



Corso di formazione

Parenting & Working: genitori, caregiver e nuove competenze al lavoro

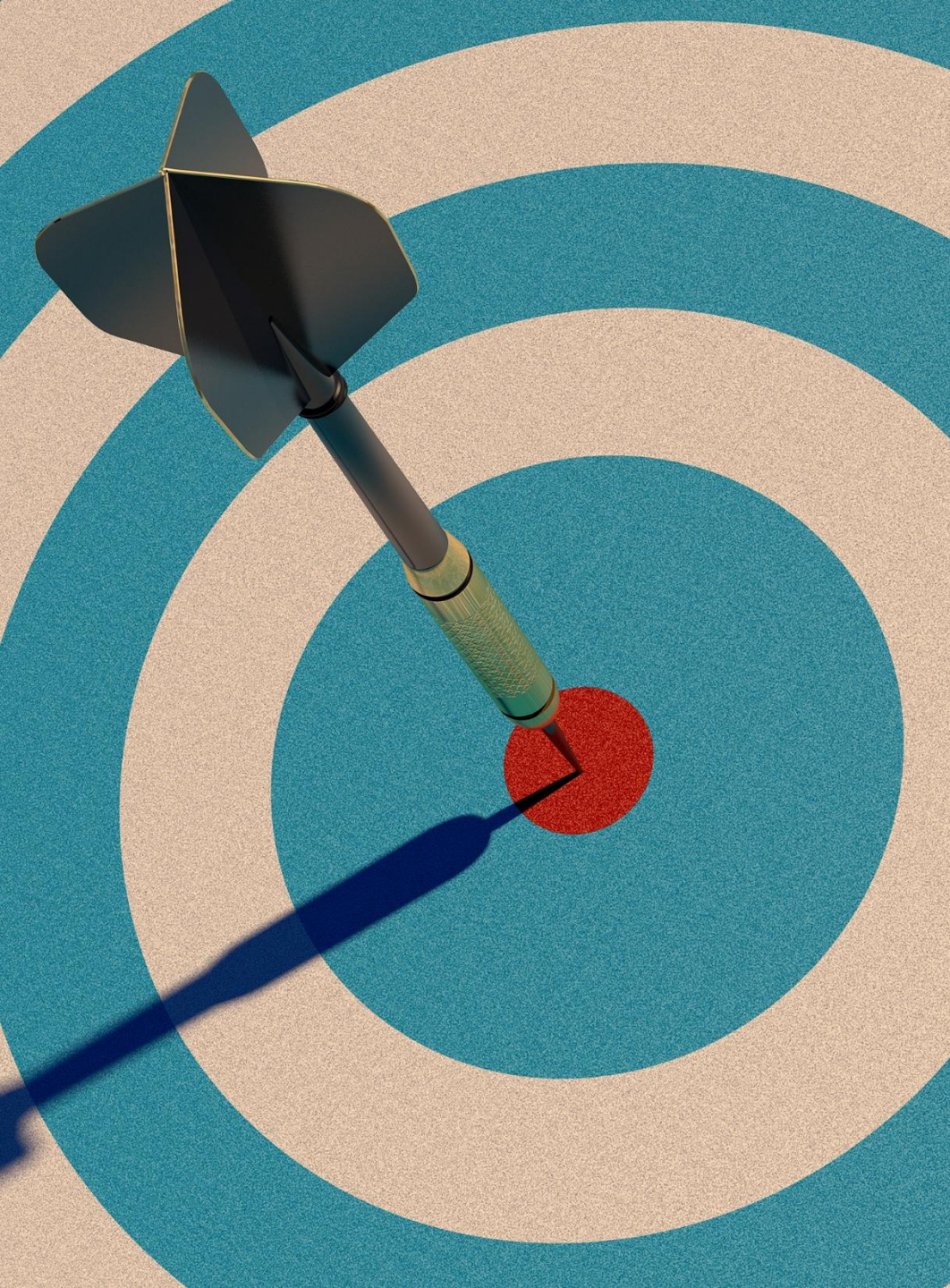
11 luglio 2025

Docente:

Dott.ssa Ilaria Trainito

Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni; Formatrice e Consulente Aziendale; Expertise nell'ambito manageriale, del benessere organizzativo, dei rischi psicosociali, della Parità di genere e dello sviluppo delle soft skills; Formatrice iscritta nel Registro Formatori Professionisti AIF, Membro del Gruppo di Lavoro AIF Cultura di genere; Socia AIFOS e AIDP; Lead Auditor UNI/PdR 125:2022

trainito@webprima.it 345 6300367



Obiettivi del corso

- Analizzare le buone prassi di riferimento sulla tutela della genitorialità e del caregiving
- Offrire strumenti per reinterpretare la genitorialità e il caregiving come opportunità di crescita e sviluppo lavorativo
- Favorire la consapevolezza delle soft skills sviluppate nella sfera extra-lavorativa (es. relazionali, organizzative, di leadership, innovative), valorizzandole
- Promuovere la traduzione e l'applicazione delle competenze genitoriali e di cura nel contesto professionale
- Stimolare l'engagement individuale e collettivo intorno ai temi della parità di genere (equa distribuzione dei carichi di cura) e del riconoscimento delle competenze

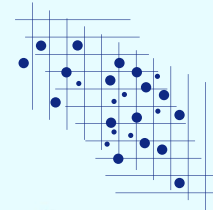
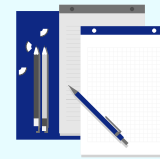


Agenda

- Benessere al lavoro e work engagement
- Norme e prassi a tutela della genitorialità e del caregiving
- Dalla resilienza alla transilienza
- La genitorialità, il caregiving e lo sviluppo di nuove competenze:
 - Le competenze emotive e relazionali: l'empatia e l'ascolto come plus per la pratica professionale
 - La genitorialità e il caregiving come fattori di crescita delle competenze organizzative
 - Le competenze dell'innovazione: dal problem solving alla gestione del cambiamento
- Agire e allenare la leadership: il vantaggio dell'acquisizione di nuove soft skills per lo sviluppo del proprio ruolo professionale
- Re-onboarding: come facilitare il rientro al lavoro dopo un periodo di congedo



Benessere al lavoro e work engagement

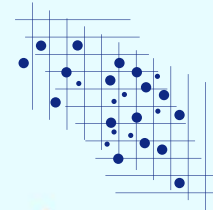
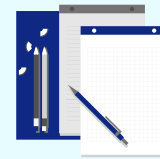


BENESSERE AL LAVORO

DI CHE COSA SI TRATTA?

