

RASSEGNA STAMPA.

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

#342 ARTICOLI
Gennaio-Luglio 2024

LIFEED
FULL HUMAN POTENTIAL

LUGLIO

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

BancaForteChiara Bacilieri -
Intervista

24.04

BancaForteRiccarda Zezza -
Intervista

23.04

TecnomedicinaFatturato del gruppo Chiesi
supera i 3 miliardi di Euro

22.04

Il Sole 24 OreDal 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 Lifestream 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

30.01

Il Messaggero

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

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



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

Firenze, 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*

Si 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@giornaledibrescia.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) 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**

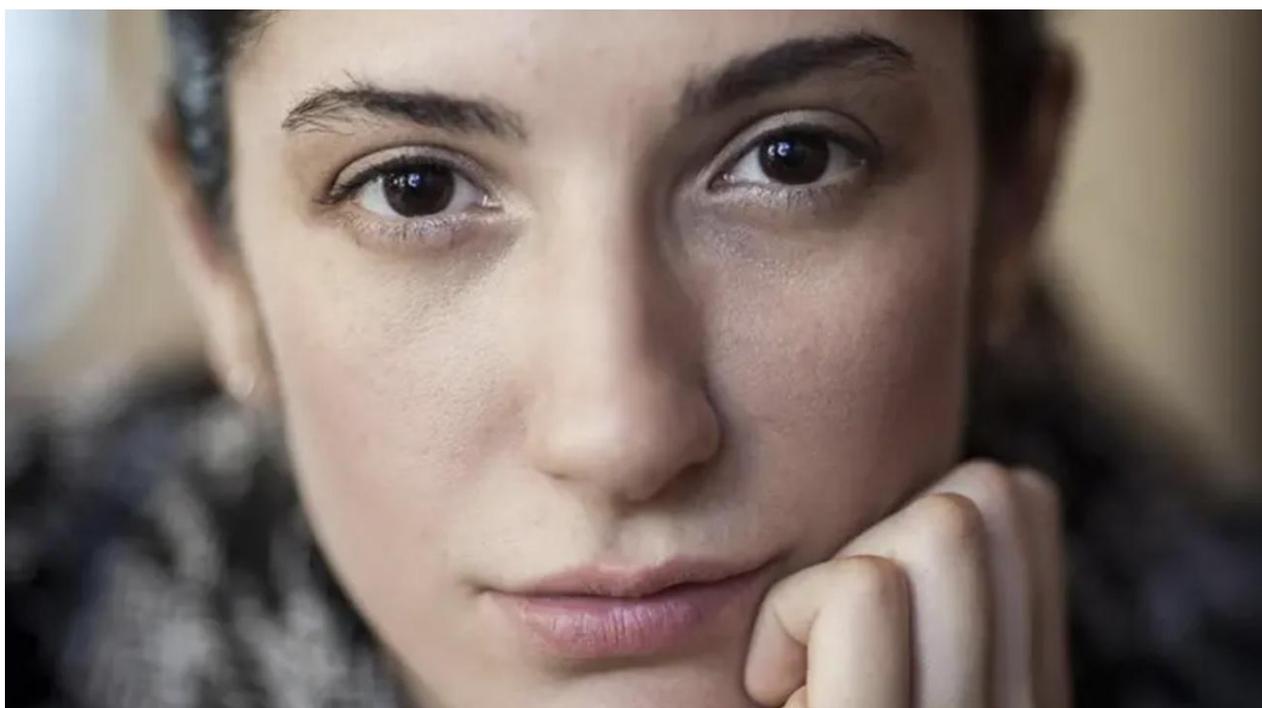
Madri lavoratrici ma per noi manca il gioco di squadra

**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



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: transilenza. Ovvero: capacità di trasferire le competenze da un ruolo all'altro

Tra 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 preconcetto 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](#)

