



Silvia Da Dalt, educatrice socio-pedagogica: fino a 5 mesi il piccolo ha bisogno della figura materna, ma la presenza non va intesa come "rigidità nevrotica". Fondamentale sostenere una donna che lavora

Tra casa e ufficio: l'equilibrio fragile

PAOLA MOLteni

Donne, lavoro, natalità. È su questi tre fattori che si gioca la sfida per la sostenibilità sociale ed economica del Paese. Una meta ancora lontana per l'Italia, fanalino di coda in Europa sul fronte dell'occupazione femminile come su quello delle nascite. A ricordarlo è la ricerca che Fondazione Gi Group e Gi Group Holding hanno presentato di recente a Milano insieme a Valore D, prima associazione di imprese in Italia che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva.

Uno studio unico, che mette a confronto sei diverse nazioni europee - Italia, Francia, Germania, Paesi Bassi, Spagna e Svezia - e contemporaneamente raccoglie le voci delle imprese, dalle grandi multinazionali alle aziende medie e piccole. Sì, perché è proprio il mondo imprenditoriale che oggi può fare la differenza nel promuovere un cambiamento sociale ed economico, a cominciare dalla realizzazione di tutte quelle iniziative che sostengano non solo l'occupazione delle donne ma anche la valorizzazione della genitorialità. Buone prassi che vanno dalla condivisione dei carichi di cura alle misure di welfare aziendale, che si stanno rapidamente diffondendo. Sono i dati della ricerca a confermarlo. Due grandi aziende su tre (60%), per esempio, sono impegnate in attività di informazione sull'esistenza del congedo di paternità obbligatorio, rispetto al 46% delle piccole aziende. Che però sono quelle maggiormente impegnate nell'estendere la durata del congedo di paternità (29,8%) in confronto a quelle di grandi dimensioni (26,0%). Altrettanto condivisa l'intenzione di implementare nidi aziendali o convenzioni con asili nidi sul territorio. Su questo fronte si attiva il 31,1% delle piccole e medie imprese e il 32,9% delle grandi.

Fin qui le buone notizie. Le note dolenti arrivano quando si passa ad analizzare il contesto reale di casa nostra, fatto di luci e ombre. Rispetto alle nazioni comprese nella rilevazione, l'Italia è l'ultima, per numero di coppie con figli da 0 a 14 anni, dove lavorano entrambi i partner (51,1%). Situazione che si presenta invece nel 63,2% dei casi in Spagna, nel 69% in Germania, nel 69,2% in Francia, nel 78% in Olanda e nel 78,9% in Svezia.

Una sproporzione che emerge più chiaramente a proposito dell'inattività femminile, ambito in cui il Belpaese presenta il tasso più alto in Europa, 31%, contro la media dell'Ue del 18,2%. Abbiamo poi la più ampia quota di donne che lavora in part-time involontario, il 51,7% rispetto al 19,6% della media europea. A dirla lunga sul gap sono i numeri che riguardano le dimissioni: sulle oltre 70 mila richieste avanzate nel 2022 ben il 75,4% è stato presentato dalle donne e solo il 24,6% dagli uomini. E a motivare la grande prevalenza delle domande da parte delle lavoratrici (41,7%) è risultata la difficoltà di conciliazione a causa della mancanza di servizi per la cura dei figli.

L'Italia poi, svela lo studio, è anche il Paese in cui è maggiormente radicata una cultura basata sulle differenze di genere, quello in cui emerge la più alta percentuale di accordo con l'affermazione per cui «se c'è poco lavoro è giusto vada data priorità agli uomini» (25,4% rispetto a una media Ue dell'11,4%). Al contrario, i modelli culturali più virtuosi si trovano nei Paesi Bassi e in Svezia, in disaccordo con questa visione nell'ordine degli 80-90 punti percentuali.

