

Paternità e lavoro tra desiderio e realtà

Un'indagine sulle esigenze e i desideri
dei nuovi papà che cercano l'equilibrio
tra carriera e famiglia

Indagine condotta da Reverse SpA



Evidenze principali

1 I papà di oggi sono i più presenti di sempre

In passato era molto raro che un candidato uomo esplicitasse in sede di colloquio esigenze relative al suo essere padre. Oggi far presente che si necessita di flessibilità oraria o altro per potersi occupare attivamente dei figli sta diventando la normalità.

2 Spesso i papà non usano tutto il congedo parentale, anche se vorrebbero.

In quest'epoca di transizione, sono ancora molto spesso gli uomini ad avere ruoli di responsabilità, e così, anche quando diventano papà, si trovano davanti alla necessità di rinunciare a parte del congedo.

3 Parola chiave: flessibilità oraria

I papà sempre più spesso chiedono orari flessibili per portare i figli a scuola o per poter rispondere ad urgenze familiari. Sta diventando un must have per questo cluster di candidati.

4 I papà non si sentono completamente compresi dai colleghi e dalla società

I papà tendono a sentirsi ancora poco supportati quando si tratta di cercare una conciliazione tra lavoro e famiglia.

Introduzione e metodologia

Ecco i dati dell' INPS da cui prende le mosse la nostra indagine:

- La percentuale di padri lavoratori che ha usufruito del congedo parentale è passata dal 19,23% del 2013 al 48,53% del 2018 e si è attestata al **64% nel 2022**.
- I padri che usufruiscono del congedo parentale facoltativo, benché il loro numero sia in crescita, sono il **22%, contro il 78% delle madri**.
- Gli uomini richiedono meno giorni di congedo: in media nell'anno **23 giorni contro i 54 giorni delle donne**.

Un **nuovo rapporto tra paternità e lavoro** è un'evidenza chiara e confermata dai dati, ma come si è arrivati a questo cambio di tendenza? Come vivono i padri questa ricerca di equilibrio?

Nel nostro lavoro di Head Hunter abbiamo la possibilità di ascoltare la voce di entrambi gli attori del mercato del lavoro: **candidati e aziende**.

Agevolare l'incontro tra le due parti è la nostra missione.

Troppo spesso il "matrimonio" tra azienda e candidato non va a buon fine per mancata conoscenza dell'altro. **Aspetti apparentemente secondari possono fare la differenza**.

Per avere una fotografia nitida della situazione e poterla quindi condividere con le aziende che ci affidano mandati di ricerca e selezione, abbiamo condotto un'analisi qualitativa ascoltando i nostri **Head Hunter e i lavoratori papà appartenenti alla generazione dei Millennial** (nati tra l'81 e il '96) afferenti a diverse categorie professionali.

Ecco cosa ci ha raccontato **chi viaggia oggi nel mercato del lavoro**.

Indice

1. Papà Millennial: i più presenti di sempre pag. 4
2. Congedo parentale, perchè non se ne usufruisce? pag. 8
3. Flessibilità: la parola d'ordine per i papà Millennial pag. 10
4. Il pregiudizio dentro e fuori l'azienda pag. 14
5. Famiglia e lavoro: soluzione in corso pag. 15
6. La situazione in Europa pag. 17
7. Conclusioni pag. 19

1. Papà Millennial: i più presenti di sempre



“Noi Millennial siamo cresciuti quasi tutti con le madri. Oggi vogliamo esserci per i nostri figli.”

Matteo, socio-dipendente, Profumeria

“Ho appena avuto un figlio e vorrei godere di orari flessibili per stare in famiglia quando serve.” Sempre più spesso ci troviamo davanti a candidati uomini che a colloquio ci raccontano storie di questo tipo. Lo vediamo ogni giorno, parlando con centinaia di candidati e aziende: se **fino a poco tempo fa erano principalmente le candidate donne a dichiarare di essere genitori** (o a domandarsi se fosse il caso di farlo, o a confidarlo all’Head Hunter), oggi è un atteggiamento comune anche da parte di candidati uomini tra i 35 e i 45 anni.

Il trend che emerge è questo: **anche quando hanno alte ambizioni** professionali, ruoli di responsabilità o quando sono soci della loro azienda, oggi i papà **inseriscono sempre la famiglia tra le loro priorità.**

Desiderano passare del tempo in famiglia e dedicarsi, insieme alle mamme, alla gestione quotidiana dei figli.