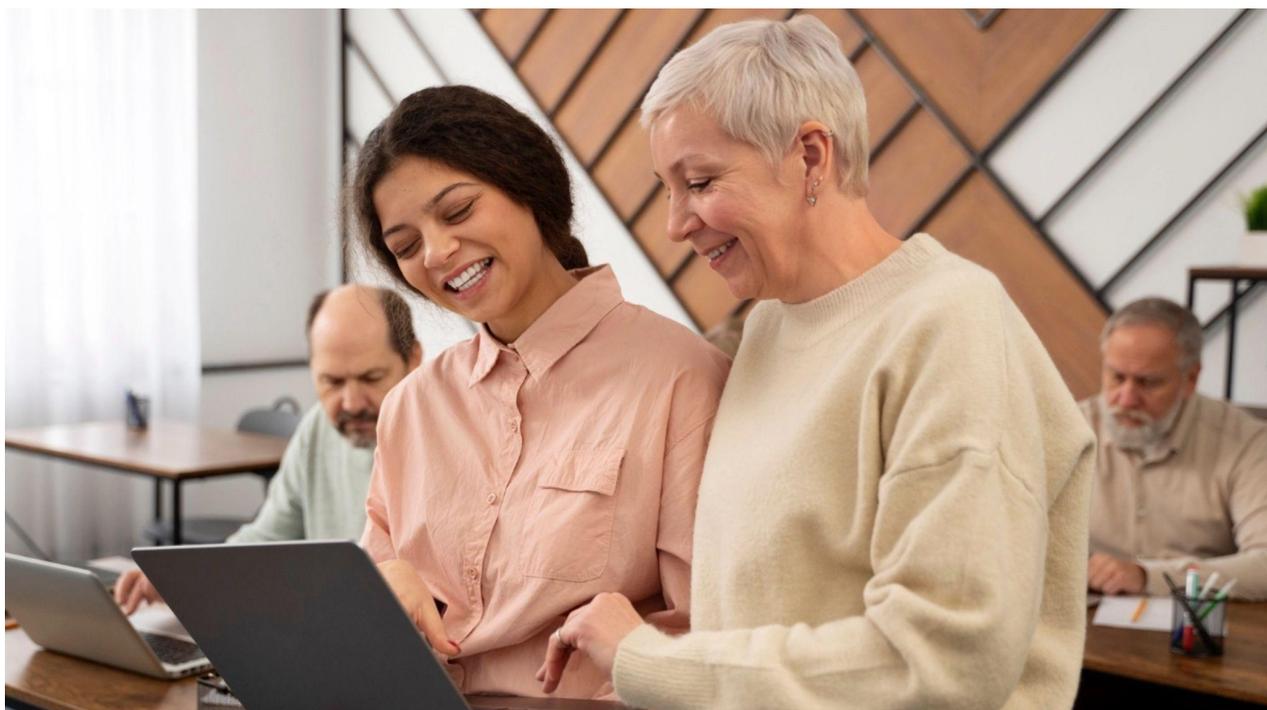
20.06.2024 | La Nazione - Luce

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



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 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



Firenze, 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](#)

