



Adesso anche lui ha una marcia in più

Più presente nell'organizzazione familiare, è motivato a sperimentare anche formule lavorative inedite pur di non vivere a margine la grande avventura della paternità
di Francesca Amé

ISTOCK

Non può esistere conciliazione tra figli e attività professionale senza condivisione degli impegni genitoriali in ambito domestico. Tante volte, sul nostro mensile, abbiamo parlato delle 'acrobazie' delle mamme che lavorano, raccontando le storie di chi si è inventata nuove professioni o nuovi stili di vita pur di non abdicare alla cura dei figli piccoli. Abbiamo poi dato voce a quelle donne - non poche - che hanno subito le conseguenze più pesanti della crisi (demansionamento, disoccupazione). Tuttavia, non bisogna cadere nell'errore di considerare il complesso tema della conciliazione tra vita privata e lavorativa come una questione "da donne". Anche i papà hanno un ruolo chiave per il raggiungimento di nuovi equilibri.

Una forte spinta al cambiamento

Basta fare un giro nei nidi, negli asili o nelle ludoteche per capire come stanno le cose: i 30-40enni di oggi sono presenze diverse dai padri della generazione precedente. Li si vede agili nel destreggiarsi tra marsupi e passeggini, partecipano ai colloqui con le educatrici o fanno la coda nella sala d'attesa del pediatra. È una generazione di padri presenti, consapevoli e partecipi. Sappiamo coinvolgerli davvero? Se lo è chiesto Piano C, il primo coworking con cobaby (spazio nido annesso a postazioni di lavoro in condivisione) - sorto a Milano cinque anni fa grazie a un'intuizione di Riccarda Zezza - è diventato un modello cui ispirarsi per vari luoghi simili in Italia. Insieme a Doxa, ha svolto un'indagine sull'identità, la gestione vita-lavoro, i modelli e i desideri dei papà italiani. **"Una genitorialità davvero condivisa rappresenta oggi l'orizzonte necessario per arrivare alla piena spartizione dei carichi familiari, per evitare la penalizzazione delle donne sul lavoro a causa della maternità, per superare l'invisibilità dei padri e soddisfare il loro legittimo desiderio di cura e di genitorialità"**, sostiene Sofia Borri, direttrice generale di Piano C, 41 anni e due figlie piccole. "È il momento di costruire un'alleanza tra tutti coloro che pensano che sia necessario superare modelli ormai stantii e disfunzionali, scardinando pregiudizi duri a morire, valorizzando la diversità nella famiglia e al lavoro e cercando di essere il più possibile inclusivi". Sì, è proprio giunto il momento. L'indagine demoscopica di Doxa ci dice che **il 70% dei papà apprezza il congedo di paternità** stabilito dalla legge di Stabilità del 2017 (vedi articolo a pag. 10) e 8 papà su 10, se potessero, sceglierebbero l'opportunità di un congedo di paternità di almeno 15 giorni. Pochi giorni, una goccia nella complessa gestione familiare, tuttavia il sintomo di un cambiamento culturale: la suddivisio-



Il nuovo padre è un genitore intenzionato a prendersi cura del figlio in prima persona e che desidera stabilire una relazione precoce con lui, sviluppando nuove competenze comunicative e relazionali

ne delle funzioni di cura dei figli piccoli è un dovere. La conciliazione è compito di entrambi, non un onere sulle spalle delle sole mamme. Dagli oltre 1.500 papà che hanno risposto a domande mirate sul valore e il significato della paternità, sono emersi altri spunti interessanti: solo 3 papà su 10, per esempio, si sentono ansiosi e preoccupati per via della genitorialità. Infatti, il 70% del campione la considera un'esperienza "molto positiva in termini di felicità, crescita personale e apertura mentale verso il futuro", come spiega Sofia Borri. Non solo: **pazienza e gestione del tempo sono le principali competenze che gli uomini dicono di aver acquisito diventando papà, seguite da una più ampia visione del futuro, capacità di problem solving, di decisione e di comunicazione.** Insomma, il motto *Maternity as a master*, la maternità è un master come recita il titolo del saggio (edito da Bur) scritto da Riccarda Zezza e Andrea Vitullo, vale anche per i padri. Nell'ultimo anno il volume ha ispirato anche un corso di formazione in varie multinazionali con sede nel nostro Paese per insegnare ai dipendenti (uomini e donne) come 'sfruttare' le competenze apprese nella gestione dei figli piccoli anche in ufficio. "Un percorso di formazione per trasformare la genitorialità in un motore di nuove energie e competenze da spendere sul lavoro", dice Riccarda Zezza.

