

REVERSE

human
resources
science

**Collaboratrici in maternità: come l'impresa
può trarre valore da questo periodo
e non viverlo come un ostacolo.**



Indice

1. Introduzione
 2. Worklife Balance: un valore anche per l'azienda
 3. Le risposte dal mondo del Business
 4. La "Carta della Maternità" di Reverse
 5. Le testimonianze delle Working Mums
-

1. Introduzione

La gestione della maternità e del lavoro è un tema di grande attualità nel nostro Paese e non solo: **come coniugare il benessere e le aspirazioni della persona con i bisogni dell'azienda?** Il periodo di maternità e paternità di un collaboratore è davvero un problema per il datore di lavoro o, al contrario, un'**opportunità?**

Le competenze genitoriali sono un prezioso capitale umano e sociale, un valore ancora non del tutto riconosciuto: la loro visione è sempre più necessaria per cambiare in meglio il mondo del lavoro e i contesti organizzativi. Arrivare a questa consapevolezza non è scontato, così come non lo è, pur con la volontà di andare in questa direzione, **saper mettere in atto tutte le possibilità che le imprese di oggi hanno a disposizione** per venire incontro ai propri collaboratori e rendere più flessibile l'organizzazione stessa.

La sfida per le aziende è quella di lavorare per **una conciliazione** che non rischi di essere sinonimo di emarginazione, ma che sia invece un'opportunità di **equilibrio tra esigenze legate al business ed esigenze individuali di donne e uomini.**

2. Worklife Balance: un valore anche per l'azienda



“La scelta non dovrebbe mai essere tra la carriera e la famiglia. È un bivio che non si deve mai porre davanti a una persona. E un imprenditore, non tanto per bontà quanto per il bene della propria azienda, deve voler avere intorno a sé persone complete, professionisti pieni: quando si costringe una persona a fermarsi davanti a quel bivio, la sconfitta è certa”.

Le parole del nostro Founder & CEO, Alessandro Raguseo, racchiudono il senso del nostro impegno per promuovere la parità di genere certificato dalla soddisfazione delle nostre collaboratrici. Non soltanto a parole, quindi, ma con **azioni reali e concrete**.

Se una persona desidera intraprendere l’esperienza della maternità o della paternità, le aziende devono favorire questa sua scelta di vita, e non ostacolarla. Il worklife balance non può e non deve essere concepito come un problema per l’azienda, ma al contrario come un’occasione di creare valore a beneficio di tutti stakeholder, con la consapevolezza che **persone piene e complete sono professionisti migliori**.

Diventare genitori attiva energie, motivazioni e porta allo **sviluppo quotidiano di competenze preziose** tanto per la vita personale quanto per quella professionale: pianificazione, gestione del tempo, definizione delle priorità, empatia, creatività, problem solving. Tutte skill fondamentali sul luogo di lavoro e sempre più ricercate dal mercato.

Senza contare che, ovviamente, **il rispetto degli spazi personali dei collaboratori non può che avere un ritorno positivo in termini di benessere e soddisfazione**. E dunque anche – perché no – di produttività. Del resto, oggi i Millennial sono molto ben informati sulle possibili attività di welfare per il benessere dei lavoratori e sono molto sensibili ai temi dell’**employee engagement** e dell’**employee satisfaction**.

Si tratta dunque di **invertire il paradigma** con cui ci si è sempre approcciati alle questioni della maternità e della paternità e della loro gestione all’interno dell’azienda: **non più un problema, ma un valore aggiunto**.

3. Le risposte dal mondo del Business

Sono molte le iniziative nate nel mondo delle imprese al fine di rendere realtà quella che può sembrare un'utopia. Eccone alcune:

