Quaderni

Corporate Family Responsibility

1

Padri che conciliano

a cura di

Isabella Crespi

con i contributi di

Sofia Borri, Maria Letizia Bosoni, Biagio di Isernia
Francesca Lipari, Eleonora Maglia, Maurizio Quilici

fondazione marcovigorelli

in memoria di Pietro Dagnino
la cui tenacia ha sostenuto da subito
il sogno di FMV

Quaderni
Corporate Family Responsibility

1

Padri che conciliano

a cura di
Isabella Crespi

con i contributi di
Sofia Borri, Maria Letizia Bosoni, Biagio di Isernia
Francesca Lipari, Eleonora Maglia, Maurizio Quilici

fondazione marcovigorelli

Quaderni
Corporate Family Responsibility

1

Padri che conciliano

© Fondazione Marco Vigorelli, 2018
ISBN 978-88-943561-0-6

direttore
Isabella Crespi (Università di Macerata)

comitato di redazione
Sonia Vazzano, Salvatore Perdichizzi, Gianpaolo Tomaselli

comitato scientifico
Maria Novella Bugetti (Università degli Studi di Milano)
Vittorio Coda (SDA Bocconi)
Guglielmo Faldetta (Università degli Studi di Enna "Kore")
Lucio Fumagalli (4Changing e Baicr)
Franca Maino (Università degli Studi di Milano e Percorsi di Secondo Welfare)
Annamaria Minetti (Fiat e Federmanager)
Simona Sandrini (Università Cattolica del Sacro Cuore)
Laura Tucci (Mercedes-Benz Italia)
Giacomo Vigorelli (Philips)

Introduzione
Isabella Crespi
7

Riflessioni

La paternità oggi tra processi di rinnovamento e continuità. Una riflessione sull'Italia
Maria Letizia Bosoni
17

Dall'autorità all'autorevolezza: una sfida per i padri di oggi
Maurizio Quilici
29

Paternity leave: tra incentivi economici e di famiglia
Francesca Lipari
41

Esperienze

«Diamo voce ai papà»
Sofia Borri
59

Work-life balance al di là del genere. Le opportunità offerte dai progetti in rete
Eleonora Maglia
71

Separazioni e paternità: tra ritrosia e pregiudizio alla ricerca di un equilibrio
intervista a *Biagio di Isernia*
81

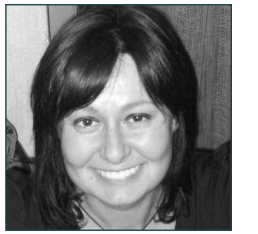
Eventi/News

Premio Marco Vigorelli 2018 - VI edizione
89

Note sugli autori
97

ISBN 978-88-943561-0-6
Padri che conciliano, 1/2018

isabella.crespi@unimc.it



Introduzione

Isabella Crespi

Nel mio percorso di lavoro e ricerca, già da qualche anno mi occupo dei temi legati all'identità di genere e al tema della conciliazione famiglia lavoro in un'ottica anche maschile. La proposta di un primo numero dei quaderni dedicato al tema della paternità mette a fuoco la figura paterna, capace di assolvere all'impegno dell'educazione e a quello lavorativo in un'ottica di conciliazione che sprona alla valutazione di un cambiamento culturale che possa fondare trasformazioni e conquiste non solo in ottica di vita personale, ma professionale.
Qual è il ruolo dei padri? Come riconsiderare l'importanza di questa figura, capace di assolvere all'impegno dell'educazione? In che modo si può ripensare la paternità nel contesto aziendale e in ottica di conciliazione lavoro famiglia?
In primo luogo, in particolare ho affrontato il tema dell'identità maschile attraverso l'individuazione di quella che può essere definita la "questione

maschile" (Crespi 2008; Ruspini et al. 2015). Ripercorrere le trasformazioni dell'identità maschile nel corso degli anni e parallelamente lo sviluppo delle teorie sugli studi maschili (Men's Studies) permette di cogliere interessanti similitudini con lo sviluppo della riflessione femminista, ma anche con i principali approcci teorici in sociologia. La questione maschile, dopo aver attraversato una fase di crisi e di difficoltà definitoria, sembra orientarsi verso una concezione pluralista della maschilità e verso una maggiore relazionalità con il genere femminile.

Il mio secondo interesse è per la questione conciliazione famiglia lavoro e nasce da alcuni studi che si concentrano sul tema della conciliazione lavoro famiglia nell'ottica dei padri (Crespi e Ruspini 2015; 2016). Affrontando il tema in un'ottica internazionale si ragiona sul come i padri, gli uomini sono una risorsa perché sono necessariamente parte della relazione da cui nascono i figli e sempre rimangono in tale relazione. Dunque padri come risorsa perché sempre più la società chiede una presenza della figura maschile differente sia nelle relazioni familiari sia in ambito lavorativo. Essere padre, ad esempio, implica una dimensione di impegno e responsabilità maggiore verso gli altri e questo può giovare anche nei contesti lavorativi.

Curare questo numero, ricco di riflessioni ed esperienze è dunque un'occasione per riattualizzare il tema poiché oggi è cruciale riflettere sulle sfide poste dalla conciliazione lavoro-famiglia poichè lo sbilanciamento impone

costi tangibili sia alle donne, sia agli uomini ma anche alla società e alle organizzazioni e in modo ancor più rilevante alle famiglie e alle loro relazioni. Le pratiche della conciliazione e le strategie e le relative politiche devono essere contestualizzate dal punto di vista culturale perché non solo il ruolo che i padri giocano (o non giocano) in famiglia è differente e relativo alle norme sociali condivise ma anche le scelte istituzionali sono influenzate da specifiche cornici culturali, anche se teoricamente tutte le politiche sociali sono intese in sintonia con gli accordi presi a livello europeo (Miller 2011; Dermott e Miller 2015). La necessità del cambiamento all'interno delle politiche familiari e sociali al fine di aumentare la possibilità per gli uomini di scegliere rispetto al loro coinvolgimento nei compiti di cura è importante ma non sufficiente.

Limitare il discorso alla cura è fuorviante: i bambini non devono (e non vogliono) solo essere curati, vogliono essere amati e cresciuti anche dai padri, hanno diritto ad avere la possibilità di beneficare di entrambe le figure genitoriali, non solo di una.

Sebbene le politiche di supporto e di cambiamento siano passi necessari per l'uguaglianza di genere e per ridurre lo sbilanciamento famiglia-lavoro l'implementazione di politiche potrebbe non essere sufficiente. Altri fattori giocano un ruolo nel definire se le politiche sono introdotte e realmente utilizzate dai destinatari; per esempio scelte che siano sensibili alla parità e all'opportunità per entrambi i genitori (ad esempio congedo paterno facoltativo)

possono essere non comprese come tali se in un contesto c'è un forte orientamento per una divisione tradizionale dei ruoli di cura e di lavoro tra uomini e donne.
La ricerca continua a documentare che la responsabilità e la presenza degli uomini è sempre minore di quella delle donne e in questo senso diventa cruciale riflettere sulle potenzialità maschili e sul contributo degli uomini alla crescita e all'educazione dei figli, alla cura dei genitori anziani e alle altre dimensioni relazionali della vita (Bosoni, 2013, 2014). Non dimentichiamo che una società che invecchia, il numero crescente di figli unici (anche maschi), l'aumento delle separazioni e dei divorzi cambierà anche i modelli della cura dei genitori anziani con costi sociali elevati e difficili da sostenere.
Per riflettere su queste sfide è importante tenere presenti alcuni punti.
Il primo punto è quello di evitare stereotipi rispetto ai ruoli migliori/preferibili/adatti a padri a e madri nei contesti lavorativi e familiari. Le differenti situazioni, personalità e negoziazioni chiedono misure flessibili e adattabili. Sicuramente la legislazione e il mondo del lavoro possono già oggi favorire questa gestione rendendo culturalmente apprezzati e valorizzati gli strumenti disponibili (congedi parentali, misure di conciliazioni, flessibilità lavorativa, welfare aziendale, smartworking, etc).
Il secondo è quello di fare una formazione non solo "per le donne" sui temi della conciliazione ma anche agli uomini, ai responsabili del personale,

alla componente sindacale, al management, alle figure che spesso agiscono e decidono in questo senso ma che poi non vivono l'esperienza o non intendono renderla possibile anche al maschile.
Le cause: a mio parere si pensa solo alla perdita di specificità del maschile, del proprio lavoro etc. Ma in un'ottica acquisitiva sarebbe un guadagno avere tempo per occuparsi dei figli, ovvero fare i padri senza però perdere credibilità e valore agli occhi della società, come spesso a livello implicito, non detto avviene.
Anche parlare di nuovi padri può essere un po' fuorviante in senso assoluto. Per anni abbiamo parlato di nuove donne, nuove madri, madri-lavoratrici etc., creando l'illusione della super-mamma, che riesce a fare tutto ma che poi implode su se stessa e si chiede "perché?"
Forse creeremo dei nuovi padri: capaci di educare, stare coi figli, essere al lavoro e non perdere mai nessuna occasione, avere tempo libero etc. Poi, come le donne, non riusciranno a sopportare richieste impossibili e non umanizzanti.
Il punto fondamentale è quello della negoziazione, della relazione tra i soggetti implicati. I padri sono mariti, compagni, hanno un lavoro, amici e devono poter negoziare spazi e tempi per le diverse attività, tenendo conto che il bene primario è quello delle loro relazioni (lavorative, familiari e personali). Se spezziamo questo virtuosismo avremo persone insoddisfatte, sole e quindi una società complessivamente orientata verso una crescente infelicità. A danno di tutti a livello sociale ed economico.

Valorizzare dunque ciò che già di umano e relazionale si vive nella paternità nella vita quotidiana sarebbe già più che sufficiente.

Bibliografia

Bosoni, M.L.
2013 *Conciliare paternità e lavoro. Studi di casi aziendali*, Milano, Vita e Pensiero.

Bosoni, M.L.
2014 «"Breadwinners" or "involved fathers"? Men, fathers and work in Italy», in G. Rossi, S. Mazzucchelli (ed.), *The transformation of family relationships in Italy*, Special Issue of the Journal of Comparative Family Studies, XLV (2), pp. 293-315.

Crespi I.
2008 «*Alla (ri)scoperta dell'identità maschile: studi e ricerche*», in Crespi I. (a cura di), *Identità e trasformazioni sociali nella dopomodernità: tra personale e sociale, tra maschile e femminile*, Macerata, EUM.

Crespi, I. Ruspini, E. (eds.)
2015 *Transitions to Fatherhood and the Redefinition of Men's Identities*, Special Issue, «International Review of Sociology», 3, 2015.

Crespi I., Ruspini E. (a cura di)
2016 *Balancing Work and Family in a Changing Society. The Fathers' Perspective*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Dermott, E., Miller, T.
2015 *More than the sum of its parts: Contemporary fatherhood, is anything new?*, in «Families, Relationships and Societies», 4, 2, pp.221-230.

Miller, T.
2011 *Making Sense of Fatherhood*, Cambridge, Cambridge University Press.

Ruspini, E., Hearn, J., Pease, B., and Pringle, K. (eds.)
2011 *Men and Masculinities Around the World. Transforming Men's Practices*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

Riflessioni

ISBN 978-88-943561-0-6
Padri che conciliano, 1/2018

marialetizia.bosoni@unicatt.it

La paternità oggi tra processi di rinnovamento e continuità. Una riflessione sull'Italia

Maria Letizia Bosoni

1. Introduzione

In un contesto attraversato da importanti trasformazioni sociali, familiari e professionali, la conciliazione famiglia-lavoro è un tema chiave in molti paesi, per le donne e per gli uomini. In Italia è una sfida particolarmente cruciale, in quanto i bassi tassi di fertilità (Italia: 1,34: UE 28: 1,60, Eurostat database 2016) e di occupazione femminile (Italia: 52,2; UE28: 66,5, dati al 2017) rappresentano una seria questione per il futuro della società.
Da tempo ormai si dibatte sui cosiddetti "nuovi padri", nel contesto sia italiano sia internazionale, mettendo in luce un processo di cambiamento

della figura paterna, più presente nella vita familiare. Tuttavia, quanto questo rappresenti davvero l'emergere di un modello di paternità contrapposto al tradizionale breadwinner è oggetto di ampio dibattito in tutta Europa (Dermott e Miller 2015).
Viene qui sinteticamente ripercorsa la letteratura internazionale più rilevante sulla paternità e i punti principali del dibattito, per poi offrire uno spaccato attuale e critico del contesto italiano, anche attraverso la lettura di alcuni dati di ricerche circa il coinvolgimento dei padri nella conciliazione famiglia-lavoro.

2. Il dibattito internazionale: novità o continuità?

La riflessione sulla paternità e sulla sua trasformazione è ormai un fenomeno globale. Gli anni 2000 hanno visto sicuramente un forte incremento degli studi sulla paternità, mettendone in luce il processo di trasformazione in particolare rispetto alla generazione precedente. Che cosa emerge di fatto da tale cospicua letteratura?
1. Un'immagine di padre amorevole e premuroso, in opposizione all'ideale tradizionale (severo e autoritario), desideroso di essere attivamente presente e coinvolto nella cura (in letteratura si utilizzano termini come *involved father* e *good father*) (Miller 2011). Allo stesso tempo, però, alcuni autori cominciano a riflettere criticamente su tale trasformazione domandandosi che cosa vi sia di davvero nuovo nei padri di oggi. L'identità maschile rimane ancora fortemente associata all'idea del breadwinner, in quanto il lavoro ne è un tratto essenziale: accanto al desiderio di essere un buon padre, vi è anche il desiderio di essere un buon provider economico (Dermott e Miller 2015).
2. La relazione tra paternità e maternità: l'identità maschile si forma a partire da un immaginario di idee e rappresentazioni che derivano dalle relazioni passate e attuali, in primis la relazione con la partner. Questo indica chiaramente una dinamica relazionale molto importante, per cui la paternità non può che essere compresa in relazione alla maternità, che non porterebbe però – come alcuni autori evidenziano – ad un processo di omogeneizzazione o de-differenziazione dei ruoli genitoriali, bensì ad una valorizzazione degli stessi come differenti (Bosoni 2013).
3. Il confronto con la precedente generazione, con il proprio padre, è fondamentale nella definizione identitaria paterna.
4. Il dibattito sulla trasformazione delle pratiche paterne è fortemente connesso alla dimensione culturale, vale a dire i valori, le credenze e le rappresentazioni simboliche (LaRossa *et al*. 2000) che definiscono le aspettative connesse all'essere padre, ovvero quanto i padri siano considerati come caregiver competenti e cosa viene tramandato alle generazioni successive. Questi sono aspetti immateriali, spesso non totalmente consapevoli, potentissimi, che contribuiscono a definire le aspettative sociali della paternità (cosa ci si aspetta che un padre faccia e cosa no).

