

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

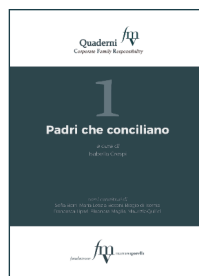
1

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

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 poiché 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 beneficiare 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 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.



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