

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

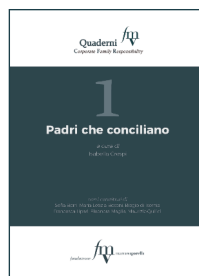
1

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

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 2013¹), 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 passati 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 precisi²: 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 2013³): 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 esito 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 3 e 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, M.L., 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.



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