

Dossier Dire New 2009

La paternità oggi. I nuovi padri, il rapporto con i figli, i distacchi famigliari e le opportunità di legge per stare più vicini ai figli. Conciliare tempi e lavoro, un'esigenza oggi anche degli uomini.

di Lorenzo Grassi

Introduzione

La garanzia di una fattiva presenza dei padri all'interno della famiglia, affrontata in passato soprattutto sul piano del diritto genitoriale all'astensione dal lavoro, viene invece vista oggi dagli esperti come un ineludibile diritto dei figli a godere di una piena gamma affettiva. In tal senso si stanno indirizzando le modifiche normative allo studio da parte della Comunità Europea, che però ha rinviato alla prossima presidenza svedese il difficile compito di dirimere le controversie su congedo di maternità e parità di trattamento fra uomini e donne per quanto concerne i lavoratori autonomi e i relativi coniugi. Nel frattempo, considerate le attuali regole sul congedo per i figli, la situazione italiana si rivela come la più fallimentare: solo quattro papà su cento sfruttano la cosiddetta 'legge Turco' – la n.53 del 2000 – mentre in Germania sono uno su dieci, in Francia addirittura due su tre. All'origine del *flop* secondo alcuni vi sarebbero la scarsa informazione che è stata fornita in questi anni su tale opportunità – per altro osteggiata dai datori di lavoro - e l'insufficiente quota retributiva prevista, che scoraggia in partenza la scelta; altri sostengono invece che nel nostro Paese continua a pesare un retaggio culturale che vede la cura dei figli esclusivo appannaggio delle donne e il 'congedo' dal lavoro come un ostacolo 'pericoloso' per la carriera degli uomini.

Conscio dei limiti della legge del 2000, l'esecutivo guidato da Prodi aveva approvato un disegno di legge collegato alla Finanziaria 2008 che prevedeva una delega al governo per riordinare la disciplina dei congedi parentali. Delega che non ha ancora dispiegato i propri effetti. La situazione è comunque in evoluzione, basti considerare che uno dei candidati alla segreteria del Partito democratico, Ignazio Marino, ha citato di recente l'argomento nel suo discorso di investitura: "Una proposta semplice la voglio fare – ha detto il senatore - introduciamo il concetto che il congedo parentale facoltativo venga diviso equamente tra il padre e la madre, rivedendo naturalmente il relativo trattamento economico. Spesso le donne che lavorano hanno maggiori difficoltà perché il datore di lavoro non vuole correre il rischio delle assenze legate alla maternità... e allora, cambiamo le regole. Introduciamo questo nuovo principio – ha insistito Marino - riconoscendo il congedo in parti uguali ad entrambi i genitori, in modo che nel momento in cui nasce il bambino, siano sia la mamma che il papà a doversene occupare. Sarà un passo avanti, piccolo ma significativo, per parificare l'attività professionale di uomini e donne ma anche culturale".

Una legge che non decolla

Secondo i dati Inps 2006 – gli ultimi disponibili - nel settore privato (esclusa l'agricoltura) i dipendenti che in Italia hanno chiesto qualche mese di permesso per "fare i papà" sono stati 10.797. Solo poche centinaia in più rispetto al 2005, anno in cui i congedi al maschile si fermarono a quota 10.122. I papà che sfruttano i congedi arrivano al massimo a quattro su cento. Esattamente la stessa percentuale del settore pubblico. E questo nonostante nel pubblico impiego anche gli uomini abbiano diritto a un mese a casa a stipendio pieno (mentre i congedi parentali sono retribuiti solo al 30 per cento). Nell'agricoltura i papà che dedicano qualche settimana ai figli praticamente non esistono: nel 2006 sono stati soltanto due in tutta Italia.