Risulta evidente che nel parlare di paternità abbiamo a che fare con almeno due piani: aspetti culturali e dimensione pratica. La lingua inglese utilizza, infatti, due termini "fatherhood" e "fathering": il primo indica di fatto l'essere padre nei suoi aspetti culturali e simbolici (idee, credenze e orientamenti), il secondo indica gli aspetti pratici legati alla cura di un figlio (quanto tempo si passa con i figli e al lavoro, quali azioni vengono svolte). Da quanto detto sinora, si evince che il concetto di paternità è sfaccettato e complesso ed è difficile identificare un unico modello di riferimento; in una stessa società ed epoca storica possono infatti coesistere varie interpretazioni del ruolo paterno, anche in contrasto tra loro (ad esempio, "padre assente" e "nuovo padre").

3. In Italia a che punto siamo?

L'interesse per la paternità è presente anche nel contesto italiano, benché in ritardo rispetto al contesto internazionale (Zajczyk e Ruspini 2008). Il ruolo delle politiche è certamente centrale in tale processo di trasformazione. Escobedo e Wall (2015) definiscono il modello di congedi italiano come "*short leave modified male-breadwinner model*", dove l'ideale maschile del breadwinner è ancora fortemente presente con tassi di occupazione femminile/materno sotto la media europea. Rilevanti cambiamenti sono stati introdotti negli anni nell'ottica di una maggiore equità di genere (congedo parentale nel 2000 e di paternità nel 2013[1]), tuttavia i risultati non sono stati quelli attesi.

Al momento attuale, il sistema di congedi prevede (Koslowski *et al*. 2017):

- 5 mesi di maternità obbligatoria, pagati all'80%;
- 5 giorni di congedo di paternità, con il 100% della retribuzione, anche non consecutivi (di cui 4 obbligatori e 1 opzionale alternativo al congedo di maternità);
- 6 mesi per ciascun genitore di congedo parentale, inteso come diritto individuale e non cedibile, fino ad un massimo di 10 mesi per famiglia (con un mese in più di bonus per il padre qualora prenda almeno 3 mesi di congedo), retribuito al 30% se fruito entro i 6 anni del bambino e successivamente non retribuito, fruibile su base full-time o part-time e sino al raggiungimento di 12 anni del figlio (precedentemente sino a 8 anni).

Sono poi stati introdotti supporti economici per le madri con l'obiettivo specifico di supportarne il rientro al lavoro:

- bonus di 800 € per la nascita del figlio ("bonus mamma domani", indipendentemente dal reddito familiare);
- bonus bebè, per famiglie a basso reddito (80 € al mese, pari a 960 euro totali, per il primo anno di vita del bambino);
- contributo baby sitting o asili nido (massimo 600 euro mensili), voucher per la madre lavoratrice, in alternativa al congedo parentale, per l'acquisto di servizi di baby sitting o servizi per l'infanzia, per un massimo di sei mesi.

Analizzando il sistema dei congedi italiano da una prospettiva di genere, notiamo però uno sbilanciamento sulla figura femminile insito nella possibilità di sostituzione del congedo parentale con cash benefit: questo solleva forti dubbi circa la gender-equity di queste politiche. È evidente che l'assunto implicito sottostante tale assetto – quindi la dimensione simbolica e culturale – è che la madre sia il caregiver principale e il padre secondario. Analizzando meglio l'evoluzione del sistema di congedi nel tempo, sembra infatti che si sia passatati da un iniziale orientamento di condivisione della cura in famiglia – che ha ispirato l'introduzione del congedo parentale nel 2000 – ad una attuale politica matrifocale e lavorista, volta a favorire il rientro della donna subito dopo la maternità, esternalizzando il lavoro di cura a soggetti esterni alla famiglia (servizi) (Bosoni e Mazzucchelli 2018).

Il sistema di congedi deve però essere messo in relazione a quello dei servizi per l'infanzia (denominato "Early Childhood Education and Care" - ECEC) per meglio comprendere un determinato contesto. I dati circa l'utilizzo degli asili contribuiscono a gettare luce sullo scarto tra il nostro paese e l'Europa che ha posto nel 2002 target ben precisi[2]: se il 91% di tutti i bambini tra 3 e 6 anni frequenta una struttura educativa (pubblica o privata), solo il 24% dei bambini al di sotto dei 3 anni è iscritto presso una struttura educativa (dati Eurostat 2015), seppur con variazioni da regione a regione. Tali dati indicano che le strategie familiari di conciliazione sono orientate verso l'utilizzo dei servizi dopo i tre anni di età, mentre prima si preferisce strategie alternative (i nonni e utilizzo – prevalentemente materno – del congedo).

Rispetto alle pratiche familiari, nonostante la crescente enfasi sul coinvolgimento dei padri in Italia, il gap di genere è ancora fortemente presente, sebbene con notevoli variazioni geografiche tra il Nord ed il Centro/Sud del paese (Ruspini e Tanturri 2017). I dati ISTAT dell'"Indagine multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana", del 2012, su un campione rappresentativo nazionale di 3745 famiglie con figli tra 0-13 anni, evidenziano significative differenze: il 18,1% delle madri contro il 5,8% dei padri ha riportato una riduzione dell'orario di lavoro per esigenze familiari e l'8,6% delle madri contro l'1,3% dei padri ha smesso di lavorare per tale motivo (elaborazione su dati Istat 2012). Inoltre, in coppie con entrambi i partner occupati, la maggioranza in Italia (43,2% del campione), le madri tendono a lavorare a tempo pieno o part-time, i padri di solito lavorano anche oltre 41 ore settimanali e le attività domestiche sono a carico delle madri (padri 1-14 ore settimanali di lavoro domestico vs. madri 15-28 ore settimanali). Nelle famiglie in cui solo il padre è impiegato (modello breadwinner) (34,2%) i padri non svolgono lavoro domestico, non usano congedi o altre misure di riconciliazione, concentrandosi solo sul loro lavoro per motivi economici. Interessante è che la stessa situazione è presente anche nelle famiglie con padri non occupati (11,0%), il cui aiuto a casa è

totalmente inesistente (zero ore di lavoro domestico) (Bosoni *et al.* 2016).
Infine, una ricerca qualitativa con alcuni casi di studio aziendali, mette in luce il fondamentale contributo delle aziende in questo senso (Bosoni 2013[3]) : le aziende considerate offrono una ampia gamma di supporti per i dipendenti padri e madri (nido aziendale, permessi e congedi oltre obblighi di legge, part-time, incontri per i genitori), prestando peraltro una attenzione specifica per i padri. L'azienda in generale è vista come stakeholder fondamentale dai padri intervistati, in grado di supportare davvero la genitorialità dei dipendenti e sopperire ad una mancanza di politiche pubbliche adeguate; le scelte conciliative (chi riduce il lavoro, chi prende il congedo) dei genitori sono però fortemente influenzate dal tipo di lavoro della madre (se la madre non lavora o può accedere al part-time, l'impegno paterno sul lavoro rimane invariato) e dalla presenza di un network parentale (nonni). Ciò conferma che le scelte non sono mai individuali e autoreferenziali, ma calate in un intreccio relazionale che lega inevitabilmente azienda e famiglia. Si riscontra tuttavia un basso utilizzo del congedo parentale da parte dei padri (solo 9 dei 32 intervistati nello studio lo hanno utilizzato) e per brevi periodi, anche in caso di maggiore retribuzione, ed una preferenza per la flessibilità dell'orario. Tale scelta rivela una tensione tra il desiderio di coinvolgimento e continuare il proprio lavoro senza interruzioni o limitazioni; d'altro canto, la preferenza per la flessibilità rappresenta una

strategia per combinare il modello breadwinner con la paternità.

4. Conclusioni

L'esperienza della paternità è connessa a una varietà di aspetti personali e sociali: disponibilità di congedi e servizi, mercato del lavoro, politiche aziendali, orientamenti di genere, scelte di coppia. Non esiste pertanto "la buona ricetta" per supportare un determinato modello di paternità: paesi con politiche sociali e congedi simili possono variare in modo consistente rispetto ai modelli di paternità in atto (Brandth *et al.* 2017).
Un ruolo fondamentale è giocato proprio dal livello culturale: idee fortemente radicate e consolidate circa la cura (chi è il soggetto di cura, famiglia vs. stato), i servizi sociali (assistenzialismo vs. sussidiarietà), il ruolo della famiglia e delle aziende e le relazioni tra essi.
Tutto ciò consente di comprendere quanto la pluralità delle esperienze di vita e delle scelte conciliative delle famiglie sia esisto di un complesso sistema di elementi, in cui gli interlocutori aziendali non possono essere autoreferenziali. D'altra parte le ricerche mettono in luce il ruolo fondamentale e mediativo delle imprese: il primo passo è certamente quello di riconoscere la paternità nei luoghi di lavoro, legittimandola e dandole visibilità attraverso politiche ad hoc volte a consentire una buona integrazione tra carriera e cura familiare.

Così come l'azienda non è soggetto autoreferenziale, ma radicata in un territorio, non bisogna pensare al padre lavoratore come soggetto singolo, bensì sempre inserito in una rete di relazioni di coppia e familiari. Occorre in una parola pensare alla paternità come relazione.

Note

[1] Per i lavoratori dipendenti della durata di un giorno (estendibile a due su base opzionale), retribuito al 100%, esteso ai lavoratori autonomi nel 2015. I giorni di paternità obbligatoria sono stati incrementati a 2 nel 2017 e 4 nel 2018.
[2] Il Consiglio Europeo di Barcellona ha fissato degli obiettivi (Barcellona target): almeno il 90% dei bambini di età compresa tra 3e 6 anni e il 33% sotto i 3 anni dovrebbero frequentare una struttura educativa (European Commission 2013).
[3] La ricerca condotta in Italia nel 2011 era volta a studiare le esperienze dei padri impiegati in 3 aziende family friendly, con interviste sia ai livelli apicali sia ai dipendenti padri.

Bibliografia

Bosoni, M. L.
2013 *Conciliare paternità e lavoro. Studi di casi aziendali*, Milano, Vita e Pensiero.

Bosoni, ML., Mazzucchelli, S.
2018 *The invisible gap between public policy and company practices in supporting fatherhood: the Italian case*, in «Community, work & family», 22, pp. 193-208.

Bosoni M.L., Crespi I., Ruspini E.
2016 «Between change and continuity: fathers and work-family balance in Italy», in I. Crespi e E. Ruspini (a cura di), *Balancing Work and Family in a Changing Society. The Fathers' Perspective*, Londra, Palgrave Macmillan, pp. 129-148.

Brandth, B., Halrynjo, S., Kvande, E. (a cura di)
2017 *Work-Family Dynamics: Competing Logics of Regulation, Economy and Morals*, Londra, Routledge.

Dermott, E., Miller, T.
2015 *More than the sum of its parts: Contemporary fatherhood, is anything new?*, in «Families, Relationships and Societies», 4, 2, pp. 221- 230.

Escobedo, A., Wall, K.
2015 *Leave policies in Southern Europe: continuities and changes*, in «Community, Work & Family», 18, 2, pp. 218-235.

European Commission
2013 Barcelona objectives, Luxembourg, Publications Office of the European Union (https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/130531_barcelona_en_0.pdf)

Koslowski, A., Blum, S., Moss P. (a cura di)
2017 13th International Review of Leave Policies and Related Research 2017 (http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2017_Leave_Review_2017_final.pdf)

La Rossa, R., Jaret, C., Gadgil, M., Wynn, G. R.
2000 *The changing culture of fatherhood in comic-strip families: a six-decade analysis*, in «Journal of Marriage and the Family», 62, pp. 375–387.

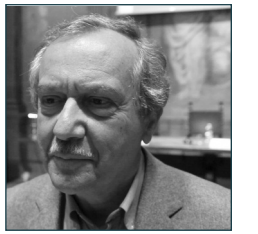
Miller, T.
2011 *Making sense of fatherhood: Gender, caring and work*, Cambridge, Cambridge University Press.

Ruspini, E., Tanturri, M.L.
2017 «Italy», in M.A. Adler (a cura di), *Father Involvement in the Early Years: An International Comparison of Policy and Practice*, Bristol, Policy Press, pp. 97-126.

Zajczyk, F., Ruspini, E.
2008 *Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*. Milano, BaldiniCastoldi Dalai Editore.

ISBN 978-88-943561-0-6
Padri che conciliano, 1/2018

m.quilici2005@libero.it



Dall'autorità all'autorevolezza: una sfida per i padri di oggi

Maurizio Quilici

Essere genitore ai tempi nostri: molto più complicato rispetto a cinquanta o sessanta anni fa, quando i ruoli di padre e madre erano ben definiti e trovavano approvazione e sostegno nella società del tempo. Oggi, in un contesto sociale abbondantemente "liquido" – per usare l'usato e abusato aggettivo di Zigmunt Bauman (Bauman 2010; 2017) – anche questi ruoli si sono fatti "liquidi" e sono più labili, a volte intercambiabili, talora addirittura invertiti. Il padre è la figura che sconta di più – nel bene e nel male – la profonda trasformazione che ha investito la famiglia negli ultimi decenni: è stato, infatti, soprattutto lui a conoscere una epocale trasformazione, una vera e propria mutazione antropologica che ne ha cambiato radicalmente le caratteristiche. "Rivoluzione paterna", io la chiamo. Una espressione che non ha nulla di retorico o di

eccessivo, perché molti connotati della paternità oggi non si sono mai verificati nei 2000 anni di storia che ci hanno preceduto. Sarebbe lungo esaminare quali sono queste novità. Alcune sono sotto gli occhi di tutti e sono gli aspetti più superficiali, più banali del cambiamento. Il padre che prepara la pappa al piccolo, il padre col passeggino, il padre che cambia i pannolini... Ho detto "banali", ma attenzione. Dobbiamo guardare dietro questi atteggiamenti e cogliere il radicale significato di cambiamento che essi comportano. Certi gesti, che oggi alle nuove generazioni sembrano naturali, sessanta anni fa erano giudicati profondamente innaturali, addirittura aberranti.

