



Università degli Studi di Genova  
Genoa University



**DISFOR** Dipartimento di Scienze della Formazione

## CORSO DI LAUREA IN PSICOLOGIA CLINICA E DI COMUNITÀ

IL TEMA DELLA CONCILIAZIONE CURA-LAVORO  
TRA POLITICHE E DIFFERENZE  
DI GENERE: UNO STUDIO SPERIMENTALE

*Relatore: Mauro Migliavacca*

*Correlatore: Andreina Bruno*

*Candidato: Federica Lodigiani*

**ANNO ACCADEMICO**

**2022-2023**



## Indice

Introduzione	5
Cap. 1 La conciliazione cura-lavoro	8
1.1 La conciliazione	8
1.2 La presenza femminile nel mercato del lavoro	14
1.2.1 Il calo della fertilità	20
1.3 Il modello mediterraneo di Welfare	23
1.4 Dal male bread winner al dual earner model	27
Cap. 2 Le differenze di genere	32
2.1 I confini di genere della cura	32
2.2 Il tempo dedicato da uomini e donne al lavoro domestico e alla cura dei figli	41
Cap. 3 Il ruolo delle politiche	45
3.1 Introduzione teorica sul tema delle politiche	45
3.2 Le politiche di conciliazione in Italia	48
3.3 I congedi parentali	60
3.3.1 congedi frazionati	69
3.4 Oltre alla cura dei figli e il lavoro, i genitori anziani	71
Cap. 4 Gli aspetti psicologici in tema di conciliazione cura-lavoro	76

4.1 Dall'autorità all'autorevolezza _____	76
4.2 Il paradosso del "non uso delle misure di conciliazione" _____	84
Cap. 5 La ricerca sperimentale _____	89
5.1 Obiettivi ed ipotesi _____	90
5.2 Metodo e partecipanti _____	93
5.3 Analisi dei dati _____	96
5.4 Risultati _____	98
Conclusioni _____	109
Bibliografia _____	112

## Introduzione

Il tema della conciliazione cura-lavoro rappresenta una tematica di grande attualità ed è ancora considerato una sfida. Alla base del presente lavoro vi è la rassegna di studi già esistenti sul tema della conciliazione cura-lavoro nei diversi Paesi europei. In particolare, si pone l'attenzione al contesto italiano. Le ipotesi di questa tesi di laurea sono se le differenze di genere siano ancora presenti al giorno d'oggi nell'ambito del lavoro e della cura familiare e se il mancato utilizzo delle misure di conciliazione, come il congedo parentale, possa essere confermato, come espone la letteratura, per motivi dovuti al proprio datore di lavoro o alla disinformazione rispetto alla legge. L'interesse personale e la voglia di sperimentare l'intreccio e la complementarietà di due discipline differenti, la psicologia e la sociologia, hanno portato all'elaborazione di un questionario somministrato per appurare se le ipotesi formulate possano essere confermate. La struttura del lavoro si compone di quattro capitoli bibliografici dove si introducono gli aspetti riguardanti la conciliazione cura-lavoro, le disuguaglianze di genere, le politiche applicate e gli aspetti psicologici annessi. Un quinto capitolo sperimentale è rivolto alla ricerca svolta sul tema.

Nel primo capitolo si espone il significato di conciliazione cura-lavoro, ponendo attenzione al contesto italiano dove la legislazione sulla politica di conciliazione è stata più lenta che in altri Paesi a causa di una cultura di genere stereotipata. È utile esporre il lungo percorso che le donne hanno affrontato per entrare nel mondo del lavoro ed essere più istruite, così da riuscire ad arrivare a un primo cambiamento della visione

di genere e a un mutamento del modello malebreadwinner, che vedeva l'uomo come capofamiglia e unico percettore di un reddito. Nel secondo capitolo sono esposte le disuguaglianze di genere in tema di conciliazione cura-lavoro. Ancora oggi, la maternità è considerata un pericolo per la carriera delle donne, in quanto molte di esse continuano ad abbandonare il lavoro dopo la nascita del primo figlio per motivi familiari. Anche il tempo dedicato alla cura dei figli è disomogeneo e incoerente tra uomini e donne, in quanto quest'ultime occupano la maggior parte del loro tempo alla cura familiare e sono considerate più idonee per questo compito. Nel terzo capitolo sono introdotte ed esposte le politiche di conciliazione cura-lavoro che nascono per tutelare il benessere dei cittadini e hanno contribuito a rafforzare un insieme di condizioni considerate ottimali per il funzionamento della famiglia. In particolare, sono esposte due misure di conciliazione: il part-time e il congedo parentale, entrambe misure ritenute opportune più per le donne che per gli uomini. Nel quarto capitolo si espongono gli aspetti psicologici in tema di conciliazione. Emerge una figura paterna meno autoritaria rispetto a quella tradizionale, anche se spesso ancora legata all'idea del capofamiglia a causa del confronto con le generazioni precedenti. Negli ultimi anni, i padri più affettuosi sono stati etichettati con il termine "mammo", ma questo svaluta la figura maschile, descrivendola come incapace di paternità. Nell'immaginario collettivo è ancora difficile concepire il padre come figura di attaccamento essenziale e autorevole e non può sfuggire all'aspettativa di essere un lavoratore sempre pronto a lavorare. Quest'ultima è considerata una delle motivazioni del mancato utilizzo delle misure di conciliazione, oltre alla scarsa conoscenza della legge. Nel quinto capitolo si espone la ricerca sperimentale a partire dai risultati ottenuti dalla revisione della letteratura scientifica. In seguito a una breve introduzione,

sono presentati gli obiettivi e le ipotesi della ricerca, l'esposizione dei metodi utilizzati e dei partecipanti a cui è stato somministrato il questionario. L'analisi dei dati prevede una spiegazione su come i dati raccolti sono stati analizzati nel software Statistical Package for Social Science. Successivamente sono esposti i risultati della ricerca mediante le tabelle ottenute con il software sopra citato. Infine, si trova una discussione critica dei risultati della ricerca ottenuti e confrontati con la revisione della letteratura scientifica, un'esposizione dei limiti della stessa e le proposte per eventuali ricerche future.

## Cap. 1 La conciliazione cura-lavoro

La parola conciliazione deriva dal sostantivo latino *concilium*, composto da *cum* e *calare*, che significa letteralmente "chiamare insieme" o "mettere d'accordo" e si riferisce all'armonia tra casa e lavoro. In Italia, la ricerca di equilibrio tra queste due sfere, e più in generale tra la dimensione della vita quotidiana e quella del lavoro, si intreccia con una cultura di genere che assume come dato l'assunto secondo cui la responsabilità della cura e della gestione dei conflitti tra le due sfere spetta esclusivamente alle donne <sup>1</sup>.

### 1.1 La conciliazione

La conciliazione viene definita come un insieme di azioni volte a realizzare condizioni paritarie tra donne e uomini. Per come fino ad ora è stata sostenuta, la conciliazione sembra incombere in alcuni rischi. Da un lato, le donne diventano dipendenti dalla presenza di un lavoro nella ricerca e nell'affermazione della loro nuova identità. Questo continua a ridurre e limitare lo spazio di libertà di cui le donne possono effettivamente godere nei loro comportamenti di vita e nelle scelte che intendono fare. Inoltre, gli orizzonti lavorativi presuppongono norme e valori derivati da modelli e pratiche maschili, e non dai bisogni, dalle soggettività e dai contributi specifici delle donne stesse. Nelle

---

<sup>1</sup> Rossi G., *Funamboli senza rete. La conciliazione dal punto di vista dei padri*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2014, pp. 57-80.



pratiche della vita quotidiana, e soprattutto in quelle del lavoro, la dimensione maschile non solo viene naturalizzata e non problematizzata, ma addirittura assunta, seppur implicitamente, come criterio per le traiettorie delle donne <sup>2</sup>. In Italia, la legislazione sulla politica di conciliazione è stata più lenta che in altri Paesi, in quanto la ricerca di un equilibrio tra la sfera familiare e quella lavorativa si è intrecciata a una cultura di genere stereotipata, che vede le donne come uniche responsabili della cura e della gestione del conflitto tra i due ambiti. La piena regolamentazione della materia è avvenuta con la legge n. 53 dell'8 marzo 2000 <sup>3</sup>, che ha sancito la piena parità tra la posizione delle madri lavoratrici e quella dei padri. L'intento principale era quello di coinvolgere diversi attori e ridefinire le responsabilità e le attività di cura tra la famiglia, lo Stato, gli enti locali, le aziende e il terzo settore, ma soprattutto di ridefinire il ruolo del padre dandogli il diritto di essere indipendente dalla madre <sup>4</sup>. La questione di come i genitori possano conciliare le esigenze di cura della famiglia con gli obblighi professionali è di grande attualità. È un'emergenza sociale estremamente importante e viene sollevata nelle discussioni più autorevoli non solo dagli accademici che si occupano di politiche familiari, ma anche da tutti coloro che si preoccupano del benessere e della qualità della vita delle nuove generazioni. Nella prospettiva ecologica dello sviluppo umano di Bronfenbrenner <sup>5</sup>, i diversi mondi attraverso i quali una persona passa, ad esempio il lavoro o la scuola, si influenzano reciprocamente e si intrecciano, contribuendo al suo equilibrio psicofisico.

---

<sup>2</sup> De Luigi N., Martelli A., *Precarietà di genere e conciliazione al femminile*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2010, pp. 93-110.

<sup>3</sup> Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

<sup>4</sup> Rossi G., *Funamboli senza rete. La conciliazione dal punto di vista dei padri*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2014, pp. 57-80.

<sup>5</sup> Urie Bronfenbrenner è stato uno psicologo statunitense, nato a Mosca nel 1917 e morto negli Stati Uniti nel 2005. Noto per il suo modello ecologico che concepisce l'ambiente come una serie di sistemi concentrici, connessi tra loro da relazioni, dirette o indirette, e ordinati gerarchicamente.