- **Bosch e il profitto etico**

In [questo articolo](#) per Edizioni Este abbiamo raccontato il caso di Bosch e in particolare la storia di una collaboratrice che oggi ha alle spalle ben quattro maternità. L'azienda ha scelto di aprirsi alle decisioni personali della sua collaboratrice e agevolarla con **approccio comprensivo** da parte di superiori e colleghi e con un **percorso di re-onboarding** per reintrodurla correttamente nel suo ruolo. La scelta si è rivelata vincente: oggi Bosch può contare su una team player fidelizzata e appagata. L'HR Director di Bosch, Roberto Zecchino, racconta: "Gli sforzi dell'azienda nell'andare incontro alle esigenze dei lavoratori sono sempre ripagati. Alla base della concezione del *welfare* di Bosch c'è un aspetto culturale. La casa madre è tedesca e la Germania, si sa, è decisamente all'avanguardia sul tema del **welfare familiare**. Lo sono, quindi, anche i manager di Bosch, formati a questa filosofia. Alla base ci sono principi di buon senso, che pongono il lavoratore, quindi **la persona, al centro di tutto**. In Bosch la salute del dipendente viene prima del profitto. Il *welfare* - continua Zecchino - non è una formalità, ma una fede aziendale: questo fa sì che il *turnover* sia molto basso e il 100% delle dipendenti non lasci il lavoro dopo la maternità, come avviene, invece, per il 30% delle lavoratrici italiane."

- **Il master della maternità**

Si chiama **MAAM** – acronimo di **Maternity as a Master** – e da programma di training digitale è diventato, negli anni, un vero e proprio movimento che su scala globale coinvolge quelle mamme e quei papà che vedono nella maternità un'opportunità per essere individui completi, non solo dal punto di vista personale. L'obiettivo è **individuare le competenze che inconsapevolmente si acquisiscono dopo la nascita di un figlio e allenarle affinché siano produttive anche nel lavoro**.

Il progetto può essere abbracciato individualmente, ma anche a livello aziendale: MAAM si avvale [di un libro di testo e di esercizi pratici](#) (esattamente come se si stesse frequentando un "vero" Master) utili per i professionisti e per l'azienda per capire qual è la direzione giusta da prendere e come ottimizzare nuove, preziose skill.

- **Il nuovo job role**

L'attenzione del mondo digitale su queste tematiche è crescente: non si è fatta attendere la risposta di LinkedIn che lo scorso marzo **ha aggiunto alla lista dei ruoli professionali** selezionabili per il proprio profilo anche quelli di "**stay-at-home Mum**", "**stay-at-home Dad**" e un più generico "**stay-at-home Parent**". L'obiettivo è dare rilevanza professionale a un'esperienza che, almeno fino ad ora, è quasi sempre stata considerata un ostacolo, e aiutare quindi soprattutto le donne a rientrare con più facilità nel mondo del lavoro dopo una pausa, più o meno forzata, dovuta alla maternità.

È un **chiaro messaggio anche ai professionisti HR chiamati a valutare la bontà dei profili in base alle esigenze aziendali**: la genitorialità e il tempo trascorso esclusivamente con i propri figli devono essere considerati come un plus o perlomeno alla stregua di ogni altra esperienza di arricchimento personale.

4. La "Carta della Maternità" di Reverse

Qui in Reverse abbiamo dato vita alla Carta della maternità per ufficializzare il nostro impegno in questo ambito e per renderlo tangibile con poche ma concrete azioni, e non con grandi proclami vuoti.

La **Carta della maternità** definisce il nostro impegno nella promozione della parità di genere e si sviluppa attraverso quattro momenti:

- **Contesto**: se il benessere del singolo è sempre stata una priorità, quando il singolo diventa famiglia l'attenzione nei suoi confronti non può che aumentare. Pensando al family management, ci impegniamo maggiormente in queste azioni per **continuare a essere un modello positivo nel wellbeing**. Per questo mettiamo in campo strumenti come la flessibilità oraria, la parità retributiva e di accesso ai ruoli manageriali, percorsi di crescita interna da junior a manager, la formazione paritaria con focus sul tech, spazi adibiti al relax e al benessere fisico e infine lo smart working libero, che consente a ogni persona di scegliere dove lavorare a seconda delle sue necessità personali e professionali.

