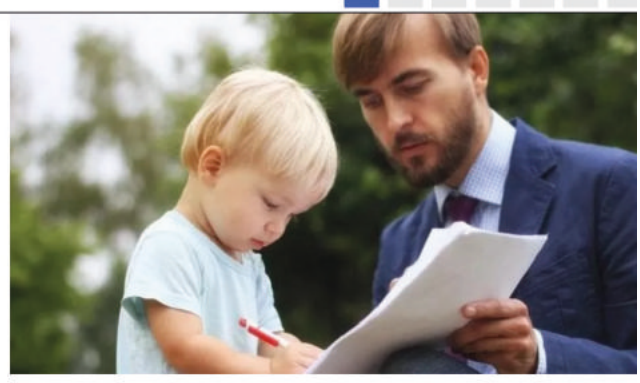
R CONTENUTO PER GLI ABBONATI PREMIUM

Manageritalia, l'85% dei padri under 45 vorrebbe il congedo parentale obbligatorio



di Rosaria Amato

Una quota che, per quanto riferita solo ai manager, è più alta dell'83% rilevato tra le donne

31 GENNAIO 2024 ALLE 07:49

2 MINUTI DI LETTURA

ROMA – I **manager** vorrebbero avere la possibilità di occuparsi maggiormente dei **figli**. E per i giovani avere tempo da dedicare ai propri bambini è anche più importante che per le loro compagne: l'85% dei manager under 40, emerge da un'indagine di **Manageritalia**, con la collaborazione tecnica di **Ipsos**, vorrebbe che il congedo di paternità fosse obbligatorio, una percentuale più alta di quella femminile, che si ferma poco più sotto, all'83%.

Mentre se si guarda alla generalità del campione, che include naturalmente anche uomini più anziani, la percentuale scende al 61%.

Anche per chi gestisce un'azienda la paternità è una faccenda seria: è opinione comune tra i manager che, per favorire la condivisione dei compiti tra i genitori, le aziende dovrebbero impegnarsi maggiormente fornendo servizi di assistenza all'infanzia sul luogo di lavoro (49% per gli uomini, 44% per le donne), promuovere politiche di flessibilità con il lavoro da casa (34% uomini, 29% donne) e ampliare il congedo di paternità retribuito (20% e 25%).

Un'esigenza di cui la stessa Manageritalia si è fatta promotrice attraverso il programma "Un fiocco in azienda", iniziative e progetti che hanno prodotto miglioramenti significativi nel clima aziendale e nel giusto equilibrio tra genitorialità e carriera, per entrambi i genitori. "L'obiettivo principale è rendere la nascita un momento felice per l'intera l'azienda, non solo per le mamme e i papà", spiega **Luisa Quarta**, coordinatrice del Gruppo Donne Manager di Manageritalia Lombardia e Nazionale.

Ma i progetti per il reinserimento delle donne dopo la maternità e il sostegno agli uomini che vogliono dedicare più tempo ai figli, anche sacrificando un po' il tempo sul lavoro, sono molti, e sono sempre di più le aziende che li adottano. **Sonia Zappitelli**, per esempio, una giovane madre che si era licenziata dopo la nascita del primo figlio, con la sua startup "La Luna del Grano" si occupa proprio di varare progetti di questo tipo, su misura per le aziende, che vengono adottati dagli uffici del personale. L'azienda presenterà all'inizio di marzo al Talent Garden a Milano, con la sponsorship di Google, i progetti ritagliati su misura per Martini e Segafredo.

Permettere anche ai padri di occuparsi dei figli significa anche non penalizzare le lavoratrici madri, in termini di opportunità di carriera. Anche questo è un aspetto importante che emerge dall'indagine di Manageritalia: il 78% dei manager intervistati considera la parità di genere un problema reale, ma sono soprattutto i giovani ad essere sensibili a questo tema. Infatti nella media del campione si raggiunge solo il 18% degli uomini e il 38% delle donne, ma se si guarda agli under 45 la percentuale invece raggiunge l'80%.

C'è però una forte linea divisoria tra uomini e donne: per i primi la parità di trattamento e di opportunità di carriera si potrebbe raggiungere con interventi e strumenti concreti, mentre per le donne c'è una questione culturale ben difficile da superare. A garantire maggiori opportunità agli uomini, (secondo gli uomini) la maggiore flessibilità per spostamenti e orari di lavoro (51% contro il 34% delle donne) e le maggiori assenze delle donne perché impegnate con figli e anziani (46% contro il 36% delle donne), ma anche la tendenza a favorire carriere maschili (45% contro il 39% delle donne), e la valorizzazione maggiormente attribuita agli uomini (43% contro il 41% delle donne).
Per le donne invece il pregiudizio sociale che vede gli uomini come più adatti a ricoprire ruoli di alto livello (46% contro il 36% degli uomini) è al primo posto. E conta anche la tendenza delle donne a sminuirsi o non pensare di essere all'altezza, e il non richiedere quanto gli uomini aumenti di stipendio e avanzamenti di carriera, ci sono opinioni molto diverse (rispettivamente 39 e 28% per le donne contro 16 e 12% degli uomini).

In ogni caso, si tratta di ostacoli che non possono essere superati senza uno sforzo organizzativo anche da parte delle aziende, osserva **Mario Mantovani**, presidente Manageritalia: "La politica deve di certo fare la sua parte e le leggi servono per fare cultura, ma è il mondo del lavoro che deve muoversi. Una nuova organizzazione del lavoro che grazie a nuove tecnologie, nuovi tempi, luoghi e modi di lavorare e collaborare, aumenti il benessere e la produttività delle persone e la competitività delle aziende è ormai irrimandabile".