Questo perché operano all'interno di un sistema. I figli, come i genitori, sono influenzati da molti fattori e non possono essere considerati solo in termini di bambino o di studente, perché lo sviluppo dell'individuo, della famiglia, della comunità e della scuola forma un insieme <sup>6</sup>. Dal punto di vista dei lavoratori, la questione della conciliazione tra le responsabilità domestiche e le attività lavorative si riferisce ad almeno due aree differenti: la compatibilità economica e la fattibilità pratica. La prima area riguarda la struttura degli incentivi e disincentivi nel complesso pacchetto di distribuzione delle imposte e dei trasferimenti in base ai livelli di reddito e alla divisione del lavoro in base al genere. La seconda area riguarda l'organizzazione delle famiglie e della gestione dei congedi e degli orari di lavoro. Dalla fine degli anni Novanta, in Italia sono state introdotte importanti innovazioni in entrambi le aree, la compatibilità economica e la fattibilità pratica, anche se non sempre in maniera coerente dal punto di vista del sostegno alla partecipazione al mercato del lavoro delle donne con responsabilità familiari. In realtà, sembrano esserci due logiche contrastanti, che però, sembrerebbero aver influenzato indirettamente o esplicitamente le innovazioni nelle due aree. In primo luogo, scoraggia la permanenza delle donne nel mercato del lavoro formale, soprattutto nei gruppi a basso reddito e nei casi di elevato carico familiare. Il secondo è quello di incoraggiare un equilibrio tra congedi retribuiti e lavoro, anche se questo è ancora incerto e non sempre coerente. Le responsabilità familiari delle donne non sono state ridefinite solo come responsabilità domestiche <sup>7</sup>. I cambiamenti avvenuti negli ultimi anni hanno indubbiamente contribuito a rendere più fluide le mansioni domestiche e meno definiti i percorsi di lavoro stabiliti dalla cultura di genere e le configurazioni di carriera, richiedendo quindi una maggiore

---

<sup>6</sup> Milani P., Pegoraro E., *Conciliare lavoro e famiglia*, in Rivista italiana di educazione familiare, n. 1, 2006, pp. 37-48.

<sup>7</sup> Saraceno C., *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in Polis, n. 2, 2003, pp. 199-228.

attenzione al coordinamento delle sfere di vita e alla diversità delle esperienze e delle esigenze individuali di donne e uomini. Inizialmente, la necessità di ridurre le barriere all'ingresso e alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro è stata la motivazione principale per la mobilitazione delle politiche di conciliazione, ma negli ultimi anni si è assistito a un graduale spostamento dell'enfasi verso la ricerca di soluzioni istituzionali volte a promuovere un benessere più trasversale, in parte dovuto alla crescente consapevolezza che l'adozione di pratiche di conciliazione ha un impatto significativo sul clima e sulla soddisfazione nelle organizzazioni e sulla salute e soddisfazione degli individui <sup>8</sup>. Questa situazione, che colpisce soprattutto le donne e le madri, non è un problema nuovo e oggi si manifesta con maggiore forza a causa dell'aumento dell'occupazione femminile e della crescente necessità per le famiglie di avere due redditi per far fronte all'aumento delle spese. L'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è stato compensato da un tasso di fertilità molto basso che si è stabilizzato negli ultimi due decenni. Al picco della fertilità femminile, tra i venticinque e i quarantaquattro anni, il divario tra i tassi di attività maschili e femminili è di poco superiore ai venti punti percentuali, secondo i dati Eurostat. Gran parte di questo divario è determinato dalla contemporanea assunzione di responsabilità familiari. Infatti, la presenza di figli di età compresa tra zero e quattordici anni ha un forte effetto depressivo sul tasso di attività delle donne in età fertile <sup>9</sup>. Le relazioni sociali che costituiscono i fenomeni della genitorialità e della precarietà si svolgono all'interno, attraverso e contro il sistema oggettivato della valutazione capitalistica. Considerando l'attività umana come creativa e opposta al lavoro, è possibile analizzare i modi in cui i genitori precari operano

---

<sup>8</sup> Poggio B., *Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole*, in *Sociologia del lavoro*, n. 3, 2010, pp. 1-13.

<sup>9</sup> Ranci Ortigosa C., Migliavacca M., *Trasformazioni dei rischi sociali e persistenza del welfare*, in *Il welfare in Italia*, Il Mulino, 2011, pp. 21-55.

all'interno, attraverso e contro la rete di vincoli economici. La precarietà economica è un caso di attività sociale il cui problema principale è la valorizzazione monetaria. Allo stesso modo, la creatività umana nella sfera privata dovrebbe essere intesa come una pratica sociale tronca che è parte integrante del processo di riproduzione della collettività e dell'individualità e che, allo stesso tempo, si oppone e dipende dalla valorizzazione <sup>10</sup>. Il termine "famiglia" può significare e rappresentare molte realtà, ma certamente l'entità famiglia costituisce in definitiva un chiaro partner dello Stato sociale italiano attraverso la condivisione di compiti e responsabilità tra i generi e le generazioni. Anche se l'approccio variabile e pragmatico del diritto sociale è più aperto di quello del diritto dei contratti di lavoro, bisognerebbe aspettarsi un'apertura che consideri la diversità delle famiglie. In breve, se il significato di famiglia è ristretto, lo è anche quello di riconciliazione <sup>11</sup>. Nonostante ciò, la definizione del modello di conciliazione mira a ricostruire e classificare le diverse combinazioni di attività familiari e lavoro retribuito nelle coppie sposate. In uno studio sono emersi sette diversi modelli di riconciliazione. La riconciliazione rifiutata è il comportamento di chi privilegia l'obiettivo dell'autorealizzazione sociale e professionale, e in questo senso considera la situazione di coppia, formalizzata dalla convivenza e dal parto, che puniscono entrambi quelli che non sono valori prioritari per la formazione dell'identità personale e sociale. La riconciliazione differita è tipica di chi attua una strategia di rinvio delle scelte in materia matrimoniale e materna in attesa di una stabilità e di una realizzazione soddisfacente. La riconciliazione paritaria si riferisce a una modalità che non crea particolari difficoltà alle donne e si riferisce a una situazione in cui gli individui sono soddisfatti rispetto alle tre dimensioni

---

<sup>10</sup> Bà S., *Genitori e precarietà. Combinare cura dei figli e insicurezza occupazionale*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 4, 2018, pp. 637-664.

<sup>11</sup> Ballestrero M.V., *La conciliazione tra lavoro e famiglia. Brevi considerazioni introduttive*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2009, pp. 161-172.

considerate, principalmente attraverso la cooperazione con i loro partner. La conciliazione tradizionale si riferisce ai casi in cui non ci sono particolari problemi per la donna, che però rinuncia a del tempo per sé stessa per occuparsi del lavoro e della famiglia. La conciliazione piena si riferisce ai casi in cui l'individuo cerca un equilibrio tra le tre dimensioni, che tendono a cambiare costantemente a causa di eventi esterni legati alla famiglia, ai ritmi e alle esigenze del lavoro o alle mutevoli aspettative nei confronti di sé stesso e cerca di mettere insieme il più possibile le risorse di cui dispone. La riconciliazione infinita rappresenta il caso di una donna che, dopo aver creato una famiglia e aver gestito le questioni domestiche e la cura dei figli, deve occuparsi di un genitore malato. La riconciliazione esaurita si riferisce ai casi più difficili, in cui l'equilibrio tra famiglia, lavoro e tempo personale è costantemente insicuro per motivi economici e per la mancanza di reti sociali di supporto. La riconciliazione immaginaria si riferisce a una situazione in cui, oltre alle sette riconciliazioni precedentemente menzionate, una persona è ancora in età immatura e le viene offerto un percorso futuro che riflette la sua identità di genere immaginaria, incoraggiandola a sceglierlo fino a quando il suo peso e le sue variazioni reali non saranno confermate. Il tema della conciliazione permette di considerare molti aspetti dei legami tra la vita degli uomini e quella delle donne, l'intreccio e l'interferenza tra il tempo del lavoro e quello della famiglia e il processo con cui le famiglie cercano di bilanciare il reddito e le esigenze di cura nel corso della vita <sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> De Luigi N., Martelli A., *Precarietà di genere e conciliazione al femminile*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2010, pp. 93-110.

## 1.2 La presenza femminile nel mercato del lavoro

Nelle società contemporanee alle figure femminili è stato demandato il titolo di uniche custodi delle relazioni familiari e giudicate prive di caratteristiche maschili. Nonostante ciò, le donne sono state e sono tuttora in grado di assumere ruoli al di fuori della sfera privata, dimostrando di sapersi destreggiare tra famiglia, lavoro e tempi di cura. Nel mondo del lavoro si crede che le donne non siano disposte ad assumere ruoli maschili e tendono a trasferire nel lavoro professionale le logiche, le competenze e gli atteggiamenti tipici della loro esperienza, tanto che alcuni autori hanno evidenziato l'esistenza di modi di produzione femminili<sup>13</sup>. Già a partire dagli anni Cinquanta si è assistito a una profonda femminilizzazione del mercato del lavoro, in termini di numero di donne che entrano gradualmente nel mercato del lavoro e di presenza crescente in settori tradizionalmente maschili. A ciò si aggiunge l'aumento della frequenza scolastica delle donne e la crescente centralità del lavoro nella percezione di sé delle donne. Se da un lato è importante notare che il grado di segregazione orizzontale sta diminuendo e che le donne stanno culturalmente entrando nella sfera esclusivamente maschile, dall'altro la segregazione verticale è ancora discutibile, in quanto le donne hanno avuto difficoltà a raggiungere i livelli più alti di diverse organizzazioni nel corso degli anni. Sembra che le donne abbiano il diritto di lavorare solo se possono garantire la piena disponibilità per le loro famiglie<sup>14</sup>. Gli anni Settanta hanno visto lo sviluppo del settore terziario, che ha creato nuove opportunità per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tuttavia, fino alla

---

<sup>13</sup> Scisci A., *La donna tra famiglia e lavoro: il caso italiano*, in Studi di Sociologia, n. 2, 1999, pp. 235-253.

<sup>14</sup> Carrera L., *Donne "oltre la soglia". Una rivoluzione incompiuta*, in Studi di Sociologia, n. 2, 2008, pp. 233-257.

prima metà del decennio, molti ricercatori riconoscevano che l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro retribuito era un'opportunità che si presentava dopo la fine del periodo delle esigenze di cura dei figli. A partire dalla fine degli anni Settanta, in seguito a misure legislative volte a proteggere le donne lavoratrici, si è sviluppata una nuova generazione di giovani, meno caratterizzata da uscite a causa del parto, ed è iniziato il modello di partecipazione al mercato del lavoro: tra il 1972 e il 1992, il tasso di occupazione delle donne di quattordici anni e oltre è aumentato di circa sette punti percentuali, raggiungendo il 37,5%, ma l'incremento maggiore si è verificato tra il 1995 e il 2007 <sup>15</sup>. Nel mondo del lavoro, le donne pagano il prezzo della loro appartenenza al genere subendo le conseguenze di pregiudizi che le descrivono come inaffidabili e assenti quando si tratta di dare la priorità e prendersi cura dei figli, se ci sono. Esse soffrono non solo per la loro scelta di madri lavoratrici, obbligate da modelli normativi culturali radicati nelle loro basi sociali e culturali a dare la priorità a prendersi cura dei figli, ma spesso anche per la semplice possibilità di farlo <sup>16</sup>. Il graduale aumento dell'occupazione femminile è una tendenza di lungo periodo che può essere spiegata dai cambiamenti economici e culturali che hanno interessato tutte le società sviluppate nel dopoguerra. Fino agli anni Settanta, il lavoro femminile era in gran parte un'attività discontinua e precaria, che occupava una posizione marginale e si concentrava in una fase del percorso di vita individuale in cui le donne erano libere dalle responsabilità familiari. Tuttavia, il ritorno a lungo termine del lavoro femminile non ha risolto il problema dell'adattamento al lavoro di cura, ma al contrario lo ha sostituito nel mercato del lavoro, dove la maggior parte del lavoro femminile è stato utilizzato a tempo parziale e con salari più bassi rispetto al lavoro

---

<sup>15</sup> Rossi G., *Funamboli senza rete. La conciliazione dal punto di vista dei padri*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2014, pp. 57-80.

