

# ESSERE PADRI, PRENDERSI CURA

Aziende e congedi

**Maddalena Cannito**

Università di Torino e Centro per la Salute del Bambino

Evento finale

4E-PARENT

28 Novembre 2024

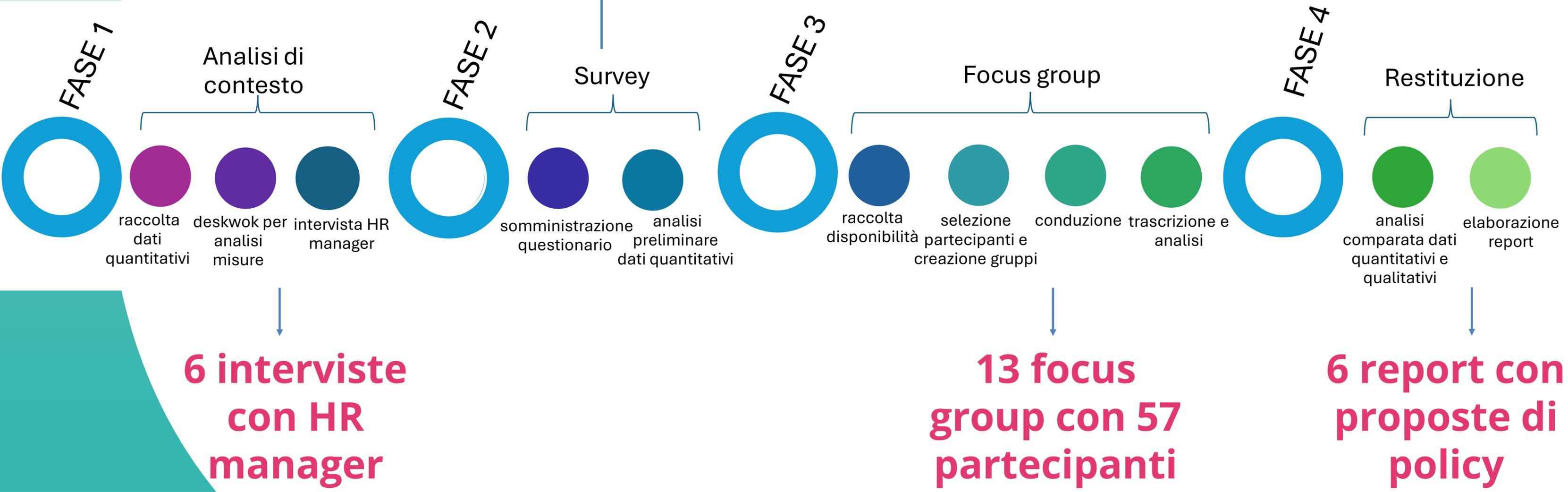
EQUAL  
ENGAGED  
EARLY  
EMPATHETIC



# Fasi di lavoro e dati



5 aziende grandi e 1 PMI del Nord Italia (ma con sedi su tutto il territorio)



# Il questionario quantitativo

EQUAL  
ENGAGED  
EARLY  
EMPATHETIC



## 8 sezioni

1. **Conciliazione famiglia-lavoro e lavoro-famiglia ed interferenze**
2. Quattro fattori - vincoli e opportunità - al work-life balance (servizi, mobilità, supporto della rete familiare, ambiente di lavoro)
3. **Fattori legati all'ambiente di lavoro**
4. **Conoscenza politiche di welfare aziendale**
5. **Soddisfazione e ricadute politiche di welfare aziendale su benessere**
6. Bisogni di conciliazione
7. **Aree di miglioramento nell'offerta di politiche aziendale**
8. **Informazioni sociodemografiche e opinioni sulla attuale e futura configurazione della normativa in materia di congedi**