- Il benessere lavorativo non è solo assenza di stress, ma una condizione di equilibrio psico-fisico.
- Include: **soddisfazione, senso di realizzazione, relazioni positive**, adeguata **autonomia**.
- È legato alla **qualità della vita** sia **professionale** sia **personale**.



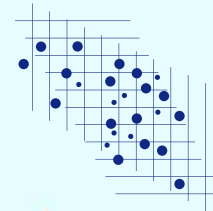
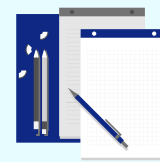


BENESSERE AL LAVORO

DA CHE COSA È INFLUENZATO?

- **Cultura organizzativa e clima lavorativo**
- **Riconoscimento e valorizzazione del contributo** individuale
- **Flessibilità e conciliazione vita-lavoro**
- **Carico di lavoro sostenibile e supporto** da parte del management



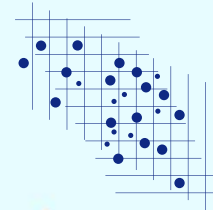
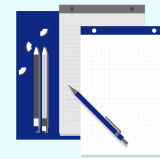


WORK ENGAGEMENT

«**UNO STATO PSICOLOGICO POSITIVO E APPAGANTE, CARATTERIZZATO DA VIGORE, DEDIZIONE E ASSORBIMENTO**»

- È il contrario del burnout
- Implica **coinvolgimento emotivo, motivazione e senso di appartenenza** (all'Organizzazione / alla comunità professionale)
- I 3 pilastri del Work Engagement sono:
 - **Vigore:** energia mentale, resilienza, volontà di investire sforzi
 - **Dedizione:** entusiasmo, ispirazione, orgoglio per il proprio lavoro
 - **Assorbimento:** concentrazione e immersione nelle attività lavorative





GENITORIALITÀ, CAREGIVING E ENGAGEMENT

POSSONO COESISTERE?

- L'esperienza di cura può potenziare la **capacità di essere presenti e coinvolti**;
- Genitori e caregiver sviluppano nuove competenze relazionali, organizzative e di gestione dello stress; riconoscere e valorizzare queste esperienze può favorire il benessere individuale e l'engagement nell'ambito lavorativo, consentendo una **connessione efficace tra le due sfere (lavorativa e privata) ed un maggior senso di realizzazione in entrambe.**



Norme e prassi a tutela della genitorialità e del caregiving



IL CONCETTO DI CURA

LA RECENTE ATTENZIONE

- Per promuovere il benessere al lavoro è essenziale promuovere il benessere delle persone e **mettere al centro il concetto di cura nel suo significato più ampio**, come cura di sé, dei propri figli, dei propri genitori/parenti.





L'UNI/PdR 125:2022

DI CHE COSA SI TRATTA

- L'UNI/PdR 125:2022 è una **prassi di riferimento che stabilisce i requisiti per la certificazione della parità di genere nelle organizzazioni**, sia pubbliche che private, di qualsiasi dimensione. Si tratta di uno **strumento per promuovere l'uguaglianza di genere nei luoghi di lavoro**, attraverso l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione (KPI) relativi alle politiche di parità.
- Il sistema di gestione necessario per l'ottenimento della Certificazione aiuta le Organizzazioni a definire **politiche per supportare l'empowerment femminile ed evitare discriminazioni**.



PERCHÉ É STATA EMESSA?

I DATI SUL GENDER GAP



- Secondo il rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2025), **nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere.**
- La parità di genere viene valutata attraverso quattro dimensioni: **economia, istruzione, salute e politica.**
- Nella classifica globale, che conta 148 Paesi, **l'Italia si colloca al 85esimo posto**, con un lieve miglioramento rispetto all'anno precedente (87esimo posto su 146 Paesi). Notiamo però che nel 2022 si era piazzata al 63esimo e nel 2023 al 79esimo (su 156 Paesi).



LA TOP TEN GLOBALE



Rank	Economy	Score	Score change from	Rank change from
		0–1, 1=parity	2024	2024
1	Iceland	0.926	-0.010	-
2	Finland	0.879	0.004	-
3	Norway	0.863	-0.012	-
4	United Kingdom	0.838	0.049	+10
5	New Zealand	0.827	-0.008	-1
6	Sweden	0.817	0.001	-1
7	Republic of Moldova	0.813	0.023	+6
8	Namibia	0.811	0.006	-
9	Germany	0.803	-0.006	-2
10	Ireland	0.801	-0.001	-1