Pensiamo, per esempio, a un fenomeno estremamente significativo e spesso sottovalutato: l'empatia del padre con il bambino da subito, dal momento della nascita. Direi ancora prima, perché sono molti i padri che partecipano ai corsi di preparazione alla nascita, ma sono moltissimi i padri che sono presenti al parto. Quando al parto assiste una persona di fiducia, questa è il padre nel 91,6% sul territorio nazionale (sono dati del Ministero della salute relativi al 2014 e mostrano diversità notevoli fra regione e regione: si va da circa il 50% nella Campania al 98,10% nella provincia autonoma di Bolzano). Numerosi studi e ricerche sottolineano quanto sia importante questo fenomeno di bonding, come lo chiamano gli anglosassoni, ossia di attaccamento precoce del padre con il figlio, per strutturare un rapporto che sarà più solido ed empatico negli anni avvenire.

Che il mestiere di genitore sia il più difficile lo sappiamo tutti, ce l'hanno detto illustri studiosi, da Donald Winnicott, che ai genitori diceva «commetterete comunque errori», a Bruno Bettelheim e al suo "genitore quasi perfetto". Sigmund Freud, ad una signora – pare fosse Marie Bonaparte – che gli chiedeva alcuni consigli su come essere un buon genitore rispose: «Lei faccia come vuole, tanto sbaglierà comunque». Ma soprattutto lo sappiamo sulla nostra pelle di genitori.

Una frase profondamente vera è quella dello scrittore Wladyslaw Kovalski: «Essere genitore è un gioco in cui si perde sempre». Ma perché oggi è più complicato rispetto a un tempo essere padri? Perché, come accennavo prima, non c'è più quella divisione in ruoli che era così netta, specifica, tra padri e madri, in cui ognuno occupava una sua precisa collocazione, un suo preciso spazio e assolveva ruoli ben definiti. Negli anni '50 del secolo scorso il sociologo americano Talcott Parsons (Parsons 1974, 50) elaborò una teoria, definita "dei ruoli", in cui si assegnava alla madre un ruolo "espressivo" e al padre un ruolo "strumentale". La madre era la mediazione, la tenerezza, l'espressione dei sentimenti, colei che mediava tra padre e figlio. L'area "espressiva" che le competeva riguardava lo stato di cose "interno" del sistema–famiglia, ovvero «il mantenimento

delle relazioni integrative tra i suoi membri e la regolazione dei modelli e dei livelli di tensione delle unità che lo compongono». Il padre era invece lo strumento della famiglia, il tramite tra famiglia e società, il motore economico, la legge, la regola. La sua area "strumentale" riguardava le relazioni del sistema–famiglia «con la sua situazione all'esterno del sistema stesso». Anche in Italia era così fin dall'Ottocento, e sarà così per tutta la prima metà del Novecento.

Sul finire degli anni 'Sessanta del secolo scorso, la scoperta della paternità. Preceduta da segnali storici di cambiamento che vanno indietro nel tempo, attraverso i due conflitti mondiali fino ad arrivare alla Rivoluzione Francese – segnali che qui sarebbe troppo lungo analizzare – l'uomo si accorge che diventare, ossia essere padre, e fare il padre sono due cose molto diverse. Scopre l'enorme valore di questo rapporto, l'arricchimento reciproco tra uomo e bambino. E allora scompare il padre che per secoli ha caratterizzato questa figura, scompare il pater familias dei nostri antenati romani, che aveva un diritto totale, assoluto sui figli, fino al diritto di vita e di morte. Scompare il "padre padrone" immortalato nel romanzo del 1975 di Gavino Ledda e fa la sua comparsa un padre diverso, tenero, empatico. Naturalmente questa disponibilità, questa comparsa, ha come sempre il suo rovescio della medaglia. E si pone l'alternativa autorità–autorevolezza, dilemma sconosciuto in precedenza, quando ciò che contava era solo la prima. Detti così, i due termini non paiono troppo distanti; anzi, si potrebbe pensare che la migliore autorità (potere che la persona esercita) sia quella che deriva dall'autorevolezza (stima, credito, fiducia). Se però mettiamo in atto un piccolo trucco e ai due sostantivi sostituiamo i relativi aggettivi – "autoritario" e "autorevole" – capiamo subito che essi non sono solo distanti, ma addirittura antitetici. Provare per credere, aiutati da un buon dizionario. «L'autorità» – scrive Stefano Zecchi – «appare legata al potere, l'autorevolezza alla competenza» (S. Zecchi 2012, 78) E però scrive anche: «Prima di essere una prerogativa del padre, l'autorità è un bisogno del figlio» (*Ibidem*)

Ci sono due effetti contrapposti in questa trasformazione. Da un lato la perdita del padre normativo e dall'altra la nascita del padre affettivo. Cosa significa? Significa, per rubare le parole a Milan Kundera nel suo romanzo L'identità, che i padri si sono «papaizzati». Scrive Kundera (Kundera 1997) che non esistono più i padri, esistono solo i papà. Ossia padri ai quali manca l'autorità del padre. E questo effettivamente contiene una profonda verità. Da un rapporto verticale, gerarchico, con tutti gli eccessi del pater familias, si è passati all'estremo opposto del "mammo". Orrendo neologismo, questo, creato dai miei colleghi giornalisti, che di primo acchito può anche suscitare simpatia e tenerezza, ma se ci pensiamo bene è profondamente svalutativo. Che cosa significa

"mammo"? Significa essere la brutta copia della madre, un surrogato materno, un genitore di serie B. Significa non essere ancora capace di trovare un nuovo modo di essere padre, un modo tutto suo, tutto "paterno", lontano dal padre padrone, ma che prenda le distanze anche dal "mammo".

I padri hanno guadagnato certamente in affettività, espressività, capacità di esprimere le emozioni, ma hanno perso in autorità. È difficile mantenere l'autorità quando si è compagni del figlio, amici del figlio. Ecco: il "padre amico", altra questione molto dibattuta. È un bene? È un male? Su questo tema vi sono due scuole di pensiero: una favorevole, l'altra contraria. Io credo che i figli, soprattutto in età adolescenziale, non abbiano bisogno di altri amici o compagni, perché ne hanno già tanti: i compagni di classe, gli amici del bar, della palestra... oggi anche quelli di Facebook, il social che ha dato al termine "amico" una connotazione del tutto nuova (e ampiamente riduttiva). Il padre deve essere una figura diversa, certamente vicina ai figli, empatica, ma deve rispettare un margine di distacco, deve – come amano dire gli psicologi – mantenere una relazione "verticale", vale a dire gerarchica, e non "orizzontale", ossia paritaria. Sarà altrimenti impossibile, o comunque molto difficile, dire poi "no", porre regole quando verrà il momento, per esempio nella fase della adolescenza. E infatti la diffusione del padre–amico ha portato alla scomparsa del divieto, del limite e di conseguenza alla scomparsa del conflitto generazionale.

È questa un'altra conseguenza del mutato rapporto padri–figli: non c'è più la contestazione familiare. Il conflitto fra generazioni è scomparso perché i padri hanno abdicato al loro ruolo autorevole–autoritario, timorosi come sono di suscitare attriti in famiglia, di perdere la confidenza e l'affetto dei figli. Dimenticando che il loro compito–dovere non è quello di essere amati dai figli (l'amore verrà per molte strade, comunque diverse da quella dell'eccessivo permissivismo) ma quello di educare i figli. Padri che per guadagnare amore rischiano di perdere la fiducia e la stima (che stima si può avere di un genitore che cede su tutto?) Figli che non contestano più perché non hanno più motivo di contestare. Ma che poi sentono dolorosamente la mancanza di una figura forte di riferimento. Ricordo un filmato proposto a studenti adolescenti durante un convegno sulla famiglia in corso a Brescia, nel quale compariva la figura di un padre molto permissivo e accondiscendente. Nel dibattito che ne seguì alcuni ragazzi trovarono inopportuni gli atteggiamenti dell'uomo (con una certa sorpresa da parte degli organizzatori). Uno disse molto chiaramente che quel padre non gli era piaciuto per nulla perché era – disse proprio così – «un mollaccione».

Con la fine della contestazione si è perso un rito

di passaggio importantissimo che segnava uno scontro solitamente seguito da un incontro col genitore ed era, come scrive Massimo Recalcati, (Recalcati 2011, 105) «un fattore imprescindibile di formazione», che ormai non c'è più. Si può – si dovrebbe – essere padri empatici, affettuosi, teneri, pronti al dialogo, ma… genitori, non compagni. E ai figli offrire solidarietà e comprensione, non complicità.

Allora la domanda che i nuovi padri si devono porre, che noi ci poniamo è: esiste una terza via? Come saranno i padri del futuro? Ci può essere un padre che non sia più pater familias, che rifugga ogni violenza, fisica e verbale, ma sia nello stesso tempo un padre autorevole, capace di assolvere a quella che è una sua funzione storica, biologica, fisica, di dire "no", porre dei limiti, dei confini? Sembra addirittura che la nozione di limite sia insita nella stessa etimologia della parola padre. La radice di pater presente in tante lingue europee rimanderebbe infatti, secondo alcuni studiosi (Lenzen 1994, 322), alla parola recinto, confine. Per questi autori il concetto insito sarebbe quello di protezione; a me pare inevitabile aggiungere quello del limite. Poiché un recinto protegge dai pericoli e dalle intrusioni esterne ma limita anche la libertà verso l'esterno.

Per tornare alla domanda, io credo di sì, credo che questa terza via potrà essere trovata. A condizione, però, di alcuni passaggi imprescindibili. Anzitutto dovrà trovare soluzione quel punto dolente della paternità che è la separazione tra genitori e il conseguente affidamento dei figli. Troppo spesso la separazione è espressione di una lotta tra i sessi, una lotta di genere. Finché la separazione continuerà a essere vista come una lotta, una battaglia, dove c'è un genitore perdente e uno vincente, uno di serie A e uno di serie B, uno premiato e uno punito non si riuscirà a creare questa terza via. Non ci riusciremo finché non si creerà una cultura, non solo della paternità di cui parlavo prima, ma anche una "cultura della separazione" (espressione, questa, che piaceva molto al neuropsichiatra Giovanni Bollea). E poi bisognerà che i nuovi padri superino il modello femminile al quale finora si sono ispirati, quello della propria madre o compagna: inevitabile riferimento, in assenza di precedenti storici.

Questa nuova paternità dovrà anche depurarsi da eccessi, aberrazioni, patologie vere e proprie che sono sempre presenti quando c'è una profonda trasformazione sociale e culturale. Penso al padre americano, che può acquistare un seno cavo di plastica nel quale inserire il biberon da allacciare al petto per mimare l'allattamento. Penso all'empathy bell, un marchingegno americano che è stato adottato ad alcuni corsi pre–parto in Inghilterra: uno strumento micidiale a metà strada tra lo scafandro di un palombaro e un giubbotto antiproiettile, che con una serie di marchingegni, pesi, liquidi, induce nel futuro papà i sintomi della gravidanza, per esempio

costringendolo a camminare come se avesse il pancione e a urinare spesso.

La nuova paternità dovrà liberarsi anche di tutto questo cascame, naturalmente. E poi dovrà smettere di porsi sullo stesso piano del figlio e recuperare una dimensione gerarchica verticale, che non vuol dire il padre distaccato, duro, freddo di un tempo, vuol dire semplicemente mantenere due ruoli diversi, due codici affettivi diversi, per usare le parole dello psicologo e psicoanalista Franco Fornari (Fornari 1981, 17 ss.)

Ci potrà essere una terza via. Il padre potrà mostrare affetto, tenerezza, dolcezza, come è giusto che sia, ma anche fermezza, recuperare quella funzione storica del controllo che insieme alla funzione di protezione è la peculiarità più antica e forse più importante della figura paterna. Ecco: saper conciliare queste due modalità è la vera sfida che attende oggi i "nuovi padri".

Bibliografia

Kundera M.,
1997, *L'identité*, Paris, Gallimard, trad. it. *L'identità*, Milano, Adelphi, 1997.

Parsons T.,
1974, «Struttura della famiglia e socializzazione del bambino», in T. Parsons e R. F. Bales, *Family, Socialization and Interaction Process*, New York, The Free Press, trad. it. *Famiglia e socializzazione*, Milano, Mondadori, 1955.

Fornari F.,
1981, *Il codice vivente*, Torino, Bollati Boringhieri.

Lenzen D.,
1991, *Vatershaft. Vom Patriarchat zur Alimentation*, Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg, trad. it., *Alla ricerca del padre*, Roma-Bari, Laterza, 1994.

Recalcati M.,
2011, *Cosa resta del padre?*, Milano, Cortina.

Zecchi S.,
2012, *Dopo l'infinito cosa c'è, papà?*, Milano, Mondadori

ISBN 978-88-943561-0-6
Padri che conciliano, 1/2018

https://sites.google.com/site/francylipari/home

Paternity leave: tra incentivi economici e di famiglia

Francesca Lipari

1. Premessa

I congedi di paternità sono un fattore importante per promuovere la cultura della conciliazione e della cura condivisa dei figli. Ma rendono anche più omogeneo l'uso del tempo in famiglia e la partecipazione al mercato del lavoro riducendo il rischio di povertà finanziaria e di tempo appunto.
Nonostante l'effetto positivo dei congedi di paternità e parentale, a uso esclusivo dei padri, su una serie di risultati economici, sociali e demografici, l'attuale tasso di adozione del congedo da parte dei padri in tutta Europa e nei Paesi Ocse è ancora basso. La ricerca (Eurofound, 2015; COFACE, 2015; OECD, 2014) ha dimostrato che vi è un gran numero di fattori interconnessi che influenzano il ricorso al congedo, tra cui l'entità del risarcimento, la disponibilità di servizi di custodia

dei bambini a prezzi accessibili, la flessibilità del congedo, le norme di genere e le aspettative culturali. Questo contributo descriverà le diverse politiche, disponibili in Europa e tra i paesi Ocse, in materia di congedo di paternità, discuterà il legame tra l'utilizzo del congedo e i vari risultati associati ad esso fornendo una panoramica degli ostacoli esistenti. Sebbene i livelli di retribuzione del congedo siano un fattore chiave nella decisione dei padri, un aumento della partecipazione deriva anche da un insieme interdipendente di politiche familiari che aiutano le famiglie a conciliare lavoro e vita familiare in modo sostenibile.