Che il nostro sia un Paese dominato dagli stereotipi lo confermano i risultati della World Values Survey (WVS), un'ampia indagine condotta ogni 5 anni su 100 nazioni. Dalla ricerca emerge che il nostro è l'unico Paese in cui più di metà dei rispondenti (54,1%) pensa che

L'Italia resta fanalino di coda in Europa per quanto riguarda il numero di famiglie con figli (0-14 anni) in cui i genitori sono entrambi occupati full-time. L'idea di fondo: «Una madre che lavora danneggia i figli piccoli»

«una madre che lavora danneggia i figli in età prescolare» (contro una media Ue del 30%). Ma da un punto di vista pedagogico è vero che l'assenza della mamma, per diverse ore della giornata, potrebbe creare reali disagi

nello sviluppo di un piccolo? «È la scienza a dirci che la presenza materna è indispensabile per la crescita di un bambino, soprattutto nei suoi primi mesi di vita», chiarisce Silvia Da Dalt, educatrice profes-

sionale socio-pedagogica, autrice del testo *L'attaccamento sicuro* da poco pubblicato dalle Edizioni San Paolo. «Una teoria nata negli anni Sessanta dallo psicoanalista inglese John Bowlby, che studia proprio la relazione tra la

madre e il bambino e permette di capire in che modo il legame che si instaura tra i due è in grado di influenzare lo sviluppo affettivo e sociale del piccolo».

L'educatrice spiega che in base all'accudimento materno il bambino matura un particolare stile di attaccamento che, in estrema sintesi, può essere definito come sicuro o insicuro, dal quale dipenderà il suo equilibrio affettivo e il suo modo di relazionarsi agli altri.

«Una madre attenta a percepire e interpretare correttamente le richieste del figlio saprà trasmettere quell'attaccamento sicuro che rappresenterà sempre per lui un fattore di protezione emotiva. Detto questo - precisa l'esperta - la presenza della mamma non va intesa con rigidità nevrotica. Il piccolo ha assolutamente bisogno del cosiddetto "materno", una cura sensibile e costante che comunque non deve necessariamente venire da un'unica presenza. A fornirgliela può essere anche un altro caregiver che si affianchi alla mamma: il papà, la nonna, anche la baby sitter. A patto però che l'accudimento da parte di più figure sia coerente, altrimenti il bambino potrebbe confondersi e il suo sviluppo risentirne».

L'autrice precisa poi che «tra i 12 e i 18 mesi, una volta instaurato il legame di attaccamento, il bambino è pronto a staccarsi perché avrà ormai raggiunto la capacità di separarsi senza disagi dalla figura di attaccamento». Ma il dato più importante da tenere presente è un altro: «I primi 5 mesi dopo il parto invece sono delicati e importanti», fa presente l'esperta. «La madre che lavora deve poter contare sulla massima flessibilità. Occorre quindi che lo Stato aiuti le aziende a prevedere misure che le consentano di lavorare da casa, o di fare affidamento su asili nidi aziendali. Ricordiamoci: sostenere una donna che diventa madre non significa solo realizzare il suo benessere e quello del figlio, ma - conclude Silvia Da Dalt - anche contribuire concretamente a una società più sostenibile».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Servizi inadeguati per i figli. Così il 41,7% delle donne ha motivato l'addio al lavoro (50mila nel 2022)

51,1%
Genitori in Italia che lavorano entrambi con figli da 0 a 14 anni. Siamo il Paese europeo con il dato più basso in Europa (fonte: Gi Group)

78,9%
Genitori in Svezia che lavorano entrambi con figli da 0 a 14 anni. Risultati migliori dell'Italia anche in Olanda (78%); Francia (69,2); Germania (69)

31%
Donne inattive sul mercato del lavoro in Italia (media europea 18%). In Italia si registra anche il dato più alto per il part-time femminile (51,7)

54,1%
Italiani convinti che «una madre che lavora danneggia i figli piccoli» (media europea 30%). Quello italiano è il dato più elevato in Europa

I PROGETTI DI SOSTEGNO FAMILY FRIENDLY

«Il master per aiutare i genitori noi lo facciamo qui in azienda»

Otto settimane di congedo retribuito ai dipendenti con bambini nati o adottati dopo il 1 gennaio 2024. È quanto offre la Henkel Italia