E lo dichiarano apertamente in fase di colloquio.

Ciò non significa che tutti i padri delle precedenti generazioni siano stati padri assenti, ma certamente l'equilibrio su cui poggia la nostra società sta cambiando e **chi nelle aziende si occupa di persone non può permettersi di ignorarlo se vuole vincere la competizione per i talenti.**

Mettendo il macro-trend sotto il microscopio notiamo che:

- i papà vogliono essere di supporto alle madri **durante i primi mesi di vita del bambino**, i delicatissimi periodi del post partum e dell'allattamento;
- negli anni a seguire desiderano **essere parte attiva della vita quotidiana dei propri figli**, vivere la loro crescita in prima persona e non solo tramite foto e racconti di mamme, nonni e baby sitter;
- hanno il **desiderio di supportare le mamme che lavorano, di appoggiarle nella realizzazione dei propri sogni professionali**. E per fare questo sono contenti di spartire con loro i compiti genitoriali, per fare in modo che le mamme possano dedicarsi serenamente alla loro carriera. Famiglia e lavoro diventano un progetto di vita condiviso;
- il **lavoro da casa durante la pandemia** ha messo in luce aspetti dell'equilibrio domestico che finora erano rimasti confinati alle chat tra mamme.

Ascoltiamo.



“Diventare genitore mi ha aiutato a rivedere le mie priorità: ho sempre più il desiderio di tornare a casa per stare con i miei figli. **Ho alte ambizioni professionali** ma allo stesso tempo non voglio rinunciare alla mia famiglia, perché **i primi anni di vita dei figli non tornano** e non si avrà tempo di stare con loro quando saranno troppo grandi.”

Lorenzo, Project Manager, grande azienda del settore Automotive



“Sono infermiere ma fuori dai turni sono un papà a tempo pieno. Ho due gemelle di qualche mese e qualunque momento libero lo passo a casa con loro, per dare supporto alla mamma in un momento delicato come l'allattamento. Soprattutto ora che la mamma è tornata a lavorare, **fuori dai turni sono io che mi occupo delle bimbe, per permettere a lei di procedere in serenità con il suo lavoro.**”

Riccardo, Infermiere, ospedale privato



“Io e mia moglie abbiamo una gestione dei figli molto pianificata, per permettere a entrambi di organizzarci tranquillamente tra lavoro e famiglia. **Quando ci sono necessità particolari sono io però a stare maggiormente con i bambini** perché mia moglie lavora su turni e desidero che possa dedicarsi al suo lavoro in modo sereno. **Io posso godere di una maggiore flessibilità lavorativa rispetto a lei e sono felice di poterla supportare.**”

Gabriele, impiegato, Regione Emilia-Romagna



“Fare il bagnetto a mia figlia tutte le sere per me è un must. **La flessibilità sul lavoro mi permette di organizzarmi per esserci. Ed esserci è al momento una delle cose per me più importanti.**”

Daniele, CTO, Reverse

I nostri Head Hunter avvalorano quanto riportato dai papà: un coinvolgimento familiare che si riflette prepotentemente sulle loro necessità lavorative.



“Osserviamo quotidianamente quanto diventare padre influenzi le scelte professionali dei candidati uomini. Anche se ancora in minor parte rispetto a quanto avviene per le donne, sempre più spesso mi sento dire dai candidati uomini: “Sono diventato padre e quindi ora ho delle priorità diverse”, oppure: “Voglio stare vicino alla mia famiglia e quindi ho bisogno di gestire flessibilmente anche il mio lavoro.” È un trend in grande crescita rispetto al passato.”
Sara Bombardini, Industry Leader, Reverse

L'ultimo punto che abbiamo evidenziato è forse il più interessante a livello di evoluzione collettiva: **lavorare da casa durante gli anni della pandemia ha agito da acceleratore sociale. Ha messo in luce il divario tra l'effort della mamma e quello del papà nella gestione dei figli.** A parità di condizioni, con entrambi i genitori che lavoravano da casa, è emerso infatti il maggior coinvolgimento genitoriale che in molti casi aveva la mamma rispetto al papà.

