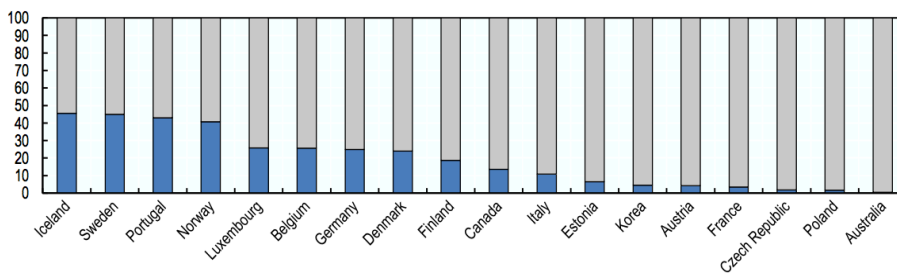


anche qui troviamo dei paradossi. C'è comunque una sperequazione tra la distribuzione delle ore portate avanti dalle donne rispetto a quelle portate avanti dagli uomini. E un altro paradosso è che abbiamo tantissimo tempo a disposizione da dare, da offrire alle mogli, ma la sperequazione permane.

Quindi l'aver permesso un congedo parentale più lungo necessariamente non implica una presenza in casa più elevata.

Questo ci fa capire anche un altro risultato molto interessante che è la visione delle politiche. Come si può vedere la parte grigia sarebbe la percentuale delle donne che usufruiscono di maternity leave in tutti i paesi del grafico, mentre la parte azzurra è quella degli uomini. Ora mi chiedo: se io ho la possibilità di stare a casa 53 settimane, come mai



la percentuale della politica è ancora bassa?

Perché io papà decido di non prendere in considerazione questa opportunità? Evidentemente ci

sono degli incentivi che noi non vediamo da questi dati che in qualche modo entrano nel processo decisionale dei papà.

Proviamo a vedere se questi incentivi sono di tipo economico. Perché l'incentivo economico in realtà potrebbe essere uno dei driver maggiori.

Secondo i dati del Parlamento europeo si sa che per una paternità inferiore a 10 gg la remunerazione è del 100%, quindi avete una tabella che identifica gli stati a seconda della

Compenso	Giorni	
	<10 giorni	10-64 giorni
100%	Italia, Grecia, Lussemburgo, Olanda, Ungheria, Romania, Croazia, Lituania	Danimarca, Estonia, Polonia, Francia, Spagna, Lituania, Portogallo, Slovenia
<100%	Svezia	Belgio, Inghilterra, Bulgaria, Austria, Finlandia, Corea, Giappone

durata e del contesto della paternità: il Giappone ha, per esempio, una paternità tra i 10 e i 64 gg, però la remunerazione è inferiore al 100%. Questo potrebbe indicarci un primo incentivo che è economico. È vero che io ho una paternità molto estesa, ma l'incentivo che io ho di rinunciare al mio lavoro, perché la paternità mi concede una retribuzione inferiore al 100% della mia retribuzione ordinaria, potrebbe intervenire nel mio

processo decisionale. Però non è detto: perché ci sono paesi come la Francia e la Spagna, che abbiamo visto nei grafici precedenti, in cui la sperequazione donna-uomo, soprattutto nell'utilizzo del tempo per attività non remunerate era molto elevata. Eppure sia la Spagna che la Francia hanno una paternity leave che supera i 10 gg (per la Spagna sono esattamente 15 gg) e tutti i gg sono pagati al 100%. Quindi non soltanto c'è un

incentivo monetario che porta i nuovi papà a prendere il congedo, ma ce ne sarà anche un altro.

Allora quali sono i driver dell'adozione di queste politiche? Nello studio della letteratura ho individuato soprattutto tre grandi limiti: per esempio quello **normativo-strutturale**, in cui possiamo inserire l'Italia. C'è una durata del congedo che è molto ridotta, ma insieme alla durata del congedo ci sono altri limiti strutturali che possono essere la flessibilità del congedo o il fatto che a volte il congedo viene dato in giorni e non in ore, mentre spesso i papà potrebbero avere bisogno di ore e di decidere in maniera flessibile come identificare le giornate e le ore più consone alla cura del bambino.