# Il profilo dei e delle rispondenti

**1.023** questionari  
raccolti



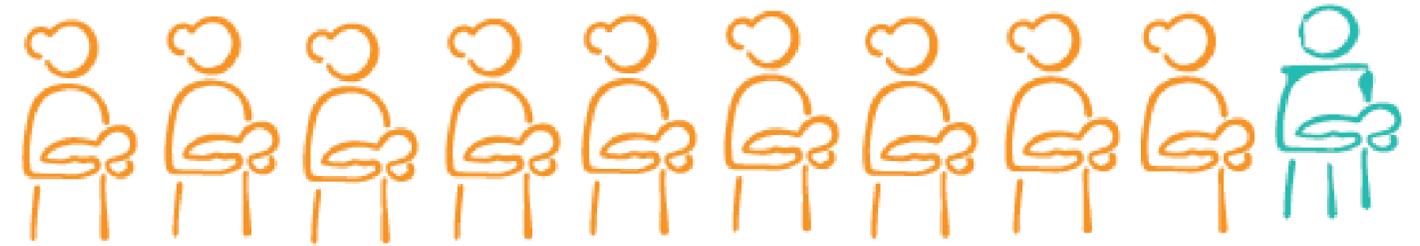
**207** madri e **418**  
padri da tutte le  
regioni italiane

- ✓ Nord Italia
- ✓ Istruzione alta
- ✓ Età mediana: 42 uomini, 38 donne

# Uso congedi parentali

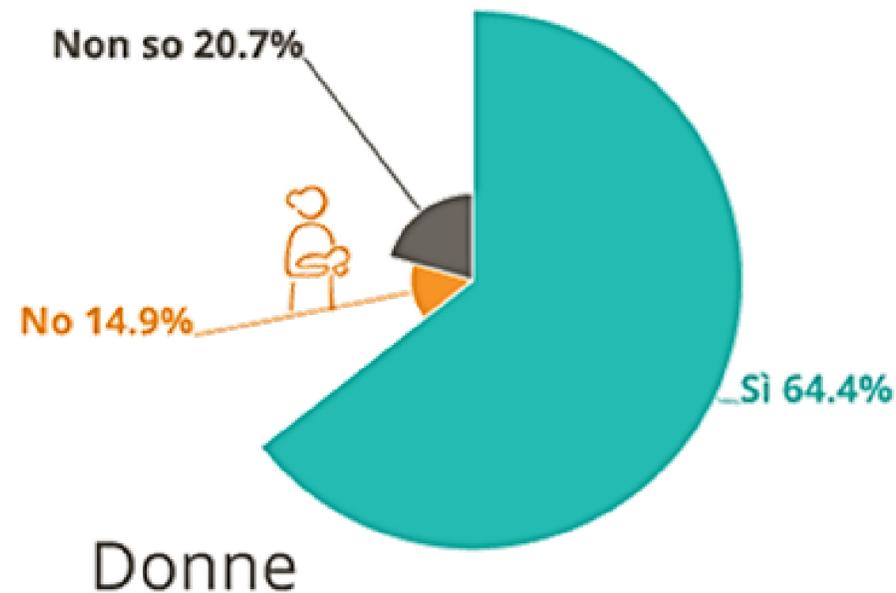
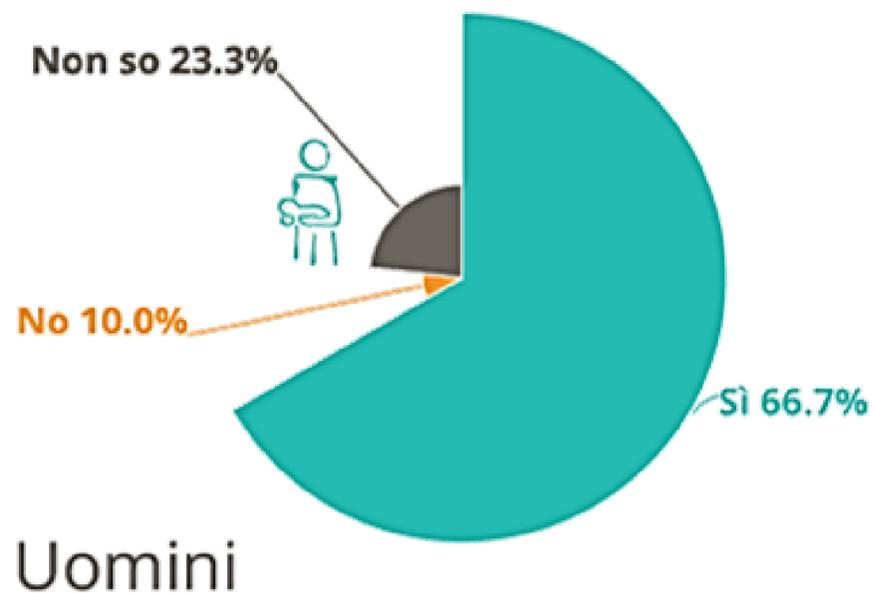