C'è stata quindi **una presa di coscienza da parte dei papà** in cui possiamo vedere diverse sfaccettature:

- partecipare alla vita dei figli può essere molto piacevole;
- l'effort che ricade sulle madri lavoratrici è maggiore di quanto i papà credessero;
- la propria coscienza professionale può venire arricchita e non affatto svilita da qualche ora trascorsa tra pannolini e recite scolastiche.

Non certo riflessioni di poco conto.

2. Congedo parentale, perchè non se ne usufruisce?

Compresi i desideri dei nostri collaboratori papà e fatto un appunto sugli aspetti più delicati da approfondire con la nostra popolazione aziendale, andiamo a vedere cosa accade nel concreto. E troviamo che **desiderio e realtà a volte non coincidono del tutto.**

Scenario sempre più comune sono i papà lavoratori che desiderano partecipare più attivamente alla vita familiare ma contemporaneamente devono fare i conti con responsabilità professionali di alto livello.

Abbiamo detto che secondo l'INPS solo il 22% dei padri usufruisce del congedo parentale.

Ma perché ciò avviene?

Sappiamo bene che i ruoli più alti sono ancora coperti principalmente dagli uomini, ed ecco che quindi l'equilibrio inizia a scricchiolare.

Indagando la questione con i nostri intervistati, è emerso che **non riescono ad usufruire del congedo i molti padri che ricoprono ruoli di responsabilità all'interno delle aziende.** Trovano difficile assentarsi dal lavoro perché le loro mansioni non possono essere facilmente delegate ad altri colleghi o membri del team.

I padri con elevati ruoli di responsabilità hanno dichiarato che avrebbero voluto poter rimanere a casa molto più tempo con la loro famiglia ma che purtroppo questo non è stato possibile.

Per fortuna si incontrano anche situazioni più felici.

Padri che lavorano su turni o sono soci della propria attività, per esempio, ci hanno raccontato di essere riusciti ad assentarsi per più tempo.

La tendenza generale però è una: sia i papà che riescono ad usufruire del totale periodo di congedo, sia quelli che non possono a causa del loro ruolo **vorrebbero poter rimanere a casa più giorni rispetto a quelli oggi previsti.**

Alla domanda *“I giorni di congedo sono stati sufficienti per supportare al meglio la tua famiglia?”* hanno risposto infatti di no: sarebbe stato necessario più tempo.



“La mamma nei primi mesi dopo il parto è stanchissima a livello sia fisico che mentale e ha bisogno di essere affiancata.

*Ma non solo: **stanchezza e mancanza di sonno riguardano anche noi papà.** Il sonno dei bambini non si stabilizza prima dei 3 mesi e questo incide su entrambi i genitori. **Si sviluppa una stanchezza fisiologica che rende meno produttivi anche sul lavoro.***

*Ecco perché sarebbero idealmente necessari più giorni di congedo: sia per supportare la mamma nel delicatissimo periodo del post-partum, (soprattutto quando non ci sono aiuti esterni, come i nonni), sia per **aiutare anche i papà a riprendersi dalla stanchezza fisica ed emotiva e tornare poi più produttivi sul lavoro.**”*

Lorenzo, Project Manager, grande azienda del settore Automotive

3. Flessibilità: la parola d'ordine per i papà Millennial

Desiderio e realtà, per quanto a volte non coincidano, possono essere però avvicinati da un elemento chiave: la flessibilità.

Per i papà di oggi poter usufruire della **flessibilità oraria risulta imprescindibile** per conciliare la vita genitoriale con quella lavorativa.

Ma non lasciamo che queste rimangano semplici parole. Andiamo ad esplorare le principali esigenze che si celano dietro il concetto di flessibilità.

La flessibilità oraria si concretizza in queste sfaccettature:

- organizzare il lavoro in modo flessibile nei primi mesi di vita del bambino, per supportare la madre e gestire la propria stanchezza, recuperando in orari più produttivi eventuale lavoro non svolto;
- negli anni successivi usufruire di orari flessibili per portare i figli dal medico, a scuola o rispondere con più prontezza ad eventuali urgenze familiari;
- quando si lavora in presenza, poter gestire in modo flessibile i propri turni con colleghi e superiori.