GENDER GAP: QUALCHE DATO



Rank	Economy	Score		Score change from	Rank change from
		0-1, 1=parity		2024	2024
75	Ethiopia	0.710		0.001	+4
76	Israel	0.709		0.010	+15
77	Greece	0.709		-0.005	-4
78	El Salvador	0.709		0.013	+18
79	Zambia	0.707		0.011	+13
80	Uganda	0.707		0.001	+3
81	Guatemala	0.706		0.010	+12
82	Cyprus	0.706		0.001	+2
83	Bulgaria	0.706		-0.017	-23
84	Montenegro	0.705		-0.013	-17
85	Italy	0.704		0.001	+2
86	Timor-Leste	0.704		0.000	nb
87	Paraguay	0.703		-0.003	-6
88	Ghana	0.703		0.002	-
89	Belize	0.702		0.006	+6
90	North Macedonia	0.699		-0.027	-32
91	Gabon*	0.699		n/a	n/a
92	Kazakhstan	0.698		-0.012	-16
93	Cameroon	0.697		0.004	+4
94	Romania	0.697		-0.020	-26
95	Kyrgyzstan	0.696		-0.003	-5



IL POSIZIONAMENTO
DELL'ITALIA NEL
MONDO

GENDER GAP: QUALCHE DATO



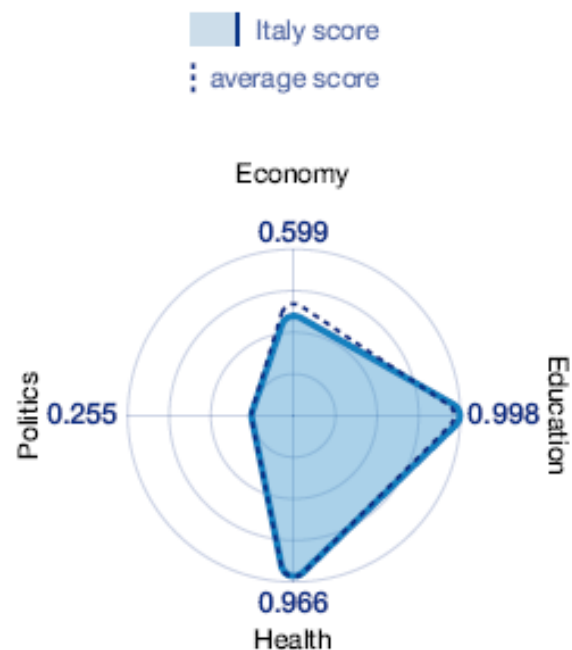
120	Burkina Faso	0.659		-0.002	nb
121	Togo	0.657		-0.053	-44
122	Jordan	0.655		0.003	+1
123	Tunisia	0.654		-0.014	-8
124	Nigeria	0.649		-0.001	+1
125	Nepal	0.648		-0.015	-8
126	Fiji	0.647		0.005	+2
127	Côte d'Ivoire	0.647		-0.008	-6
128	Kuwait	0.646		0.010	+3
129	Tajikistan	0.646		-0.027	-17
130	Sri Lanka	0.645		-0.007	-8
131	India	0.644		0.003	-2
132	Saudi Arabia	0.643		-0.003	-6
133	Papua New Guinea*	0.638		n/a	n/a
134	Oman	0.637		0.009	+2
135	Türkiye	0.633		-0.012	-8
136	Lebanon	0.632		0.001	-3
137	Morocco	0.628		0.000	-
138	Maldives	0.626		-0.007	-6
139	Egypt	0.625		-0.004	-4
140	Mali	0.617		0.013	+1
141	Algeria	0.614		0.002	-2
142	Niger	0.613		-0.014	-4
143	Democratic Republic of the Congo	0.601		-0.008	-3
144	Guinea	0.595		-0.006	-2
145	Iran (Islamic Republic of)	0.583		0.005	-2
146	Chad	0.571		-0.005	-2
147	Sudan	0.570		0.002	-1
148	Pakistan	0.567		-0.003	-3



GLI ULTIMI POSTI
NELLA CLASSIFICA
GLOBALE

GENDER GAP: L'ITALIA

Global Gender Gap Index 2025 Edition



Overview

Index and Subindex	2025		▼ 2024	
	Score	Rank	Score	Rank
Global Gender Gap Index				
	0.704	85th	0.703	87th
Economic Participation and Opportunity	0.599	117th	0.608	111th
Educational Attainment	0.998	51st	0.996	56th
Health and Survival	0.966	89th	0.967	94th
Political Empowerment	0.255	65th	0.243	67th



GENDER GAP: IL TASSO OCCUPAZIONALE



La partecipazione economica emerge come **la dimensione più critica** per il nostro Paese (117esimo posto nella classifica globale, precedentemente 111esimo).

I dati Istat ci dicono che nel secondo semestre 2024 (popolazione 15-64), **a fronte di un tasso di occupazione maschile del 70,9%, quello femminile era del 53,4%**. Con una differenza di 17,5 punti percentuali (nel 2023 la differenza era del 18,1%)

(WEF, 2025)

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations





GENDER GAP: LA MATERNITÀ



La maternità rimane un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro: **la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne.**



GENDER GAP: LA MATERNITÀ



Una crescente letteratura ha evidenziato questo fenomeno come la cosiddetta **child penalty**.

Secondo uno studio INPS del 2020, in Italia la nascita di un figlio determina per la donna una **riduzione della probabilità di continuare a lavorare e una perdita reddituale nei 24 mesi successivi alla nascita rispetto a quanto sarebbe accaduto se non avesse avuto il figlio**.

Inoltre, vista l'invarianza dello stipendio dei padri rispetto a quello delle madri, viene accentuata la tendenza di decidere di fare rimanere a casa la donna.





GENDER GAP: LA MATERNITÀ



La **penalità** è molto pronunciata nel breve periodo – in particolare nell'anno del congedo e in quello successivo – ma **permane anche a diversi anni di distanza dalla nascita**.

A **quindici anni dalla maternità, i salari lordi annuali delle madri sono di 5.700 euro inferiori a quelli delle donne senza figli** rispetto al periodo antecedente la nascita.



QUALE GENDER GAP?