Un dato significativo riguarda anche la forte differenza nel numero delle richieste di congedo nei due sessi. Secondo un'indagine svolta nel 2004 dall'Osservatorio nazionale sulla Famiglia del ministero del Welfare solo il 18% degli uomini aveva chiesto permessi retribuiti per motivi

familiari, mentre la quasi totalità dei congedi parentali era utilizzata dalle madri lavoratrici. Nonostante le novità introdotte dalla legge 53 – riconoscimento formale del diritto di cura del padre che, se utilizzato per almeno 3 mesi, dà diritto alla coppia ad una sorta di *bonus* di un ulteriore mese su quelli previsti, innalzando così il periodo complessivo di congedo per entrambi i genitori da 10 a 11 mesi – gli uomini che fanno ricorso ai congedi parentali sono dunque ancora pochi. Il confronto prima e dopo legge 53 evidenzia però che c'è una tendenza al rialzo: se prima gli uomini che avevano fatto ricorso ai congedi erano il 6 per cento sul totale dei fruitori dei congedi e appena lo 0,3 sul campione maschile, dopo sono più che triplicati. Ma questo dato va letto nel più generale contesto di crescita dei congedi che non ha riguardato solo gli uomini ma anche le donne. Complessivamente in questi anni c'è stata una crescita delle richieste di congedi nell'ordine di un punto percentuale, dal 2,2 per cento al 3,2 per cento. Se l'aumento nel ricorso ai congedi dopo la legge 53 sembrerebbe riguardare tanto le donne quanto gli uomini, le cose cambiano prendendo in esame la durata dell'astensione: 69 giornate in media fruite nel corso dell'anno per le donne e solo meno della metà, 31 circa, per gli uomini.

Un'altra differenza sostanziale riguarda la corrispondenza tra il numero di giornate prese e la retribuzione prevista per quelle stesse giornate. Il 64 per cento degli uomini si è assentato solo nelle giornate retribuite interamente o all'80 per cento (nel pubblico impiego), mentre l'82 per cento delle donne usufruisce anche di giorni retribuiti al 30 per cento o non retribuiti affatto. Quasi 8 donne su 10 rinunciano a buona parte della retribuzione a fronte di 4 uomini su 10. Dal rapporto giornate/retribuzione emerge chiaramente quale sia l'elemento di discriminazione: la presenza o meno di retribuzione incide in maniera diversa sulle scelte, anche perché la retribuzione cambia da uomo a donna.

“Perché si realizzi in concreto l'alternanza dei genitori all'assistenza della prole – spiega Maria Giovanna Mattarolo, professore di Diritto del lavoro nell'Università di Padova – sono necessarie due condizioni, una culturale e una economica: padri idonei alla sostituzione e madri con lavoro di pari valore e di pari remunerazione. Tali condizioni si sono avverate solo in minima parte e non da subito. Le ragioni della scarsa effettività della legge stanno non solo nel costume sociale difficile da cambiare ma anche nella situazione del mercato del lavoro nel quale le donne guadagnano meno e dunque, poiché l'assenza dal lavoro determina la perdita di almeno quota di reddito, è preferibile, anche per l'economia familiare, che si assenti la madre. A ciò si aggiungano i condizionamenti in azienda che molte volte sconsigliano anche le donne di usufruire pienamente dei propri diritti perché poi li pagano in termini di emarginazione o di ritardi di carriera; e se le donne a volte sono rassegnate a pagare questo prezzo pur di stare con i propri figli, molto più difficile può essere per gli uomini”.

Gli ostacoli culturali

Ma non ci sono solo ostacoli 'economici'. “Bisogna prendere atto che le resistenze culturali sono più forti di quanto si potesse immaginare – spiega Sabina Guancia, consigliera di parità per la regione Lombardia - La dimostrazione? La legge del 2000 ha introdotto un permesso giornaliero di due ore fino all'anno di età del bambino. L'azienda è tenuta a concederlo. Anche ai papà. Ma loro non lo vogliono: ‘Mica posso chiedere l'allattamento!’ ti dicono. E così, in Lombardia, nel 2006, hanno approfittato di questi permessi solo 180 uomini. Nello stesso anno i congedi di paternità in provincia di Milano sono stati circa 2.000. Un dato deludente. Soprattutto se si tiene conto che, nello stesso periodo, sono state 1.700 le donne che hanno lasciato il lavoro nel primo anno di età del bambino. Forse queste dimissioni si sarebbero potute evitare con una maggiore collaborazione anche dei padri all'interno della famiglia”.