<sup>16</sup> Carrera L., *Donne "oltre la soglia". Una rivoluzione incompiuta*, in *Studi di Sociologia*, n. 2, 2008, pp. 233-257.

maschile <sup>17</sup>. Conciliare vita familiare e lavoro è una sfida per le donne, soprattutto in Italia, dove il 22,4% delle donne interrompe il lavoro per motivi familiari, superando il 25% per le madri. Nel 2022 le dimissioni sono state 61.391 con un aumento del 17,1% rispetto al 2021 e questo fenomeno riguarda soprattutto le donne. Il 63% delle neo mamme ammette la fatica nel gestire la sfera lavorativa e quella familiare, a differenza dei padri per i quali la motivazione della dimissione riguarda il passaggio ad un'altra azienda <sup>18</sup>. Più della metà di queste interruzioni sono dovute al parto e nel 60% dei casi la lavoratrice è disoccupata da più di cinque anni. Inoltre, circa 800.000 donne hanno dichiarato di essere state licenziate o costrette a lasciare il lavoro a causa della gravidanza. La maternità è quindi un punto di svolta importante per le donne che sono soggette a una pressione sociale basata sui tradizionali binari di genere. Le responsabilità familiari, socialmente percepite come femminili, riducono il tempo che le donne possono dedicare al lavoro retribuito e le mettono a rischio di essere considerate dai datori di lavoro come lavoratrici inaffidabili o più costose. Si dovrebbe anche riconoscere che gli accordi contrattuali flessibili progettati per promuovere l'equilibrio tra famiglia e lavoro retribuito rischiano di diventare una trappola di genere che porta a ulteriori discriminazioni se sono destinati solo alle lavoratrici <sup>19</sup>. La maternità rende difficile la permanenza nel mercato del lavoro e diventa un ostacolo alla progressione della carriera. L'opzione di rimandare la maternità è una scelta razionale finalizzata alla sicurezza del proprio posto di lavoro, poiché la probabilità di lasciare il lavoro diminuisce con l'esperienza lavorativa. Le donne

---

<sup>17</sup> Ranci C., Sabatinelli S., *Le politiche di conciliazione di cura e lavoro*, in *Le politiche di welfare*, Il Mulino, 2015, pp. 203-235.

<sup>18</sup> <https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-dimissioni-44mila-mamme-63percento-casi-conciliazione-difficile-AFJ7cZvB>.

<sup>19</sup> Lasio D., Putzu D., Serri F., De Simone S., *Il divario di genere nel lavoro di cura e la conciliazione famiglia-lavoro retribuito*, in *Psicologia della salute: quadrimestre di psicologia e scienze della salute*, n. 2, 2017, pp. 21-43.



preferiscono diventare madri quando la loro situazione economica migliora. Tuttavia, mentre i livelli salariali diminuiscono dopo la nascita di un figlio, le donne senza figli mostrano un percorso di crescita del reddito più stabile <sup>20</sup>. Inoltre, in tutti i Paesi, la partecipazione al lavoro delle donne è strettamente correlata al loro livello di istruzione: più sono istruite, più è probabile che siano occupate o, almeno, in cerca di occupazione. Le differenze nei tassi di partecipazione femminile al lavoro si concentrano soprattutto nelle fasce di età adulte e anziane e l'aumento dei tassi di occupazione totale è stato determinato dal maggiore accesso delle donne al lavoro retribuito al di fuori della famiglia tra i venti e i quaranta anni, modificando in modo significativo il tradizionale modello di partecipazione femminile specifico per età in un modello a campana tipico della partecipazione maschile al lavoro. Questo è stato il caso in passato. Questo modello è stato raggiunto in Italia già all'inizio degli anni Novanta, anche se la curva del tasso di disoccupazione specifico per età mostra un andamento molto più basso rispetto a quasi tutti i Paesi europei. Sebbene la propensione al lavoro delle donne non sia aumentata, la maggiore presenza di donne più istruite ha portato a un aumento del tasso di occupazione totale. Una delle ragioni della relativa mancanza di crescita della partecipazione al lavoro delle donne meno istruite in Italia è che ci sono ancora poche opportunità di lavoro part-time. In tutti i Paesi, il lavoro a tempo parziale si rivolge principalmente alle donne che, per una serie di motivi, sono legate alle attività di cura della famiglia <sup>21</sup>. In sintesi, lo scenario recente è caratterizzato dalla massiccia partecipazione delle donne al settore produttivo, che ha influenzato non solo l'offerta e la domanda di lavoro, ma anche l'intera struttura sociale, rendendo necessari cambiamenti nella struttura e nel funzionamento

---

<sup>20</sup> Faraoni N., Maitino M.L., Ravagli L., *Atena o Demetra? Maternità, cura dei figli e percorsi di carriera*, in *Sociologia del lavoro*, n. 4, 2017, pp. 56-74.

<sup>21</sup> Scherer S., Reyneri E., *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, in *Stato e Mercato*, n. 2, 2008, pp. 183-216.

della famiglia e quindi nella politica di welfare. Durante il fordismo, il sistema di protezione sociale mirava principalmente a garantire l'occupazione ai poveri che si occupavano del sostentamento, mentre l'assistenza era fornita dalle donne nella sfera privata. Il lavoro a tempo indeterminato, la stabilità delle famiglie e la differenziazione dei ruoli sono stati i presupposti che hanno determinato la composizione delle principali linee politiche dello Stato moderno. A partire dagli anni Settanta, il corso di vita è cambiato, con livelli di scolarizzazione più elevati, relazioni coniugali meno gerarchiche e lavoro attraverso un modello occupazionale più strettamente legato alla crescita terziaria. I cambiamenti del mercato hanno favorito l'ingresso e la partecipazione di figure femminili. Tuttavia, come dimostrano gli studi di genere, questa nuova esistenza è legata a molteplici fattori derivanti dal contesto sociale istituzionale, in particolare dalla struttura del mercato del lavoro, dal tipo di welfare e di servizi di sostegno alle responsabilità familiari e dal modello culturale dominante in cui si stabiliscono i vincoli e le opportunità individuali rispetto alla famiglia. Le differenti trasformazioni avvenute a livello sociale, come la visione mutata della figura femminile, hanno influito sull'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro non solo dal punto di vista quantitativo, aumentando la loro presenza, ma anche qualitativo, riconoscendo l'importanza del loro contributo e aprendo sempre più alle donne molti settori prima dominati esclusivamente dagli uomini. Tuttavia, questa espansione è stata spesso un'estensione pubblica del lavoro svolto nella sfera privata, lasciando alle donne, in diverse professioni, ambiti ritenuti di competenza femminile per il loro valore in termini di rappresentanza, reciprocità, empatia e, in ultima analisi, nel ruolo di cura. La divisione, dominante in tutto il pensiero scientifico, tra razionalità maschile nello spazio pubblico e comportamento istintivo femminile nella sfera privata è stata riproposta in modo diverso. Gli studi di genere hanno rivelato che la struttura sociale risultante, nonostante i numerosi cambiamenti, riflette

esattamente quello che Bourdieu <sup>22</sup> chiama un meccanismo di dipendenza e di dominio maschile che investe non solo la sfera politica, ma anche il mercato del lavoro e le relazioni familiari. Per quanto riguarda i tassi di occupazione femminile, si è registrato un aumento costante dal 35,4% del 1994, rispetto a una media europea del 49,3%, al 45,3% del 2005, rispetto al 56,3% dell'Unione Europea. Anche la disoccupazione è scesa dal 14,6% del 1994 al 10,15% del 2005 per le donne e dall'8,3% al 6,2% per gli uomini, ma in Paesi che hanno sempre sostenuto l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro come fattore di liberazione e sviluppo economico, come la Svezia, il divario è ancora evidente. Nonostante i numerosi cambiamenti che hanno avuto un impatto significativo sullo stile di vita delle donne, permane una tensione tra le aspirazioni e i desideri di auto-realizzazione delle donne e il loro effettivo potenziale di realizzazione, e gli ostacoli portano a un accesso diseguale ai diritti sociali, nonostante le indubbie conquiste. Sebbene si sia concordato, almeno come principio teorico, che le potenzialità e le aspettative di una persona non dovrebbero essere limitate dalla sua appartenenza di genere, nella pratica, i prerequisiti istituzionali e le risposte a livello di servizi non sono stati costruiti per garantire che ciò avvenga. In effetti, esiste ancora un notevole divario tra il dinamismo dell'esperienza e delle competenze acquisite dalle donne e i presupposti dell'importanza e della consistenza di questa presenza, soprattutto quando si considera l'accesso ai vertici delle carriere e alle professioni che richiedono un investimento di tempo, energie e risorse per raggiungere le posizioni di vertice. La disuguaglianza di genere emerge sempre più come una variabile che può avere valori molto diversi, influenzata da molti fattori specifici per il tipo e i tempi di percorsi particolari, non più come un destino univoco o

---

<sup>22</sup> Pierre Bourdieu è stato uno dei sociologi e antropologi francese più importanti della seconda metà del XX secolo. Noto per la distinzione di potere coercitivo, persuasivo e manipolatorio.

un modello normativo rappresentato da una costruzione istituzionale e culturale coerente

23.

### 1.2.1 Il calo della fertilità

Fino alla metà degli anni Sessanta, il numero di nascite superava significativamente quello dei decessi, contribuendo alla crescita della popolazione. A partire dalla fine degli anni Sessanta, tuttavia, il tasso di natalità è gradualmente diminuito insieme al tasso di mortalità e, intorno al 2000, il tasso di natalità è sceso al di sotto del tasso di mortalità, determinando un saldo naturale negativo della popolazione. Come conseguenza di questo processo, dopo il 2000 la popolazione europea avrebbe ristagnato o sarebbe diminuita se non fosse stato per il contributo positivo del saldo migratorio. Il tasso di fertilità è il numero medio di nascite per donna in età fertile e, in demografia, un tasso di fertilità di almeno 2,1 figli per donna è tradizionalmente considerato una garanzia di stabilità della popolazione. In generale, l'Europa è caratterizzata da tassi di fertilità e di natalità molto bassi, inferiori al punto di equilibrio demografico<sup>24</sup>. Negli ultimi anni, l'Italia ha registrato uno dei tassi di fertilità più bassi in Europa e tra i Paesi OCSE<sup>25</sup>. Mentre negli anni Settanta l'Italia aveva un tasso di fertilità relativamente alto e una bassa occupazione

---

<sup>23</sup> Biancheri R., *Mercato del lavoro, famiglia e politiche sociali: un'analisi sociologica delle carriere femminili*, in *Lavoro e diritto*, n. 4, 2006, pp. 581-610.