**59%** delle madri e **36%** dei padri rispondenti ne hanno fatto uso



**Giorni utilizzati:**  
**90** madri e **10** padri

Se fossero stati meglio retribuiti ne avresti presi di più?



**2/3 dei rispondenti** dichiarano che ne avrebbero presi di più se fossero stati meglio retribuiti e che gli uomini triplicherebbero il numero di giorni che attualmente utilizzano in media arrivando a ben **30 giorni**

# Uso dei congedi di paternità



**Solo il 45%** dei padri rispondenti ne ha fatto uso



**OBBLIGATORIETÀ**



**RICONOSCIMENTO RUOLO PATERNO**



**CONOSCENZA NORMATIVA**

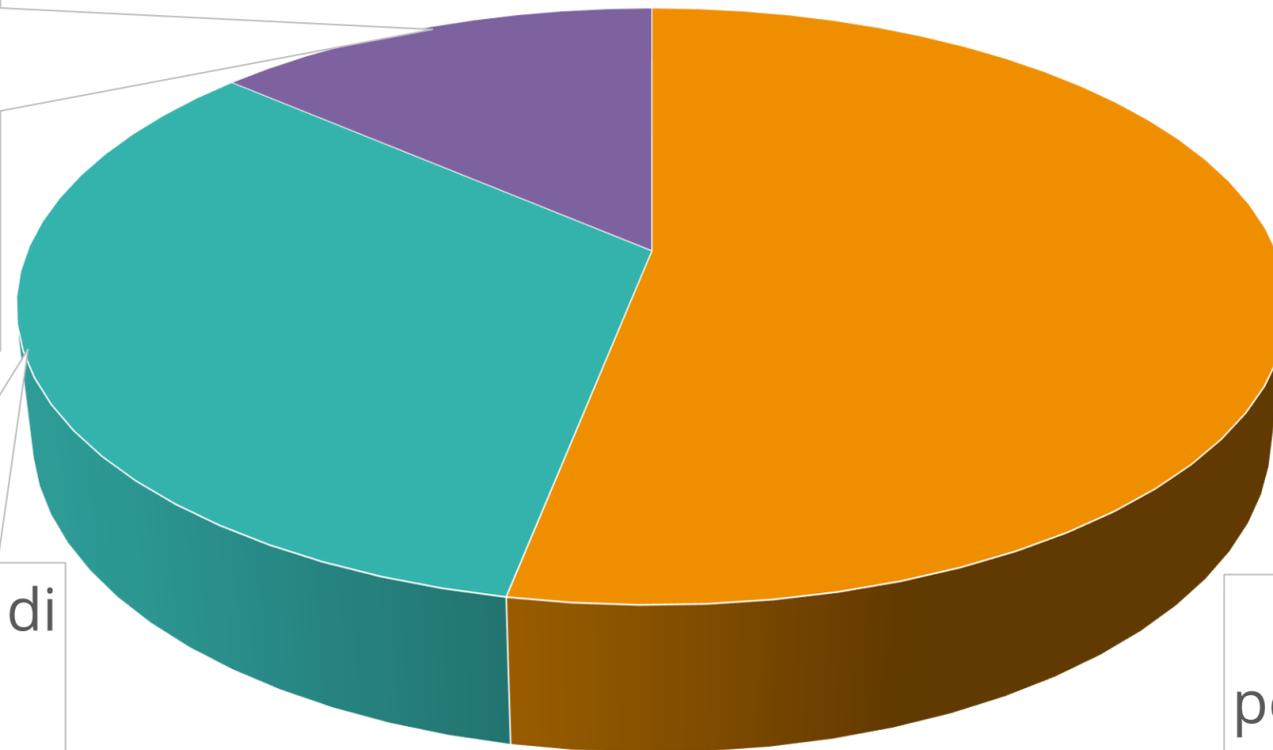


**RUOLO AMBIENTI DI LAVORO**

in misura minore  
MA le aziende partecipanti sono family friendly

Temevo che mi avrebbe creato problemi sul posto di lavoro  
