

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

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

Quaderni *fm*
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 *fm* **marcovigorelli**



Quaderni *fm*
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

<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 figlio¹. 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 giorni². Da questo punto di vista quello che l'Ocse fotografa è il cosiddetto livello istituzionale³.

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,

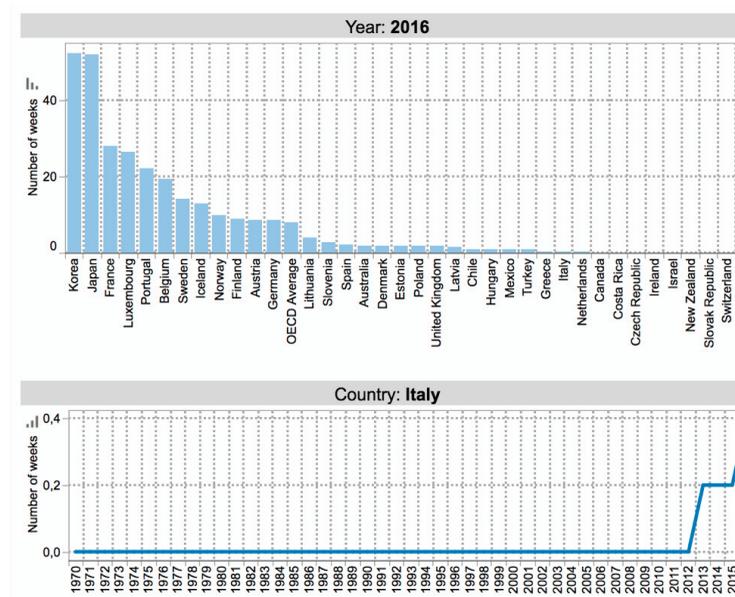


Figura 1. Congedi di paternità. Source: Ocse, Gender Portal

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

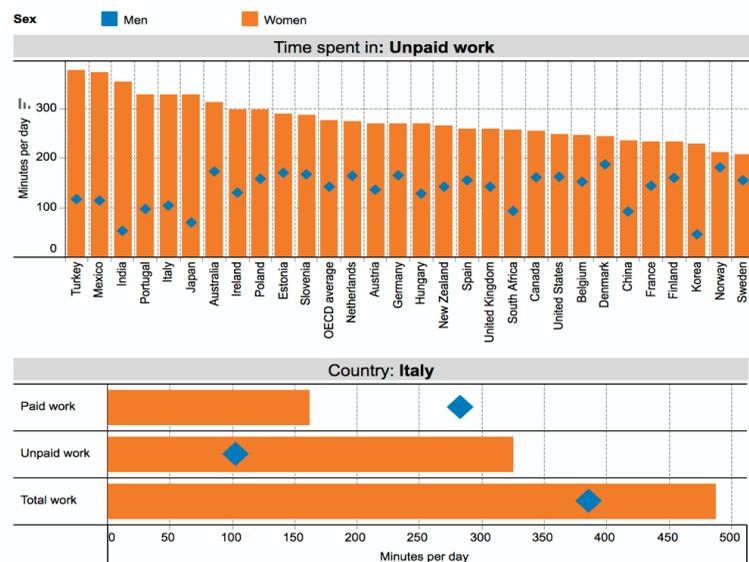


Figura 2. Proporzione e minutaggio totale a favore di attività di cura giornaliera. Source: Ocse, National Time Use Surveys, 2015

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

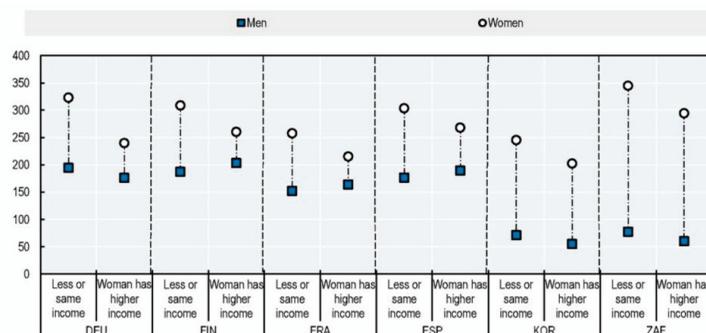


Figura 3. Differenze di genere nelle ore dedicate al lavoro non retribuito al netto delle differenze di reddito da lavoro tra uomini (quadrati blu) e donne (cerchi bianchi). Ciascun Paese riporta due colonne: quella di destra rappresenta la differenza di ore tra uomo e donna quando la retribuzione della 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

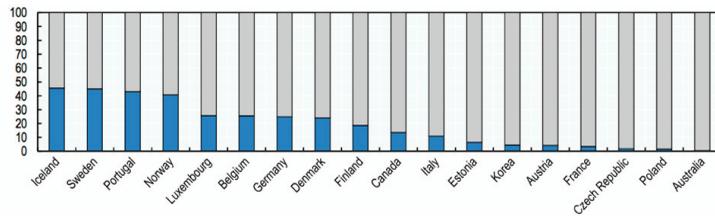


Figura 4. Distribuzione percentuale per genere dei beneficiari delle politiche di congedo di paternità (area blu) e maternità (area grigia). Source: OECD Family Database, Indicatore PF2.2

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 2000⁴. 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 figli⁵.

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 obligatorietà 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 obligatorietà⁶. 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 obligatoriamente. 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.

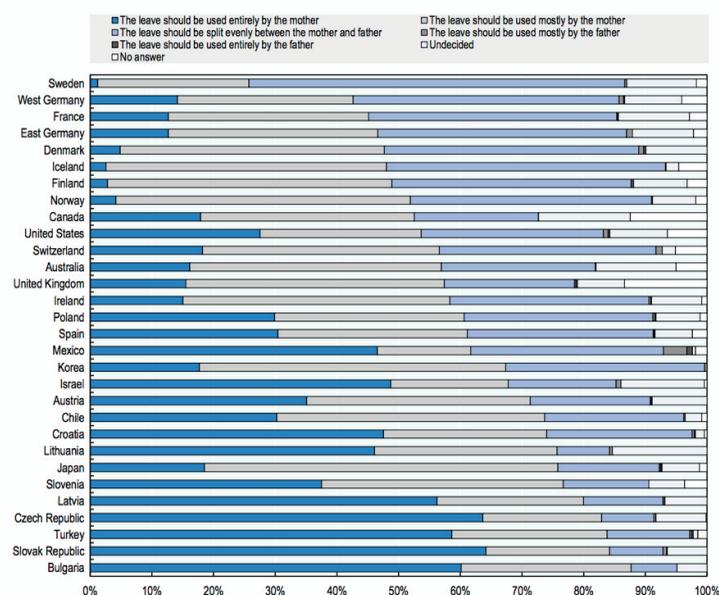


Figura 5. Attitudine riguardo alla ripartizione dei congedi di parentali. Distribuzione delle risposte alla domanda "Consideriamo una coppia che lavora a tempo pieno e che ora ha un figlio appena nato. Entrambi si trovano in una situazione lavorativa simile e hanno diritto a un congedo retribuito. Come 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 diviso 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 diverse⁷, e dovrebbero contenere sia informazioni quantitative che qualitative sull'uso del tempo. Infine, sarebbe anche importante sviluppare domande comuni. Per esempio, il dataset della Commissione 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 familiare⁸.

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 scorriamo 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. "mandatory"), 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.



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



9 788894 356106



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



9 788894 356106