dati ci dicono che la passione c'è, ma le persone non si sentono autorizzate a esprimerla sul posto di lavoro. Quando il contesto professionale permette alle persone di essere tutto ciò che sono, migliorano produttività e qualità di vita.

Le sue idee sono di assoluto buon senso: perché si stenta ad attuarle?

All'inizio anch'io pensavo bastasse trovare una buona soluzione. Mi ci è voluta una decina di anni per capire qual era l'ostacolo. Il problema è che il paradigma attuale, anche se inefficiente, è quello at-

torno al quale sono nati servizi, ricette, modi di fare: un ecosistema ben rodato che rende il cambiamento oneroso in termini di assunzione del rischio e di controllo dell'incertezza, anche se l'alternativa è migliore e più efficace. Non basta rompere uno schema, si deve buttare all'aria un assetto molto grande e, soprattutto dopo il Covid, le organizzazioni sono restie a sperimentare qualcosa di così innovativo.

Cosa offrite alle aziende, per accompagnarle nel trasferimento nel lavoro di quello che si apprende nella vita privata?

Ci adattiamo alle diverse esigenze, perché crediamo che i microcosmi aziendali siano luoghi preziosi di sperimentazione e sensibilizzazione. Abbiamo sviluppato una piattaforma che scardina i pregiudizi e consente alle persone di inserire la propria vita in una cornice diversa. Ci sono due strumenti: il primo permette una valutazione individuale, che fa emergere le risorse della persona in ogni dimensione; il secondo permette un apprendimento in pillole con esercizi da ripetere, in modo da usare tutte le competenze nei diversi ruoli che si ricoprono. Il trasferimento volontario e consapevole delle competenze dall'ambito personale a quello professionale l'abbiamo chiamato "transilienza", parola che è entrata nel vocabolario Treccani come → **Pagina 13**



IL RITRATTO

Riccarda Zezza

Fondatrice di Lifeed, che punta ad attivare tutto il potenziale delle persone in azienda, Riccarda Zezza ha pubblicato due libri: "MAMM: la maternità è un master che rende più forti uomini e donne" e "C(u)ore business. Per una nuova storia d'amore tra persone e lavoro".

→ neologismo. Nel momento in cui si crea una relazione tra sfera privata e professionale, c'è uno scambio di abilità e saperi fra i ruoli, con benefici per entrambe le parti: il risultato è che il numero di competenze a disposizione delle persone e delle organizzazioni raddoppia.

Nel suo primo libro, "MAAM, la maternità è un master che rende più forti uomini e donne", ha raccontato la sua storia dopo la nascita dei figli: cosa è successo?

Al rientro dalla maternità mi sono trovata demansionata. Mi è successo per tutti e due i figli, in aziende molto diverse fra di loro. La seconda volta, ho pensato che ci fosse un problema di sistema, che non dipendeva da me. Quando sono diventata madre, mi sono scoperta così forte e mi sono chiesta perché nessuno me l'avesse mai detto. C'è una parte della maternità che non racconta nessuno, dobbiamo completare e arricchire la narrazione. Per questo ho scritto il libro e molte donne mi hanno detto che le ho aiutate a vedere la maternità in modo diverso.

«È con il lavoro che ci possiamo prendere cura del mondo»

Da lì nasce anche la sua azienda.

Avevo 40 anni, è definita "seconda età adulta", ed è quel punto della vita in cui può nascere il desiderio di creare qualcosa di proprio. Aver generato nella vita privata, è una buona scuola per mettere a buon frutto quello che si è imparato. È stato un passo istintivo, non sapevo dove mi avrebbe portato. Sono trascorsi dieci anni e ora a Lifeed lavorano 35 persone. Abbiamo un centinaio di clienti in oltre venti paesi nel mondo.

Coop ha un programma che si chiama "Good Time", pensato in particolare per le esigenze del personale che lavora a turni e che cerca di soddisfarle nella programmazione: perché spesso c'è resistenza nell'andare incontro ai dipendenti?

La gestione della complessità preoccupa le organizzazioni, che hanno bisogno di

La "transilienza" è il trasferimento di competenze dall'ambito personale a quello professionale.



più risorse dalle persone. Se allargassero la mappa le avrebbero, ma non lo fanno, perché avrebbero più variabili da gestire e pensano di non poterselo permettere. Poi c'è il paternalismo, che impedisce di affidarsi alle persone e di responsabilizzarle. È un po' come con i figli: abbiamo

timore a renderli autonomi e indipendenti, ma non c'è altra via nel processo di crescita. Ecco, il lavoro deve evolvere, lo dobbiamo riumanizzare, perché è troppo importante nella vita di tutti noi per non metterci il cuore: è con il lavoro che ci possiamo prendere cura del mondo. ●

PUBBLICITÀ

RISPARMIO ESCLUSIVO SOLO CON SUPERCARD

Solo fino al 6.10.2024

**+10'000
SUPERPUNTI
in regalo**



**50%
DISCONTO**

Coop Mobile Basic

- ✓ **50% di sconto sull'abbonamento Coop Mobile Basic** per 2 anni a fr. 14.95 invece di 29.90 al mese
- ✓ **Illimitato in tutta la Svizzera** Incl. telefonate e SMS verso tutte le reti
- ✓ **Rete Swisscom**
- ✓ **4 GB di dati al mese** Internet ad alta velocità senza scadenza
- ✓ **Pagamento dell'abbonamento con i superpunti**



Maggiori informazioni e condizioni su coopmobile.ch/basic

**coop
mobile**