<sup>24</sup> Ranci C., Sabatinelli S., *Le politiche di conciliazione di cura e lavoro*, in *Le politiche di welfare*, Il Mulino, 2015, pp. 203-235.

<sup>25</sup> L'organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico è un'organizzazione internazionale che opera per creare politiche migliori per una vita migliore. Ha sede a Copenaghen e si compone di 323 rappresentanti dei parlamenti nazionali degli Stati partecipanti.

femminile, a metà degli anni Ottanta ha raggiunto il livello più basso sia in termini di occupazione femminile che di fertilità, con circa 1,5 figli per donna. Il tasso di fertilità ha poi continuato a diminuire fino a raggiungere 1,19 figli nel 1996, dopodiché è aumentato molto lentamente ed è sempre rimasto al di sotto di 1,5 figli. Negli ultimi anni ha ricominciato a diminuire. Nel 2015, il tasso di fertilità complessivo era pari a 1,35. Le giovani madri italiane sono strette tra la vecchia e la nuova maternità, che unisce il non tanto vecchio stereotipo della madre altruista a una maternità altrettanto integrativa e orientata ai bisogni del bambino, e il nuovo modello di super mamma giocoliera che riesce a coniugare famiglia e lavoro da sola. Non sorprende quindi che una donna su cinque abbandoni o perda il lavoro dopo aver avuto dei figli. Il rischio e la scelta di lasciare il lavoro sono particolarmente elevati per le donne con un basso livello di istruzione e con opportunità di lavoro poco qualificate o a basso reddito, ma riguardano anche le donne con un'istruzione superiore. Dopo le crisi degli ultimi anni, l'economia non si è ripresa e non è nemmeno aumentato il numero delle nascite. Le difficoltà nella riproduzione del capitale umano nel nostro Paese sono dovute al fatto che il bisogno di una madre e di un padre per molti giovani italiani non può essere soddisfatto. La precarietà del lavoro costringe le persone a lasciare la propria famiglia e a rimandare il progetto di crearne una propria. Un altro freno è la consapevolezza che un figlio mette a rischio la più fragile economia familiare, come dimostra la gravità della povertà infantile. Ci sono due ulteriori vincoli per le donne: il rischio che il loro contratto non venga rinnovato dopo il congedo di maternità e la difficoltà di conciliare la cura dei figli e il lavoro retribuito. In Italia, come nella maggior parte dei Paesi, il numero di figli desiderato è più alto di quello effettivo. Un'altra sfida è che, mentre la paternità è associata a una maggiore partecipazione alla forza lavoro, il contrario è vero per la maternità. Infatti, le giovani donne e le laureate non solo trovano più difficile conciliare famiglia e lavoro dopo aver

avuto dei figli, ma hanno anche meno probabilità di passare a rapporti di lavoro stabili e sono quindi più concentrate rispetto ai loro coetanei in contratti di lavoro temporanei, che offrono meno garanzie in caso di interruzione dovuta al parto <sup>26</sup>. L'Italia è in ritardo nella creazione di una demografia che consenta alle donne e agli uomini in età fertile di conciliare facilmente e felicemente i molteplici obiettivi di vita dell'essere genitore e lavoratore. In concomitanza con l'aumento dell'occupazione femminile e dei tassi di attività delle donne, si è registrato un aumento significativo della percentuale di occupazione temporanea, che crea incertezza e procrastinazione rispetto alla scelta di avere figli. I tassi di fertilità tendono a diminuire quando le donne entrano nel mercato del lavoro in numero maggiore, ma ricominciano a salire quando la società si muove verso la parità di genere. Quest'ultima è una determinante fondamentale delle dinamiche della fertilità sia nel settore pubblico che in quello privato ed è un forte motore della ripresa della fertilità nei Paesi sviluppati. In Italia, le differenze tra Nord e Sud sono ancora ben note. Infatti, è possibile osservare la coesistenza di una moderna relazione positiva nel primo e la persistenza di una tradizionale relazione negativa nel secondo. La relazione positiva tra fertilità e lavoro femminile implica che, per sostenere la natalità, è necessario sostenere proprio l'occupazione femminile, sostenendo così le coppie a doppio reddito, dimostrando che la conciliazione non solo è possibile, ma può anche essere un prerequisito per sostenere o aumentare la fertilità, piuttosto che considerare il lavoro femminile un ostacolo alla formazione della maternità <sup>27</sup>. Il tasso di fertilità totale è ora al di sotto del livello di sostituzione nella maggior parte dei Paesi e in Europa è in costante calo dalla metà degli anni Sessanta. Alcuni autori che analizzano il fenomeno del calo

---

<sup>26</sup> Saraceno C., *L'equivoco della famiglia*, in Laterza, 2017.

<sup>27</sup> Mencarini L., *Padri e madri, lavoro e famiglia: un Paese non al passo coi tempi*, in *Il Mulino*, n. 5, 2018, pp. 766-773.

della fertilità usano il termine rinvio per descrivere il ritardo con cui i ragazzi lasciano il nucleo familiare per dare vita a una nuova famiglia. Tra i possibili fattori che contribuiscono al ritardo della genitorialità vi sono l'uso diffuso di metodi contraccettivi, il miglioramento dell'istruzione delle donne, l'aumento dei redditi e dei salari attesi, i cambiamenti nelle norme e nei valori che portano a cambiamenti nelle tendenze della mortalità e della fertilità e, infine, una maggiore consapevolezza delle scelte di fertilità. Le politiche familiari possono contribuire ad aumentare la fertilità quando riducono i costi della maternità, sia in termini di denaro che di opportunità. L'andamento della fertilità può quindi dipendere dalla misura in cui le politiche familiari aiutano le famiglie a bilanciare lavoro e vita familiare <sup>28</sup>.

### 1.3 Il modello mediterraneo di Welfare

Come spiegato in precedenza, il modello di welfare e le politiche applicate variano in base al paese di appartenenza. Per quanto concerne l'Italia, è utile parlare del modello di welfare mediterraneo che è definito come un modello basato sulla famiglia o familista, caratterizzato da un'offerta limitata di servizi pubblici di assistenza, da una scarsa importanza delle politiche familiari e dall'attribuzione di responsabilità alla famiglia con soluzioni di mercato limitate. I servizi sociali locali si sono sviluppati a un livello limitato a causa delle forti differenze geografiche rispetto al panorama europeo. Questa limitazione è legata al rapporto tra il reddito disponibile e l'uso di beni non essenziali e ai

---

<sup>28</sup> Tomatis F., *Calo della fecondità in Europa: una questione di policy e di genere*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2021, pp. 191-206.

costi della malattia. Questi limiti si riflettono non solo sull'accessibilità dei servizi, ma anche sulle caratteristiche del prodotto, ossia il contenuto e la qualità del servizio e le condizioni di lavoro degli assistenti. I dati degli anni Novanta mostrano un crescente bisogno di sostegno e di richieste sociali, sia per gli anziani che per i bambini. L'invecchiamento della popolazione fa sì che la popolazione anziana bisognosa di assistenza continui ad aumentare in proporzione alla popolazione adulta e, nonostante il calo dei tassi di fertilità, i bisogni di assistenza per i bambini in età prescolare aumentano con l'ingresso nel mercato del lavoro di un maggior numero di donne con figli. I servizi a domicilio, che si sono sviluppati a partire dagli anni Settanta e i servizi di comunità coprono ancora una percentuale molto ridotta della popolazione anziana, con una copertura delle case di cura per i bambini sotto i tre anni pari solo all'8,7% nei primi anni 2000 <sup>29</sup>. La classificazione triangolare creata da Gøsta Esping-Andersen <sup>30</sup> sostiene che il regime di welfare mediterraneo riduce l'offerta di assistenza a una forte rete parentale, con uno sviluppo limitato dei servizi di assistenza pubblici e privati. I regimi di welfare socialdemocratici dei Paesi nordici, invece, internalizzano ed esternalizzano l'assistenza e offrono un'ampia gamma di servizi pubblici a tutti i cittadini. Questi diversi regimi di welfare ospitano anche diversi livelli di occupazione femminile. Quando la parentela è al centro della rete di badanti, i tassi di occupazione femminile diminuiscono, mentre quando il lavoro di cura è mercificato, i tassi di occupazione femminile aumentano. Infine, quando lo Stato incoraggia l'emancipazione e la degradazione del lavoro di cura per emancipare le donne, come nei paesi scandinavi, i ruoli di genere diventano più simmetrici e la condivisione del lavoro di cura è particolarmente equilibrata. Il regime di

---

<sup>29</sup> Da Roit B., Sabatinelli S., *Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato*, in Stato e mercato, n. 2, 2005, pp. 267-290.

<sup>30</sup> Gøsta Esping-Andersen è un sociologo e politologo danese. Ha focalizzato le sue indagini storiche e sociologiche sull'analisi dello stato sociale e sul suo impatto all'interno delle economie capitalistiche.



welfare familista, simboleggiato nel caso dell'Italia, crea un forte conflitto tra lavoro familiare e lavoro per il mercato, che a sua volta riduce la fertilità. Un aspetto di questa convergenza, soprattutto nel caso italiano, è la sindrome da ritardo nella transizione dei giovani alla vita adulta. La fine di un lungo periodo di istruzione e il difficile accesso al lavoro sono passi preliminari prima che una ragazza esca di casa e hanno un impatto significativo sulla sua vita riproduttiva <sup>31</sup>. Nel caso italiano, l'efficacia normativa delle consuetudini e delle aspettative istituzionalizzate sul ruolo della donna nella nostra società ha certamente contribuito a definire il carattere familiare del regime di welfare. Come è noto, esso è caratterizzato da un apparato normativo che conferisce una competenza quasi esclusiva alle donne in materia di responsabilità di cura, crea una certa disattenzione nella costruzione e nell'erogazione dei servizi pubblici di sostegno all'infanzia e agli anziani, accentua i conflitti tra famiglia e professioni. La stretta interdipendenza tra il diritto di famiglia e il diritto del lavoro italiano, che enfatizzava gli obblighi derivanti dall'appartenenza della donna alla comunità familiare piuttosto che dal rapporto con il datore di lavoro, insieme alle prime forme di diritto sociale, ha contribuito alla costruzione sociale della figura femminile come categoria di lavoratrice vulnerabile. Di conseguenza, ha confermato il capofamiglia come destinatario delle politiche sociali, sia per sé stesso che come intermediario per il resto della famiglia. La natura familiare del sistema di welfare italiano ha quindi consolidato e rafforzato un particolare modello di relazioni di genere che dava protezione e sostegno in base a caratteristiche personali e intime. Di conseguenza, le politiche sociali hanno stabilito modelli desiderabili di femminilità, sessualità e maternità, definendo identità a cui viene assegnato uno status nella gerarchia dei valori, insieme all'accesso ai diritti. Le politiche pubbliche tendono quindi a riflettere le rappresentazioni di buone e cattive madri, contribuendo così alla