Secondo Mario D'Ambrosio, presidente dell'Associazione italiana direttori del personale, se la legge sui congedi è rimasta sulla carta è anche per colpa di una cultura d'impresa troppo spesso basata su stereotipi: “Soprattutto le piccole aziende partono dal presupposto che solo chi dedica tutta la giornata al lavoro possa ottenere dei risultati. E la regola vale in particolare per gli uomini. Niente di più sbagliato. Lo dimostrano i fatti: noi perdiamo competitività mentre i Paesi in cui c'è più condivisione dei carichi familiari stanno sul mercato con risultati migliori”. La

presenza di ostacoli culturali - nelle famiglie e nelle imprese – aveva spinto il governo Prodi ad avviare un ripensamento della disciplina dei congedi parentali. “C’è la necessità di dare maggiore flessibilità a questo istituto – l’auspicio dell’allora ministro della Famiglia, Rosy Bindi - Il che significa, per esempio, togliere il limite dei tre anni del bambino per l’utilizzo dei congedi retribuiti e fare intervenire di più la contrattazione collettiva”.

Fra i correttivi allo studio si è ipotizzata anche l’introduzione del ‘congedo obbligatorio’ per i papà. “Bisognerebbe essere certi che questo congedo, pagato inevitabilmente al cento per cento proprio perché obbligatorio, sia davvero usato per restare a casa con i figli – mette in chiaro Rosy Bindi - Altrimenti saremmo di fronte a un ingiustificabile spreco di risorse”. “Sono convinta che il ‘congedo obbligatorio’ per i padri sia a questo punto necessario – ragiona Susanna Camusso, segretario generale della Cgil Lombardia - per accelerare un cambiamento culturale che deve coinvolgere gli uomini ma anche le donne, troppo spesso incapaci di delegare il lavoro di cura della prole”.

Va meglio negli altri Paesi europei

In Germania dal 1° gennaio 2007, quando è entrata in vigore la nuova legge in materia, un neopadre su dieci ha chiesto il congedo. Il triplo di quanto succedeva prima. Erano il 6,5% all’inizio del 2007, sono saliti al 9,5% alla fine, con punte del 12% a Berlino e in Baviera. Quello che colpisce in particolare è l’avvio di una profonda metamorfosi culturale: il padre che resta a casa ora fra i tedeschi sta diventando sempre più ‘di moda’. E a fare questa scelta sono soprattutto padri con solide professioni e un’ottima istruzione alle spalle.

Il congedo di paternità sembra piacere molto anche ai francesi. Si tratta di un periodo di 14 giorni: tre pagati dal datore di lavoro e 11 retribuiti all’80% dello stipendio (e comunque per un importo non superiore a 2.500 euro), attraverso un fondo messo a disposizione dal ministero della Famiglia. Il congedo viene utilizzato dal 75% dei padri che hanno tra i 30 e i 34 anni. Quota che scende al 60% tra i neopadri 35-39enni. Per i gemelli si può arrivare fino a 18 giorni, più tre ‘offerta’ dal datore di lavoro, ma per tutti è necessario usufruirne entro i 4 mesi dalla nascita del bambino. Nel ricorso al congedo di paternità - introdotto nel 2002 - resta però una certa disparità tra pubblico e privato.

L’Unione europea punta sulla presidenza svedese

L’Unione europea non è riuscita a trovare una comunità d’intenti sulle proposte di direttiva della Commissione su congedo maternità e altre questioni relative alla conciliazione vita-lavoro prima delle recenti elezioni del 6 e 7 giugno. Il compito di trovare un compromesso spetterà ora al nuovo Parlamento uscito dalle urne e alla Svezia, a cui tocca la presidenza, e che, forte della tradizionale attenzione e avanzata legislazione scandinava su questi temi, ha garantito che il pacchetto sarà tra le sue priorità. Nell’ultima riunione di questo mandato, infatti, il Consiglio non è riuscito a dirimere le controversie sorte sulle proposte di direttiva presentate il 3 ottobre 2008 dalla Commissione europea, nell’ambito di un pacchetto di misure per migliorare l’equilibrio fra vita privata e vita professionale per tutti i cittadini europei, sia uomini che donne, modificando la legislazione comunitaria esistente.

Per quanto riguarda in particolare il congedo maternità, la proposta originaria della Commissione - che costituisce la revisione della direttiva 92/85/CEE attualmente in vigore - porta il periodo minimo di congedo da 14 a 18 settimane e raccomanda di versare alle donne il 100% della retribuzione, offrendo però agli Stati membri in alternativa di stabilire un livello massimo, pari alla retribuzione corrisposta in caso di congedo per malattia. Le donne godrebbero inoltre di una maggiore flessibilità per quanto riguarda la parte non obbligatoria del congedo (prima o dopo la nascita), non essendo così costrette a beneficiare di una parte specifica del congedo prima della nascita, come accade attualmente in alcuni Stati membri. Prevista poi una maggiore protezione contro i licenziamenti e il diritto di reintegrare, dopo il congedo maternità, il medesimo posto di lavoro o un posto di lavoro equivalente. Infine, viene aggiunto il diritto di chiedere un orario flessibile dopo la fine del congedo maternità al datore di lavoro, che potrebbe comunque respingere la richiesta.