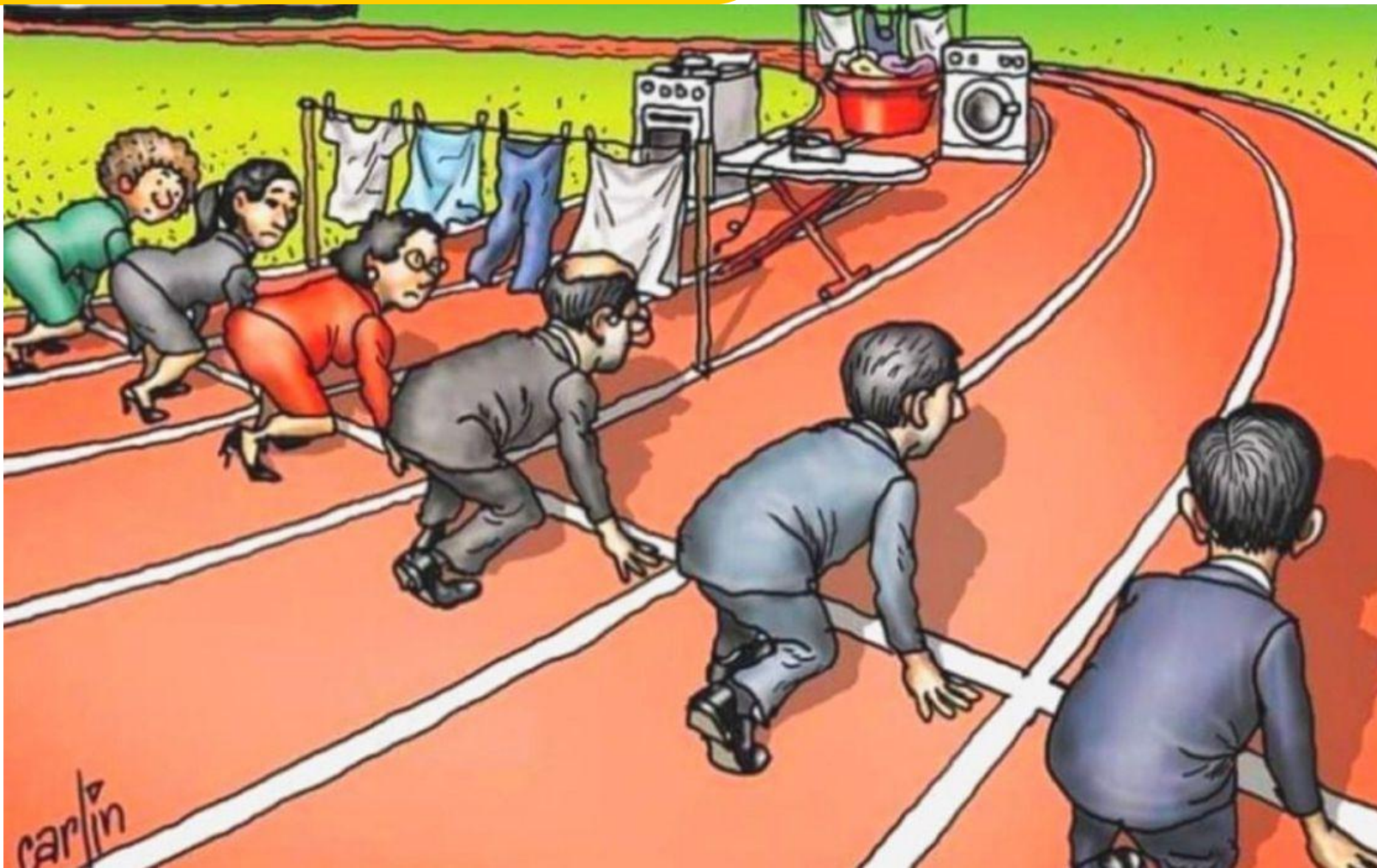


In sintesi, in Italia le cause che portano ad un divario di genere ancora pronunciato sono molteplici e possono essere sintetizzate nelle seguenti:

- minor numero di donne impiegate in lavori qualificati dell'ambito technology e affini, che sono quelli maggiormente in crescita;
- **interruzione o sospensione della carriera per esigenze di maternità;**
- **interruzione o sospensione della carriera per esigenze di assistenza (caregiving) a familiari in difficoltà;**
- **abbandono del lavoro (dimissioni volontarie) per difficoltà a conciliare vita privata e lavorativa;**
- pregiudizi in fase di selezione (soprattutto verso le giovani lavoratrici).



QUALE GENDER GAP?





UNI/PdR 125:2022 & GENITORIALITÀ E CAREGIVING

TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO: GENITORIALITÀ E CURA

- In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:
 - a) **predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;**
 - b) **predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità** (prima, durante e dopo)
 - c) **attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;**



UNI/PdR 125:2022 & GENITORIALITÀ E CAREGIVING

TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO: GENITORIALITÀ E CURA (continua)

- d) pianificare iniziative specifiche per **supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale** (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di “engagement” da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità;
- e) **includere nell’ambito del programma di welfare aziendale**, ove esistente, **iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver**;
- f) **offrire servizi specifici** quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, etc.



UNI/PdR 125:2022 & GENITORIALITÀ E CAREGIVING

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20

I KPI:
**AREA TUTELA DELLA
 GENITORIALITÀ E
 CONCILIAZIONE VITA-
 LAVORO**



UNI/PdR 125:2022 & GENITORIALITÀ E CAREGIVING

Micro
Piccola

Micro
Piccola

2. Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)	QUALITATIVO	Sì/NO	Interna	35
3. Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	QUALITATIVO	Sì/NO	Interna	25

I KPI:
**AREA TUTELA DELLA
GENITORIALITÀ E
CONCILIAZIONE VITA-
LAVORO**
(continua)

GENITORIALITÀ E CAREGIVING NELLE LIBERE PROFESSIONI

I/le liberi/e professionisti/e non hanno un datore di lavoro, ma godono ugualmente di tutele specifiche.