---

<sup>31</sup> Pescarolo A., *Lavoro femminile e scelte di vita*, in *Il Mulino*, n. 2, 2007, pp. 276-285.

costruzione sociale dell'immagine e delle responsabilità delle donne. La natura non neutrale rispetto al genere delle politiche fiscali, del lavoro, della previdenza sociale e del welfare deve quindi influenzare le opportunità di lavoro e di carriera delle donne, insieme alla distribuzione asimmetrica dei compiti di cura, alla persistenza di trasferimenti finanziari direttamente collegati alla figura del cattivo percettore di reddito e ai deficit nella fornitura di servizi. Il modello ideale degli attori economici maschili sembra rimanere dominante. Il rischio è quello di limitare gli esiti di questi accordi, identificando spesso le donne come unico punto di riferimento. Il risultato è un diffuso modello di conciliazione che aggiunge lavoro stabile per gli uomini e breve lavoro a tempo pieno per le donne quando la situazione è favorevole, soprattutto in settori protetti come la burocrazia e la professione di insegnante, dove la legge e la cultura organizzativa garantiscono una protezione della maternità e dei congedi più generosi <sup>32</sup>. Nella politica sociale italiana, la famiglia e le donne al suo interno sono sempre state considerate come i principali caregiver sia dei bambini che degli anziani fragili e bisognosi. Non è un caso che le politiche e i servizi a sostegno delle responsabilità familiari siano aree di intervento deboli in Italia. Sia i servizi di assistenza agli anziani fragili che quelli per i bambini da zero a tre anni sono programmati, finanziati e gestiti a livello locale <sup>33</sup>. Quando la politica sociale non copre adeguatamente il potenziale di esposizione a determinati rischi sociali, sono necessari interventi complementari da parte di altri soggetti del sistema di protezione sociale. Le famiglie, ad esempio, possono essere fortemente esposte a situazioni di

---

<sup>32</sup> Rizza R., Sansavini M., *Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di "work-life-balance"*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 1, 2010, pp. 5-32.

<sup>33</sup> Naldini M., *Politiche e pratiche: I confini di genere della cura*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 3, 2014, pp. 439-464.

vulnerabilità se hanno responsabilità significative e non dispongono delle forme di garanzia previste dalle politiche pubbliche <sup>34</sup>.

#### 1.4 Dal male bread winner al dual earner model

Nel modello di welfare state, in generale, la categoria di *breadwinner* ha una chiara connotazione di ruolo che si riferisce agli uomini. Il capofamiglia è responsabile del benessere, o almeno della sopravvivenza, della famiglia. Le donne sposate hanno altri compiti e negli anni successivi, quando questo modello diventa funzionale, ci si aspetta che le donne non solo siano presenti nel mercato del lavoro, ma che svolgano anche un altro ruolo, quello di casalinga <sup>35</sup>. Diverse ricerche mostrano che il modello familiare dell'uomo capofamiglia assume forme diverse nei vari Paesi. Nel modello della famiglia maschile forte rappresentato da Germania, Regno Unito e Paesi Bassi, i diritti delle donne alla protezione sociale derivavano principalmente dallo status di capofamiglia dell'uomo, le politiche sociali tendevano a scoraggiare l'ingresso o la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e gli obblighi familiari specifici di cura e assistenza erano sanciti dalla legge. Come esempio tipico, in Francia, dove lo spopolamento si è verificato molto prima che in altre situazioni, è stata favorita una chiara risposta politica nativista, con una tradizione repubblicana di ingresso precoce nel sistema educativo e di occupazione

---

<sup>34</sup> Migliavacca M., *La conciliazione tra famiglia e lavoro*, in *Niente figli siamo italiani. Un paese con sempre meno bambini e un futuro sempre più incerto*, a cura di Benedetto Coccia, Roma, 2015, pp. 133-165.

<sup>35</sup> Balbo L., *Studi di genere, politiche di pari opportunità. Prospettive, percorsi, parole chiave*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2007, pp. 183-188.

femminile. Infine, in un modello in cui i capifamiglia maschi sono più deboli, molti diritti sociali sono riconosciuti sulla base della cittadinanza sociale, dando alle donne un accesso diretto come cittadine piuttosto che come mogli e madri; è questo il caso dei Paesi nordici. Con l'ampia partecipazione delle donne al mercato del lavoro, tutti i Paesi europei si sono allontanati dal modello del *male breadwinner* maschile per passare al modello di *dual earner*<sup>36</sup>. Il primo modello, quello del *male breadwinner*, presuppone una chiara divisione dei ruoli all'interno della famiglia nucleare e la piena occupazione maschile. Il capofamiglia maschio adulto è il principale percettore del reddito familiare, il titolare dei diritti sociali e l'agente di protezione sociale per la moglie e i figli. Le donne sono responsabili delle cure previste, ovvero il lavoro non retribuito, per i figli e i mariti. Di conseguenza, alle donne vengono concessi diritti derivati, ad esempio pensioni di morte e ai mariti e padri vengono garantite forme generose di salario familiare in varie forme, come assegni familiari, crediti d'imposta e supplementi al sussidio di disoccupazione. I servizi per la prima infanzia sono generalmente poco sviluppati, ma non si può dire lo stesso dei servizi per gli anziani bisognosi di assistenza. Infine, i doveri e le responsabilità sono assegnati ai membri della famiglia nucleare. Pertanto, le leggi che regolano gli obblighi di sostegno operano all'interno della coppia, imponendo forti obblighi da parte dei genitori nei confronti dei figli minori e dei figli adulti nei confronti dei genitori. Il modello della famiglia dual earner, o a doppio reddito, è concepibile per un Paese che, nella fase di espansione del welfare state, sta seguendo il percorso universalistico di concessione dei diritti sociali a tutti i cittadini. Il mercato del lavoro è caratterizzato non solo dalla piena occupazione maschile, ma anche da un alto livello di occupazione femminile, soprattutto nel settore della pubblica amministrazione. I bambini sono generalmente definiti come aventi diritti sociali propri, sebbene siano riconosciuti come

---

<sup>36</sup> Ranci C., Sabatinelli S., *Le politiche di conciliazione di cura e lavoro*, in *Le politiche di welfare*, Il Mulino, 2015, pp. 203-235.

dipendenti dei genitori fino all'età adulta. Il funzionamento di questo modello è garantito dallo sviluppo dei servizi pubblici e dall'esistenza di misure sociali che consentono alle madri di conciliare lavoro e vita familiare e ai padri di estendere alcuni diritti e obblighi di chi si prende cura di loro. Il modello di solidarietà familiare e parentale si basa sul presupposto che il sistema familiare funzioni sulla base dell'esistenza di forti relazioni intergenerazionali e di parentela lungo tutto il ciclo di vita. Il mercato del lavoro formale è caratterizzato da bassi salari e da una ridotta capacità degli uomini di soddisfare la domanda di lavoro. Questo può portare alla creazione di un mercato del lavoro informale in cui anche le donne sono impiegate in modo informale. Il modello previsto per le relazioni di genere non è significativamente diverso da quello delle persone a basso reddito. Tuttavia, il capofamiglia è percepito come agente di protezione sociale non solo per la moglie e i figli, ma anche per la famiglia allargata. La politica sociale è spesso implicita piuttosto che esplicita. In altre parole, le aspettative sul funzionamento delle responsabilità nelle reti familiari e genitoriali sono spesso date per scontate. Alcune politiche sociali assumono forme più esplicite, come gli assegni familiari. Nel modello di famiglia ispirato al capofamiglia, l'assegno è esplicitamente destinato a sostenere le spese dei figli, ma in questo modello l'assegno per i figli è esteso nella misura in cui le responsabilità familiari del capofamiglia sono riconosciute ad altri membri dipendenti della famiglia, come fratelli, sorelle, parenti. Tra gli indicatori delle aspettative istituzionali sulla solidarietà familiare e genitoriale vi sono la mancanza di alcune politiche sociali e di povertà, ad esempio l'assenza di un sistema nazionale di sostegno al reddito e l'insufficiente sviluppo dei servizi pubblici, soprattutto per i bambini e gli anziani. D'altra parte, ciò è in linea con il principio alla base del modello secondo cui la cura è responsabilità delle donne all'interno della rete di parentela. Infine, la legge sugli obblighi familiari assegna doveri e responsabilità all'interno della famiglia allargata,

estendendosi alla parentela. Sono riconosciuti obblighi reciproci tra marito e moglie, i genitori hanno obblighi nei confronti dei figli e, viceversa, i fratelli hanno obblighi reciproci e in alcuni casi anche nei confronti della suocera. I tre modelli presentati non sono mai esistiti in forma pura in nessun Paese. Sono presentati in forma statica da una prospettiva temporale e non sono differenziati da una prospettiva sociale. In effetti, alcuni Paesi sono passati da un modello all'altro in diversi periodi storici <sup>37</sup>. Nel giro di pochi anni, dopo l'inizio della partecipazione delle donne al lavoro retribuito iniziata negli anni Settanta, stiamo assistendo all'emergere di un nuovo modello di co-occupazione con la parziale scomparsa del modello storico del breadwinner maschile. Questo nuovo modello è caratterizzato dall'occupazione simultanea di uomini e donne, con alti livelli di queste ultime, che comporta il coinvolgimento degli uomini nella cura dei figli e nelle responsabilità domestiche ed è supportato da un'eccellente rete di servizi pubblici, da misure sociali per promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata per le donne e, infine, da misure speciali che garantiscono ai padri una serie di diritti per il loro nuovo ruolo. La classificazione proposta da Naldini <sup>38</sup>, che si colloca a metà tra le precedenti proposte e che può essere assimilata soprattutto al contesto italiano, è il modello di solidarietà parentale. In questo caso, l'aspettativa principale è, come suggerisce il nome, la solidarietà nelle reti di parentela. Ciò compensa l'assenza di politiche mirate e sostiene sempre l'onere delle donne che si occupano dei figli e delle figlie che si occupano dei genitori anziani. Il mercato del lavoro formale è dominato dall'occupazione maschile, caratterizzata in ogni caso da bassi salari e scarsa capacità di assorbire la domanda, con il conseguente emergere di un mercato del lavoro informale che comprende anche le donne, che occupano

---

<sup>37</sup> Naldini M., *Le politiche sociali e la famiglia nei Paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata*, in Stato e Mercato, n. 1, 2002, pp. 73-100.