2. Uno sguardo internazionale

La durata del congedo di paternità dipende dal paese di residenza. A ricordarlo nella *Figura 1* sono i dati Ocse del Gender Portal (http://www.oecd.org/gender/data/, OECD, 2016a).
Nella tabella, il congedo di paternità è definito come un periodo di sospensione del lavoro, pagato o meno, riservato esclusivamente ai padri in relazione alla nascita di un figlio[1]. I dati mostrano la seguente distribuzione: Il Giappone offre 52 settimane di congedo di paternità, la Germania ne offre 9, Spagna ne offre 2 e l'Italia 4 giorni[2]. Da questo punto di vista quello che l'Ocse fotografa è il cosiddetto livello istituzionale[3].
La differenza tra i vari Paesi è da imputare ai diversi obiettivi sui quali le politiche familiari sono state orientate. Uno studio di RAND Europe (van Bell,

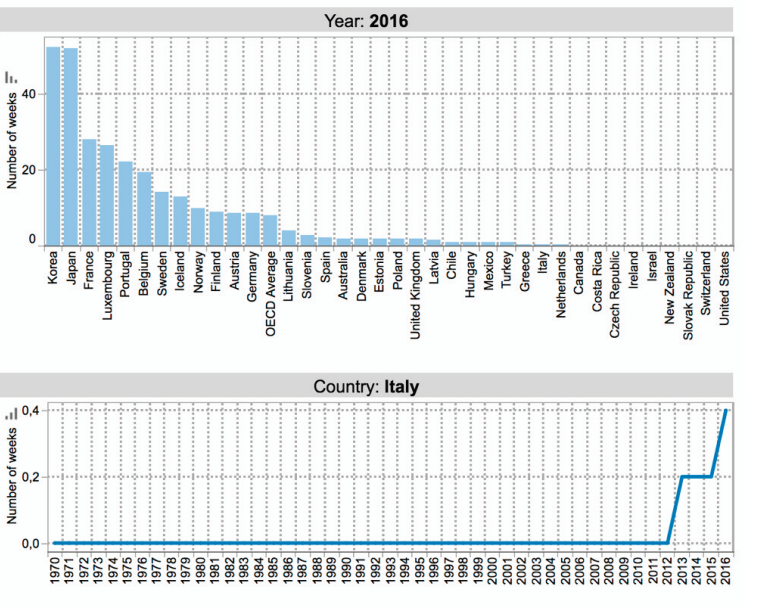


Figura 1. Congedi di paternità. Source: Ocse, Gender Portal

2016) raggruppa i vari obiettivi in tre aree di intervento di politica economica: sociale (e.g. salute materna, bilanciamento vita professionale e vita privata, equa responsabilità di cura, sviluppo fisico ed emotivo dei bambini), economico (e.g. regolamentazione del mercato del lavoro) e demografico (e.g. riduzione degli ostacoli alla genitorialità). Il presente lavoro si concentrerà ad analizzare i fattori che interferiscono o rallentano il raggiungimento degli obiettivi in ciascuna area.
Ipotizzando che una base legale sia stata prevista nonostante le varie differenze nazionali, possiamo affermare che lo strumento legislativo che

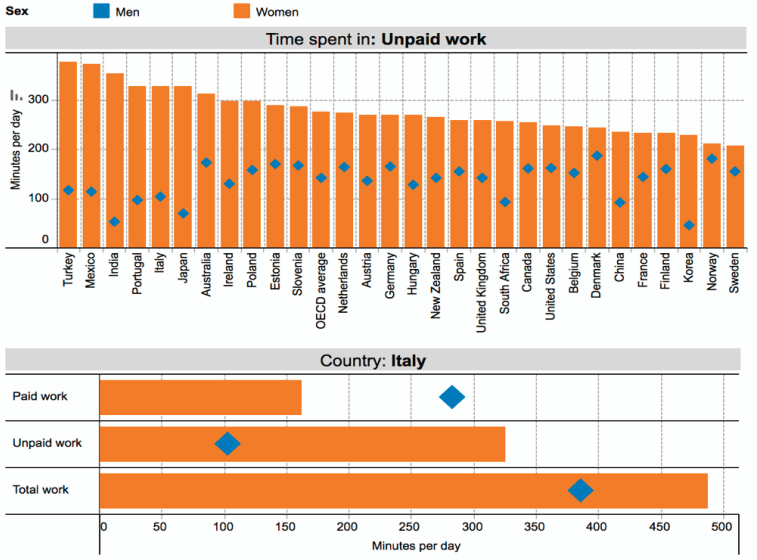


Figura 2. Proporzione e minutaggio totale a favore di attività di cura giornaliere. Source: Ocse, National Time Use Surveys, 2015

regolamenta il congedo parentale sia esaustivo per raggiungere gli obiettivi sperati? La risposta non è sempre positiva. Per esempio, la *Figura 2* mostra i dati-paese sull'obiettivo sociale della perequazione tra uomo e donna delle ore trascorse in attività di cura o lavoro non retribuito. In Italia esiste una certa corrispondenza tra il limitato congedo e il tempo dedicato alla cura. Notiamo che la maggior parte del lavoro non retribuito viene portato avanti dalle donne e che tale livello è maggiore rispetto a quello degli uomini. Se diamo uno sguardo agli altri Paesi la situazione non è poi tanto diversa. Il Giappone, per esempio, che pur posizionandosi alto nella classifica

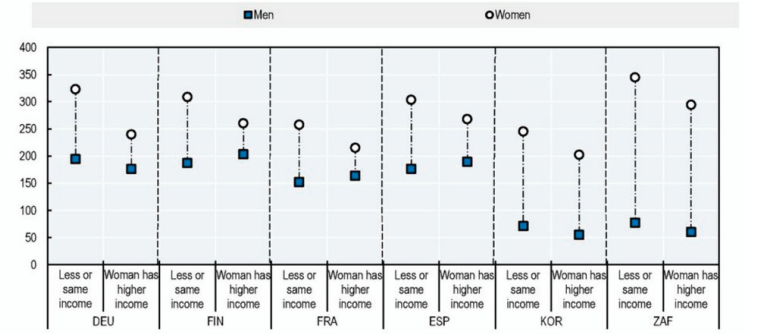


Figura 3. Differenze di genere nelle ore dedicate al lavoro non retribuito al netto delle differenze di reddito da lavoro tra uomini (quadrati blu) e donne (cerchi bianchi). Ciascun Paese riporta due colonne: quella di destra rappresenta la differenza di ore tra uomo e donna quando la retribuzione della donna è inferiore a quella dell'uomo, la colonna di sinistra il caso contrario. La Figura mostra i dati di Germania (DEU), Finlandia (FIN), Francia (FRA), Spagna (ESP), Korea (KOR) e Sud Africa (ZAF). Source: OECD Time Use Database.

dei congedi, i.e. 52 settimane, di fatto esibisce, ancora, una presenza limitata degli uomini nelle attività non remunerate (i.e. inferiori alle due ore giornaliere), ben al di sotto dell'Italia (che supera i 100 minuti giornalieri). Le condizioni desiderate a livello di politica economica della *Figura 2* sono quelle rappresentate da paesi come Norvegia e Svezia, in cui il tempo dedicato al lavoro non remunerato è ridotto in termini di livello assoluto e la differenza tra uomini e donne è quasi sanata.
Un ulteriore dato interessante è quello riportato nella *Figura 3*: quando le donne guadagnano più del coniuge continuano a svolgere la maggior parte dei lavori domestici e di assistenza non retribuiti (OECD, 2017). I teorici (Bertrand et al., 2015) indicano questo

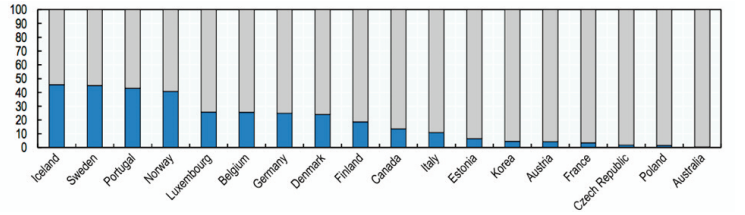


Figura 4. Distribuzione percentuale per genere dei beneficiari delle politiche di congedo di paternità (area blu) e maternità (area grigia). Source: OECD Family Database, Indicatore PF2.2

dato come prova del fatto che le norme di genere superano l'efficienza economica, ovvero le donne che guadagnano di più impiegano altrettante ore nel lavoro domestico per conformarsi alle norme di genere di famiglia.
Questo vuol dire che il livello di lavoro non retribuito, che è un livello non istituzionale ma sociale, in qualche modo inficia la buona riuscita della politica dei congedi.
Questo dato, però, non deve spaventare. Esso rappresenta i paesi in uno specifico arco temporale, il 2015, ma non racconta l'evoluzione di questi andamenti negli anni precedenti. Notare le differenze su scala temporale è importante per capire meglio il quadro che si ha davanti. Di fatti, per quanto preoccupanti siano i livelli di disuguaglianza in termini di allocazione del tempo, Altintas et al. (2017) mostrano che tale disuguaglianza è andata riducendosi tra gli anni 1960 e 2000[4]. Questa riduzione, spiegano gli autori, sembrerebbe un segnale dell'emergere generalizzato di un nuovo modo di essere padri che prevede un coinvolgimento maggiore nella cura dei figli[5].
Purtroppo, come riportato dalla *Figura 4* l'andamento dell'adozione del congedo esclusivo delle donne (i.e. area grigia) in alcuni paesi Ocse supera di gran lunga quella esclusiva degli uomini (i.e. area azzurra). A questo punto però, una domanda sorge spontanea. Dato il cambiamento culturale e generazionale che ha modificato l'idea di essere padre, come mai l'adozione dei congedi si attesta ancora a livelli così bassi? Evidentemente esistono delle barriere all'adozione che non vediamo da questi dati che in qualche modo entrano nel processo decisionale dei genitori e nello specifico dei padri.
Nello studio della letteratura ho individuato soprattutto tre grandi barriere all'adozione: il primo è di tipo normativo-strutturale, il secondo è di natura economico-organizzativa e il terzo è di radice culturale.
Iniziamo con il limite normativo-strutturale. Quando il congedo di paternità è previsto dalla legge i paesi devono affrontare la questione di esclusività del congedo e il trade-off tra obbligatorietà e volontarietà della misura stessa. Se per quanto riguarda l'esclusività i paesi Ocse sono piuttosto in accordo, non avviene lo stesso per la questione di obbligatorietà[6]. Nei paesi in cui è stata data più importanza alla non scambiabilità del congedo tra i genitori lo strumento utilizzato che segue la logica del "use it or lose it" ha prodotto incentivi sufficientemente alti nel motivare i padri a godere del congedo, senza che lo stesso venisse imposto obbligatoriamente. In Norvegia, per esempio,

l'esclusività garantita dalle leave-quota ha aumentato l'adozione dei congedi da un 3% del 1993 al 70% del 2000 (Rege e Solli, 2013). In Islanda e Svezia l'aumento è stato registrato dopo l'introduzione delle daddy-quota (OECD, 2016b). Un'altra criticità normativo-strutturale dei congedi finora proposti è legata alla sua flessibilità o alla mancanza di congedi pensati in ore, piuttosto che in giorni. Due ulteriori fattori chiave per il successo di una politica sono la presenza di un'assistenza all'infanzia a prezzi accessibili in prossimità della fine del congedo parentale (Eurofound, 2015) e gli incentivi fiscali (Miani e Hoorens, 2014).

Un aspetto che lega il limite normativo a quello economico-organizzativo è la caratterizzazione del livello di remunerazione del congedo di paternità. I padri guadagnano di più rispetto alle loro compagne (OECD, 2007; OECD, 2016b), quindi, a meno che l'integrazione del reddito durante il congedo non sostituisca il 100% del reddito precedente, la perdita di reddito dovuta al congedo per motivi familiari è, nella maggior parte dei casi, inferiore quando è la madre a prendere il congedo. Secondo i dati del Parlamento europeo per una paternità inferiore a 10 giorni la remunerazione è del 100%: la Finlandia, per esempio, che prevede una paternità di 9 settimane applica una remunerazione inferiore al 100%.

Anche l'atteggiamento dei datori di lavoro nei confronti del congedo è importante. I lavoratori assenti sono costosi, soprattutto quando i periodi di congedo sono superiori a pochi giorni, e prendere un congedo di lungo periodo può essere percepito dal datore di lavoro come una dimostrazione di mancanza di impegno nei confronti del lavoro. In considerazione delle potenziali implicazioni professionali percepite, molti padri non sono disposti a utilizzare i congedi retribuiti per un periodo prolungato (OECD, 2003 and 2007). Questo accade in Giappone e in Corea come in Svezia (Bygren and Duvander, 2006; Haas, Allard and Hwang, 2002).

Ed infine il limite culturale. Le decisioni sull'assistenza all'infanzia e sulla distribuzione delle responsabilità così come le decisioni di congedo sono prese dalle famiglie. Tuttavia, tali decisioni sono spesso influenzate da fattori culturali. Ad esempio, le norme sociali prevalenti e gli atteggiamenti della società nei confronti del ruolo delle madri e dei padri possono, ulteriormente, "giustificare" che il congedo delle donne sia più accettato di quello degli uomini. In molti paesi dell'Ocse prevalgono ancora atteggiamenti in linea con i tradizionali ruoli di genere e il risultato di questo orientamento culturale è la credenza che anche il congedo parentale, quello condiviso tra i coniugi, debba essere considerato solo dalla controparte femminile. Nella *Figura 5* possiamo notare come in quasi tutti i paesi dell'Ocse almeno il 50% delle famiglie, che usufruirebbe di un congedo retribuito, crede anche che lo stesso debba essere preso "interamente" (i.e. il valore espresso dal colore blu scuro: The leave should be used entirely by the mother) o "per lo più" (i.e. il valore espresso dal colore grigio medio: The leave should be used mostly by the mother) dalle madri.