Il riconoscimento dei diritti avviene attraverso:

- **Normativa nazionale**
- **Casse previdenziali di categoria**
- **Iniziative degli Ordini professionali**

L'esperienza di cura può e deve essere tutelata anche in assenza di un contratto di lavoro subordinato.

LE NORME DI RIFERIMENTO

NORMATIVA GENERALE

D.lgs. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità): indennità di maternità/paternità anche per autonomi iscritti a una cassa o alla gestione separata.

Art. 70



- «1. **Alle libere professioniste**, iscritte a una cassa di previdenza e assistenza di cui alla tabella D allegata al presente testo unico, è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e i tre mesi successivi alla stessa.
- 2. **L'indennità** di cui al comma 1 viene corrisposta in misura pari **all'80 per cento** di cinque dodicesimi **del reddito percepito e denunciato ai fini fiscali** dalla libera professionista nel secondo anno precedente a quello della domanda.»

LE NORME DI RIFERIMENTO

NORMATIVA GENERALE

Legge 81/2017 (Job Act del lavoro autonomo):

- Promuove **tutele e parità di diritti** tra **lavoratori autonomi e dipendenti**
- Riconosce **specifici diritti** in caso di congedi per:

☐ **Maternità/paternità**

☐ **Malattia o infortunio**

☐ **Assistenza a familiari (caregiving)**

Introduce il principio della **conciliazione vita-lavoro** anche per gli **autonomi**

LE NORME DI RIFERIMENTO

NORMATIVA GENERALE

Legge 81/2017 (continua):

Possibilità di sospendere il rapporto professionale in caso di:

- **Maternità, paternità**
- **Malattia prolungata**
- **Assistenza a familiari in condizioni gravi (caregiving)**

LE NORME DI RIFERIMENTO

NORMATIVA GENERALE

Legge 81/2017 (continua):

- **Conservazione del rapporto** con il **committente** durante la sospensione
- **Accesso a indennità** tramite casse previdenziali o gestione separata
- **Promozione di forme di welfare** e tutele più eque

La legge riconosce il **diritto di non dover scegliere tra cura e lavoro.**

TUTELE SPECIFICHE DELLE CASSE DI PREVIDENZA

Un esempio...

CNPADC – CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI

- **Indennità di maternità / contributo complementare all'indennità di maternità**
- **Contributo a sostegno della maternità**
- **Contributo a sostegno della paternità**
- **Pacchetto maternità** (esami strumentali, analisi cliniche e visite specialistiche tramite polizza base)
- **Contributi di partecipazione alle spese sostenute annualmente per l'asilo nido o per la scuola dell'infanzia**
- **Sospensione o rateizzazione dei contributi** per motivi familiari o personali
- **Possibilità di sussidi straordinari** per situazioni legate al caregiving o alla salute
- Meccanismi simili presenti anche in altre casse professionali (avvocati, architetti, ecc.)

TUTELE SPECIFICHE DELLE CASSE DI PREVIDENZA

Un esempio...

CNPADC - CASSA DOTTORI COMMERCIALISTI

- <https://www.cnpadc.it/la-cassa-per-me/assistenza/tutela-della-genitorialit%C3%A0.html>





Dalla resilienza alla transilienza



DALLA RESILIENZA...

La Resilienza può essere definita come la:

«Capacità umana di affrontare le avversità della vita, superarle e uscirne rinforzato o addirittura trasformato positivamente»

(Grotberg, 1996)

- Si tratta di una capacità di reazione positiva alle sventure, ai disagi, e comunque alle **situazioni sfidanti**.
- Una delle «Regole d'oro per allenare la resilienza» (*American Psychological Association*) è: **cercare opportunità di auto-scoperta**. I momenti sfidanti sono un'ottima opportunità per scoprire delle facoltà che non pensavamo neanche di avere.



DALLA RESILIENZA...

«Un diamante non è che un pezzo di carbone che ha superato eccezionalmente bene lo stress»





DALLA RESILIENZA...

Allenare la nostra resilienza significa dunque porsi continuamente una domanda di fronte agli accadimenti della vita:

"Cosa c'è di buono in quello che sta succedendo?"

ovvero

"Qual è il miglior significato che posso attribuire a quanto sta accadendo?"

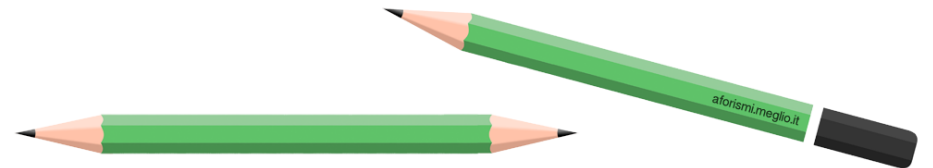
A VOLTE NELLA VITA TUTTO FILA LISCIO



E A VOLTE ACCADONO IMPREVISTI.



LA COSA IMPORTANTE E' SAPER REAGIRE



TRASFORMANDO I PROBLEMI IN OPPORTUNITA'



...DALLA RESILIENZA

ASPETTI POSITIVI ED EFFETTI COLLATERALI



Ulteriori skills acquisite attraverso il ruolo di genitore/caregiver



Ostacoli/effetti collaterali





DALLA RESILIENZA...

