

NEWS

WELFARE

E ORA LE AZIENDE AIUTANO I PAPÀ

di Myriam Defilippi - disegno di Elisa Marzano

Congedi allungati, contributi per il nido, smart working. Le imprese iniziano a incentivare i padri lavoratori a occuparsi dei figli. Una piccola grande rivoluzione che può facilitare la vita (e la carriera) delle madri, abbattere i tabù sulla conciliazione casa-ufficio. Ed essere anche un buon investimento

Dici conciliazione lavoro-famiglia e subito pensi alle donne. Perché l'equilibrio tra gli impegni professionali e la cura di casa e figli è da sempre considerato una competenza, e un'incombenza, femminile. Ma spesso ha pesanti ricadute sulle scelte di vita: da un lato, secondo l'Ispettorato nazionale del lavoro, l'anno scorso 35.963 mamme hanno dato le dimissioni per dedicarsi alla famiglia; dall'altro, ci sono tante lavoratrici, non rilevate dalle statistiche, che devono rinunciare alla maternità perché dello stipendio non possono fare a meno. Qualcosa, lentamente, sta cambiando «grazie alle nuove norme sui congedi di paternità e alle politiche parentali promosse da alcune aziende» dice Elena Barazzetta, ricercatrice del laboratorio Percorsi di secondo welfare (secondowelfare.it) e autrice di *Genitori al lavoro. Il lavoro dei genitori* (Este). Conferma Luca Pesenti, docente di Sistemi di welfare comparati all'università Cattolica di Milano: «Non si tratta solo di fornire servizi, che pure restano cruciali, ma anche di stimolare un cambiamento culturale. Alcune società stanno iniziando a sostenere, con varie formule, i dipendenti nelle fasi di transizione della loro vita. Un passaggio entusiasmante, e al tempo stesso impegnativo, è di certo la nascita di un bambino. Promuovere un ruolo più attivo dei padri indica che la gestione figli-lavoro deve essere ricentrata. E, da compito delle donne, diventare impegno di coppia e, in generale, della società.»

I millennials vogliono un ruolo attivo in famiglia. Apripista su questo tema è stata Mellin del Gruppo Danone. «Dal 2011 abbiamo impostato una politica parentale con un occhio ai papà: diamo 10 giorni di congedo pagati al 100% e tutti i nostri neopadri ne usufruiscono» dice Sonia Malaspina, Hr director Sud Est Europa di Danone. Ma stare a casa a

CI SONO 2 TIPI DI CONGEDO

Congedo di paternità.

Un dipendente che diventa padre nel 2019 ha 5 giorni obbligatori e 1 facoltativo. Una direttiva europea di aprile fissa a 10 il numero minimo di giorni di congedo di paternità obbligatori, ma deve prima essere convertita in legge dall'Italia.

Congedo parentale.

È facoltativo, dura al massimo 11 mesi, è suddivisibile tra mamma e papà e si può usare fino ai 6 anni del figlio con stipendio ridotto al 30%. Sui 320.000 genitori che nel 2017 ne hanno usufruito, i papà (dati Inps) sono stati soltanto il 18%.



NEWS



occuparsi dei figli per un uomo non era un tabù? «Il nostro amministratore delegato, che ha 2 bimbe, incentiva l'utilizzo del congedo di paternità: anche gli uomini hanno bisogno di role model che superino gli stereotipi, tanto meglio quando l'esempio viene dall'alto» spiega Malaspina. «Teniamo poi conto del fatto che si sta affacciando una nuova generazione di padri che cerca un ruolo attivo anche in casa». È la generazione dei millennials, ben rappresentata a Talent Garden, piattaforma europea per il networking e la formazione in ambito digitale, i cui dipendenti hanno un'età media di 33 anni. «I neopapà possono occuparsi del bebè per 2 settimane. I genitori hanno la possibilità di lavorare da casa 3 giorni alla settimana fino all'ottavo mese del bambino, poi fino a 1 giorno finché il piccolo compie 3 anni» racconta Lorenzo Maternini, country manager per l'Italia di Talent Garden. «Sono fiero delle novità perché sono padre da poco e perché proprio noi in Italia siamo stati i primi a introdurre nella rete di Talent Garden».

I dipendenti soddisfatti sono più produttivi. Intendiamoci: le aziende non si muovono per filantropia. «Anche le imprese medie e piccole, oltre a quelle grandi, stanno cominciando a capire l'importanza del "people management": far sentire ai collaboratori che ci si prende cura di loro ha effetti positivi sia sulla produttività sia sui rapporti in ufficio» dice la ricercatrice Elena Barazzetta. Insomma, pensare ai lavoratori non solo come dipendenti ma anche in quanto padri e madri è un investimento. Conferma Michele Centemero, country manager di MasterCard Italia: «La promozione dell'uguaglianza di genere e l'equilibrio tra lavoro e vita privata, che da noi prevede anche 8 settimane di congedo di paternità totalmente a carico dell'azienda, sono valori fondamentali per attrarre e trattenere i migliori talenti». I congedi sono solo una delle opzioni messe in campo per i dipendenti-genitori. A questa si aggiungono interventi in denaro (per esempio, contributi per il nido), una gestione flessibile del tempo (come la promozione dello smart working) e corsi di formazione e aggiornamento per non tagliare fuori dai giochi chi resta a casa qualche mese a seguire i figli. Non a caso, "Famiglia" e "Benessere organizzativo" sono 2 delle categorie protagoniste ai Welfare Awards del 18 giugno, quando il provider di servizi Easy welfare premierà le aziende con le pratiche migliori (per stabilire i vincitori ne sono state analizzate 700). Un paniere di interventi corposo può portare a risultati tangibili: il tasso di natalità nel nostro Paese è da tempo negativo, mentre in Danone Italia cresce del 7,5%. Non solo: 4 dipendenti su 10, dal 2011, sono state promosse al rientro al lavoro dopo la maternità. E se contesti del genere, anziché oasi isolate, diventassero laboratori che contaminano altri luoghi di lavoro con le loro buone pratiche?

Questo disegno è stato realizzato da Elisa Marzano, corsista Mimaster Illustrazione 2019, durante il workshop tenuto da Lorenzo Gritti con Donna Moderna. Mimaster, presente a Milano dal 2009, è una realtà formativa internazionale dedicata alla professione dell'illustratore.