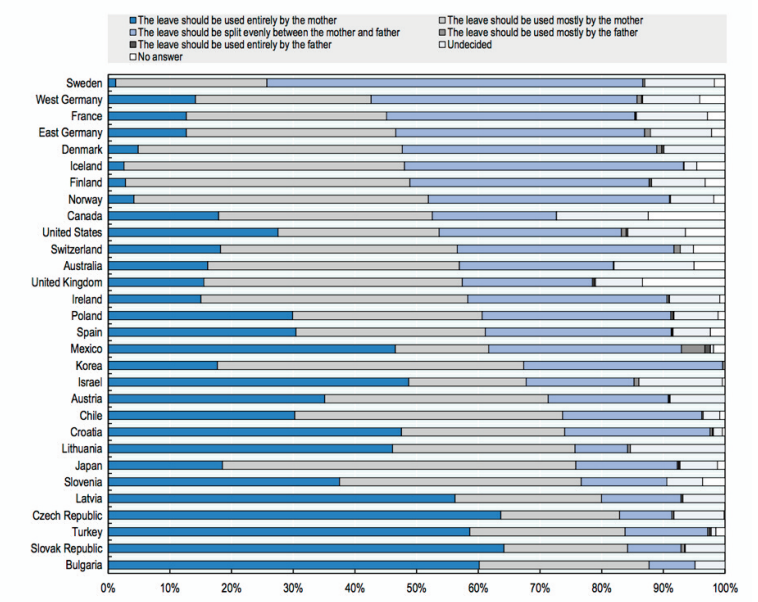


Figura 5. Attitudine riguardo alla ripartizione dei congedi di parentali. Distribuzione delle risposte alla domanda "Consideriamo una coppia che lavora a tempo pieno e che ora ha un figlio appena nato. Entrambi si trovano in una situazione lavorativa simile e hanno diritto a un congedo retribuito. Come deve essere ripartito il periodo di ferie retribuite tra la madre e il padre?" Il resto dei valori è espresso secondo il seguente codice di colori: azzurro medio indica che 'il congedo debba essere divide tra i coniugi'; il grigio chiaro esprime l'opinione che 'il congedo debba essere preso per lo più dai padri'; il grigio scuro esprime che 'il congedo debba essere preso interamente dai padri'; il bianco indica la mancata risposta; e infine l'azzurro chiaro che riporta il valore del 'indeciso'.
Source: OECD calculations based on International Social Survey Programme 2012, www.issp.org/

3. Le sfide da cogliere

A questo punto abbiamo diversi spunti di riflessione. Ne identifico tre in quanto segue.

1) Caratterizzare il discorso di conciliazione lavoro-famiglia superando la dicotomia uomo-donna. Le ragioni che hanno spinto verso l'elaborazione di politiche per i congedi di paternità sono state indirizzate fino ad ora verso la volontà di aumentare la partecipazione femminile sul mercato del lavoro. Questa volontà non basta più. L'obiettivo e il risultato della politica familiare del congedo di paternità devono allargarsi e indirizzarsi verso la risoluzione delle discriminazioni di genere sul lavoro, sì, ma anche verso la promozione di un modello di lavoro sostenibile per entrambi i genitori e una divisione più equa del lavoro e delle responsabilità in materia di assistenza e cura.
2) Armonizzare la misurazione dell'uso del tempo nei vari paesi sviluppando metodologie e classificazioni coerenti per ottenere dati più comparabili a livello internazionale. Le indagini campionarie sull'uso del tempo dovrebbero essere raccolte annualmente e a frequenze diverse[7], e dovrebbero contenere sia informazioni quantitative che qualitative sull'uso del tempo. Infine, sarebbe anche importante sviluppare domande comuni. Per esempio, il dataset della Commisione Europea, European Quality of Life Survey, contiene una serie di domande che ampliano la portata dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, includendo non solo l'orario di lavoro ma anche altri aspetti del lavoro che potrebbero causare stress o stanchezza e quindi incidere sulla vita familiare[8].
3) Riconsiderare il significato di cura e indagarne il valore economico. La sfida da cogliere è rendere visibile l'invisibile, cercare di misurare in termini

monetari e produttivi cosa significa il lavoro di cura, oppure misurare il ritorno economico di tutte le politiche di conciliazione.

4. Conclusioni

I padri in congedo sono di importanza fondamentale per conciliare lavoro e responsabilità familiari e lo sviluppo dei figli. Questo breve documento ha provato a far notare che, sebbene la maggior parte dei paesi Ocse offra ai padri congedi di paternità e parentali, la mancata utilizzazione può ostacolare l'impatto potenziale di queste politiche di congedo.
L'impatto non è soddisfacente quando manca un'idea sistemica che consideri le varie interconnessioni tra livelli diversi come quello normativo, economico e culturale. Un aumento della partecipazione deriva molto probabilmente da un insieme interdipendente di politiche familiari che aiutano le famiglie a doppio reddito a conciliare lavoro e vita familiare in modo sostenibile. Tra queste figurano le politiche che incoraggiano direttamente i padri a fruire dei congedi, come i diritti al congedo individuali ben compensati, o quelle politiche volte a creare una soluzione sostenibile alle sfide poste dalla conciliazione vita-lavoro, come, per esempio, congedi più flessibili e disposizioni adattive alle esigenze individuali, ma anche politiche volte a cambiare la cultura del paese e, nello specifico, del luogo di lavoro.

Note

[1] Non si tiene quindi conto delle disposizioni relative ai congedi parentali utilizzabili dalla madre e dal padre, o dei giorni di congedo che la madre può trasferire al padre.
[2] Il dato italiano va considerato alla luce della nuova sperimentazione politica [attuazione dell'articolo 1, comma 354, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017)] iniziata a gennaio 2018 che ha aumentato i giorni di congedo da uno arrivando a quattro giorni in totale.
[3] Se scorporiamo dai dati Ocse i paesi appartenenti all'Unione Europea, possiamo notare che non tutti i Paesi appartenenti all'UE, hanno raggiunto gli obiettivi di congedo disposti dagli obiettivi del Pilastro Sociale della Commissione Europea. Tali obiettivi prevedono un congedo di paternità obbligatoria della durata massima di almeno dieci giorni lavorativi e di quattro mesi di congedo parentale esclusivo e non trasferibile tra madri e padri. Riguardo al primo obiettivo, l'Italia con i suoi quattro giorni di congedo paterno obbligatorio, rimane decisamente indietro.
[4] I dati sull'uso del tempo utilizzati in questo studio provengono dal Multinational Time Use Study (MTUS) che è una raccolta di indagini armonizzate sull'uso del tempo basate su campioni provenienti da oltre 20 paesi tra l'inizio degli anni '60 e il 2000.
[5] I dati dello studio rivelano anche che la disuguaglianza nell'uso del tempo, sia all'interno del gruppo delle madri che del gruppo dei padri, è correlata negativamente alla spesa pubblica per le famiglie (Adema et al. 2015): dove la spesa per le famiglie è più elevata la disuguaglianza nell'uso del tempo è minore.
[6] Il congedo obbligatorio è rappresentato dal colore azzurro (i.e. "mandaotry"), mentre quello volontario dal colore blu (i.e. "Non-mandatory"). In tutti i paesi dell'Unione Europea, con l'eccezione del Portogallo e dell'Italia il congedo di paternità non è una misura obbligatoria.
[7] Recentemente è stata istituita una task force internazionale sotto l'egida dell'United Nations Economic Commission for Europe per promuovere l'armonizzazione delle indagini nazionali sull'uso del tempo.
[8] Alcuni esempi di domande: "quante volte il rispondente è tornato a casa da un lavoro troppo stanco per svolgere alcuni dei lavori domestici che devono essere svolti?"; "quante volte è stato difficile per il rispondente adempiere alle proprie responsabilità familiari a causa del tempo dedicato al lavoro?"; "quante volte ha avuto difficoltà a concentrarsi sul lavoro a causa delle responsabilità familiari?".

Bibliografia

Adema, W., C. Clarke, Frey V.
2015, *Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected US States*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 172, Paris, OECD Publishing.

Altintas, E., Casarico, A., Sommacal, A.
2017 *Inequality in parental time with children: Evidence from the Multinational Time Use Study (1961-2011)*. ECINEQ Working Paper.

Bertrand, M., Kamenica, E., Pan, J.
2015 *Gender identity and relative income within households*, in «The Quarterly Journal of Economics», 130(2), pp. 571-614.

Bowles, S., Y. Park
2005, *Emulation, Inequality and Work Hours: Was Thorsten Veblen Right?*, in «The Economic Journal», 115, pp. 397-412.

Bygren, M.,Duvander, A.-Z.
2006 *Parents' workplace situation and fathers' parental leave use*, in «Journal of Marriage and Family», 68, pp. 362-372.

COFACE.
2015 *European Reconciliation Package*, COFACE. As of 12 October 2016: http://www.coface-eu.org/en/Publications/European-Reconciliation-Package Eurofound.

Eurofound
2015 *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

European Commission
2010a *Gender Equality in the EU in 2009*, Special Eurobarometer 326, Brussels.

European Commission
2010b *Report on Equality Between Women and Men 2010*, Brussels.

Haas, L., K. Allard, Hwang C.P.
2002 *The impact of organizational culture on men's use of paternal leave in Sweden*", in «Community, Work & Family», 5(2), pp. 319-342.

Kotsadam, A., Finseraas H.
2013 *Causal effects of parental leave on adolescents' household work*, in «Social Forces» 92 (1), pp. 329–351.

Miani, C., Hoorens S.
2014 *Single parents and employment in Europe*, European Commission. As of 12 October 2016: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr3_en.pdf.

Nepomnyaschy, L., Waldfogel, J.
2007 *Paternity leave and fathers'involvement with their young children: evidence from the american ecls–b*, in «Community, Work and Family», 10(4), pp. 427-453.

OECD
2003 *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life*, vol. 2, Austria, Ireland and Japan, Paris, OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/9789264104204-en.

OECD
2007, *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*, Paris, OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/9789264032477-en.

OECD
2014 *OECD Social Expenditure Database* https://www.oecd.org/social/expenditure.htm.

OECD
2016a *OECD Gender Portal Database* http://www.oecd.org/gender/data/

OECD
2016b *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Paris, OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en.

Rege, M., Solli, I. F.
2013 *The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings*, in «Demography» 50 (6), pp. 2255–2277.

Van Belle, J.
2016 *Paternity and parental leave policies across the European Union*. European Commission, RR-1666-EC.

Esperienze

ISBN 978-88-943561-0-6
Padri che conciliano, 1/2018

sofia.borri@pianoc.it

«Diamo voce ai papà»

Sofia Borri

Piano C nasce nel 2012 come luogo del possibile, primo coworking in Italia progettato per consentire, grazie al cobaby e ai servizi salvatempo, di conciliare vita-lavoro. Volevamo dimostrare che un nuovo modo di lavorare è possibile e che la felicità e la produttività non sono un gioco a somma zero.
Piano C nel tempo è diventato, grazie al continuo ascolto delle donne che hanno abitato i nostri spazi, un luogo in cui sperimentare soluzioni in grado di ricomporre la frattura tra vita e lavoro, costruendo servizi di riprogettazione professionale per ridare spazio e voce a un capitale umano disperso e sottoutilizzato e per valorizzare il talento femminile.
Le donne sono le prime che pagano le conseguenze di un sistema di organizzazione della vita e del lavoro anacronistico che produce inefficienze, povertà ed esclude talenti preziosi; sono le prime ma non le sole.

A pagare un prezzo alto è la società intera: l'occupazione femminile sotto il 50%, le difficoltà quotidiane nel tenere insieme vita e lavoro, la natalità ai minimi storici, il rischio povertà per tante famiglie monoreddito sono alcuni indizi di una situazione complessa che richiede risposte e soluzioni condivise.
Eppure ancora troppo frequentemente questi temi vengono considerati esclusivamente femminili. Per trovare soluzioni innovative ed efficaci a un problema complesso e urgente, è necessario essere inclusivi e accogliere i punti di vista di tutti gli attori coinvolti, e i papà sono spesso una presenza dimenticata, non ascoltata e invisibile nell'affrontare il tema della conciliazione. Perché se è vero che le donne non devono dover scegliere tra famiglia e lavoro, a scapito del lavoro quasi sempre, allo stesso modo gli uomini non devono essere costretti all'invisibilità nel loro ruolo di padri.
Mentre troppo spesso le donne si trovano, una volta diventate madri, a subordinare alla maternità tutti gli altri aspetti della propria identità, altrettanto spesso gli uomini faticano a dare il giusto spazio al loro essere padri, come se fosse un'esperienza secondaria e non centrale della loro vita. Mentre di maternità si parla molto – nel bene e nel male – la paternità è spesso silenziosa, secondaria, trattata in modo relativo.
Di fronte a questa evidenza, è diventato necessario coinvolgere i padri della nostra community, sino ad allora ai margini delle nostre sperimentazioni, e incoraggiarli a esprimere i loro bisogni e le loro aspirazioni, facendone così interlocutori imprescindibili per l'elaborazione di nuove progettazioni in grado di rispondere al meglio a un mondo del lavoro in continua trasformazione.
Per questo motivo nel corso del 2017 abbiamo lanciato come Piano C la campagna nazionale "Diamo voce ai papà" al fine di raccogliere le testimonianze dei padri italiani intorno a temi troppo spesso declinati solo al femminile: le necessità di "conciliazione" vita-lavoro, le trasformazioni che la paternità porta con sé e che spesso gli uomini non hanno spazio per raccontare, l'evoluzione della cura paterna, la relazione tra la paternità e gli altri aspetti della vita come il lavoro. Abbiamo voluto mettere l'accento anche sui desideri e sulle aspirazioni, per raccogliere il desiderio dei papà di essere presenti, attivi, protagonisti.
Infine volevamo capire se e come i papà italiani percepiscono le misure come il congedo parentale e il recentemente introdotto congedo di paternità, purtroppo spesso poco conosciuti e non utilizzati. Possono essere, oltre che uno strumento di conciliazione, anche un modo per iniziare a promuovere in Italia una genitorialità condivisa?
Ci è sembrato necessario, pertanto, avviare un processo di coinvolgimento dei papà, dando loro voce per raccontarsi e riflettere sul proprio ruolo, focalizzare l'attenzione su di sé, parlare dei propri bisogni e desideri, scoprire i temi sollevati dalla paternità, stimolare il dibattito intorno a essa: l'obiettivo è stato la co-costruzione di una narrazione dal basso.
Le attività della campagna sono state:

- un sondaggio nazionale;
- una indagine demoscopica;
- una campagna fotografica sui social.