Le persone con **alti livelli di resilienza** personale tendenzialmente hanno:

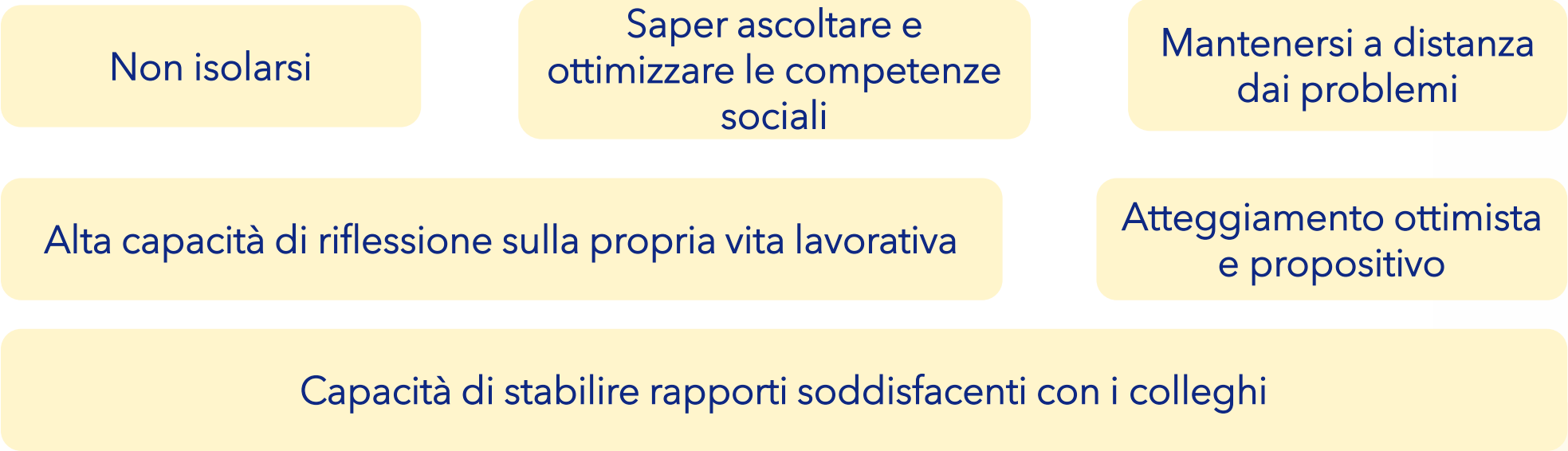
- **Fiducia in sé;**
- Buona **flessibilità;**
- Buon **controllo emotivo;**
- Buoni **rapporti sociali;**
- Approccio **positivo al cambiamento;**





DALLA RESILIENZA...

Ma la stessa può essere anche **allenata** e grazie alla capacità di Resilienza il lavoratore/la lavoratrice otterrà **risultati** come:





...ALLA TRANSILIENZA

Il concetto di transilenza arriva dai leggendari racconti di **Arthur Clarke**, autore di fantascienza e inventore britannico, e si riferisce alla **«capacità di trasporto immediato o teletrasporto»**, la capacità di essere **«sia in un luogo che in un altro istantaneamente»**.

All'interno del contesto lavorativo, il termine transilenza ha assunto una particolare accezione all'interno dei programmi di **Diversity & Inclusion**.



...ALLA TRANSILIENZA

«Possibilità di spendere al meglio le proprie competenze: nuove competenze trasferibili e utilizzabili in più ambiti, senza restare legati all'eccesso di specializzazione che rende soli e scollegati dalla consapevolezza di contesto.»

«Naturale capacità di muoversi da un lato all'altro della vita, riuscendo a trasferire risorse e competenze tra più ruoli differenti».

Riccarda Zezza & Andrea Vitullo, «MAAM (Maternity as a Master)», 2014



...ALLA TRANSILIENZA

- Nel contesto lavorativo la **coscienza della transilenza** diventa un **vantaggio competitivo** importante affinché le risorse umane, tecniche e tecnologiche, possano migrare, integrarsi e organizzarsi in un modo più realizzativo e produttivo.
- Per essere efficacemente transilienti è importante ricordare che **ognuno/a**, come parte di un sistema organizzato, **ha un proprio posto e ruolo**, rispetto al progetto che è all'anima dell'Organizzazione / Studio Professionale / comunità intellettuale.

La genitorialità, il caregiving e lo sviluppo di nuove competenze

UN'ESPERIENZA TRASFORMATIVA

Genitorialità e caregiving generano situazioni complesse che:

- Richiedono **adattamento rapido**
- Rafforzano **capacità gestionali ed emotive**
- Producono **competenze trasferibili alla vita professionale**



NUOVE COMPETENZE DA CONTESTI INFORMALI

Le esperienze personali attivano:

- **Competenze trasversali** (soft skills), es. capacità di **gestione, ascolto, empatia, resilienza**
- Abilità che spesso non emergono nei CV, ma sono **fondamentali nel lavoro**



DALLA VITA ALLA PROFESSIONE: UNA RISORSA DA VALORIZZARE

LE COMPETENZE INVISIBILI CHE FANNO LA DIFFERENZA

- Soft skills sviluppate nella sfera privata hanno un **impatto diretto** sulla performance lavorativa
- Serve un cambio di paradigma:
«Essere genitori o caregiver non è un'interruzione di carriera, ma un arricchimento»
- Le organizzazioni e le comunità professionali che riconoscono queste competenze sono più **inclusive, innovative e sostenibili**.



TRANSILIENZA E GENITORIALITÀ

Essere genitori porta a **sviluppare nuove competenze, soft skills** che oggi si cerca di potenziare e valorizzare all'interno dei contesti lavorativi:

- **comprendere i bisogni** e le **esigenze** dell'altro (anche non espresse in modo chiaro);
- **scegliere velocemente, riconoscere le priorità, gestire il tempo;**
- migliorare la **capacità di negoziazione** e la motivazione;
- affinare la **gestione di situazioni complesse** e problem solving;

Riccarda Zezza & Andrea Vitullo, «MAAM (Maternity as a Master)», 2014



TRANSILIENZA E GENITORIALITÀ (continua)

- capacità di **ascolto** e creazione di **alleanze**;
- gestione rapida delle **complessità (agilità)**;
- capacità di **delegare**;
- **Empatia**





TRANSILIENZA E CAREGIVING

Soft skills implementate:

- **impegno e dedizione** costante;
- capacità di **problem solving**;
- **assertività**;
- capacità di **organizzare i tempi** o di **reperire risorse**;
- **agilità mentale** e **velocità di giudizio**;
- **empatia** e graduale **adattamento al cambiamento** fisico/mentale dell'assistito/a.