<sup>38</sup> Manuela Naldini è una professoressa di Sociologia della famiglia all'Università di Torino e fa parte del comitato di direzione della rivista "Il Mulino".

posizioni lavorative irregolari o temporanee. Non è possibile risalire alla forma pura dei modelli, poiché sono cambiati nel tempo in linea con i cambiamenti storici e la trasformazione dei vari sistemi di welfare <sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Rossi G., *Funamboli senza rete. La conciliazione dal punto di vista dei padri*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2014, pp. 57-80.

## Cap. 2 Le differenze di genere

Il lavoro produttivo retribuito diventa una parte sempre più importante della vita di una donna, a cui si aggiunge il lavoro non retribuito per la famiglia, che comprende lavori come l'educazione dei figli, le faccende domestiche, la burocrazia e il caregiving. L'appartenenza a questi due diversi mondi di riferimento può portare a conflitti, poiché le pressioni dei due ruoli sono a volte incompatibili e la partecipazione a uno di essi rende molto difficile la gestione dell'altro. La crescente percentuale di donne nel mercato del lavoro e la crescente percentuale di donne in posizioni manageriali nelle grandi aziende e a livello imprenditoriale mette in luce il problema della gestione dei due ruoli e dei conflitti ad essi associati <sup>40</sup>.

### 2.1 I confini di genere della cura

Il lavoro di cura non coinvolge solo il lavoro emotivo, ma anche i suoi aspetti fisici, materiali e organizzativi, e il femminismo marxista <sup>41</sup> degli anni Settanta ha definito l'attività riproduttiva come lavoro. Questa attività è travisata dalla ricerca sociale di affetto, status e ruoli codificati e predefiniti, ed è inclusa come base costitutiva

---

<sup>40</sup> Bertani B., Mazzoleni C., *La donna tra vita familiare e vita professionale: la gestione del doppio*, in Studi di Sociologia, n. 2, 2003, pp. 131-147.

<sup>41</sup> Il femminismo marxista è un'ideologia politica incentrata sull'indagare e spiegare i modi in cui le donne sono oppresse attraverso i sistemi del capitalismo e della proprietà privata.



dell'accumulazione capitalistica. Il lavoro familiare, e in particolare il lavoro di cura, storicamente attribuito alle donne, con la sua polisemia, sta affrontando una crisi dovuta a due cambiamenti significativi che si sono verificati in tutti i Paesi sviluppati dal dopoguerra: il crescente ingresso delle donne nel mercato del lavoro e l'invecchiamento della popolazione <sup>42</sup>. Si tratta di una rivoluzione in casa più che sul lavoro, ma tardiva, in quanto uomini e donne sono ancora lontani dal condividere pienamente il lavoro e la gestione del tempo in casa. Secondo Esping-Andersen, si può parlare di "rivoluzione incompiuta o incompleta" <sup>43</sup>, con riferimento, ad esempio, al divario tra il numero effettivo e quello desiderato di figli, al sotto-investimento nella qualità della vita dei bambini e delle donne e all'invecchiamento della popolazione. Secondo Kathleen Gerson <sup>44</sup>, l'emergente divario di genere consiste nella decisione delle donne di essere autosufficienti e rinunciare spesso al matrimonio, e la decisione degli uomini di rimanere ancorati agli accordi tradizionali che mettono la loro carriera al primo posto. La sociologa sostiene che non è la mancanza di valori familiari a rendere difficile la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, ma lo sono le rigide imposizioni sociali ed economiche <sup>45</sup>. La preoccupazione degli autori è se la rivoluzione femminile sarà la causa di nuove disuguaglianze o se la ricerca di un equilibrio tra responsabilità familiari e lavorative sarà vista come un nuovo rischio sociale. Diversi studi dimostrano che sono le madri le più propense a cambiare la propria vita lavorativa a favore della cura dei figli, e l'Italia ha la

---

<sup>42</sup> Solera C., *Cura e riproduzione sociale: ripensare la cittadinanza*, in *Parolechiave*, n. 2, 2020, pp. 129-138.

<sup>43</sup> Fuochi G., Mencarini L., Solera C., *I padri coinvolti e i mariti egualitari: per scelta o per vincoli? Uno sguardo alle coppie italiane con figli piccoli*, in *International journal of gender studies*, n. 6, 2014, pp. 54-86.

<sup>44</sup> Kathleen Gerson è una sociologa americana. I suoi studi riguardano principalmente l'uguaglianza di genere, il cambiamento dei ruoli di genere, i modelli del lavoro domestico e altri aspetti del cambiamento della vita familiare. È professoressa alla New York University.

<sup>45</sup> Gerson K., *The Unfinished Revolution*, in Oxford University Press, 2011.

più alta percentuale di donne che non hanno mai lavorato o che hanno avuto un'interruzione di carriera, rispetto all'Europa. Non bisogna dimenticare le difficoltà della generazione “*sandwich*” di donne che devono affrontare il peso della cura dei figli, di più familiari e parenti, lasciandole vulnerabili o meno indipendenti; questo accade per dei principali motivi: il ritardo nell'acquisizione dell'indipendenza da parte dei giovani, l'invecchiamento della popolazione e l'allungamento della durata della vita. La Nussbaum <sup>46</sup> sostiene che è una sfida per le politiche pubbliche, per il diritto e anche per la politica culturale ampliare l'ambito di libertà di ogni individuo per superare le ingiustizie associate ai ruoli di genere. Tra i livelli che devono essere affrontati per realizzare il diritto alla cura vi sono un'equa redistribuzione del lavoro di cura familiare, un ruolo attivo e mitigatore dello Stato nei confronti del lavoro di cura, un mondo del lavoro in cui uomini e donne partecipino, siano riconciliati e l'idea della cura come valore per rendere la società sostenibile <sup>47</sup>. I dati dell'indagine multiscopo sulla famiglia del 2012 dell'Istat, che ha riguardato un campione rappresentativo a livello nazionale di 3745 famiglie con figli di età compresa tra zero e tredici anni, hanno mostrato che il 18,1% delle madri e il 5,8% dei padri ha dichiarato di aver ridotto l'orario di lavoro, mentre l'8,6% delle madri e l'1,3% dei padri ha smesso di lavorare per questo motivo. Inoltre, nelle coppie in cui entrambi i partner sono occupati, che sono la maggioranza in Italia, le madri tendono a lavorare a tempo pieno o parziale, i padri di solito lavorano più di quarantuno ore alla settimana e le madri sono responsabili delle attività domestiche. Nelle famiglie in cui lavora solo il padre, è il caso del male breadwinner model, il padre non si occupa delle faccende domestiche, non utilizza permessi o altri mezzi di adattamento e si

---

<sup>46</sup> Martha Nussbaum è una filosofa statunitense. È membro della American Academy of Arts and Science ed è Presidente Fondatore e Presidente Emerito della Human Development and Capability Association.

<sup>47</sup> Macchioni E., Maestri G., *Maternità e lavoro: la ricerca di un equilibrio fra due mondi apparentemente inconciliabili*, in *Madri che conciliano*, Quaderni FMV Corporate Family Responsibility, 4, Fondazione Marco Vigorelli, Milano, 2019, pp. 29-42.

concentra esclusivamente sul lavoro per motivi economici. È interessante notare che la stessa situazione si verifica nelle famiglie con padri non occupati, dove non c'è alcun aiuto in casa <sup>48</sup>. Nonostante l'aumento del numero di donne occupate negli ultimi anni, l'Italia ha uno dei tassi di occupazione femminile più bassi tra i Paesi europei. Allo stesso tempo, molte donne continuano a smettere di lavorare dopo la nascita del primo figlio e talvolta dopo il matrimonio. La percentuale di donne che abbandonano temporaneamente il lavoro per motivi familiari è costante. Tra i più giovani, la motivazione al matrimonio diminuisce, mentre quella al parto rimane forte. Le donne del Nord Italia con un livello di istruzione elevato sono in grado di rimanere sul mercato del lavoro per tutto il ciclo di vita della famiglia. Dispongono di maggiori risorse per l'acquisto di servizi di assistenza e sono spesso sposate con uomini con redditi pari o superiori ai loro, il che le rende idonee a ricevere maggiori investimenti da parte dei datori di lavoro. L'abbandono del lavoro dopo la nascita di un figlio può essere inteso come una scelta temporanea e reversibile. Tuttavia, i dati delle indagini mostrano che in Italia, rispetto ad altri Paesi, questa decisione è più rischiosa per le donne che per gli uomini, soprattutto per le donne con responsabilità familiari, con un livello di istruzione più basso, e più a lungo sono lontane dal mercato del lavoro, più è difficile rientrare. Per le donne, la conciliazione delle responsabilità familiari e lavorative è infatti resa difficile non solo dagli orari di lavoro scomodi e dalla mancanza di servizi adeguati, ma anche dalle aspettative e dal comportamento delle famiglie, in particolare dei mariti. L'aumento del carico di lavoro domestico delle donne riduce il tempo disponibile per il riposo e il lavoro retribuito e la gamma di occupazioni che possono prendere in considerazione. C'è anche il rischio di essere considerate dai datori di lavoro come una manodopera inaffidabile o più costosa. Per cambiare questa situazione, aumentando la libertà delle donne e promuovendo un

---

<sup>48</sup> Bosoni M.L., *La paternità oggi tra processi di rinnovamento e continuità. Una riflessione sull'Italia*, in *Padri che conciliano*, Quaderno 1, Fondazione Marco Vigorelli, Roma, 2018, pp. 17-27.

modello di genere meno rigido, è necessario intervenire a vari livelli, tra cui le normative sul mercato del lavoro, l'offerta di servizi e i modelli culturali e di socializzazione. In particolare, per quanto riguarda la diversa distribuzione di questo lavoro tra famiglia e società, c'è spazio per una politica sociale che riconosca il valore del lavoro di cura non retribuito svolto in casa e che rispetti le esigenze non solo di tempo, ma anche di qualità e sicurezza, e di accessibilità economica che spesso ostacolano l'accesso a questi servizi. Un'area importante della domanda di assistenza in questo contesto è la vulnerabilità e la mancanza di autosufficienza nella prima infanzia e nella terza età <sup>49</sup>. La maternità è vista come un oggetto di paura quando viene presentata sul posto di lavoro, ma in realtà può essere paragonata a un periodo di aggiornamento professionale, in quanto permette di sviluppare le cosiddette soft skills, ad esempio le capacità di leadership, la responsabilità, la capacità di risolvere i problemi, l'empatia e la gestione del tempo. Le soft skills sono considerate importanti attitudini personali perché influenzano il modo in cui si affrontano le richieste dell'ambiente di lavoro. Purtroppo, ad oggi, l'esperienza della maternità non è stata riconosciuta in questo nuovo modo, ma cresce il senso di colpa per non essere percepita come una buona madre o per non essere in grado di perseguire un'adeguata progressione di carriera. Il mondo del lavoro di oggi è ancora ostile nei confronti delle donne che desiderano avere figli, si teme di dare la notizia della maternità ai datori di lavoro e, in ogni momento, i sogni e i progetti sulla maternità sono sostituiti da uno stato di ansia e paura di non poterlo fare <sup>50</sup>. Il tema delle uscite dal lavoro per la maternità è stato a lungo trascurato dalla ricerca italiana, anche a causa della specificità del fenomeno, l'Italia, insieme a Portogallo, Spagna e Grecia, ha la più alta percentuale di donne tra i

---

<sup>49</sup> Saraceno C., *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in Polis, n. 2, 2003, pp. 199-228.