1. Il sondaggio nazionale

Abbiamo realizzato un sondaggio a livello nazionale condotto attraverso un questionario a domande chiuse, tutte commentabili, relative a:
- come si cambia diventando papà, quali competenze si acquisiscono;
- le principali conseguenze della paternità nella gestione vita-lavoro;
- che cosa caratterizza in modo specifico il ruolo del padre oggi;
- opinioni sul congedo di paternità e il congedo parentale.

I questionari sono stati costruiti con una funzione non di rilevazione, ma di sollecitazione e stimolo alla riflessione e non si è effettuato un campionamento, ma si è mirato alla massima diffusione e all'osservazione dei profili dei rispondenti, in una prospettiva ancora una volta di scoperta.
Il sondaggio è stato lanciato il 28 novembre 2016 e la rilevazione si è conclusa il 1° marzo 2017. Hanno aderito alla campagna IKEA e Generali Italia, che hanno diffuso il questionario tra i loro dipendenti. I rispondenti sono stati 1.454, residenti in tutte le aree d'Italia. La maggioranza dei rispondenti ha tra i 40 e i 45 anni (31%), il 24% tra i 35 e i 40, il 13% meno di 35 anni, il 19% tra i 45 e i 50, il 12% più di 50 anni. La maggior parte è costituita da papà di due figli, soprattutto piccoli: il figlio minore del 40% dei rispondenti ha tra 0 e 2 anni, tra 3 e 6 anni per il 36%, tra 7 e 10 per il 14%.
Di seguito i principali risultati emersi dal sondaggio.
Diventare papà significa essere molto più ansiosi e preoccupati solo per 3 papà su 10, mentre per la maggioranza dei papà rappresenta un'esperienza molto positiva in termini di felicità, crescita personale e apertura mentale verso il futuro.
Pazienza e gestione del tempo sono le principali competenze che gli uomini dicono di acquisire diventando papà, seguite – secondo 6 papà su 10 – da una più ampia visione del futuro, capacità di problem solving e di presa di decisioni.
A livello di conseguenze, i papà sentono – in primis – il peso di maggiori responsabilità (spesso in senso finanziario) e anche la necessità di dover trovare una nuova organizzazione delle attività quotidiane non solo in termini di equilibrio vita-lavoro, ma anche in termini di equilibrio di coppia e tempo per sé.
Sempre in tema di "maggiori responsabilità sulle spalle", solo 4 papà su 10 ritengono che la paternità significhi attuare un ridimensionamento delle ambizioni professionali. Anzi i papà, sebbene diventino più attenti agli orari lavorativi, non si ritengono meno ambiziosi di prima, ma sono semmai più preoccupati di mantenere una stabilità lavorativa.
Sono in particolare i papà più giovani – under 40 – a dire di aver usufruito del congedo di paternità o congedo parentale, soprattutto inteso come "opportunità per avere più tempo da trascorrere con i propri figli".

Chi non ne ha usufruito racconta di averlo fatto principalmente per lasciare questa possibilità alla propria moglie/compagna o perché non necessario nella gestione della quotidianità.
In generale i padri sono raramente caregivers primari, e anche quando utilizzano il congedo lo fanno per passare tempo con i figli e non sostituiscono le madri nella cura o nella gestione familiare.

2. Un'indagine demoscopica

Le voci dei papà raccolte attraverso il sondaggio hanno fatto emergere come centrale il tema della "partecipazione" del padre alla cura. Un tema complesso e sfaccettato che rimanda però primariamente a quello del tempo. Che si tratti di un tempo desiderato, un tempo negato o quanto meno disconosciuto, un tempo conquistato e comunque sempre ritagliato nell'economia di vita con la stessa fatica delle madri e che ha talvolta il sapore della rinuncia, un tempo limitato dal lavoro, ma anche dalla non sempre facile costruzione di un equilibrio con la madre: il tempo è un nodo fondamentale nella costruzione del ruolo e dell'identità del padre e del suo posizionamento pubblico e privato. L'ipotesi che si è delineata progressivamente è che ci sia una "conciliazione al maschile" che si declina per certi aspetti in modo identico e per altri in modo differente rispetto a quella delle donne.
Ci è sembrato pertanto importante avviare una riflessione seria su questo tema cardine, approfondirlo attraverso una ricerca su come i padri declinano questa domanda di conciliazione e su come vivono la gestione della quotidianità. Si è aperta una fase di indagine demoscopica affidata a Doxa sulla conciliazione vista dai padri a partire in particolare dagli strumenti del congedo parentale e del congedo di paternità.
Tra il 2 e il 5 marzo 2017 sono state condotte 215 interviste on line su un campione nazionale di papà con almeno un figlio di 0-10 anni di età. La maggioranza dei padri rispondenti ha tra i 35 e i 45 anni, il 32% tra i 45 e i 55 anni, il 12% dei padri rispondenti ha meno di 25 anni e il 2% più di 55 anni. Per il 55% sono lavoratori dipendenti, impiegati, per il 10% artigiani o operai, per il 10% liberi professionisti, per il 4% imprenditori.
I dati raccolti hanno confermato da un lato la scarsa presenza dei padri nella gestione della quotidianità e dei carichi di cura, la percezione di una invisibilità sociale (il 75% dei papà non si sentono tutelati) e la scarsa conoscenza e utilizzo delle misure del congedo parentale e ancor più del congedo di paternità. Parallelamente è emerso il desiderio di maggiore tempo da trascorrere in famiglia, condizione e speranza di una migliore qualità di vita, ma anche della costruzione di una genitorialità condivisa. Si tratta certamente di un inizio, non di una conclusione: da qui si deve partire per un approfondimento che permetta di conoscere realmente il fenomeno e soprattutto avviare un pensiero orientato alla costruzione di nuovi strumenti e modelli.

3. Campagna fotografica

La campagna fotografica è stata la prima azione ideata. Quando abbiamo deciso di dare voce ai papà e ai loro bisogni e desideri abbiamo pensato a una campagna di comunicazione prima che a una ricerca, alla costruzione di una narrazione leggera, non impegnativa sia nella fruizione, sia soprattutto nella realizzazione per i papà-narratori. Abbiamo semplicemente chiesto una fotografia che li ritraesse con i propri figli, possibilmente in un contesto quotidiano e con una frase che esprimesse la risposta alla domanda: "Tu che cosa desideri come papà italiano?". Foto e slogan sono diventate delle "cartoline" pubblicate sul canale Instagram e sulla pagina Facebook di Piano C. Pensieri, voci, immagini per raccontare e rendere visibile un ruolo che il sondaggio in profondità ci ha restituito come spesso invisibile.
La campagna è stata supportata dalla rete di associazioni e coworking del Piano C Partner Network che ha permesso di promuoverla e diffonderla in tutto il territorio nazionale: Milano, Bologna, Firenze, Roma, Bari, Matera.
L'esito della campagna è stato una collezione di 100 ritratti dai papà italiani di ogni età, fatta di immagini e parole, visibile sul canale Instagram e sulla pagina Facebook di Piano C. La sola campagna fotografica ha avuto sui social una copertura spontanea di oltre 75.000 persone, con ben 4.000 commenti tutti positivi. Vista la risposta positiva e dal basso si sono attivati spontaneamente o su contatto diretto anche i blog di mamme e soprattutto di papà, una risorsa importante per dare visibilità e credibilità alla campagna nel suo complesso.
La scelta di incorporare questa attività di ascolto dei padri in una campagna nazionale di comunicazione dal forte effetto mediatico da un lato ha rinsaldato il rapporto tra Piano C e i padri della community che hanno partecipato all'indagine, dall'altro ha permesso ad attori pubblici e privati di riconoscere nelle nostre progettazioni un carattere innovativo trasversale ai generi, consentendoci di sperimentare nuove modalità di supporto all'empowerment professionale uscendo dal nostro spazio e contaminando altri luoghi e stakeholders.

4. Alcune conclusioni

La voce dei papà quindi ci dice che la paternità è un'esperienza trasformativa: porta nuove competenze, un nuovo rapporto con il tempo e con il futuro, cambia la percezione di se stessi e l'ordine delle priorità nella vita personale e nel lavoro, aumenta il senso di responsabilità e il desiderio di essere persone migliori.
In questa rivoluzione però sono ancora relativamente pochi i padri che hanno un ruolo da protagonisti nella gestione della vita familiare. Diventa difficile ridefinirsi come padri in un contesto socio-culturale in trasformazione: i padri da un lato avvertono il rischio di un ruolo schiacciato su quello materno e dall'altro faticano

a identificare una loro specificità rinnovata. Si sentono genitori "a tempo parziale", finiscono per occuparsi dei figli meno delle madri e spesso diventano invisibili in quanto padri al di fuori delle mura domestiche.
Eppure allo stesso tempo i padri ci raccontano un desiderio di presenza e di protagonismo e si dimostrano favorevoli a misure che permettano loro di avere più tempo per stare con i figli.
Questo nuovo avvento dei padri sulla scena porta a un riposizionamento del tema della conciliazione e della cura familiare che non è, e non deve essere, solo femminile.
Si tratta di dar vita a un cambiamento culturale che inizia nelle coppie e nelle famiglie, ma passa necessariamente anche dai luoghi di lavoro, dalle scuole, dalle istituzioni.
Per arrivarci sono necessarie anche politiche che "obbligano" alcuni comportamenti: di certo 4 giorni di congedo di paternità obbligatorio entro i primi cinque mesi di vita del bambino sono pochissimi, ma non sarebbero sufficienti nemmeno se dall'oggi al domani diventassero 15 come proposto in origine. Eppure da qualche parte bisogna cominciare.
L'obbligatorietà della misura da un lato autorizza i padri al protagonismo e dall'altro spinge il mondo del lavoro a considerare la paternità come un fenomeno naturale che attraversa la vita delle persone, porta cambiamenti e ricchezza e non può essere ignorato. In secondo luogo non discrimina le donne come uniche detentrici della necessità umana e legittima di occuparsi della famiglia.

Ma i cambiamenti culturali passano anche dalla diffusione di nuovi modelli e dalla narrazione condivisa delle trasformazioni in atto. Per questo accanto alla voce dei papà, raccolta attraverso un questionario, abbiamo chiesto ai padri di mostrare la loro quotidianità con i figli mandandoci una foto, accompagnata dalla risposta alla domanda: "Tu che cosa desideri come papà italiano?".
Sogni, desideri, aspirazioni, frustrazioni, paure, interrogativi, rivendicazioni. Il nostro obiettivo è stato costruire un lungo racconto per immagini per comporre l'album di famiglia dei padri italiani di oggi.
Una genitorialità davvero condivisa rappresenta oggi l'orizzonte necessario per arrivare alla piena condivisione dei carichi familiari, per evitare la penalizzazione delle donne sul lavoro a causa della maternità, per superare l'invisibilità dei padri e del loro legittimo desiderio di cura e di genitorialità, per promuovere nuovi modelli familiari e garantire un sostegno armonico alla crescita della prole
È necessario costruire un'alleanza tra tutti coloro che pensano che sia arrivato il momento di superare modelli ormai stantii e disfunzionali, scardinando pregiudizi duri a morire, valorizzando la diversità nella famiglia e al lavoro e cercando di essere il più possibile inclusivi.
Perché da soli non si va lontano, ed è in gioco il futuro della nostra società.

ISBN 978-88-943561-0-6
Padri che conciliano, 1/2018

https://www.researchgate.net/profile/Eleonora_Maglia

Work life balance al di là del genere. Le opportunità offerte dai progetti in rete

Eleonora Maglia

1. Introduzione

Quest'anno il Rapporto Istat, che annualmente fornisce una chiave di lettura per comprendere le condizioni socio-economiche italiane, è focalizzato sul concetto di reti, vale a dire quelle strutture che, tramite relazioni, collegano persone, imprese, istituzioni e gruppi informali e che, collettivamente, producono, effetti positivi superiori a quanto accessibile dai singoli componenti individualmente (Istat, 2018).
Prendendo l'avvio da questo ulteriore e recente riconoscimento dell'importanza, evidenziata dal dibattito scientifico (Maino e Ferrera, 2017, 2015 e 2013), di progetti multi-stakeholder e bottom-up per supplire, in ottica di completamento, alle

aree di copertura dei bisogni sociali che – per esigenze di vincolo di bilancio accresciute dalle congiunture economiche e dal mutamento dei modelli familiari e delle condizioni demografiche – lo Stato è costretto a lasciare sguarnite, in questo contributo ci si propone di approfondire le opportunità offerte dalle strutture reticolari e inclusive come strumento di work-life balance.
L'analisi si compone di uno studio di caso (Yin, 1994) su un'iniziativa di conciliazione vita-lavoro collaborativa (Le Isole di Wendy) che utilizza gli strumenti di crowdfunding civico e di sharing knowledge, avvalendosi delle logiche di rete e della attivazione pro-attiva delle comunità interessate. Tramite interviste semi-strutturate agli organizzatori, partecipazione ad eventi di bilancio e restituzione alla cittadinanza dei risultati raggiunti, nonché studi documentali dei report di progetto, è stato possibile isolare come è avvenuto l'avvio di questa iniziativa, verso quale evoluzione si sta via via strutturando e quali risultati positivi produce a livello territoriale. Qui se ne riportano i principali elementi per illustrare quella che può essere una best practice replicabile in altri contesti, una volta adeguata alle specificità locali.