**14%**

Non sapevo di poterli utilizzare  
**33%**



Non serviva perché c'era la mia partner a casa  
**53%**

# Opinioni su congedi parentali e bisogni di conciliazione



- ✓ **Largo consenso rispetto al principio del congedo paritetico**
- ✓ **Desiderio di sentirsi più liberi/e di esprimere esigenze di conciliazione sul luogo di lavoro**
- ✓ **Desiderio di formazione per manager/supervisor in merito alla conciliazione (anche dei padri)**
- ✓ **Richiesta di rispetto degli orari standard di lavoro**

85,2%

74,8%

71,8%

63,2%

92,1%

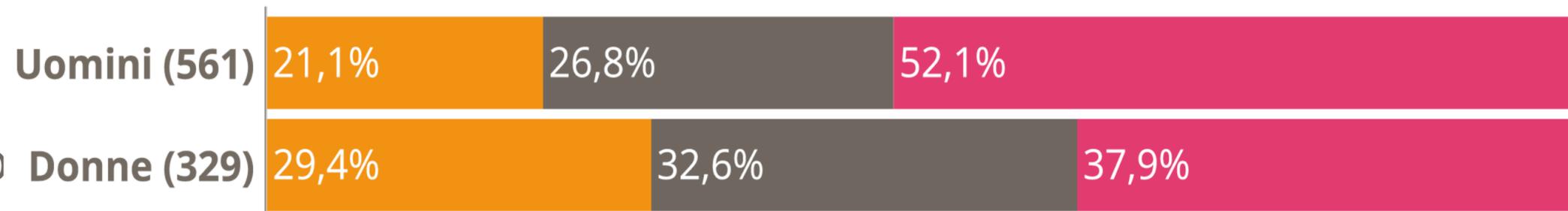
85%

91,3%

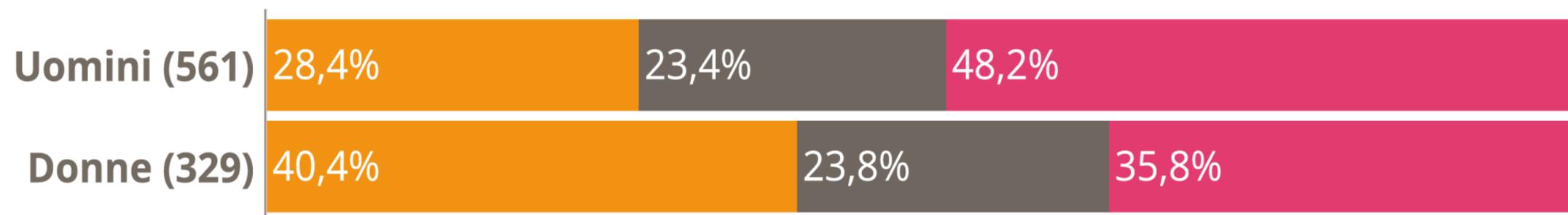
97,2%



Devo spesso cambiare i miei piani con la famiglia a causa degli obblighi che il mio lavoro mi impone