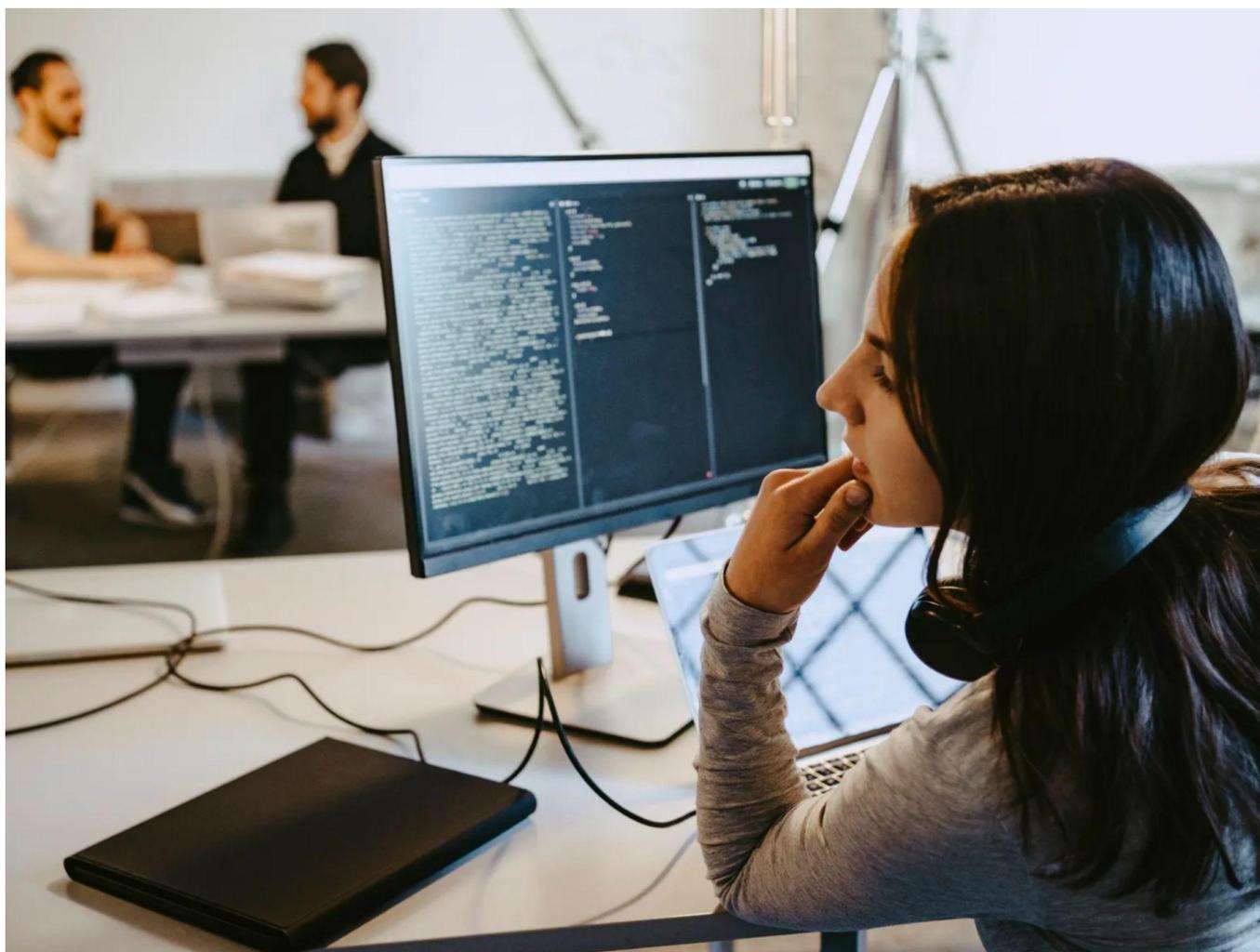
12.03.2024 | Vanity Fair

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 "Lifed"* 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»

Spesso 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.



Il Messaggero

#CONDIVISODAL1878

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

Milano: al via 'Osserva lavoro Milano', coinvolti oltre 200 giovani e professionisti Martedì 30 Gennaio 2024, 17:30 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, 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 Saviqel, 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 lavorativo. 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**TM, 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 carabiniere alla manifestante: «Mattarella non è il mio presidente, non lo riconosco». Il militare subito trasferito



[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

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, 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

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, 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.

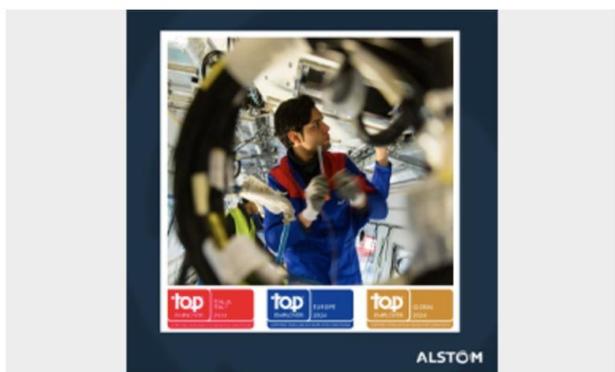
“Le persone – dice Aurelio Agnusdei, Country manager di GRENKE Italia – sono al centro del nostro business. Perciò la cura nei loro confronti è un valore importante, vogliamo consentire a ciascuno di conciliare al meglio la vita lavorativa e quella privata secondo le proprie esigenze e preferenze”.

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

O visita lifeed.io

LIFEED
FULL HUMAN POTENTIAL