

LA FELICITÀ come CULTURA ORGANIZZATIVA

Nel mondo del lavoro le donne si mostrano all'altezza di ogni ruolo e lottano per il riconoscimento delle proprie capacità. Spesso però nascondono la loro vera umanità, una forma di difesa per non apparire vulnerabili. L'ambiente aziendale di oggi invece richiede caratteristiche che sono proprie del carattere femminile: attitudini che possono migliorare l'attività e il vissuto di ogni squadra

di **ELGA CORICELLI**,
founder di ELEhub e co-founder
dell'associazione Ricerca Felicità

Quando parliamo di leadership femminile nel nostro paese il rischio è di incappare in luoghi comuni. È importante poter sperimentare alcune convinzioni per confermarle o modificarle. Io ho avuto la fortuna di essere parte attiva di un cambiamento epocale.

Sono nel mondo del lavoro da 30 anni e ho sempre abitato sistemi dove l'innovazione è stata parte importante del dna del business. Non posso però dire di aver visto sistemi davvero innovativi in termini di inclusione di genere, fino ad anni molto recenti. La legge 120/2011 sulle *quote rosa* ha contribuito a porre le premesse per un riequilibrio dei generi nelle società quotate e in quelle

controllate dalla pubblica amministrazione, con grandi differenze tra Nord, Centro e Sud e con cariche spesso non esecutive. Ancora oggi, quando leggo i dati relativi alle *leader* donne in Italia, alle donne imprenditrici, alle *founder* di start up al femminile, sorrido amaramente. In Italia, nel 2021, le donne ai vertici aziendali (ruolo di ceo) sono scese al 18% (dal 23% nel 2020), sotto la media dell'Eurozona che è pari al 21% e al dato medio globale, pari al 26%, mentre quelle con ruoli nel *senior management* sono salite al 29% (dal 28% nel 2020).

Sono passati molti anni, abbiamo compreso

quanta ricchezza c'è nel valorizzare la persona indipendentemente dal genere, eppure i numeri sono ancora bassissimi per ciò che riguarda le donne e il loro meritato ruolo alla guida di società. Ancora troppo basso è il numero di imprenditrici che trasformano prodotti e servizi. Dato ancora più preoccupante è che la pandemia sembra aver ulteriormente penalizzato le donne al lavoro, costringendole a una scelta tra la loro soddisfazione e crescita professionale e il loro ruolo di gestione della famiglia: nel 2021 ancora sembra si faccia fatica a conciliare vita

e lavoro, e forse parlare di questo binomio crea spaccatura e non unione tra le sfere della nostra esistenza di vita adulta.

Serve essere consapevoli delle proprie capacità

Un altro dato di riflessione che mi ha accompagnato nella mia crescita è legato al nostro paese, che sembra diviso come aree geografiche e come tipologie di business. Le donne oggi ci sono, guidano aziende anche di grandi dimensioni. Eppure

sono numericamente molto distanti dai colleghi uomini, sia in termini assoluti, sia in termini di retribuzione e crescita. Onestamente, il mio vissuto da giovanissima dirigente, *board member*, imprenditrice, *chief operating officer* di una multinazionale, non è originale, anzi, nella mia esperienza questa evoluzione è stata una costante nelle vite di amiche e colleghe. È come se una volta tuffate nel mare si imparasse a nuotare e non ci si fermasse più. Forse la fatica è proprio nel tuffarsi, nell'osar chiedere, nel darsi il permesso di stimolare all'inizio e accettare poi la sfida della leadership femminile. Quando ci si propone per ruoli apicali noi donne abbiamo la sensazione di dover rinunciare a qualcosa d'altro, di dover dimostrare sempre il nostro valore, di continuare a *surfare* sull'onda della *worklife integration*. Come se il biglietto desse diritto al viaggio ma ci dovessimo ogni giorno meritare l'arrivo alla destinazione.

Rianalizzando la mia esperienza con grande onestà devo però affermare che troppo spesso ho nascosto dietro a una maschera la mia autenticità e la mia vulnerabilità, mostrandomi diversa, più forte, più competitiva. Non ricordo che nessuno me l'abbia chiesto espressamente, piuttosto credo

di aver semplicemente immaginato un giudizio "sociale" e di essermi adeguata alle ipotetiche aspettative. Anche la recente indagine di *Osservatorio Ricerca Felicità* mostra come le donne attive italiane appaiano più felici di come in realtà si sentono, come se avessero timore di mostrare le loro vere emozioni, la vera natura, la fragilità di alcuni momenti.

La leadership ha doti femminili

Eppure, oggi sappiamo con maggiore oggettività che dietro ai talenti di persone di successo (ricerca di **Gallup**: uno studio su oltre 300mila professionisti di successo) vi sono comuni caratteristiche di pensiero, azione e comportamenti che li portano a raggiungere rapidamente i loro obiettivi. I talenti identificati dal test sono stati suddivisi in quattro aree: *esecuzione, strategia, influenza, relazione*. Queste caratteristiche sono più legate alle attitudini innate femminili. Sappiamo anche che una delle migliori qualità di un leader generativo è la capacità di accompagnare il proprio team, di sviluppare le potenzialità dei singoli, di includere e di attivare una comunicazione empatica e di promuovere capacità di coaching, anche in questo caso sono ca-

ratteristiche generative che appartengono all'universo femminile come possiamo notare grazie all'indagine *Leadership al femminile* sviluppata in collaborazione con il dipartimento di *Scienze economiche e sociali* e il *Laboratorio di economia locale* della facoltà di Economia e Giurisprudenza dell'**Università Cattolica del Sacro Cuore** sede di Piacenza.

Il vantaggio di lavorare restando se stesse

È come se noi donne avessimo un potenziale incredibile, come se fossimo perfette per il momento attuale e avessimo le caratteristiche culturali migliori per innovare ma, allo stesso tempo, come se fossimo bloccate da un sistema non sempre pronto ad accoglierci nella nostra autenticità ed empatia. Dobbiamo imparare a dialogare con il linguaggio dei bisogni esprimendo con vulnerabilità le nostre necessità e ascoltando attivamente i bisogni degli altri per costruire sistemi collaborativi, abbandonando la competitività dannosa che genera conflitti. Possiamo avere la forza di seguire il nostro *purpose*, di mostrare i nostri valori e i nostri talenti più autentici per stimolare gli altri collaboratori a fare lo stesso e allineare i valori per dare un contributo di senso per includere le ricchezze



© Chimpong - iStock

dei singoli, per promuovere l'impatto del sistema esteso.

Noi donne sappiamo essere leader positive e sappiamo promuovere la felicità come cultura organizzativa, conosciamo l'importanza del "noi", possiamo mostrare le emozioni e promuovere la gratitudine come strumento di benessere. Sappiamo quanto è importante camminare insieme, aiutare e aiutarci a includere e non a dividere. Noi donne sappiamo che possiamo gestire un'azienda e una famiglia allenando le stesse competenze e lavorando in un sistema sano dove uomini e donne viaggiano uniti, promuovendo la ricchezza della persona e non la caratteristica di genere.