I papà ci hanno raccontato di dividersi equamente i compiti con la loro compagna perché **prendersi cura dei propri figli è un lusso di cui non si vogliono privare.**



*“Il tempo oggi è il vero lusso. Ho bisogno di offrire tempo di qualità alla mia famiglia, a mio figlio, alla coppia e al lavoro. Per poter conciliare tutto questo ho dovuto rivedere i miei orari lavorativi. **È una questione di equilibrio nella gestione di tutte le proprie sfere, personali e lavorative: senza flessibilità questo equilibrio non potrebbe esistere.**”*

Matteo, socio-dipendente, Profumeria



“Lavorando per obiettivi ho la possibilità di godere di un’ottima flessibilità oraria, e ho avuto la fortuna di non ricevere nessuna pressione né dall’alto né dai membri del mio team quando ho dovuto riadattare i miei orari.

*Oggi, con una bimba di un anno, **mantengo la stessa quantità di ore di lavoro ma le gestisco in maniera più adatta alle mie necessità:** in alcuni momenti, a causa della stanchezza, sono meno efficiente e quindi **preferisco recuperare il lavoro in momenti della giornata diversi rispetto al consueto orario d’ufficio ma per me più produttivi.**”*

Daniele, CTO, Reverse



“Quando è nato il mio primo figlio sono stato poco presente a causa del lavoro, perché non potevo usufruire della stessa flessibilità oraria di cui godo oggi.

*Ora la situazione è cambiata, con il mio terzo figlio: **grazie allo smart working e ad una maggiore flessibilità oraria riesco a portare avanti le mie ambizioni professionali e al contempo essere presente in famiglia.** Ho capito l’importanza di esserci e di poter “vivere” i miei figli fin dai loro primi mesi di vita.”*

Lorenzo, Project Manager, grande azienda del settore Automotive

E lo smart working?

Utile certo, ma come strumento per poter gestire al meglio la flessibilità.

Lo smart working è richiesto dai candidati papà per poter organizzare il lavoro anche in orari diversi da quelli dell'ufficio e per non perdere tempo negli spostamenti, guadagnandolo invece per la propria famiglia.

I papà intervistati hanno dichiarato che non intendono lo smart working come occasione per poter accudire i figli: se lavorano da casa lo fanno quando a tenere i bambini ci sono altre figure.

Affermano infatti che lavorare da remoto gestendo anche i figli risulta impossibile: da un lato si è poco attenti e produttivi sul lavoro, dall'altro non si possono dare le giuste attenzioni ai propri figli.

Sfatato quindi il timore di alcune aziende che i genitori chiedano di lavorare da casa per, in realtà, non lavorare. Si tratta di una comprensibile arma in più per agevolare la flessibilità.



“Penso che gli spazi tra lavoro e genitorialità debbano essere ben definiti. Quando lavoro da casa sono presenti anche i nonni o la mamma per stare con la bimba, tenerla d'occhio, giocare con lei.

Non sarebbe giusto lavorare e allo stesso tempo dover accudire la bimba: lei vivrebbe un brutto momento emotivo perché non potrei darle le giuste attenzioni e io sarei meno produttivo sul lavoro.”

Daniele, CTO, Reverse

I nostri Head Hunter confermano senza dubbio questa necessità dei papà di nuova generazione, trovandosi a **mediare sempre più spesso le richieste di flessibilità che i candidati uomini rivolgono alle aziende.**

Gli uomini Millennial oggi, molto più che in passato, chiedono a gran voce orari flessibili e smart working, sempre a seconda del ruolo che ricoprono: se lavorano in produzione, ad esempio, non chiederanno lo smart working ma necessiteranno assolutamente di flessibilità sugli orari.

Un aspetto che è molto cambiato rispetto a ciò a cui eravamo abituati è questo: oggi gli uomini **esplicitano in modo chiaro il loro desiderio di essere padri presenti.**



“La parola “mammo” sta scomparendo. È indice del fatto che pian piano essere papà lavoratore ma di supporto in famiglia non è più un tabù, come lo era un tempo. Sempre più spesso mi sento dire apertamente: “Mi piacerebbe lo smart working perché voglio aiutare mia moglie con i bimbi”, oppure “Vorrei poter staccare alle 4 per tornare a casa dai miei figli.” Sono richieste che non possiamo ignorare, perché specchio di una cultura che sta cambiando sotto i nostri occhi.”