Credo che il settore in cui opera la mia azienda richieda un impegno molto intensivo e costante che favorisce i conflitti tra lavoro, vita privata e famiglia



■ **Disaccordo**
■ **Neutro**
■ **Accordo**

# Le interviste e i focus group

EQUAL  
ENGAGED  
EARLY  
EMPATHETIC

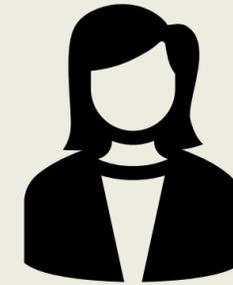
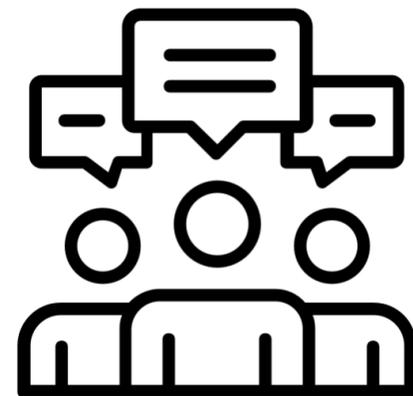


# Il profilo dei e delle partecipanti

**6 interviste**



**13 focus group**



**3 donne e 3 uomini**  
**HR manager**



**57 partecipanti**  
**31 donne e 26 uomini**

# Le fratture generazionali

## Il valore del tempo

Adesso noi stiamo facendo per esempio molta fatica a assumere dei candidati giovani, non per i soldi, ma perché «avete una policy smart working troppo rigida», «non mi va, mi sento ingabbiato»...[...]. [La questione dei valori aziendali è] molto interessante perché rischiamo di toccare proprio un tema dove i giovani probabilmente non si riconoscono. Allora noi nasciamo con un'impronta di un imprenditore che ha agito guidato dal profitto [...], per lui un valore fondante è il cliente, il business, il profitto [...]. La difficoltà nostra adesso secondo me è trovare degli altri valori che facciano presa e che riescano a unire comunque una generazione di cinquantenni con una generazione di ventiduenni (HR manager, azienda 1)

## Il ruolo del/la responsabile

Zeno: Nell'unità dov'ero prima ad esempio, il responsabile non vedeva tanto di buon occhio neanche lo smart working [...] invece nell'unità dove sono adesso [...] anche i giorni di genitorialità li posso prendere tranquillamente senza avere l'ansia di dire "mi sto prendendo un giorno in più", di sbagliare [...].

Tito: Al momento poi, sì, sicuramente ci sono dei responsabili ancora in azienda che hanno insomma una vecchia mentalità, se così vogliamo dire; quindi, che ci tengono di più alla presenza [...]. Detto questo è tutto relativo, ho detto io fortunatamente ho un responsabile che mi permette, con cui ragioniamo per risultati, cioè, dobbiamo portare a termine quel task quindi tu lo pianifichi, pianifichi il tuo tempo e pianifichi come farlo quel progetto [focus group 2, azienda 4]

Papà 2: Purtroppo abbiamo, cioè il punto, secondo me importante, che è uscito subito, è che il tema della genitorialità è in qualche modo legato anche alla percezione che ha il proprio responsabile su questo tema e questo non può essere così, cioè non può essere una variabile che determina il tuo percorso di genitorialità, semmai è il contrario, ma io non posso dipendere dal mio responsabile e da quanto si sente umano lui a concedermi delle ore, a concedermi della flessibilità. [focus group 2, azienda 3]

# Le esperienze di genitorialità in azienda e i ritmi di lavoro

Gualtiero: Allora far capire che non devi mettermi una riunione alle 07:00 pm, cioè una difficoltà atroce, atroce [...]. Il fatto di far capire che magari due giorni a settimana vai a prendere tu il bimbo al nido o gli altri due giorni tua moglie e quindi ti stacchi un'ora per prenderlo [...] cioè tutte queste cose una difficoltà incredibile.