Per quanto riguarda invece le lavoratrici autonome, in base alla proposta godrebbero degli stessi diritti di accesso al congedo maternità delle lavoratrici dipendenti, ma su base volontaria (in sostituzione delle disposizioni della direttiva attualmente in vigore, 86/613/CEE). Al tempo stesso, i coniugi e i conviventi, riconosciuti come tali in base alla legislazione nazionale, che lavorano a titolo informale nell'ambito di una piccola impresa familiare come un'azienda agricola o uno studio medico (i cosiddetti "coniugi collaboratori o coadiuvanti") avrebbero accesso, su richiesta, a una copertura di sicurezza sociale per un livello almeno equivalente a quello dei lavoratori autonomi.

Non è andata meglio in sede di Parlamento europeo. Nell'ultima sessione plenaria della scorsa consiliatura l'Aula ha infatti deciso di rinviare alla commissione competente ("Diritti delle donne") l'esame della direttiva volta ad aggiornare le norme sul congedo di maternità che, sulla base del rapporto dell'eurodeputata Edite Estrela, accoglieva la proposta della Commissione per migliorare la protezione di lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, aggiungendo però diversi emendamenti.

Il Patto con le parti sociali

Un passo in avanti è stato fatto, invece, dalle parti sociali europee, che la Commissione aveva già consultato in merito alla conciliazione di vita privata, professionale e familiare, nel corso del 2006 e 2007. Il processo negoziale, avviato nel settembre 2008, è sfociato, lo scorso giugno, nella revisione dell'accordo quadro sul congedo parentale firmato da Ces (Conferenza europea dei sindacati), BusinessEurope, che rappresenta le "Confindustrie" in Europa, Ceep (Centro europeo delle imprese a partecipazione statale e d'interesse economico generale) e Ueapmi (Unione europea dell'artigianato e delle piccole medie imprese). L'accordo prolunga la data del congedo parentale da tre a quattro mesi per ogni genitore e lo applica a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma del loro contratto; offre la possibilità, ai genitori che ritornano al lavoro dopo il congedo parentale, di chiedere l'adattamento delle loro condizioni di lavoro (ad esempio dell'orario di lavoro); protegge di più non solo contro il licenziamento, ma anche contro ogni trattamento sfavorevole legato all'esercizio del diritto al congedo parentale. La Commissione europea dovrà ora esaminare queste disposizioni e proporre al Consiglio l'attuazione dell'accordo tramite direttiva in applicazione delle disposizioni del trattato in merito al dialogo sociale. "Questo accordo – commenta Vladimír Špidla, Commissario responsabile per l'occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità - affronta concretamente uno degli obiettivi prioritari per la parità delle donne e degli uomini a riprova della volontà di trovare soluzioni per migliorare l'equilibrio tra vita familiare e vita professionale, tenendo nel contempo conto della diversità dei quadri normativi nazionali, delle pratiche e delle tradizioni".

La rivalutazione della figura paterna

In Italia la Corte costituzionale ha più volte ricordato che la legge ha superato la concezione di una rigida distinzione dei ruoli tra madre e padre, ma, soprattutto, che un equilibrato sviluppo della personalità del bambino esige spesso l'assistenza da parte di entrambe le figure genitoriali anche per aspetti di carattere affettivo e relazionale. Queste sentenze, oltre che riconfermare e potenziare i diritti della madre e del padre lavoratori, elevano ancor più la posizione del bambino quale autonomo titolare di interessi da salvaguardare nell'ambito della legislazione protettiva, e sottolineano che il figlio va tutelato non solo per ciò che attiene ai bisogni più propriamente fisiologici, ma anche in riferimento alle esigenze di carattere relazionale e affettivo che sono collegate allo sviluppo della personalità.