<sup>50</sup> Ciccarelli E., *Maternità: un upgrade lavorativo*, in *Madri che conciliano*, Quaderni FMV Corporate Family Responsibility, 4, Fondazione Marco Vigorelli, Milano, 2019, pp. 73-84.

ventidue e i sessanta anni che non hanno mai iniziato a lavorare e la più bassa di quelle che interrompono temporaneamente l'attività lavorativa alla nascita di un figlio. Al contrario, paesi come il Regno Unito e i paesi con alti tassi di occupazione femminile, hanno una maggiore incidenza di interruzioni temporanee del lavoro. Questo fenomeno si è attenuato nell'ultimo decennio, anche nei Paesi con alti tassi di partecipazione. Tuttavia, la trasformazione del lavoro in atto in Italia ha dato un forte risalto alla questione della frammentazione delle carriere. Da un lato, l'espansione del lavoro flessibile può comportare un aumento del rischio di turnover, mentre dall'altro, lo sviluppo del lavoro part-time può avere effetti ambivalenti<sup>51</sup>. Gli studi condotti negli anni Novanta e Duemila hanno evidenziato l'importanza delle variabili socio-demografiche nel determinare la distribuzione dei carichi familiari. Questi studi hanno evidenziato che le risorse che ciascun partner apporta alla famiglia e il tempo disponibile per il lavoro familiare in funzione del tempo dedicato al lavoro retribuito non domestico condizionano la distribuzione degli impegni familiari a svantaggio delle donne. La ricerca sull'impatto del genere sulle scelte delle donne e degli uomini in merito alla distribuzione del carico di lavoro familiare è stata caratterizzata da due prospettive: la prospettiva dell'ideologia di genere e la prospettiva della costruzione del genere. Entrambe si basano su un approccio socio-culturale allo studio delle differenze di genere e rifiutano l'idea che il sesso biologico abbia predisposizioni naturali che rendono uomini e donne adatti a compiti diversi sia all'interno che all'esterno della casa. Piuttosto, le differenze anatomiche tra gli organi riproduttivi maschili e femminili guidano il processo di categorizzazione individuale, definendo ciò che è appropriato per un sesso e per l'altro e trasformando l'istinto sessuale biologico in un prodotto dell'attività umana. La prospettiva dell'ideologia di genere si basa sull'idea che, fin dalla più tenera età, le persone siano socializzate a

---

<sup>51</sup> Pescarolo A., *Lavoro femminile e scelte di vita*, in *Il Mulino*, n. 2, 2007, pp. 276-285.

comportarsi in linea con le aspettative del sesso a cui appartengono. In particolare, quanto più si rifiutano le definizioni tradizionaliste di genere, tanto maggiore è il contributo al lavoro familiare e, viceversa, tanto minore è il contributo di fronte ad atteggiamenti che vedono l'uomo come capofamiglia e la donna come più adatta ai ruoli di responsabilità per la casa e la cura dei figli. Questa ricerca considera il genere nella sua valenza simbolica e performativa ed è quindi più in linea con i presupposti del costruzionismo sociale <sup>52</sup> da cui deriva. Questi studi si differenziano maggiormente da quelli che fanno riferimento all'ideologia di genere in quanto rifiutano l'idea che le persone siano socializzate fin da piccole e inserite in ruoli di genere fissi con poche possibilità di cambiamento, o che sviluppino caratteristiche personali immutabili legate al genere. Questo perché l'idea dei ruoli di genere non è un concetto socialmente costruito. Infatti, i ruoli di genere sono visti come prodotti sociali, il cui contenuto è il risultato di un processo di negoziazione costante ed è sempre in evoluzione, soggetto a limitazioni derivanti dallo specifico contesto sociale in cui gli individui operano, dalle aspettative sociali e dallo squilibrio delle forze sottostanti nella struttura sociale. L'attenzione si sposta quindi sui processi sociali che costruiscono il genere e le sue differenze nel corso delle interazioni quotidiane <sup>53</sup>. La ricerca sul rapporto lavoro-famiglia si è tradizionalmente concentrata sul conflitto inter-ruolo, ma sono state condotte poche ricerche sulla natura delle transizioni di ruolo, definite come la transizione fisica e psicologica da un ruolo all'altro. Il lavoro e la famiglia, pur essendo diversi per scopi e culture, sono ambiti che interagiscono e gli individui si muovono e passano da un ambito di vita all'altro. Le

---

<sup>52</sup> Il costruzionismo sociale è una teoria della conoscenza che esamina lo sviluppo di comprensioni del mondo che costituiscono la base per assunti condivisi sulla realtà. Gli esseri umani razionalizzano la loro esperienza con narrazioni che creano modelli della realtà sociale e poi materializzano condividendo questi modelli attraverso il linguaggio.

<sup>53</sup> Lasio D., Serri F., De Simone S., Putzu D., *Il genere e il carico familiare. Il contributo della psicologia discorsiva per una ricerca rilevante*, in *Psicologia sociale*, n. 1, 2013, pp. 85-106.

differenze di età, genere e stili cognitivi, come ad esempio, causalità, coping, competenza e agency, sottolineano l'importanza che gli individui siano proattivi e consapevoli nell'affrontare le transizioni di vita in modi diversi. Le donne tendono a percepire gli eventi legati alla famiglia come cambiamenti significativi, mentre gli uomini tendono a percepire gli eventi legati al lavoro come punti di svolta. Le donne che prestano assistenza sono più svantaggiate nel loro percorso di carriera e sono esposte ai rischi di stress associati alle esperienze di conflitto lavoro-famiglia. Il numero di madri che svolgono un lavoro retribuito ha aumentato il numero di coppie di lavoratori che devono imparare a bilanciare lavoro e famiglia. Nella maggior parte delle famiglie, le donne sono ancora le prime a prendersi cura della famiglia, per cui il ritorno al lavoro dopo il parto è un momento delicato in cui le coppie si adattano alla nuova situazione e possono emergere diversi fattori di protezione e di rischio: il benessere familiare, le relazioni coniugali, gli atteggiamenti verso la famiglia e il significato e l'investimento della genitorialità<sup>54</sup>. Come osservato in diversi studi, la condivisione dei carichi familiari è caratterizzata da un divario di genere, anche quando le donne hanno un lavoro retribuito ed esprimono il desiderio di un'equa condivisione delle responsabilità. Questo è tradizionalmente attribuito a variabili socio-demografiche come il reddito professionale, il livello di istruzione dei coniugi e il tempo dedicato alla famiglia dopo il lavoro fuori casa. Tuttavia, le variabili di natura psicosociale, come la socializzazione ai ruoli di genere a partire dalla prima infanzia e le ideologie tradizionaliste o egualitarie riguardo ai ruoli ottimali per uomini e donne nella casa e nel mercato del lavoro, sono attualmente considerate più predittive. Le idee sviluppate dall'etnometodologia<sup>55</sup> hanno portato a capire che le

---

<sup>54</sup> Colombo L., Emanuel F., Pizzorno M.C., Piccardo C., *Le transizioni di ruolo: tra carriera lavorativa e famiglia*, in *Psicologia sociale*, n. 3, 2011, pp. 329-354.

<sup>55</sup> L'etnometodologia è una scuola di sociologia e il suo fondatore è stato Harold Garfinkel. Pone l'accento sull'analisi del linguaggio e del significato della comunicazione che deve essere analizzata in base al contesto specifico di cui il dialogante fa parte.

aspettative di comportamento appropriate per uomini e donne non sono invariabilmente definite nell'infanzia, ma vengono costantemente rinegoziate attraverso ciò che uomini e donne fanno e dicono nelle loro attività quotidiane. Il genere è inteso non come un elemento fisso legato al sesso biologico, ma come una performance che può essere compatibile o meno con il dualismo tradizionale, con le donne responsabili della cura della casa e dei bambini e gli uomini responsabili del mantenimento economico della famiglia attraverso il lavoro fuori casa. La sfera domestica è uno dei contesti in cui avviene la costruzione del genere e il repertorio interpretativo presente nel nostro sistema culturale, i valori egualitari e le tradizionali distinzioni di genere possono riprodurre tali contraddizioni nel discorso di coppia. I discorsi, quindi, comportano spesso dilemmi ideologici. Sebbene oggi sia comune la volontà di condividere equamente il carico familiare, le persone spesso riproducono discorsi che evocano il dualismo di genere. Ad esempio, diversi studi hanno dimostrato che i riferimenti a ragioni pratiche come la predisposizione innata delle donne alle attività di cura, il legame naturale tra madre e figlio o la probabilità che gli uomini guadagnino più delle mogli contribuiscono a giustificare l'attribuzione alle madri di maggiori responsabilità nei compiti di cura. Altri studi hanno analizzato le produzioni discorsive delle donne e degli uomini sul genere e sulla responsabilità genitoriale. È stato riscontrato che la centralità del lavoro retribuito viene spesso utilizzata dagli uomini per giustificare il loro limitato coinvolgimento nella cura dei figli, nonostante il loro impegno nei confronti dell'ideale del nuovo modello di padre <sup>56</sup>. Oggi ci troviamo sempre più spesso di fronte alla scomparsa della madre, accanto all'affermazione della presenza femminile nel mondo del lavoro. Questo non

---

<sup>56</sup> Lasio D., Putzu D., Serri F., De Simone S., *Il divario di genere nel lavoro di cura e la conciliazione famiglia-lavoro retribuito*, in *Psicologia della salute: quadrimestre di psicologia e scienze della salute*, n. 2, 2017, pp. 21-43.



significa la scomparsa della madre vista come ruolo, ma prima di tutto della madre come portatrice di valori di accoglienza. Con la scomparsa della madre si perde lo spazio per l'altro, lo sguardo dell'altro e il bene dell'altro. Questo processo viene definito come una deriva femminile equivoca, e dietro i tentativi di valorizzazione della femminilità c'è la perdita del suo valore <sup>57</sup>.