Elia: Se posso aggiungere a quello che dice Gualtiero, il fatto di lavorare in smart working è come se avesse sdoganato la disponibilità continua e costante, ti guardo sull'agenda, vedo che c'è un buco e ti metto una riunione [...]. Queste cose accadono e sono un po' la quotidianità e credo di interpretare un po' lo spirito di tutti, sappiamo tutti che lavoriamo, lavoriamo in un'azienda di [settore azienda] e quindi si fa anche l'una di notte, [...] però il fatto che non ci siano proprio alcune regole, alcune cose che dicono chiaramente anche come, perché se lo lasciamo al buon senso...

[focus group 1, azienda 1]

Papà 4: Cosa vedo mancare vedo mancare da parte di colleghi, ecco, in totale trasparenza, che magari la famiglia non la hanno [...], veramente dediti al lavoro, però ecco, vedo che chi non vive questa dimensione [manda] mail a tutte le ore, richieste a tutte le ore, ecco, diciamo che questo, secondo me, è un po' quello che manca [...] , a volte anche con litigate perché a volte la sera sei ancora davanti al PC, alle 7, insomma ben oltre rispetto all'orario lavorativo. [...]

Papà 5: Nella mia area, il lavoro c'è sempre, è sempre tanto, si corre sempre, si rincorre sempre il budget, eccetera eccetera, quindi questo per sintetizzare che si lavora tanto, si è sempre lavorato tanto, non c'è mai stato, diciamo un work-life balance [...] sembrerebbe che per quello che facciamo noi o lo fai al 150% o è difficile farlo a una percentuale più bassa.

Mamma 6: Ma questo lo posso dire anch'io, eh, anch'io sono in una funzione di business e anch'io mi sento di dire che dove sto io non è un posto per genitori, tantomeno il fatto è che la mia, la realtà dove sto io è una realtà prettamente, cioè maschile.

[focus group 3, azienda 4]

Papà 3: Io non me la son sentita, non ce l'ho fatta a prendere 10 giorni consecutivi, proprio perché allora la pressione era troppo comunque troppo alta, io non ce l'ho fatta, questo è...ma non dall'azienda, non dal mio capo, ma proprio dalla, dalla mole di lavoro. [Focus group 2, azienda 3]

# Genitorialità e carriera sono incompatibili?

Milo: Credo che per far carriera uno si debba impegnare tanto, investire tanto tempo, [...] mi sembra ipocrita, a mio avviso dire “non influisce niente sulla carriera essere un padre o una madre presente”, perché, cioè, dipende quanto vuoi essere presente, quanta carriera vuoi fare. [...] Non vedo discriminazione rispetto a chi è genitore, ma proprio in termini di impegno che uno ci mette [focus group 1, azienda 4]

Iside: A me una cosa che mi ha fatto sorridere, ma perché quel giorno si vede avevo la luna giusta, è stata, la domanda: «Ma tu hai bisogno di part-time?», «Eh sì, ho due figli piccoli». Mi han risposto: «Mi raccomando, perché noi abbiamo bisogno capire tu cosa vuoi fare da grande». Cioè che era o la mamma, la famiglia e part-time o la carriera [focus group 1, azienda 6]

# Grazie per l'attenzione

## **Per informazioni:**

Maddalena Cannito

[maddalena.cannito@unito.it](mailto:maddalena.cannito@unito.it)

Mara Piasentin

[mara.piasentin@csbonlus.org](mailto:mara.piasentin@csbonlus.org)