ALLENARE LA TRANSILIENZA

UN ESERCIZIO QUOTIDIANO

- **Che cosa oggi mi ha messo alla prova nella mia esperienza di genitore/caregiver?**

Individua un momento anche piccolo che ti ha richiesto uno sforzo o un adattamento.

- **Come ho reagito?**

Cosa ho fatto, detto, pensato? Sono stata/o flessibile? Mi sono irrigidita/o?

- **Che cosa mi ha aiutato a gestire con efficacia quel momento? Quali competenze ho messo in campo?**

Una persona, un pensiero, un'azione, un'abitudine... Riconosci le tue risorse.





ALLENARE LA TRANSILIENZA

UN ESERCIZIO QUOTIDIANO (continua)

- **Che cosa posso imparare da oggi?**

Non serve una lezione "grande", basta una micro-consapevolezza (es. ho bisogno di più pausa, posso chiedere aiuto, è più opportuno relazionarmi in questo modo in questi specifici casi...)

- **In che modo posso traslare questo apprendimento nella sfera lavorativa?**

E' utile chiedersi se la medesima competenza agita e analizzata può trovare applicazione anche nel contesto lavorativo, riflettendo sui dovuti adattamenti.





Per approfondire...



Le competenze emotive e relazionali:
l'empatia e l'ascolto come plus per la
pratica professionale



Competenze emotive e relazionali

EMPATIA

Capacità di comprendere gli altri profondamente:

- **Sviluppabile nel prendersi cura** di figli, genitori, partner
- **Fondamentale per il lavoro di relazione**: clienti/committenti, colleghi/e, team
- Non è solo «sentire l'altro» ma anche **saper leggere i segnali emotivi** e adattare la comunicazione.
- Migliora la gestione delle relazioni con **clienti/committenti difficili o sotto stress**
- **Aumenta la fiducia** e la percezione di affidabilità: fondamentale per chi lavora su delega fiduciaria.



Competenze emotive e relazionali

ASCOLTO ATTIVO

Ascoltare con attenzione senza giudizio:

- Migliora l'efficacia della **comunicazione**
- **Riduce i conflitti**
- Aumenta la **qualità delle decisioni condivise**
- Permette di **evitare fraintendimenti**, risparmiare tempo e migliorare il clima relazionale.



Competenze emotive e relazionali

ASCOLTO ATTIVO

Implica:

- **Sospendere il giudizio**
- **Dare segnali di attenzione** (sia verbali che non verbali)
- **Porre domande** di chiarimento





Per approfondire...

La genitorialità e il caregiving come
fattori di crescita delle competenze
organizzative



Competenze organizzative

GESTIONE DEL TEMPO E DELLE PRIORITÀ

- **Coordinare** esigenze familiari e professionali
- **Ottimizzare** risorse in tempi limitati
- Diventare maestri/e della **pianificazione flessibile**





Competenze organizzative

ADATTABILITÀ E RESILIENZA

- Affrontare **imprevisti, malattie, cambi di routine**
- Capacità di **adattamento rapido ai cambiamenti**
- **Resilienza emotiva** e operativa in ambienti incerti





Competenze organizzative

ORGANIZZAZIONE CONDIVISA

- Abilità nel **delegare, negoziare, cooperare**
- Costruzione di **reti di supporto** (famiglia, scuola, colleghi)
- Esperienza utile per la **gestione di team e progetti**





Per approfondire...

Le competenze dell'innovazione: dal
problem solving alla gestione del
cambiamento



Competenze dell'innovazione

PROBLEM SOLVING CREATIVO

- Ogni giornata da caregiver o genitore comporta **problemi da risolvere**
- **Soluzioni pratiche**, rapide e adattive
- **Creatività applicata** anche in ambito lavorativo





Competenze dell'innovazione

GESTIONE DEL CAMBIAMENTO

- **Cambiamento continuo:** nuove fasi di vita, nuove esigenze
- **Capacità di reagire,** riorganizzarsi e mantenere lucidità
- **Skill sempre più richiesta** nel mondo professionale





Competenze dell'innovazione

MENTALITÀ FLESSIBILE E INNOVATIVA

- Curare educa alla **curiosità, alla sperimentazione, alla tolleranza all'errore**
- **Generare soluzioni** anche in assenza di risorse ideali
- **Approccio utile** per l'innovazione nei servizi e nei processi





Per approfondire...

**Agire e allenare la leadership:
il vantaggio dell'acquisizione di nuove
soft skills per lo sviluppo del proprio
ruolo professionale**



Genitorialità e leadership

COS'È LA LEADERSHIP OGGI?