Elettra Paladini, Industry Leader, Reverse

4. Il pregiudizio dentro e fuori l'azienda

Le richieste dei papà si fanno sempre più esplicite, senza paura di pregiudizi. Ma, a livello aziendale, queste rinnovate esigenze ricevono il giusto supporto da parte dei colleghi?

Non sempre.

Alcuni papà ci hanno raccontato che è più difficile per loro, rispetto alle mamme, essere compresi e supportati da colleghi e manager: questa difficoltà emerge quando scelgono di usufruire della flessibilità oraria e dello smart working per gestire al meglio la paternità.



“Oggi, a livello di flessibilità, la mia azienda mi offre tutto quello di cui ho bisogno: smart working, orari più flessibili ora che sono padre e permessi forfettari di cui posso usufruire al bisogno. Non mi manca nulla.

Quello che è ancora difficile da scardinare è la consapevolezza che la bontà del proprio lavoro non è determinata dalla quantità di ore in ufficio ma piuttosto dal raggiungimento dei propri obiettivi.

È ancora poco usuale considerare esattamente uguale al resto dei colleghi il lavoratore papà che si gestisce i propri orari e che lavora più spesso da casa.”

Lorenzo, Project Manager, grande azienda del settore Automotive

Il “pregiudizio” non è solo nel mondo del lavoro, ma anche a livello sociale.

Uno dei papà ci ha raccontato di aver portato suo figlio a fare un vaccino e di essersi sentito ripetere più volte dal personale medico: “Ma la mamma non c'è?”.

È la dimostrazione di quanto si sia **ancora poco abituati a considerare che i papà possono essere presenti in famiglia quanto le mamme.**

5. Famiglia e lavoro: soluzione in corso



*“Anche se la consapevolezza dell’importanza dei papà in famiglia sta crescendo notevolmente, **c’è ancora una lunga strada da fare anche a livello culturale.***

*Il congedo parentale obbligatorio per i papà solo per dieci giorni avalla l’idea che sia solo la mamma a dover sacrificare il lavoro per i figli. **Consentire ai papà di essere più presenti credo sia la principale soluzione al problema del rapporto tra donne e lavoro.** Se gli uomini non desiderassero collaborare in famiglia noi donne potremmo perdere le speranze, ma dato che nei nostri compagni vive questo desiderio sono fiduciosa che stiamo andando verso un buon equilibrio tra lavoro e famiglia per tutti.*

Spero che le aziende non solo seguano, ma anzi si facciano promotrici di tutto ciò.”

[Marilisa Cappellano](#), Industry Leader, Reverse

Supportare entrambi i genitori e considerare la famiglia nella sua interezza, senza far ricadere il coinvolgimento familiare in modo principale sulla mamma. Facile a dirsi, sicuramente meno a realizzarsi, ma pare che il viaggio sia cominciato e ben avviato.

La strada è lunga ma siamo già su quella giusta: i papà vogliono essere più presenti e la flessibilità concessa dalle aziende li aiuta in questo. Anche se lentamente, sta avvenendo un importante cambiamento culturale in questo senso.



Gravidanza e allattamento sono a carico delle donne, certo, ma ciò che frena le aziende nel portare a bordo figure femminili **non sono tanto i mesi legati alla nascita ma le continue assenze delle lavoratrici donne per tutta la vita del bambino**. Questo era emerso da una nostra indagine sul rapporto tra donne e lavoro.

Parlando con le aziende era emerso questo: l'ostacolo che i datori di lavoro vedono nell'assumere le donne è principalmente il timore che la cura dei figli sul lungo termine sia sempre a carico loro. Nel percepito dei datori di lavoro, infatti, la donna è il genitore a cui viene affidata maggiormente la cura dei figli non solo nei primi mesi dopo la nascita ma in tutte le fasi della loro vita. **Con conseguenti assenze improvvise difficili da gestire soprattutto per le realtà medio piccole.**

Consentire anche ai papà di essere più presenti, **sia a livello burocratico sia scardinando il pregiudizio**, sarà la soluzione per dividere tra entrambi i genitori il carico familiare diluendo così l'impatto che questo oggi ha sul lavoro della donna, in quasi tutte le famiglie.