Alberto Moschetti, direttore Human Resources di Henkel Italia

Flessibilità e sostegno sono le chiavi di una grande transizione organizzativa avviata da Henkel Italia per contribuire a diffondere una nuova cultura della maternità e della genitorialità in azienda. A informare sulle iniziative intraprese e i valori che le ispirano è Alberto Moschetti, direttore *Human Resources* della società. «Henkel ha introdotto a livello globale delle nuove linee guida, offrendo 8 settimane di congedo retribuito al

100% ai dipendenti con bambine e bambini nati o adottati dopo il 1° gennaio 2024. Il programma vuole dare ai neogenitori l'opportunità di condividere la cura e l'accudimento dei figli, promuovendo un nuovo modello di genitorialità. Le linee guida valgono per tutti i dipendenti nel mondo, anche nei Paesi in cui l'astensione dal lavoro è prevista solo per le madri o i caregiver principali, e vengono attuate tenendo conto delle leggi locali. In Italia si traducono nell'estensione del

congedo parentale per i neopapà o i secondi caregiver con potestà genitoriale, che era stato già portato a 20 giorni lavorativi e ora può arrivare fino a 8 settimane retribuite al 100%, da utilizzare entro il primo anno dalla nascita o adozione del figlio. Restano invece invariati i termini del congedo di maternità, che nel nostro Paese ha già una durata superiore a quella fissata dalle linee guida Henkel. Oltre all'estensione del congedo parentale offriamo ai dipendenti la possibilità di avere un orario di lavoro flessibile e di usufruire di vari tipi di agevolazioni e contributi a favore dei figli».

Ma insieme all'estensione dei programmi di congedo parentale, l'azienda ha attivato strumenti di formazione e di supporto rivolti non solo alle mamme ma anche ai papà. «A cominciare dalla piattaforma "Mastergenitori" un tool digitale che prima si chiamava "Mastermamma" e che abbiamo deciso di ripensare affinché fosse fruibile da entrambi i genitori», precisa il responsabile. «Si tratta di una piattaforma sviluppata da un team di

medici e professionisti autorevoli. I dipendenti Henkel possono accedere gratuitamente per frequentare corsi online sulle varie fasi di crescita dei figli, rafforzando le loro competenze genitoriali, e per trovare risposte ai dubbi più comuni in fatto di salute, relazione, cura e benessere dell'intera famiglia. È un modo concreto per sostenere le madri e i padri che affrontano, magari per la prima volta, eventi tanto importanti come la nascita e l'accudimento di un figlio».

Alberto Moschetti è convinto che una grande azienda possa davvero contribuire a promuovere una cultura che abbatta una volta per tutte gli stereotipi e solleciti il cambiamento. «Possiamo farlo in vari modi, lavorando innanzitutto al nostro interno per promuovere una reale inclusione e raggiungere la parità di genere. Negli ultimi anni la presenza femminile è aumentata in tutte le aree e le funzioni dell'azienda, oggi abbiamo circa il 39,5% di manager donne, ma vogliamo arrivare al più presto al 50%. Intendiamo poi contribuire ad approfondire questi temi

e tenere viva l'attenzione generale», aggiunge il manager.

«Dal 2022 promuoviamo l'Osservatorio "Genere e Stereotipi" in collaborazione con l'Istituto di ricerca Eumetra. Le rilevazioni condotte in questi due anni ci dicono che la cura della casa e della famiglia continua a essere in larga parte sulle spalle delle donne e che le decisioni relative all'educazione dei figli, la scelta degli studi e del lavoro, ma anche le preferenze legate allo sport e al tempo libero, sono tuttora condizionate dal preconcetto di ciò che è maschile o femminile. Ecco, anche su questo fronte il nostro impegno è quello di stimolare il cambiamento collettivo attraverso una nuova narrazione, consapevoli di entrare ogni giorno in tantissime case con i nostri prodotti e la nostra comunicazione. È un cammino che dobbiamo fare insieme - conclude il responsabile - partendo dalle parole e dai gesti che usiamo abitualmente, per arrivare, passo dopo passo, a coinvolgere tutti».