Alla ricalibratura dei congedi spinge dunque anche la crescente rivalutazione dell'importanza della figura paterna fin dai primissimi momenti di vita. Il gruppo di ricerca dell'Università di Losanna coordinato da Elizabeth Fivaz-Depeursinge ha analizzato le interazioni triadiche precoci madre-padre-bambino attraverso una procedura sperimentale che ha consentito di raggiungere delle conclusioni abbastanza originali: tali studi, infatti, hanno portato Fivaz-Depeursinge a sostenere che il bambino fin dai primi mesi di vita mostra una propensione innata ad interagire con due o più persone, mostrando di possedere una matrice relazionale che funge da

organizzatore non solo dell'esperienza sociale e interpersonale, ma anche dello sviluppo cognitivo. Il bambino piccolo è quindi capace di stabilire una forma di comunicazione caratterizzata da scambi armoniosi (intersoggettività primaria) sia con la madre che con il padre, figure con le quali entra in una "sintonizzazione affettiva" che permette di stabilire precocemente relazioni significative.

Tali considerazioni – secondo gli psicologi - portano ad aprire uno scenario nuovo sull'importanza della figura paterna fin dalle prime fasi dello sviluppo dell'individuo. Di fatto sino ad oggi le attenzioni dei ricercatori sono state rivolte quasi esclusivamente al mondo emotivo delle madri e a come questo influenzi lo sviluppo del bambino. Dei padri in sostanza si sa poco e si è dedicata loro poca attenzione. Tale mancanza è probabilmente dovuta almeno in parte al fatto che i padri del passato erano caricati da una forte valenza normativa, ma assai scarsi nell'assolvimento delle funzioni affettive. La letteratura attuale parla così di padri assenti e imputa alla loro 'latitanza educativa' molte delle problematiche dell'età evolutiva, con particolare riferimento all'età pre-adolescenziale e adolescenziale.

L'approccio psicodinamico ha affermato a più riprese che al padre spetta il difficile compito di collocarsi al centro della relazione di accudimento primario madre-figlio. Il suo compito sarebbe quello di modulare tale simbiosi primaria agendo su un duplice fronte: da una parte "privando" il bambino dell'oggetto del suo investimento affettivo primario ed "educandolo" in tal modo al passaggio dalla "logica del bisogno" (che non ammette la frustrazione) alla "logica del desiderio" (caratterizzata da un certo grado di tolleranza alla frustrazione del desiderio); dall'altra parte fungendo da base affettiva sicura per la propria compagna, che può in tal modo esprimere quella "preoccupazione materna primaria" che le consente di comprendere la natura dei bisogni del neonato.

I neopapà in crisi

Ai padri è affidato dunque un ruolo di mediazione e sostegno del nucleo familiare che, oggi più di ieri, risulta molto impegnativo e oneroso in termini di energie e di risorse psicofisiche. Sono in grado di reggere a questa sfida? Non tanto, almeno a leggere i risultati di un recente studio di Paulson, Dauber e Leiferman (2006) che su un campione significativo di 5.089 famiglie ha individuato che l'incidenza di sintomi depressivi tra i neopadri raggiungeva il 10% della popolazione. Tale sintomatologia era correlata a pratiche di interazione e accudimento più scadenti della norma (effetto che si riscontra anche nelle madri con depressione post-parto). Che la funzione paterna sia rilevante per il sano e fisiologico sviluppo psicologico del bambino lo sottolineano i risultati di una ricerca svolta nel 2005 da Ramchandani e altri su un campione di 8.431 neopadri. La ricerca ha dimostrato che la depressione paterna nel periodo post-natale è associata a disturbi emotivi e comportamentali che il bambino manifesta attorno ai 3 anni e mezzo, con particolare evidenza di disturbi nella condotta nei figli maschi. Ciò conferma l'ipotesi della rilevanza del ruolo paterno fin dai primissimi momenti di vita del bambino. Illuminante, infine, anche uno studio condotto su 600 neopadri in cinque ospedali piemontesi: gli uomini sanno che con l'avvento di un figlio la loro vita cambierà drasticamente, ma non sono capaci di comunicare in modo costruttivo e positivo la loro esperienza della paternità, confermando e rafforzando in tal modo lo stereotipo dell'uomo poco competente in quella comunicazione di stampo emotivo, attenta alle sfumature intrapsichiche, che consente di generare empatia e auto-aiuto sul fronte del "sentire".