"Per una posizione manageriale mi è capitato di veder preferire un candidato uomo con competenze meno solide a una candidata donna con figli che, secondo l'azienda, sarebbe sicuramente stata la figura genitoriale incaricata di rimanere a casa con i bambini quando necessario." Ci raccontava un Head Hunter coinvolto in quella ricerca.

6. La situazione in Europa

Diamo ora uno sguardo in Europa.

I nostri Head Hunter che lavorano nelle sedi di Reverse in Germania, Francia e Spagna hanno riportato **la stessa tendenza registrata in Italia**: i papà sempre più frequentemente comunicano alle aziende di voler essere presenti nella vita dei propri figli e **cercano condizioni lavorative che supportino questa loro scelta**.

Non si tratta quindi di un “vezzo” italiano ma piuttosto di un trend che coinvolge anche il resto dell’Europa, **indipendentemente dalle leggi sul congedo parentale** che, come è noto, variano da Paese a Paese.

Tutti stiamo andando nella stessa direzione: papà Millennial sempre più consapevoli di voler vivere la loro genitorialità.

Un fatto di cui tener conto quindi anche quando, da HR, ti interfacci con candidati di altre nazionalità: **saper accogliere le loro rinnovate esigenze sarà una chiave fondamentale per la Talent Acquisition di queste figure**.



“In Germania i candidati sono abituati ad esplicitare in modo del tutto chiaro e sereno i loro desiderata riguardanti la paternità. Poco tempo fa, un candidato mi ha inviato una mail con tutte le richieste che desiderava rivolgere all’azienda per cui si candidava: si trattava di specifiche necessità orarie per poter passare del tempo con suo figlio, nato da poco. L’azienda ha accolto benissimo le sue richieste, con grande apertura e disponibilità.”

Gioia Busi, Delivery Manager, Reverse



*“In Spagna sono sempre più numerosi i candidati che chiedono esplicitamente **flessibilità e smart working** per poter essere più presenti in famiglia. Sono due aspetti chiave. **Oggi per conquistare qualunque candidato padre in Spagna è imprescindibile andare incontro alle sue esigenze legate alla paternità.**”*

Manu Cano Munoz, Country Leader Spain, Reverse



*“Capita molto spesso che i candidati francesi, quando devono scegliere un’azienda, **mi rivolgano domande specifiche su orari ed eventuali trasferte**, perché vogliono capire quanto il lavoro possa conciliarsi con la loro vita da papà. E, **se le condizioni non sono favorevoli, non esitano a rifiutare l’offerta.** Succede anche il contrario: a volte cercare migliori condizioni lavorative per gestire al meglio i figli rappresenta il loro maggiore driver di cambiamento. Ho seguito un candidato papà che voleva cambiare lavoro proprio per ottenere orari più adatti alla sua vita da genitore. La nuova azienda per cui si è candidato lo ha rassicurato, garantendogli la migliore flessibilità possibile. E lo ha conquistato.”*

Arlène Lalanne, Senior HR Project Manager, Reverse

6. Conclusioni

Siamo giunti al termine di questo viaggio nella vita lavorativa dei neo papà. Abbiamo visto la forza con cui i padri di oggi desiderano un maggiore equilibrio tra lavoro e famiglia rispetto al passato.

Questo **cambiamento non può essere ignorato dalle aziende** che ambiscono ad attrarre e trattenere i talenti migliori. Chi nelle aziende si occupa di persone non può che riflettere su questo trend e soprattutto **agire, se vuol vincere la competizione per i talenti.**

Rivedere le politiche aziendali in relazione alla flessibilità lavorativa e al supporto per i padri può fare la differenza nel mantenere un ambiente di lavoro attrattivo e inclusivo. Ignorare queste dinamiche porterà a perdere risorse preziose.



*“Con questo studio abbiamo voluto dare nitidezza ad una tendenza ancora dai contorni sfumati. Si sprecano le parole sulla difficile presenza delle donne nel mondo del lavoro e forse **la soluzione è dove non stiamo guardando, nel lavoro dei papà.** Ascoltare le loro voci è stata la via per portare all’attenzione di chi opera nel mercato del lavoro i problemi ma anche le soluzioni. Soluzioni spesso concretizzabili in azienda oggi stesso.”*

Beatrice Böhm, Marketing & Communication Manager, Reverse



REVERSE

human
resources
science

www.reverse.hr

Milano - Bologna - Parigi - Berlino - Barcellona