2. Le Isole di Wendy, un progetto di welfare community

Attivato nel 2016, Le Isole di Wendy è uno dei progetti, con finalità pubblica e sociale, selezionati all'interno dell'iniziativa Crowdfunding civico promossa dal Comune di Milano, in virtù della quale l'Assessorato allo Sviluppo Economico e dall'Assessorato delle Politiche Sociali ha finanziato 22 iniziative che sono riuscite a raccogliere dai cittadini almeno metà delle somme necessarie alla loro effettiva realizzazione. L'intento degli organizzatori è realizzare iniziative dedicate alla formazione e all'orientamento professionale; alla condivisione e al mutuo aiuto per la conciliazione vita-lavoro; all'assistenza psicologica e alle attività culturali e ricreative. Il primo obiettivo de Le Isole di Wendy è consistito nella creazione di una rete di servizi integrati e inclusivi per le madri, ma nel tempo sono state previste anche iniziative dedicate all'inclusione dei padri (come Colazione con Papà), per attivare la componente maschile ed incentivare il tempo da questi dedicato ai propri figli.
Dal punto di vista organizzativo e logistico, è stato realizzato un arcipelago di luoghi dedicati alle donne e alle loro famiglie, composto da associazioni, istituti scolastici e spazi ricreativi, social street, realtà produttive e commerciali, che ruotano intorno ai quartieri della zona sud di Milano. Gli aderenti pongono a disposizione dell'iniziativa degli spazi fisici (ad oggi ne sono attivi 13 e l'obiettivo è incrementare la capillarità fino a 20) in cui vengono forniti servizi che supportino le mamme e papà dal punto di vista materiale (con fasciatoi e postazioni per l'allattamento), informativo (tramite incontri con esperti della genitorialità e servizi di ascolto) ed

inclusivo (attraverso attività di socializzazione tra famiglie e di scambio di consigli e beni).
L'iniziativa è nata dalla volontà di un gruppo di genitori del quartiere San Luigi di Milano di rispondere in modo innovativo e corale al bisogno di trovare e mantenere un equilibrio tra vita lavorativa e gestione dei figli e del tempo libero, sia proprio che della propria famiglia. La sfida è stata, quindi, considerare il problema non individuale e ascrivibile al solo genere femminile, ma collettivo e riferibile a entrambi i genitori, nonché diffuso su tutto il contesto di riferimento, cui trovare quindi una soluzione a livello di comunità. E' stata dunque intessuta una rete di soggetti attivi nella medesima area urbana e attenti al tema della conciliazione vita-lavoro, anche con il sostegno diretto di un nucleo madri professioniste, che mettono le loro differenti capacità al servizio della community (nella sezione #ioXwendy del sito internet del progetto si può infatti leggere il profilo di libraie che offrono libri; organizzatrici di eventi che prestano competenze teatrali; pittrici che propongono decorazioni con oggetti di recupero come canali di comunicazione; esperte in diritto immobiliare e familiare che offrono consulenze sul tema). Questo approccio knowledge sharing, oltre a promuovere una idea positiva e attiva di maternità, consente di proporre iniziative ad ampio spettro.
Complessivamente, dal punto di vista analitico, il progetto Le Isole di Wendy presenta parecchi elementi interessanti. Innanzitutto, risponde ad un bisogno individuato in modo molto focalizzato ma, contemporaneamente, offre elementi di soluzione compositi e in più trasforma gli utilizzatori di un servizio in promotori attivi nelle fasi di ideazione e realizzazione delle risposte. Inoltre, si fonda su un modello di condivisione sia degli spazi che delle conoscenze e, tramite la riqualificazione delle aree, restituisce alle comunità alcuni luoghi del quartiere, rendendoli punti di aggregazione. Anche per quanto riguarda l'aspetto finanziario, l'approccio utilizzato è di tipo partecipativo e multi-stakeholder, infatti il progetto è realizzato grazie ad una attività di crowdfunding civico e, per aver raggiunto il proprio target di raccolta (15.000 euro), ha ottenuto una ulteriore quota (15.000 euro) posta a bando dal Comune di Milano.

3. Gli elementi performanti delle reti

Stando all'analisi effettuata dall'Istat richiamata nell'introduzione, in Italia oltre 6 milioni di persone possono contare su reti diverse e chi vive solo e non dispone di una struttura di sostegno presenta con minor frequenza punteggi alti di soddisfazione e qualità di vita, inoltre sono proprio le relazioni sociali di persona a risultare più appaganti. L'ampiezza e la varietà delle reti risulta positivamente correlata a superiori livelli di fiducia, con vantaggi sociali che si stratificano tanto da far riconoscere alle reti un fattore moltiplicativo. Come in tutti i Paesi del Sud Europa, sul territorio

nazionale i legami stretti con familiari e amici sono i più rilevanti (59% del campione), mentre solo una quota ridotta di persone attiva relazioni al di fuori di un nucleo ristretto. Le evidenze empiriche mostrano, invece, che la pluralità di reti costituisce un'utilità aggiuntiva in termini di sostegno e di benessere individuale e che sono le preferenze e le libere scelte (elementi definiti elettivi) a guidare verso forme di aggregazione.
In questa ottica risultano svolgere un ruolo di rilievo le reti metropolitane, che suppliscono a questo gap creando relazioni, servizi e informazioni e connettono realtà diverse ubicate appunto nelle medesime città. Secondo i dati Istat citati, in Italia le reti di interventi realizzati a livello territoriale o locale sono particolarmente attive e, con strategie diverse e modulate grazie all'autonomia organizzativa, arrivano a soddisfare efficacemente i bisogni di pluralità.
Focalizzando sul tema della conciliazione vita-lavoro, a fronte del diradamento delle reti familiari tradizionali, l'esistenza di reti mostra di esercitare degli effetti anche sull'organizzazione della vita domestica, dal momento che il fatto di potere contare su aiuti e sostegni esterni consente una delega dei carichi di cura familiare e favorisce l'uguaglianza di genere e l'occupazione (Lodi Rizzini, 2018).
Una rete territoriale di quartiere come Le Isole di Wendy vede nella comunità – rappresentata da singoli, associazioni, realtà aziendali – la risorsa fondamentale per ripensare e generare nuove soluzioni a bisogni legati all'equilibrio vita-lavoro e snoda il proprio percorso family-friendly oltre le mura di casa, in spazi funzionali per l'accudimento dei più piccoli e luoghi di ascolto, confronto e informazione a supporto di mamme e papà, dissolvendo le sensazioni di solitudine ed isolamento, che sono critiche soprattutto nelle grandi città, grazie alla creazione di relazioni e legami nuovi. Il concetto di rete su cui si è posto l'accento in questo articolo appare, quindi, centrale anche nel settore dei servizi conciliativi, per le potenzialità evolutive nel contributo dato alla resilienza dei soggetti e ai fattori di protezione, rafforzamento e crescita.

4. Alcune considerazioni conclusive

Questo paper, attraverso uno studio di caso di un progetto di conciliazione vita lavoro collaborativo, orientato ad alimentare la socialità ed attivare iniziative ricreative e culturali e finanziato con il ricorso al crowdfunding civico in modo da attivare le collettività interessate, contribuisce alla mappatura e all'analisi di quei percorsi di ibridazione tra settore pubblico e privato basati su esperienze avviate in logica bottom-up e muti-stakeholder, evidenziandone le modalità di attivazione e di realizzazione, nonché i risultati ottenuti in termini di crescita socio-economica locale.
Lo scopo della documentazione di questa sperimentazione è mostrare come soluzioni condivise possano con successo contribuire a

criticità che non sono ascrivibili al solo genere femminile, ma investono, nella responsabilità e negli effetti, entrambi i genitori e, posti i costi sociali ed economici legati alla mancata partecipazione del genere femminile al mondo del lavoro (Istat, 2015), anche tutte le comunità di riferimento. Alla luce dell'analisi si può concludere che il coinvolgimento di cittadini, imprese e terzo settore in un progetto di aggregazione e valorizzazione delle risorse della comunità può dimostrarsi capace di creare nuove opportunità anche per l'equilibrio tra vita, lavoro e famiglia. Come evidenziato dagli organizzatori intervistati sulla vision e mission de Le Isole di Wendy, infatti, "dall'incontro tra aziende, cittadini, organizzazioni del non profit e del privato sociale, dall'ascolto reciproco, dalla valorizzazione delle competenze e delle risorse, si è visto come nascere soluzioni innovative e nuove fonti di benessere per tutto il territorio. Attivando percorsi partecipati per co-progettare nuovi servizi di welfare, valorizzando spazi e luoghi, analizzando bisogni e opportunità, punti di forza e di debolezza, promuovendo scambi e relazioni, rafforzando le comunità in cui le persone si riconoscono, sperimentando idee, monitorando gli effetti, condividendo i successi, il progetto mira a favorire un cambiamento culturale nelle persone che porta a vedere gli altri come risorse fondamentali per la realizzazione di un tessuto sociale solido e inclusivo".

Bibliografia

Istat, 2018, *Rapporto annuale 2018*. La situazione del Paese, Roma

Istat, 2015, *Come cambia la vita delle donne*, Roma

Lodi Rizzini C., 2018, *Il valore delle reti nell'Italia che cambia*, Percorsi di Secondo Welfare

Maino F. e Ferrera M., 2017, *Terzo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino

Maino F. e Ferrera M., 2015, S*econdo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino

Maino F. e Ferrera M., 2013, *Primo Rapporto sul Secondo Welfare in Italia*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino

Yin R., 1994, *Case study research: Design and methods*, Thousand Oaks, CA: Sage Publishing

ISBN 978-88-943561-0-6
Padri che conciliano, 1/2018

avvocato@diisernia.eu

Separazioni e paternità: tra ritrosia e pregiudizio alla ricerca di un equilibrio

intervista a *Biagio di Isernia*

Lei si occupa di Diritto di famiglia. Possiamo dire che in Italia manchi un "tribunale della famiglia", dei magistrati esperti su questo tema?

La risposta, fortunatamente, è negativa. Molti tribunali si sono dotati di sezioni specializzate nella materia e, in generale, viene prestata la massima attenzione nel perseguire il preminente interesse dei figli minori, oggi tutelati senza distinzione alcuna, tra quelli nati in costanza di matrimonio e quelli nati al di fuori. Un po' più scarsa, invece, appare l'attenzione rivolta ai coniugi e alla tutela dei loro diritti, talvolta trascurati, quando non disattesi del tutto.
L'idea che traspare da alcune pronunce, purtroppo, è quella che adire il tribunale, per

ottenere soddisfazione dei torti subiti in costanza di matrimonio, sia inutile e poco gradito. Ciò facendo, la magistratura tradisce la sua naturale funzione e rende di fatto inefficiente un buon numero di istituti giuridici, tra i quali l'addebito della separazione e il ristoro dell'illecito endofamiliare. Ciò genera, nella migliore delle ipotesi, enormi frustrazioni in chi ha subito angherie e soprusi. Nella peggiore, la vittima subisce l'ennesima ingiustizia, perpetrata proprio da chi dovrebbe tutelarla con tutti gli strumenti a disposizione dell'ordinamento. In casi estremi, ciò sfocia in episodi di giustizia privata (sempre deprecabili e da scongiurare).

Uno dei temi che probabilmente affronta di più è quello delle separazioni, in cui siamo di fronte ad una sorta di "preferenza giurisprudenziale" rispetto alla figura materna. È così secondo lei?

È così e non solo secondo me. Vi sono pronunce giurisprudenziali, anche autorevoli, che parlano espressamente di "maternal preference", ma ciò rappresenta, a mio giudizio, una visione ristretta e miope della responsabilità genitoriale. Le leggi, come le pronunce giurisprudenziali, devono fondarsi su principi di diritto aventi la valenza più ampia possibile e non su statistiche, ondate emotive e/o pregiudizi sulle capacità e sulle attitudini a essere dei buoni genitori, fondate unicamente sul sesso di appartenenza. Ci sono ottime madri e madri degeneri, così come ci sono

padri snaturati e padri meravigliosi. Di base, i genitori dovrebbero essere considerati su una base paritaria, salvo poi spostare l'ago della bilancia, in conseguenza delle particolarità del singolo caso.

Quali sono i diritti più generali che possiamo attribuire alla figura del padre nell'ambito della separazione?

Sulla carta, la figura paterna e quella materna sono equiparate anche nella fase della separazione. Nei fatti, ciò non si verifica quasi mai. Non è infatti raro assistere al completo tracollo (emotivo, sociale ed economico) del padre, a seguito di una separazione, magari conflittuale.
Si parte tipicamente con l'estromissione dall'habitat familiare e dalla stessa casa, per la quale magari continua a pagare il mutuo. Si passa poi per l'impoverimento dovuto al generale aumento delle spese per il sostentamento proprio e per quello dei figli (quando non anche del coniuge), cui vanno aggiunte le spese legali. Il tutto si arricchisce con l'inevitabile frattura emotiva, anch'essa difficile da superare, caratterizzata anche dal significativo ridimensionamento del tempo trascorso con i figli, spesso al di fuori dell'ambiente domestico e contingentato in orari fissi. In molti casi, poi, i padri arrivano a sentirsi come dei "bancomat", ai quali rivolgersi solo per attingere denaro. La sensazione che ne scaturisce non può che essere pessima.

Ciò che nelle separazioni spesso non viene considerato è che la "rottura" non riguarda solo la coppia, ma l'intero nucleo famigliare. Come può il giudice intervenire in tal senso?

Come dicevo poc'anzi, si crea inevitabilmente una frattura affettiva ed emotiva, di dimensioni variabili, non solo tra i coniugi, ma anche tra gli stessi e i figli, che cominciano a vivere una serie di problematiche strettamente connesse a questa nuova condizione. In molti soggetti nascono infatti sensi di colpa, sindromi dell'abbandono, ribellioni e malesseri caratteriali, che a volte sfociano in veri e propri disturbi comportamentali, soprattutto in età delicate, quali l'adolescenza. È un vero e proprio lutto da elaborare.
Il giudice interviene in una fase già patologica e, comunque, si limita a fornire una tutela generica, quando non sussistano particolari esigenze di protezione e tutela. Quello che manca, a monte, è un supporto psicologico che traghetti l'interno nucleo familiare verso un nuovo equilibrio, salvaguardando almeno gli affetti e i rapporti tra figli e genitori, creando altresì un nuovo assetto tra questi ultimi, che rimarranno sempre e comunque tali.

Sappiamo che da poco ha ottenuto una sentenza che è quasi considerata un "caso raro" per la giurisprudenza...

Sì, ancora una volta, in un giudizio di separazione molto conflittuale, sono riuscito a ottenere il

collocamento dei figli minori presso il padre, mio assistito, come pure l'assegnazione a questi della casa familiare, oltre alla condanna della moglie/madre al versamento di un assegno mensile di mantenimento per i figli.

