

Sorpresa: i papà vogliono il congedo

Sette giorni a casa dopo la nascita del bambino ai neopapà sembrano insufficienti: secondo una ricerca in corso, ne vorrebbero altri. Ma non tanti, però. Perché se è vero che qualcosa sta cambiando, c'è ancora molto da fare per arrivare alla parità tra genitori. Molte aziende ci stanno provando



Sale la percentuale dei papà che vorrebbero prolungare il congedo di paternità: ora sono il 60 per cento.

di Cristina Lacava – foto di Guillaume Lechat

Bisogna dargliene atto: le intenzioni sono buone. Oggi i neopapà ce la mettono tutta: sono maestri nel cambio del pannolino, al primo rigurgito sanno dare la pacca sulla schiena del neonato e pazienza se sbava, nessuno li batte sulla temperatura del latte nel biberon. Vogliono esserci. Ma a tempo determinato, e senza considerare nella giusta luce i bisogni delle loro compagne. È quanto emerge dalla ricerca “Lo stato della paternità in Italia” che Life Based Value, azienda HR-tech per lo sviluppo del capitale umano, sta svolgendo in Italia presso alcune azien-

de, in partnership con l'organizzazione internazionale Promundo, leader nel mondo sul tema dell'identità maschile (l'indagine è ancora in corso, per aderire maam.life/padri2020).

«Gli uomini oggi hanno desiderio di accudimento e lo dimostra il fatto che alla domanda “Quanto dovrebbe durare il congedo di paternità” per il 60 per cento rispondono due settimane/1 mese», spiega Riccarda Zezza, ceo di Life Based Value. «Ma le esigenze delle donne sono più forti: secondo il 58 per cento tra loro, i papà dovrebbero restare a casa almeno tre mesi, per essere realmente efficaci». Accontentiamoci: è **SEGUE**

Un papà ha la responsabilità di essere coinvolto nella cura emotiva

SEGUITO sì solo il 43 per cento degli uomini contro il 62 per cento delle donne. Stesse percentuali per la risposta a un'altra domanda: "Se gli uomini stessero a casa tre mesi, sarebbe più probabile che le mamme tornassero a lavorare dopo la nascita del bambino?" Anche qui, la differenza nel sì tra i due sessi è del 20 per cento.

Il confronto con le quote rosa

Secondo Fabiana Cairoli, responsabile risorse umane di Grenke Locazione, specializzata nell'affitto di strumenti e tecnologie per il business, «serve l'obbligatorietà per spingere la rivoluzione nella genitorialità, così com'è stato per le quote rosa». Per cambiare passo, e far nascere nuove famiglie con relazioni paritarie, sette giorni non bastano. «Sarebbe utile un congedo di paternità obbligatorio di un mese ma non subito, quando la mamma è insostituibile, ma quando il bambino è più grandicello e magari va inserito all'asilo nido. I papà forse sarebbero più motivati». Intanto, Grenke ha risposto al bando "Conciliamo" del Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio, che mette a disposizione 74 milioni per progetti di conciliazione famiglia-lavoro (sono arrivate un migliaio di domande, a breve si costituirà la commissione che valuterà le proposte). «Abbiamo chiesto un supporto per cinque giorni retribuiti aggiuntivi al congedo di paternità e cinque giorni aggiuntivi retribuiti per mamme e papà per l'inserimento al nido, oltre a 100 euro da sommare ai 250 mensili già previsti per le spese di asilo», continua Cairoli. «In azienda abbiamo 60 genitori di bambini tra zero e tre anni, le nostre iniziative sono a favore della famiglia a 360°. Ma serve una spinta per motivare i padri».

C'è chi si è già mosso con iniziative forti: Aviva, importante gruppo assicurativo internazionale che in Italia ha 580

Fortemente d'accordo

85% 85%

Secondo lui

Secondo lei

dipendenti, ha avviato due anni fa il "parental leave", che garantisce al papà (o comunque al secondo genitore) un'aspettativa fino a 11 mesi: i primi cinque sono retribuiti al 100 per cento dall'azienda, mentre gli ulteriori sei non sono retribuiti. Per le mamme, invece, nei sei mesi di facoltativa, oltre al 30 per cento pagato dall'Inps, Aviva aggiunge un altro 30 per cento. Risultato? «All'inizio c'era diffidenza, i papà chiedevano al massimo 2-3 settimane, temevano che stando a casa sarebbero stati penalizzati nella carriera» dice Enrico Gambardella, direttore delle Risorse umane. «Ora qualcuno inizia a chiedere cinque mesi. Sono ancora in pochi, ma è già il segno di un cambiamento. Dal punto di vista aziendale, cambia anche la prospettiva al momento delle assunzioni: uomini e donne sono pari, entrambi possono prendere il congedo, ed è giusto sia così».

LETTERA A UNA FIGLIA

"Grazie a te sono un uomo migliore"

Grazie, sei un coach perfetto, un manager innovativo, alleni la mia mente di continuo con quesiti più o meno complessi, mi stimoli nelle soluzioni con milioni di feedback, ti travesti dal peggior cliente possibile pur di testare le mie competenze. Grazie per l'empatia innata nel coinvolgermi in mille situazioni, la comunicazione non verbale molto spiccata che mi costringe all'osservazione e per le tue poche parole che amplificano la mia capacità di ascolto. Mi stai insegnando il concetto di prendersi CURA

dell'altro, e quando mi hai sfinito a fine serata mi motivi come tu sola sai fare con piccoli gesti di amore così potenti da azzerare qualsiasi fatica... Grazie per avere demolito i miei schemi mentali, per avermi fornito punti di vista completamente innovativi, grazie per essere una figlia che spende il suo prezioso tempo per farmi diventare un individuo migliore.

Papà

(L'autore ha partecipato a un master per neo genitori di Life Based Value).

Il coronavirus sta cambiando la vita quotidiana

Ma la riflessione sui tempi del lavoro e della vita si è accelerata in queste ultime settimane, con le scuole chiuse e i servizi al minimo. Molte aziende e molte famiglie hanno dovuto riorganizzarsi in fretta. I genitori sono rimasti a casa in smart working, destreggiandosi tra bambini e consegne di lavoro. La pianificazione quotidiana, quella divisione dei compiti che ai papà risultava così ostica, è entrata prepotentemente nelle loro vite. «Noi padri facciamo fatica a entrare in quest'ottica di gestione giornaliera. Anche per me, con una bambina di nove mesi, non è facile» ammette Alessandro Russo, presidente del gruppo CAP, che gestisce il servizio idrico nella città metropolitana di Milano e in altri comuni vicini. «Ma stiamo andando verso una società dove spazi personali e professionali saranno sempre più intrecciati. Il tema non è più conciliare casa/lavoro, ma conciliare la vita. Dobbiamo prendere le cose che cambiano e declinarle come servono. La tecnologia può aiutarci, e se qualche papà pensa ancora che restare a casa penalizza la carriera, sbaglia».

io