Paola Molteni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sulle madri gravano carichi impossibili

ROBERTA VINERBA

Le riunioni con i genitori dei bambini dell'iniziazione cristiana sono, innegabilmente, uno spaccato di varia umanità. Ogni parroco potrebbe scrivere godibili volumi dal titolo: Ho visto cose che voi umani...». Al di là di ciò che accade, un



dato è uguale dalle Alpi alle Piramidi, ovvero che quasi per la totalità sono le mamme a rispondere all'invito. I padri sono pochi e spesso dichiarano di essere supplenti della moglie che non poteva. Di coppie genitoriali viene da dire, neanche l'ombra, e non importa che siano ancora o meno sposati perché coniugi si può cessare di esserlo, ma genitori mai. Insomma delle cose di Chiesa se ne occupano le donne, forse per

quell'antica predilezione del Maestro per loro o forse perché si sa, l'uomo si occupa di ciò che è importante, la donna può occuparsi anche di ciò che è accidentale, o almeno, non essenziale. E la fede non è considerata tale. Ma anche a scuola sono le mamme a colonizzare le tanto famose chat di classe: l'abominio della desolazione di questi nostri tempi nei quali i figli si trovano le madri anche nel bagno della scuola, tanto la loro presenza nel sistema scolastico è intrusiva. I racconti di amici sulle dinamiche e contenuti di queste chat fanno impallidire anche chi è abituato ai più cruenti racconti dell'orrore. Sembra che tutto il sistema scolastico (composto prevalentemente da donne, che sono per lo più madri) non possa più reggersi se non sono i genitori,

stremati dopo una giornata di lavoro, a fare i compiti al posto dei figli sempre più inutili nell'intero sistema scolastico che dovrebbe vederli, invece, protagonisti. La nostra società è gino-centrica perché vede la donna caricata di una mole enorme di responsabilità e di lavoro, ma non al centro di una rete di reciprocità, di valorizzazione, di giustizia dalla quale siamo ben lontani. Diventare madri è forse oggi la colpa imperdonabile: il sistema lavoro rigetta le poche che si azzardano ancora a fare figli, la società le vede con fastidio, nascere è mestiere in disuso. Così le donne sono in bilico tra una rappresentazione di efficienza, bellezza, salute, indipendenza e sicurezza e una realtà che le sovraccarica di ruoli e competenze poco riconosciute (si

pensi alla disparità retributiva di cui sono vittime). Sul versante educativo cosa resta ai figli? Spesso sono i figli "dei sensi di colpa", tra pretese di perfezione e disattenzioni (da qualche tempo il bagaglio per i campi scuola può presentare imbarazzanti mancanze o un assetto fuori centro rispetto al contesto, per esempio). Uno stile educativo soffocante perché privo di quella necessaria distanza offerta da un padre che fa il suo mestiere, merce sempre più rara. Dei figli queste mamme (anche i padri, spesso) pensano di sapere tutto, convinti che a loro riferiscano tutto. Il che se è vero è patologico (un figlio deve avere una riserva di indicibilità verso i genitori), sperando sia falso, si tratta di una cecità selettiva, utile ad evitare il turbamento di una educazione

scomoda, meno amichevole e più autorevole. Madri troppo spesso costrette a fare anche da padri dopo una separazione, stremate da una routine quotidiana che si consuma tra incastri di orari dei tanti impegni (calcio, danza, inglese, catechismo, musica...) che poco lasciano alla possibilità di "stare" con i figli, anche solo per guardarli nella ordinarietà casalinga, perché alle madri basta un colpo d'occhio per sondare le profondità di un figlio. L'educazione accade sempre in una reciprocità che funziona, oggi tutto rema contro di essa: dal lavoro all'idea del maschile e del femminile, al mito dell'autorealizzazione che, permettetemi, non è compatibile con il generare e l'educare che vuole come criterio *l'I Care* più che *l'Io*.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I segreti dei vostri figli