Quali sono le soddisfazioni più importanti che come avvocato sente di aver raggiunto in questa sentenza?

Professionalmente, quella di essere riuscito a vincere la ritrosia dei tribunali italiani a collocare i figli minori presso il padre, anche quando questi si dimostri la figura genitoriale più idonea. Ho infatti notato una grande "sofferenza decisionale", nel superare la naturale propensione a favorire la donna, quasi come se ciò comportasse una forte assunzione di responsabilità.
Umanamente, quella di essere riuscito a dimostrare che un padre possa essere una figura attenta e idonea, al pari di una madre, vincendo il pregiudizio opposto. Questo pregiudizio, invero frequentissimo, pur comprensibile, dovrebbe rimanere sempre al di fuori delle aule di giustizia e delle elaborazioni decisionali di un magistrato, il quale dovrebbe concentrarsi nella valutazione del caso concreto, a prescindere da retaggi sociali, culturali e geografici. Inoltre, bisognerebbe sempre evitare che i figli diventino terreno di conquista e che vengano utilizzati come strumenti di offesa contro l'altro genitore.

Eventi e News

ISBN 978-88-943561-0-6
Padri che conciliano, 1/2018

Premio Marco Vigorelli 2018
VI edizione

La Fondazione Marco Vigorelli ha istituito un premio intitolato all'omonimo economista, senior partner di Accenture, scomparso nel 2002, a beneficio di giovani laureati o ricercatori delle seguenti istituzioni accademiche:

Abruzzo
- Università degli Studi "Gabriele D'Annunzio", Chieti-Pescara (Ud'A)
- Università degli Studi de L'Aquila (UNIVAQ)
- Università degli Studi di Teramo (UniTE)

Basilicata
- Università degli Studi della Basilicata (UNIBAS)

Calabria
- Università degli Studi Magna Graecia di Catanzaro (UMG)
- Università degli Studi di Reggio Calabria "Mediterranea"
- Università della Calabria (UNICAL)

Campania
- Università degli Studi di Napoli "Federico II"
- Università degli Studi di Napoli "Parthenope"
- Università degli Studi di Salerno
- Università degli Studi del Sannio Benevento
- Università degli Studi della Campania, Luigi Vanvitelli

Emilia Romagna
- Università degli Studi di Ferrara
- Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (UNIMORE)
- Università di Parma
- Università di Bologna "Alma Mater Studiorum"

Friuli Venezia Giulia
- Università degli Studi di Trieste
- Università degli Studi di Udine

Lazio
- Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale
- Università Europea di Roma
- Università LUM "Jean Monnet"
- Università degli Studi "Link Campus University"
- LUISS Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli
- LUMSA Libera Università Maria Santissima Assunta
- Roma Tre Università degli Studi
- Sapienza Università di Roma
- Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"
- Università degli Studi della Tuscia
- UNINT Università degli Studi Internazionali di Roma
- Università degli Studi di Roma "Foro Italico"

Liguria
- Università degli Studi di Genova

Lombardia
- Università degli Studi di Bergamo
- Università degli Studi di Milano Bicocca
- Università Commerciale "Luigi Bocconi"
- Università degli Studi di Brescia
- Università Cattolica del Sacro Cuore (sedi di Milano, Brescia, Piacenza-Cremona, Roma)
- Università degli Studi dell'Insubria
- LIUC Università Carlo Cattaneo
- Università degli Studi di Milano (Statale)
- Università degli Studi di Pavia
- Politecnico di Milano

Marche
- Università di Macerata
- Università Politecnica delle Marche
- Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo"

Molise
- Università degli Studi del Molise

Piemonte
- Università del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro"
- Politecnico di Torino
- Università degli Studi di Torino

Puglia
- Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"
- Università degli Studi di Foggia
- Politecnico di Bari
- Università degli Studi del Salento

Sardegna
- Università degli Studi di Cagliari
- Università degli Studi di Sassari

Sicilia
- Università degli Studi di Catania

- Università degli Studi di Enna "Kore"
- Università degli Studi di Messina
- Università degli Studi di Palermo

Toscana
- Università degli Studi di Firenze (UniFI)
- Università di Pisa
- Sant'Anna Scuola Universitaria Superiore Pisa
- Università di Siena

Trentino Alto Adige
- Libera Università di Bolzano – Free University of Bozen-Bolzano
- Università di Trento

Umbria
- Università degli Studi di Perugia
- Università per Stranieri di Perugia

Veneto
- Università degli Studi di Padova
- Università "Ca Foscari" Venezia
- Università degli Studi di Verona

Valle d'Aosta
- Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste

Il bando si rivolge agli studenti delle Facoltà di Economia, dei Corsi interfacoltà e dei Corsi di Laurea in Scienze economico-aziendali, e delle Facoltà di Ingegneria per i soli corsi di laurea in Ingegneria gestionale, che abbiano redatto una tesi di laurea magistrale sulle seguenti aree tematiche:

- corporate family responsibility
- la conciliazione famiglia-lavoro come leva strategica della responsabilità sociale di impresa;
- misurazione dei benefici azienda-dipendente nell'attuazione di politiche di conciliazione famiglia-lavoro (indici, sistemi e best practices);

- welfare aziendale
- CSR e secondo welfare (o strumenti di welfare aziendale): analisi sulle medie imprese italiane;
- gestione del personale: talenti e benefit in ottica di conciliazione famiglia-lavoro;
- dimensioni di benessere del dipendente e sostenibilità della conciliazione lavoro famiglia e del welfare aziendale;

- organizzazione aziendale
- flessibilizzazione dei modelli di organizzazione del lavoro e work-life balance;
- nuove professioni e work-life balance: opportunità e problematicità;
- gestione del cambiamento aziendale in ottica work-life balance: buone pratiche e prospettive.

Il Premio è dell'importo complessivo di Euro 1.500,00 (al lordo delle ritenute di legge).
La scadenza per la presentazione delle domande è il 31 gennaio 2019.

Finalità
Premiare le tesi di laurea di giovani studiosi che, contestualizzando i cambiamenti della società e

i nuovi approcci delle imprese alle necessità di conciliazione dei propri dipendenti, analizzino e individuino gli strumenti di welfare aziendale esistenti, innovativi e/o maggiormente utilizzati, con particolare focus sui processi di implementazione degli stessi e, successivamente, di misurazione di risultati/benefici.

Criteri di valutazione

Qualità dell'analisi dell'attuale scenario socio-economico. Valutazione delle strategie adottate dalle aziende in materia di conciliazione. Analisi delle opportunità per le aziende, relativamente alla possibilità di implementare strumenti di conciliazione e di valutazione dell'efficacia degli stessi. Presenza di casi di studio pratici e/o di analisi comparative.

Requisiti

Le tesi di laurea partecipanti dovranno essere state discusse presso gli istituti accademici indicati non prima del 1° marzo 2017.

Scadenza

Per partecipare al Premio i candidati dovranno far pervenire, entro e non oltre il 31 gennaio 2019, all'indirizzo info@marcovigorelli.org (oggetto: Premio Marco Vigorelli 2018):

· modulo di partecipazione al concorso (con indicazione di dati anagrafici, indirizzo di residenza, recapiti telefonici ed email, codice fiscale, titolo della tesi con l'indicazione del relatore) con liberatoria all'utilizzo dei dati ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali ("GDPR");
· scansione del certificato di laurea con votazione;
· elaborato in formato word o pdf (se in lingua straniera corredata di traduzione in lingua italiana se disponibile);
· breve sintesi dell'elaborato (min 7.000, max 14.000 battute spazi inclusi).

Questo bando e la modulistica sono pubblicati sul sito www.marcovigorelli.org.

Al fine di verificare l'esito positivo dell'invio della documentazione e la corretta presentazione delle domande stesse, i candidati riceveranno conferma via email entro 4 gg lavorativi.

Premiazione

Il giudizio insindacabile sarà emesso da un Comitato di valutazione costituito presso la Fondazione Marco Vigorelli.
La Commissione si riserva di non procedere all'assegnazione del premio per mancanza di concorrenti ovvero perché nessuna delle tesi è stata riconosciuta meritevole. I lavori presentati non saranno restituiti.

Milano, 2 luglio 2018

ISBN 978-88-943561-0-6
Padri che conciliano, 1/2018

Note sugli autori

Isabella Crespi

Isabella Crespi è nata a Busto Arsizio (VA) nel 1971. Si laurea in Scienze Politiche (indirizzo politico-sociale) presso Università degli Studi di Milano e consegue il dottorato di ricerca in Sociologia e Metodologia della ricerca sociale presso l'Università Cattolica di Milano. Attualmente è professoressa associata di Sociologia dei processi culturali e comunicativi (SPS/08) presso l'Università di Macerata dove insegna Sociologia dell'Educazione, Cultural Differences (in lingua inglese) e Sociologia dei processi culturali. È stata coordinatrice del network europeo ESA RN13 Sociology of Families and intimate lives dal 2013 al 2017. I suoi studi e interessi riguardano: la famiglia, le relazioni educativo-socializzative, la scuola, le differenze di genere, la conciliazione famiglia-lavoro, le migrazioni e i processi multiculturali. Tra le sue pubblicazioni recenti sul tema della conciliazione: 2016 Bosoni, Maria Letizia, Crespi, Isabella, Ruspini Elisabetta, *Between change and continuity: fathers and work-family balance in Italy in Balancing Work and Family in a Changing Society. The Fathers' Perspective*, New York, Palgrave MacMillan US; pp. 129-148; 2017 con Minguez, Moreno Almudena, *Gender equality and family changes in the work–family culture in Southern Europe*, in «Revue Internationale de Sociologie» 27, Basingstoke,

Taylor and Francis, pp. 394-420; 2018 con Lomazzi, Vera, *Gender mainstreaming and gender equality in Europe: Policies, legislation and Eurobarometer surveys* in «Studi di Sociologia» 1, Milano, Vita e Pensiero, pp. 23-40.

Maria Letizia Bosoni

Ricercatrice in Sociologia dei processi culturali e comunicativi, Università Cattolica di Milano; membro del Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia dell'Università Cattolica di Milano e di ONEFaR (The Oxford Network of European Fatherhood Researchers).

Sofia Borri

Sofia Borri, 42 anni, due figlie, italo-argentina, è laureata in Filosofia con specializzazione in antropologia culturale; ha pluriennale esperienza nel settore Non Profit in vari ambiti, dalla coesione sociale alla cooperazione internazionale, dall'integrazione alla promozione culturale, con ruoli di project management, coordinamento, progettazione e valutazione.
Da dicembre 2014 è Direttrice Generale di Piano C, primo coworking in Italia con servizi di conciliazione per donne nato alla fine del 2012. Oggi Piano C è una No-Profit che lavora per rafforzare la partecipazione delle donne alla forza lavoro e per sviluppare il talento e la leadership al femminile, per la creazione di benessere sociale e di valore competitivo per le aziende.

Biagio di Isernia

Nasce nel 1973, è civilista specialista in diritto di famiglia. Presidente nazionale del collegio dei probiviri dell'Associazione Matrimonialisti Italiani. Svolge la sua professione in tutta Italia, con sede principale nel Foro di Napoli.

Francesca Lipari

Studia la co-evoluzione di norme sociali, processi decisionali e istituzioni economiche. È assegnista di ricerca presso l'Università Lumsa di Roma e project manager del master Master of Science in Management of Sustainable Development Goals. Ha ottenuto il dottorato in Economia, Teoria e Istituzioni presso l'Università di Roma Tor Vergata, svolto per la maggior parte del tempo presso l'Università della Pennsylvania, negli Stati Uniti. Per la Fondazione Marco Vigorelli, studia gli effetti delle politiche di conciliazione lavoro-famiglia sulla produttività del dipendente, sull'organizzazione aziendale e per la società.

Eleonora Maglia

Ha conseguito un dottorato di ricerca in Economia

della produzione e dello sviluppo e un master in Innovazione tecnologia e sicurezza informatica a pieni voti, collabora con il Laboratorio Percorsi di Secondo Welfare del Centro di Ricerca Luigi Einaudi e con lo spin-off del CSV Insubria dedicato all'economia circolare.

Maurizio Quilici

Giornalista professionista, laureato in Giurisprudenza con una tesi sulla deprivazione paterna. L'attenzione al tema della paternità è al centro delle sue principali pubblicazioni: *Il padre ombra* (Giardini, 1988), *Onora il padre e la madre* (Bompiani, 2001), *Storia della paternità* (Fazi Editore, 2010), *Manuale del papà separato* (Datanews, 2012), *Grandi uomini, piccoli padri* (Fazi Editore, 2015). Nel 1988 ha fondato l'Istituto di Studi sulla Paternità di cui è attualmente presidente.

Quaderni FMV *Corporate family Responsibility*
Padri che conciliano, 1/2018

www.marcovigorelli.org

luglio 2018

Fondazione Marco Vigorelli
Via Morozzo della Rocca, 3 20123 Milano
C.F. 97350310153
info@marcovigorelli.org

ISBN 978-88-943561-0-6

Qual è il ruolo dei padri? Come riconsiderare l'importanza di questa figura, capace di assolvere all'impegno dell'educazione? In che modo si può ripensare la paternità nel contesto aziendale e in ottica di conciliazione lavoro famiglia?

"Quaderni FMV *Corporate Family Responsibility*" è la collana di pubblicazioni monotematiche, realizzate dalla Fondazione Marco Vigorelli, che approfondiscono i diversi ambiti della corporate family responsibility, raccogliendo il know-how di FMV e le riflessioni dei principali esperti di settore. I quaderni analizzano le crisi e gli sviluppi, i mutamenti e le trasformazioni della società contemporanea e il loro impatto diversificato sulla conciliazione famiglia-lavoro tenendo conto dei soggetti e delle relazioni che ne sono responsabili.
La riflessione critica e documentata sui temi e sulle esperienze di volta in volta presentati offre una riflessione costante e approfondita con un linguaggio aperto e di contaminazione tra le diverse prospettive.
Gli obiettivi sono: comunicare le attività di ricerca, micro e macro; rendere disponibili gratuitamente contenuti scientifici; promuovere e approfondire collaborazioni accademico-aziendali; posizionarsi come ponte tra Università e Azienda. Il piano editoriale prevede un approccio multidisciplinare (economico, giuridico, sociale, psicologico).

ISBN 978-88-943561-0-6