Un altro problema strutturale potrebbe essere la trasmissione del congedo e un altro più interessante, dal punto della ricerca, è il modo di intendere il lavoro di cura, oggi. Io non do il giusto valore al ruolo di cura nel lavoro non remunerato perché lo trovo intangibile, perché non riesco a dare ad esso una misura economica.

Un altro limite è **culturale**. L'abbiamo già ascoltato nell'intervento precedente, ci sono preferenze di genitorialità che dal punto di vista di genere cambiano i modelli di organizzazione familiare oppure le norme sociali in termini di cura e ruoli. Tutto ciò che è stato detto riguardo alla figura del padre. Le norme sociali esistono, sono le regole che definiscono la nostra capacità di comprendere la società, che ci dicono come ci dobbiamo comportare in determinate situazioni. E poi ci sono anche le aspettative che noi durante il corso della nostra vita iniziamo a raccogliere, per esempio su come essere una buona madre o un buon padre e che spesso trovano dei limiti di tempo per essere aggiornate. Spesso ci portiamo dietro aspettative che non sono consone con i tempi che viviamo e queste sono delle limitazioni forti e importanti se dal punto di vista normativo strutturale siamo sistemati come la Spagna e la Corea; ma se non modifichiamo la parte culturale tutto ciò che esiste di sovrastrutturale non fa funzionare ciò che è istituzionale e non diventa efficace. E non bisogna dimenticare che questo ruolo del papà e del lavoro è un processo di coevoluzione. La parte sociale arriva a chiedere una riforma alla parte istituzionale che ritorna al basso in modo da creare uno sviluppo.

Ovviamente la parte culturale ha effetti anche sul limite **economico-organizzativo**. Soffia Borri prima raccontava che spesso il datore di lavoro non ha neanche consapevolezza che il dipendente sia diventato padre e questo significa che la relazione verticale su questo asse familiare viene a mancare.

Ma non ci sono soltanto mancanze di relazione, ci sono anche relazioni verticali oppure orizzontali: quelle per cui il lavoratore può sentire a causa della norma sociale vigente della società che prendere una paternity leave possa inficiare il suo lavoro in termini di produttività così come di presenza nella squadra.

Un altro limite economico organizzativo è l'isolamento dal lavoro e i ridotti incentivi monetari.

A questo punto abbiamo da un punto di vista della ricerca molte sfide da cogliere. E che sono innanzitutto sfide di misurazione. Dal punto di vista di capire di come uomo e donna identifichino la struttura del loro tempo: ancora su questo non c'è stato molto lavoro di ricerca. E ci sono delle categorie a livello internazionale, ma anche a livello nazionale, che sono definite in maniera molto generica. Che cosa significa cura? Che cosa significa cura per la generazione dei nonni, per la mia generazione e per la generazione del post millennials? Questa categorie sono troppo generiche e non possono rappresentare o dare un'idea specifica del problema.

Un altro sfida da cogliere è poi rendere visibile l'invisibile, cercare di misurare in termini monetari e produttivi cosa significa il lavoro di cura, oppure di misurare il ritorno economico di tutte le politiche di conciliazione, per fare in modo che ci sia anche il punto di vista aziendale da mettere sul tavolo.

Non ci sono soltanto delle aziende che per loro veste identificano la conciliazione come uno dei loro obiettivi, ma che hanno bisogno di ragioni economiche. Come il processo decisionale del dipendente che risponde ad obiettivi diversi, così per l'azienda, a seconda della veste che l'azienda vuole mantenere.

Per cui le leve di cambiamento sono le stesse di prima. Dal punto di vista normativo strutturale, bisognerà cercare di promuovere una maggiore flessibilità e di estendere il congedo nei paesi in cui il congedo è gestito. Oppure cercare di misurare il lavoro di cura, rintracciando nuovi strumenti per misurarlo.

Dal punto di vista culturale, che è quello più difficile e che richiede più tempo, bisogna cercare di modificare le aspettative che queste norme sociali hanno creato finora, ridurre quegli stereotipi che le norme sociali creano e le attitudini che ne derivano così da provare a cambiare i comportamenti.

Le leve di cambiamento studiate un po' di più sono soprattutto quelle organizzative, un aumento a favore della cura, degli incentivi monetari, della flessibilità oraria, ma anche dei pagamenti, e anche una gestione aziendale della diversità, perché mantenere sempre e comunque un occhio sulla diversità, e non sull'eterogeneità, dei portatori di interesse è ciò che crea maggiormente valore.