ISTOCK

Verso formule "agili"

Le aziende hanno ormai capito che una buona conciliazione tra attività professionale e famiglia, da favorire con orari flessibili e lavoro agile (lo smart-working è stato normato dalla legge nel maggio del 2017), è un vantaggio, anche in termini di produttività. Secondo una recente indagine dell'osservatorio di Manageritalia (campione: 1200 dipendenti), lo smart-working è una realtà consolidata nel 20% delle aziende italiane e ha conquistato anche i manager più diffidenti. **"È prima di tutto un modo per coniugare la flessibilità organizzativa con le necessità del business e delle persone"**, come spiega Enrico Pedretti, direttore marketing di Manageritalia. "È la via per trovare la quadra e aumentare produttività, competitività e benessere di lavoratori e imprese". Ci sono aziende come Microsoft o Avande e molte altre nel comparto delle telecomunicazioni e informatico che usano il lavoro agile da anni, a tutti i livelli di impiego. Altre ancora, come Endered Italia (settore ticket-restaurant), che comincia proprio questa primavera (in forma volontaria e libera, dopo un accordo con i sindacati, per due giorni al mese, analogamente a quanto fa American Express nella sede di Roma). Insomma: un nuovo modo di lavorare "a misura di famiglia", flessibile negli orari e produttivo per obiettivi più che per ore passate alla scrivania, che

pare aver preso piede nel nostro Paese. Nonostante questi passi avanti, ai papà spetta di sicuro il compito non facile di tradurre nella pratica quotidiana i buoni propositi, scontrandosi talvolta con una burocrazia poco chiara e con una mentalità spesso ancora ostile al cambiamento.

"Ho usufruito dei permessi di allattamento previsti per legge nel primo anno di vita del bambino"

Simone, 38 anni, impiegato nel settore TLC, con due figlie di 2 e 4 anni

"Due ore al giorno di permesso, pagato al 100 per 100, al posto di mia moglie: una scelta per sollevare lei, lavoratrice autonoma, dalla gestione completa delle bambine che avrebbe compromesso il suo percorso professionale. Purtroppo, però, **sul sito dell'Inps il modulo per avviare la richiesta da parte dei papà non esiste:** mi sono dovuto recare, mese per mese, e per 12 volte di fila, allo sportello della mia città presentando la documentazione cartacea che ogni volta veniva protocollata. Un'enorme perdita di tempo, ma non mi sono arreso". Al lavoro non erano a conoscen-

Un esperimento introdotto di recente dalla Regione Piemonte prevede un premio per la mamma che torna al lavoro se a usufruire per qualche tempo del congedo parentale è il papà: l'importo, del valore di 400 euro, verrà erogato per ogni mese in cui lui ne fruirà, fino all'anno del bebè



È bello scoprire quanto possa essere divertente prendersi cura dei propri figli nella quotidianità

za di questa possibilità? "No, anche l'ufficio personale non ne sapeva nulla, ma non ho avuto problemi a lavorare meno ore. **Gli amici, prendendomi bonariamente in giro, mi definiscono un 'maschio femminista'**, ma io penso in tutta onestà che caricare una sola persona, nello specifico una madre lavoratrice, della cura dei figli nel primo anno di vita, sia insostenibile. Si è genitori in due!"

"Io e mia moglie siamo perfettamente intercambiabili nella gestione della bambina"



Luca Martinelli, 38 anni, giornalista, con una figlia di 2 anni e mezzo

"Io e mia moglie Marianna ci occupiamo in ugual modo di nostra figlia. Non avere dei nonni vicini,

che rappresentano il classico aiuto per tante coppie italiane nostre coetanee, può essere vissuto come un limite: per noi, invece, è una ricchezza. Ci ha imposto la ricerca di soluzioni nuove per far crescere bene la nostra famiglia". Luca, infatti, ha cambiato il suo approccio al lavoro dopo la paternità: prima dipendente di un mensile economico, ha scelto la libera professione nella comunicazione. **"La paternità è stata davvero come un master per me, anche dal punto di vista professionale: ho migliorato la capacità di organizzazione del mio tempo, sono diventato più efficace ed efficiente"**, spiega. "Devo a mia moglie, che ha vissuto la gravidanza in maniera molto consapevole, l'avermi stimolato ad accettare gli inevitabili cambiamenti, familiari e lavorativi, che ne sarebbero conseguiti. Credo che la mia generazione sia pronta per vivere tutto questo in maniera diversa da come facevano i nostri padri".

"Mia figlia mi ha insegnato a non misurarmi con il numero di ore passate al computer ma con la qualità di ciò che faccio"



Pietro Ardemagni, 42 anni, ingegnere meccanico, è consulente nel campo energetico e padre di due figli di 6 e 2 anni

"Sono uno dei 'papà di Piano C': lavoro in coworking e quando la mia prima figlia era piccola ha frequentato il nido a ore incluso nello spazio. Esperienza splendida di conciliazione, perfetta per me che faccio il consulente e che sono più slegato dagli orari rispetto a mia moglie che è dipendente". Anche Pietro ha "rivisto e corretto" il suo stile lavorativo dopo la paternità: **"I figli trasformano il tuo modo di pensare al tempo: devi imparare a ridurre le pause e i tempi morti, devi lavorare concentrato e a regime per le ore che hai a disposizione"**. Il confronto con i colleghi? "Collaboro con una società che ha il quartier generale ad Amsterdam: per loro lo smart-working, il lavoro da remoto, e la conseguente ripartizione dei compiti di cura della casa e accudimento dei figli tra i genitori sono un fatto scontato. Prima o poi ci arriveremo anche in Italia... **Ammetto che se oggi dovessi valutare altre opportunità lavorative il parametro della flessibilità oraria sarebbe centrale nella scelta:** tornare a un vecchio modello di lavoro, rigidamente full time, non mi interessa né a livello umano né professionale. Non voglio fare il papà soltanto dopo le 8 di sera".

ISTOCK