

Cambiano i pannolini e accompagnano i figli a scuola. I nuovi padri stanno rivoluzionando la famiglia. E in Francia le aziende li agevolano

Il papà perfetto

DAL NOSTRO INVIATO
ANAIS GINORI

A Parigi, settembre, quando le scuole stavano per riaprire, il direttore di Ernst&Young France ha inviato una email ai suoi dipendenti. «So che domani sarà un giorno importante per voi che siete padri. Sentitevi perciò autorizzati ad arrivare più tardi e andar via prima dall'ufficio, così da poter essere vicini alle vostre famiglie». Un pazzo? Un eroe? O forse solo un buon manager? È ormai una rivoluzione in corso, fatta di piccole attenzioni e trasformazioni un tempo impensabili. Come Stéphane Longrais, dipendente di Renault, che per tre giorni a settimana lavora da casa, sbrigando anche le faccende domestiche. Oppure Bertrand Muller, del gruppo Areva, passato al part-time nel primo anno dopo la nascita del figlio, e Laurent Charon che ha ottenuto dalla compagnia telefonica Sfr di stare con i figli ogni mercoledì, recuperando in altri momenti le ore perse. Anche loro degli eccentrici, dei fannulloni mascherati?

«Sono pionieri, un'avanguardia che ci dimostra che anche per gli uomini è possibile conciliare un serio impegno professionale con la vita di famiglia» racconta Jerome Ballarin, presidente dell'Observatoire de la parentalité en entreprise che ha raccolto alcuni casi emblematici di impiegati e dirigenti al confine tra vecchi archetipi famigliari e nuovi sistemi produttivi.

Due anni fa, insieme con sindacati e Confindustria francese, Ballarin ha fatto approvare una Carta per valorizzare la paternità nei luoghi di lavoro. Da allora ci sono state 350 società che hanno aderito. A ognuna è stato dato un bollino. Aziende "papà-compatibili" ironizza il direttore dell'Osservatorio. Nel suo ultimo rapporto, appena pubblicato, Ballarin ha stilato un primo consuntivo delle "best practices" realizzate nelle diverse imprese, presentando al governo un decalogo per generalizzare le misure di aiuto ai padri lavoratori. Dai congedi parentali equamente divisi tra

uomo e donna, ai permessi per poter partecipare ai corsi preparto. Lo studio propone anche misure simboliche come l'istituzione di un "giovedì dei papà", un giorno a settimana in cui anticipare l'uscita dall'ufficio per accudire la prole.

«Un padre che riduce ogni tanto il tempo di lavoro per stare con i figli non deve più essere guardato come un tipo strano» spiega Ballarin. Un cambio di mentalità ancora difficile da accettare. La Francia è uno dei paesi europei con il più alto tasso di occupazione femminile in Europa, quasi il 70%. Ma negli ultimi dieci anni, il tempo dedicato dai padri alla cura dei figli e alle occupazioni domestiche non è aumentato neanche di un minuto. Uno squilibrio clamoroso. Il periodo di assenza dal lavoro previsto per il parto è di 16 settimane per le donne e di soli 11 giorni per gli uomini. «Eppure c'è una nuova generazione di uomini che prova un forte desiderio di paternità». Nei sondaggi che sono alla base del rapporto la voglia di crearsi una famiglia è al primo posto delle priorità tra chi ha meno di trent'anni, davanti all'esigenza di trovare un lavoro, guadagnare soldi, frequentare gli amici. Resistono invece i pregiudizi, immarcescibili all'interno delle imprese e del management. Durante un incontro che si è svolto a dicembre, Ballarin ha incontrato padri che raccontano le battute dei colleghi quando devono andare all'appuntamento con il pediatra o al colloquio con le maestre. Ci sono dirigenti che non hanno confessato di non aver preso il congedo parentale che era dovuto nel timore di perdere autorevolezza. «Mentre una donna che accorcia il periodo di maternità è malvista — commenta l'autore del rapporto — sembra naturale che un padre si presenti in ufficio pochi giorni dopo la nascita del figlio».

Troppo spesso l'organizzazione aziendale non riesce a tenere conto di una società che si è evoluta, in cui molti genitori hanno entrambi un impiego. Le diffi-

coltà dei padri lavoratori aumentano nei casi di coppie divorziate, con l'affidamento congiunto dei figli. «Siamo in un sistema economico e produttivo che non è umanamente sostenibile, basato su una doppia discriminazione» sostiene lo studio francese. Il 50% delle donne subisce un rallentamento di carriera dopo la nascita del figlio, contro appena il 20% degli uomini. «Giusto combattere gli stereotipi di cui sono vittime le madri ma la soluzione passa attraverso un riequilibrio in favore dei padri» aggiunge Ballarin che ha lanciato nel 2009 il Family Day nelle aziende. Il primo mercoledì di giugno i figli dei dipendenti vengono in ufficio e partecipano ad attività con degli animatori. Hanno aderito gruppi francesi come L'Oréal, Gouporama, Ppr, Alcatel. Lo studio presenta altre iniziative che hanno avuto un impatto positivo. Ad esempio, l'organizzazione di corsi di puericultura organizzati da Ernst&Young e Bayer, il numero verde per l'assistenza ai genitori di Dell. «Nessuna azienda può più chiamarsi fuori da questo cambiamento sociale» spiega Ballarin che lancia una domanda provocatoria. Perché in Francia andare via dal lavoro dopo le 19 è un segno di forte impegno professionale mentre nei paesi anglosassoni e scandinavi è una prova di inefficienza? È la vecchia logica del "presenzialismo" che premia le ore passate in ufficio e non il raggiungimento degli obiettivi. Qualche manager illuminato lo capirà? Ballarin è convinto che non ci sia alternativa. «L'emancipazione delle donne sul lavoro, quella degli uomini in famiglia» conclude, citando un proverbio svedese. Un po' più a sud del continente europeo, la rivoluzione è solo all'inizio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Oltre 300 aziende hanno aderito a una Carta per valorizzare la paternità sul lavoro

Congedi, permessi e giorni liberi in Francia la rivoluzione è iniziata