- **Informazione e prevenzione:** la salute delle nostre persone è una priorità, lo è sempre stata e lo è sempre di più da quando ci siamo trovati a vivere un contesto nuovo in cui questo tema è diventato di grande attualità per ogni organizzazione. Per questo motivo ci impegniamo a organizzare **incontri con specialisti** di prevenzione e informazione sulle malattie e le problematiche femminili, **seminari sulla preparazione alla genitorialità** e una serie di **agevolazioni, buoni acquisto e rimborsi spese su prestazioni mediche legate alla prevenzione femminile** come parte fondamentale del nostro progetto di welfare aziendale. Infine, abbiamo ideato il **Mums Team**, il gruppo di collaboratrici mamme che, se lo desiderano, possono mettere a disposizione delle colleghe il proprio tempo e le proprie informazioni grazie a una piattaforma online condivisa.
- **Maternità:** per agevolare il rientro al lavoro prevediamo un piano di iniziative e **comunicazioni facoltative e personalizzabili** così da rimanere sempre aggiornati sulle attività chiave dell'azienda, mantenere il contatto con i colleghi e, in un secondo momento, avviare un percorso di *re-onboarding* strutturato. Garantiamo inoltre il **mantenimento del piano di incentivi e aumenti**, il rientro a lavoro con mansione paritaria e la strutturazione di un **nuovo percorso di carriera con mobilità orizzontale e trasversale** a seconda delle esigenze della persona.
- **Family life:** l'esperienza della genitorialità è un cammino lungo il quale si può avere bisogno di un aiuto per proseguire nella direzione migliore. Per questo mettiamo a disposizione dei nostri collaboratori uno **sportello d'ascolto e proposta di soluzioni** per problematiche specifiche, **seminari sulla gestione della genitorialità, supporto nel percorso di Parent Coaching**, attività associative con realtà specializzate nel mondo *kids* e **agevolazioni, buoni acquisto e rimborsi spese per attività legate alla gestione familiare** (spese scolastiche, baby sitting, centri estivi, ecc.).

5. Le testimonianze delle Working Mums

Gli strumenti per agevolare il *worklife balance* e gestire i periodi di maternità e paternità sono in continua evoluzione insieme alle esigenze delle persone e delle imprese. Non è scontato che le iniziative messe in campo dalla propria azienda siano sufficienti o adeguate a venire incontro alle aspettative dei propri collaboratori. Per valutare la bontà del proprio approccio, l'unica cartina al tornasole che abbiamo a disposizione è l'**ascolto delle nostre persone**. Ed è grazie alla loro voce che possiamo capire se abbiamo intrapreso la strada migliore:



*“Non rinunciare ad una parte di sé importante come il lavoro credo sia fondamentale. Fondamentale per la mia realizzazione e per il messaggio che vorrei arrivasse alle mie due bambine: potranno essere tutto ciò che vorranno. **Tenere tutto in equilibrio può essere molto faticoso a volte**, e aiuta parecchio lavorare in realtà come Reverse che crede per vocazione al reale benessere dei collaboratori. Un aspetto su tutti lo smart working: la flessibilità con cui posso organizzare in piena responsabilità e libertà la mia giornata mi permette di affrontare con serenità anche le rigidità di altre sfere e gli inevitabili imprevisti della vita di un genitore” – Silvia Fiori, Delivery Manager Reverse.*

*“Nel periodo della maternità vera e propria la parola chiave è stata **Coinvolgimento**. A cominciare dai colleghi che hanno già figli. Mi sono sempre sentita coinvolta, non estraniata per la mia ovvia assenza. Da lontano, certo, ma ho sempre avuto la possibilità di **essere partecipe di tutti i momenti aziendali importanti, in maniera estremamente flessibile**. Infine il rientro, un altro momento più che positivo. Si vorrebbe sempre cercare la perfezione ma bisogna anche imparare a cercare l'equilibrio tra 'performance' interna ed esterna, e si può farlo con serenità grazie all'appoggio dei colleghi e di un ambiente di lavoro come il nostro” – Valentina Ippolito, Key Account Manager Reverse.*



Per approfondire altri aspetti dell'Employer Branding ecco a te l'e-book dedicato a questo argomento strategico per ogni divisione HR:



Buona lettura!
Il team di Reverse

[Cerchi talenti in poco tempo? Affidaci una selezione!](#)

REVERSE

human
resources
science



www.reverse.hr

Milano - Bologna - Padova - Berlino