



Vai alla navigazione principale

Vai al contenuto

Vai al footer

☰ 🔍 **24 Management** Formazione



In Evidenza Criptovalute Spread BTP-Bund FTSE-MIB Petrolio

24+

Abbonati

👤 Accedi

Pubblicità

24

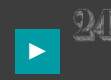
I NOSTRI VIDEO



AI e Diritto globale: Luiss forma nuovi talenti per le sfide di domani



Massimo Chiriatti: le macchine non decidono per noi



Giorgio Metta: il robot e il dato al servizio dell'uomo

📺 Servizio | **Formazione**

La cura delle persone come leva di performance e competenza manageriale

Il libro di Riccarda Zezza evidenzia come la cura, intesa come competenza, sia fondamentale per la leadership moderna

di Gianni Rusconi

3 novembre 2025



▲ Adobestock



Ascolta la versione audio dell'articolo



🕒 4' di lettura

🌐 English Version ⓘ

Loading...

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

003600



Una leva strategica capace di migliorare l'engagement dei team, di ridurre il turnover, di stimolare l'innovazione e generare un valore tangibile per le aziende: quale componente risponde a questi requisiti più del "prenderci cura" delle persone che compongono un'organizzazione? E perché il termine "cura", un tempo confinato alla sfera privata e personale, è oggi sinonimo di skill fondamentale per chi gestisce persone e aziende?

A tali quesiti prova a rispondere **Riccarda Zezza**, fondatrice e Chief Science Officer di **Lifeed**, nel suo nuovo libro edito da FrancoAngeli, "Cura", un testo che approfondisce come questo concetto sia una dote essenziale per affrontare le sfide e le complessità di un mondo del lavoro in profonda trasformazione, tra modelli in transizione e una sempre più veloce diffusione delle tecnologie digitali.

Publicità
Loading...

24

La cura, come sostiene l'autrice, non è solo gentilezza e non è neppure un gesto accessorio, bensì la vera infrastruttura del lavoro umano. E se la capacità di ascolto e di creare ambienti inclusivi sono abilità essenziali per i "nuovi" leader, molte aziende stanno già riconoscendo e valorizzando la cura come un vero e proprio asset organizzativo

Fra queste, un centinaio di realtà in Italia e all'estero hanno adottato il metodo sviluppato in Lifeed (Life Based Learning) per valorizzare le esperienze di vita come fonte di apprendimento strategico: genitorialità, caregiving e volontariato, nello specifico, non devono rimanere confinate al rango di esperienze marginali al lavoro ma considerate pratiche che permettono di allenare skill fondamentali come la resilienza, la negoziazione, l'ascolto empatico e la gestione dei conflitti.

ABBONAMENTO 1

anno di
abbonamento al
Sole a 69€! Accesso
illimitato al sito de Il
Sole 24 Ore
Scopri di più →

24

Consigli24 |

migliori consigli su
prodotti di
tecnologia, moda,
casa, cucina e tempo
libero
Scopri di più →

24

Attraversare i confini tra vita personale e professionale

Al cuore di questo metodo, come spiega Zezza, c'è il concetto di



transilienza, ovvero sia la capacità di trasferire le competenze da un contesto all'altro, attraversando i confini tra vita personale e professionale e permettendo di arricchire mutuamente queste due sfere. La prima vera sfida cui sono chiamati i manager (e in generale chi ha la responsabilità del lavoro di altre persone) è dunque quella di rendere visibili queste competenze all'insegna di una leadership più umana e al contempo capace di integrare efficienza senza rinunciare alle performance. Per raggiungere questo obiettivo serve superare le resistenze culturali comuni tra i manager (per esempio il "Non ho tempo" o il "Non fa parte del mio ruolo") e avere piena consapevolezza del fatto che cura e performance non sono in conflitto: le aziende che investono nel benessere dei propri dipendenti ottengono infatti una maggiore retention e sono maggiormente attrattive, migliorando al contempo la propria reputazione. «Non si tratta di scegliere tra numeri e persone – sottolinea ancora Zezza – perché la cura è la competenza che permette di coniugare risultati e relazioni».

Guardare a tutte le dimensioni di se stessi

Ma qual è il profilo di manager più sensibile al tema della cura come asset strategico e organizzativo? E quanto incidono età anagrafica e ruolo svolto in azienda nel farsi promotori della valorizzazione di questo concetto? A precise domande, l'autrice risponde con la propria esperienza personale. «Lavorando in questi anni con migliaia di manager, ho visto come non vi sia un profilo ideale per età o per ruolo. Nel momento in cui guardano a sé stessi attraverso tutte le dimensioni di cura che gli appartengono, ne intuiscono l'efficacia nel migliorare la propria leadership nel contesto lavorativo. Diverse ricerche – ha concluso – ci dicono che una maggiore consistenza dei comportamenti in contesti diversi aumenta l'attenzione all'etica, ma anche l'autoefficacia e il benessere». La cura, questo l'assunto di Zezza, si eleva al rango di competenza trasversale imprescindibile nel bagaglio culturale di un leader moderno perché coinvolge doti e capacità diverse e al tempo stesso comporta una presenza e una responsabilità, o per meglio dire un'intenzione di bene, che per qualche oscuro motivo si tende a volte a trascurare in ambito professionale.

Allenare la competenza della cura

Il punto è trovare il modo di "allenarla" questa competenza, facendo formazione dedicata per consolidarne i principi all'interno di un'organizzazione. «Grazie alla formazione – precisa in proposito la founder di Lifeed – il concetto di cura è passato in dieci anni dall'essere una teoria al diventare un fattore misurato con dati su oltre 70.000 lavoratori. Le persone intuiscono immediatamente la validità di questa visione, perché è già nelle loro vite, e si tratta solo di allargare lo sguardo per comprenderla». Per radicarla, invece, occorre di più e più precisamente ciò che deve cambiare è lo sguardo delle organizzazioni affinché possano vedere e misurarne il valore in luoghi nuovi, dove questo asset è già presente ma non si vede e, di conseguenza, non si attiva.

C'è infine un altro elemento che può in qualche modo compromettere la valenza della "cura" come forma di benessere dei dipendenti, ed è



L'avvento diffuso dell'**intelligenza artificiale**. Il rischio, come ha osservato Zezza, «risiede nella velocità e nel potenziamento degli stereotipi, nel rafforzamento di narrazioni parziali e iper-efficienti proprio perché incomplete. Dobbiamo decidere se il lavoro per gli esseri umani è solo una questione di input-output, e quindi sedere davanti a un computer e produrre dati, o se c'è una componente ineguagliabile nel nostro lavoro di creature senzienti che pensano in base a ciò che sentono». Oggi, dice l'autrice della "Cura", è più che mai una scelta da fare e discutere in modo esplicito.

Riproduzione riservata ©

ARGOMENTI [terapia](#) [FrancoAngeli](#) [Gianni Rodari](#) [Italia](#)**Per approfondire**

Linguaggio e cultura aziendale, come possono cambiare percezioni e stereotipi

24

Loading...

Brand connect

Loading...

I prossimi eventi24 ORE
EVENTI

Tutti gli eventi →

Newsletter

Notizie e approfondimenti sugli avvenimenti politici, economici e finanziari.

Iscriviti

I video più visti**Le foto più viste**