La leadership non è solo comando, ma:

- Capacità di **influenzare positivamente**
- Saper **ascoltare, motivare e coinvolgere**
- Guidare il cambiamento, anche in contesti complessi e incerti

Le soft skills sono il **cuore della leadership contemporanea.**





Genitorialità e leadership

GENITORIALITÀ E CAREGIVING COME PALESTRA DI LEADERSHIP

- **Prendere decisioni rapide**, spesso con **poche informazioni**
- Gestire il tempo, le risorse e le emozioni
- Motivare, sostenere, incoraggiare

La leadership si sviluppa anche fuori dagli uffici





Genitorialità e leadership

IL CONGEDO COME PALESTRA INVISIBILE DI LEADERSHIP

Durante il congedo (maternità, paternità, caregiving), i/le liberi/e professionisti/e:

- **Gestiscono complessità e incertezza**
- **Allenano la resilienza e la capacità decisionale**
- **Sviluppano una visione più umana e flessibile del tempo e delle priorità**





Genitorialità e leadership

LEADERSHIP RELAZIONALE: IL RUOLO DELL'EMPATIA E ASCOLTO ATTIVO

L'esperienza di cura:

- Rafforza la **capacità di comprendere** gli altri
- Stimola un **ascolto più attento** e meno reattivo
- Rende più efficaci nella **gestione di relazioni** complesse con clienti, colleghi, collaboratori

Empatia e ascolto sono elementi centrali della leadership contemporanea



Genitorialità e leadership

LEADERSHIP EMPATICA

- **Maggiore sensibilità** verso le esigenze altrui
- **Abilità nel gestire tensioni**
- La Leadership empatica **è fondata su ascolto, supporto, collaborazione**

Nella libera professione tale skill è fondamentale per:

- Gestire diverse **personalità e aspettative** (clienti, colleghi, collaboratori)
- **Comunicare in modo assertivo**: dire ciò che serve con rispetto, chiarezza e senza aggressività
- Essere capaci di **costruire alleanze** non solo contatti



Genitorialità e leadership

LEADERSHIP OPERATIVA: IL RUOLO DEL TIME MANAGEMENT

Nel congedo si impara a:

- **Gestire attività multiple** in contesti instabili
- **Definire priorità** rapidamente e con lucidità
- **Affrontare imprevisti** mantenendo il focus

Abilità fondamentali per chi guida progetti, relazioni, clienti in autonomia





Genitorialità e leadership

LEADERSHIP TRASFORMATIVA: DAL SÉ AGLI ALTRI

Il congedo cambia la percezione di sé e del lavoro:

- Favorisce una leadership **meno direttiva** e più cooperativa
- Rende più **propensi a motivare** e sostenere gli altri
- Porta a **integrare vita e professione** in modo più autentico e sostenibile

Il congedo non sospende la leadership, la evolve.

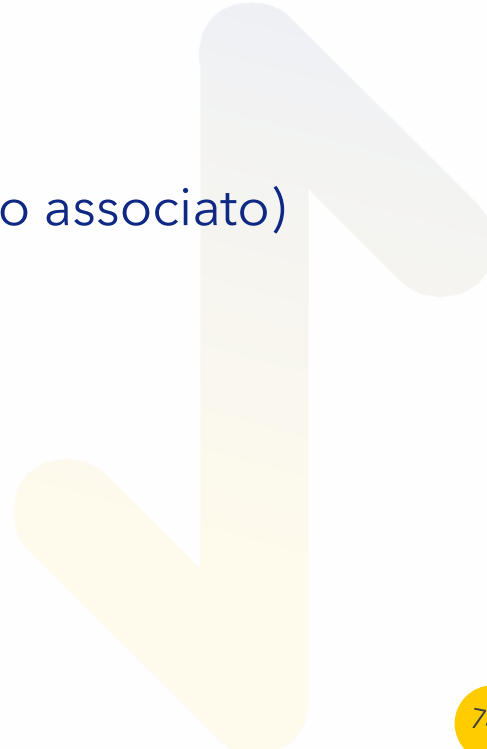


Re-onboarding: come facilitare il
rientro al lavoro dopo un periodo di
congedo



Rientrare al lavoro nelle libere professioni

DOPO UN CONGEDO...

- Non c'è un datore di lavoro che accompagna il rientro
 - **Serve autonomia e consapevolezza**
 - Ma anche **supporto del contesto professionale** (collegghi, rete, ordine, studio associato)
 - **Il re-onboarding è un processo**, non un evento
- 



Rientrare al lavoro nelle libere professioni

DOPO UN CONGEDO...

Gli Ordini, le Organizzazioni e gli Studi Professionali possono:

- **Promuovere formazione** ad hoc per il rientro
- Offrire **spazi di confronto** e **networking** per genitori e caregiver
- **Sensibilizzare alla cultura** del ritorno graduale anche nel lavoro autonomo

Le reti professionali (associazioni, studi condivisi) possono creare ambienti più accoglienti



Rientrare al lavoro nelle libere professioni

SFIDE DEL RIENTRO PER I LIBERI PROFESSIONISTI

- Riorganizzare tempi, clienti e carichi di lavoro
- Recuperare aggiornamenti normativi o professionali
- Ricostruire fiducia in sé e nel proprio ruolo
- Bilanciare nuove responsabilità personali e professionali

Rientrare non significa tornare «come prima», ma trovare un nuovo equilibrio, che può essere più funzionale e più attento alla sfera privata.



Rientrare al lavoro nelle libere professioni

COSA PUÒ AIUTARE IL RE-ONBOARDING

Strategie personali e di contesto:

- **Piano di rientro graduale**, concordato in anticipo con colleghi o clienti
 - **Formazione o mentoring** per aggiornarsi
 - Sfruttare **strumenti digitali** per la flessibilità e la comunicazione
 - **Riconoscere e valorizzare** le competenze acquisite durante il congedo: il rientro è il momento per portare queste competenze nella professione.
- 



Rientrare al lavoro nelle libere professioni

RE-ONBOARDING UNA CULTURA DA COSTRUIRE

Il re-onboarding non si improvvisa:

- Serve **preparazione, ascolto e supporto**
- È un **diritto professionale da riconoscere**, non solo un'esigenza personale
- Una cultura professionale più inclusiva valorizza chi rientra, non lo penalizza

Ogni rientro è un'opportunità di crescita, per la persona e per la professione.

Saluti e ringraziamenti

“Il successo non riguarda quanto denaro guadagni, ma la differenza che fai nella vita delle persone.”

(Michelle Obama)