## 2.2 Il tempo dedicato da uomini e donne al lavoro domestico e alla cura dei figli

Il primo dato che emerge dall'analisi dei pochi studi italiani sul tempo di cura è la divisione di genere del lavoro familiare, che rimane fortemente asimmetrica e svantaggiosa per le donne, come ben illustrato dallo studio Istat sull'uso del tempo. Nonostante questa fondamentale asimmetria, le attività che prevedono il lavoro con i figli, anche piccoli, sembrano essere le più accettabili, soprattutto quando i padri sono giovani e istruiti. Tuttavia, le attività che i padri intraprendono con i figli sono meno impegnative e sono per lo più legate al gioco e al tempo libero, mentre la cura materiale e la custodia dei bambini sono di competenza delle madri. Alcuni studi recenti hanno evidenziato le contraddizioni e i conflitti interni tra l'accettazione da parte degli uomini del cambiamento del ruolo della paternità e del cambiamento di ruolo a livello culturale e l'esperienza di vita quotidiana, dove la divisione ineguale del lavoro all'interno della famiglia è ancora

---

<sup>57</sup> Vazzano S., *Scomparsa delle madri e donne equilibriste: un'opportunità per ri-scoprire la paternità nella riconciliazione lavoro e famiglia*, in *Madri che conciliano*, Quaderni FMV Corporate Family Responsibility, 4, Fondazione Marco Vigorelli, Milano, 2019, pp. 45-57.

forte <sup>58</sup>. I dati comparativi sull'uso del tempo mostrano che l'Italia è uno dei Paesi in cui il tempo medio giornaliero dedicato al lavoro familiare varia in modo più significativo tra uomini e donne, passando da quasi tre ore per le coppie senza figli a quasi sei ore per le coppie con almeno un bambino sotto i sei anni. Gli uomini sono sempre più presenti nel lavoro di cura dei bambini, anche più che nel lavoro domestico. L'essere padre premuroso sembra entrare a far parte della nuova immagine maschile, caratterizzata da alti livelli di istruzione e giovinezza, spesso residente nelle regioni centro-settentrionali, occupato e con una donna occupata e istruita al proprio fianco. Tuttavia, recenti ricerche empiriche dimostrano che nelle coppie in cui le donne hanno un profilo educativo e lavorativo più elevato rispetto agli uomini, le donne in media svolgono più lavoro a casa. Il contesto istituzionale è cruciale nel plasmare non solo il livello e il tipo di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma anche il livello e il tipo di partecipazione degli uomini al lavoro familiare, come la promozione di orari di lavoro più brevi, il congedo di paternità e gli orari di lavoro flessibili, nonché i modelli di co-working e co-care. Questo porta a sostenere che, anche se gli uomini vogliono essere coinvolti come padri, non riescono a farlo a causa della percezione di non poter sfuggire all'immagine e all'aspettativa di essere lavoratori sempre pronti a lavorare. In Italia, la maternità è sempre stata al centro dell'attenzione, mentre la paternità è stata a lungo messa in secondo piano. Secondo un'indagine, solo il 17% dei padri è profondamente coinvolto nella cura dei figli piccoli, il 54% è quasi inesistente o assente, solo l'11% delle coppie non ha una donna che svolge più del 60% dei compiti domestici e casalinghi e il 64% sono coppie tradizionali. Infine, solo il 4% degli uomini può essere considerato sia un padre coinvolto che un marito egualitario. Se è più probabile che un marito tradizionale non sia un padre coinvolto, è altrettanto improbabile che un padre coinvolto sia un marito egualitario. I profili dei padri

---

<sup>58</sup> Zanatta A.L., *Il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli*, in Polis, n. 3, 1999, pp. 469-486.

coinvolti e dei mariti egualitari mostrano più somiglianze che differenze, come l'appartenenza a coppie con istruzione media o alta e che lavorano insieme, l'omogeneità delle condizioni lavorative di uomini e donne in termini di orario e occupazione, la residenza nel Nord Italia e la tendenza ad avere un atteggiamento egualitario. Oltre all'appartenenza delle donne a una classe occupazionale superiore a quella dei loro partner, altre caratteristiche delle coppie che influenzano la probabilità che i mariti siano egualitari sono il lavoro nel settore pubblico e le piccole differenze di orario di lavoro tra i partner <sup>59</sup>. Anche la partecipazione degli uomini alla cura dei figli sembra aumentare più che in passato. Tuttavia, mentre la casa è sempre più gestita in modo simmetrico dalla coppia, il tempo di cura dei figli rimane quasi esclusivamente di competenza delle donne. A parte l'aspetto ludico della presenza del padre che viene enfatizzato, e con gli uomini che affermano sempre più un rinnovato senso di paternità, il tempo effettivo di cura dei figli rimane quasi esclusivamente responsabilità della madre. Il tempo delle madri comprende l'acquisto e la cura dei vestiti, la gestione delle malattie e ciò che ne riguarda, come contatti con i medici e permanenza a casa con il bambino durante la malattia, i rapporti con la scuola, il tempo dedicato ad altre attività educative extrascolastiche, come danza, musica, sport, teatro, incontri religiosi e la cura degli impegni scolastici che dovrebbero essere svolti a casa <sup>60</sup>. Secondo la teoria del margine di tempo, la divisione del lavoro domestico è spiegata come il risultato di un processo razionale, in cui il lavoro domestico è distribuito tra i membri della famiglia in base ai loro margini di tempo. Tutti gli studi precedenti hanno dimostrato che le donne svolgono più lavori domestici degli

---

<sup>59</sup> Fuochi G., Mencarini L., Solera C., *I padri coinvolti e i mariti egualitari: per scelta o per vincoli? Uno sguardo alle coppie italiane con figli piccoli*, in *International journal of gender studies*, n. 6, 2014, pp. 54-86.

<sup>60</sup> Carrera L., *Donne "oltre la soglia". Una rivoluzione incompiuta*, in *Studi di sociologia*, n. 2, 2008, pp. 233-257.

uomini, indipendentemente dalla quantità di tempo dedicata al lavoro retribuito. Secondo la prospettiva delle risorse relative o della dipendenza economica, le risorse relative che ciascun coniuge apporta alla famiglia contribuiscono a determinare la divisione del lavoro e la quantità di lavoro che ciascuno svolge, poiché la distribuzione del lavoro domestico riflette le relazioni di potere tra uomini e donne. È stato inoltre rilevato che i mariti partecipano maggiormente al lavoro domestico se hanno la stessa istruzione delle mogli. L'ideologia di genere può contribuire a plasmare la divisione del lavoro domestico. Quando le donne vedono il lavoro domestico come un'espressione del loro genere e una forma di amore e devozione, sembra più razionale che le donne si impegnino maggiormente nel lavoro domestico. Questo accade quando le donne hanno una visione più tradizionale dei ruoli femminili. Sebbene il tasso di occupazione femminile sia notevolmente inferiore alla media europea sia molto più alto al nord che al sud d'Italia, rispettivamente il 56% contro il 30% e ci sono anche notevoli differenze tra le regioni sulla questione della parità di genere <sup>61</sup>. La teoria dello scambio o della dipendenza economica considera la relazione coniugale come una relazione di scambio, in cui il partner che fornisce più risorse di tipo economico ha anche una maggiore capacità di ottenere contropartite dall'altro partner. Il modello di contrattazione delle risorse considera la combinazione delle risorse a disposizione dei coniugi come un mezzo per evitare il lavoro domestico nelle negoziazioni coniugali <sup>62</sup>.

---

<sup>61</sup> Dotti Sani G.M., *La divisione del lavoro domestico e delle attività di cura nelle coppie italiane: un'analisi empirica*, in Stato e mercato, n. 1, 2012, pp. 161-194.

<sup>62</sup> Carriero R., *A ciascuno il suo compito. Modelli di divisione del lavoro nella coppia in realtà metropolitane*, in Stato e mercato, n. 3, 2009, pp. 421-450.

## Cap. 3 Il ruolo delle politiche

Le politiche sociali nascono come forme di intervento sociale e di assunzione di responsabilità e di controllo da parte dei governi nel tutelare il benessere di cittadini e cittadine. Si sono sviluppate sulla base di precise definizioni e aspettative istituzionali sul funzionamento della famiglia nella società e hanno contribuito a creare, rafforzare e modificare un insieme di condizioni considerate ottimali per il funzionamento della famiglia e anche per il funzionamento del sistema di welfare <sup>63</sup>.

### 3.1 Introduzione teorica sul tema delle politiche

Le politiche sulla conciliazione cura-lavoro rappresentano una parte delle politiche della famiglia particolarmente limitate in Italia, volte alla crescita dell'occupazione femminile e l'incremento dei tassi di fertilità. La questione della conciliazione tra lavoro e vita familiare è stata affrontata per la prima volta alla fine degli anni Ottanta quando la Comunicazione della Commissione sulla politica familiare venne pubblicata nel 1989. In questo documento, la Commissione invitava gli Stati membri a riconoscere la necessità di misure che consentissero ai genitori di combinare lavoro retribuito e lavoro familiare, in modo che uomini e donne potessero condividere le responsabilità di cura dei figli attraverso una responsabilità condivisa. Alla base della posizione della Commissione c'era

---

<sup>63</sup> Naldini M., *Le politiche sociali e la famiglia nei Paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata*, in Stato e Mercato, n. 1, 2002, pp. 73-100.

la convinzione che il principio della parità di trattamento tra uomini e donne, sancito dal Trattato di Roma nell'articolo 119 e incorporato nella Carta dei diritti sociali e del lavoro del 1989, giustificasse l'intervento comunitario in settori della politica pubblica non esplicitamente previsti dalla legislazione comunitaria di base. In effetti, l'allora Comunità economica europea è emersa come un'importante, anche se difficile, area di governance per lo sviluppo di una legislazione a favore della parità di trattamento e di retribuzione tra donne e uomini sul posto di lavoro, da un lato, e come un'area di intervento attivo nel processo di definizione della questione della disuguaglianza delle donne e di definizione dei paradigmi politici, dall'altro. In questo modo, la CEE, ora UE, è stata in grado di utilizzare strumenti sia giuridicamente vincolanti che di coordinamento per promuovere una definizione di genere che va oltre il paradigma economico e che vede la disuguaglianza delle donne come un fenomeno multidimensionale. In effetti, la disuguaglianza di genere si manifesta in molti campi interconnessi, tra cui non solo il mercato del lavoro, ma anche la rappresentanza politica, l'organizzazione familiare, le strutture educative e i sistemi sanitari; intervenire solo nella sfera economica non è sufficiente. Per questo motivo, la CEE ha gradualmente esteso la definizione del principio di uguaglianza tra lavoratori e lavoratrici al di là dell'obiettivo della parità di retribuzione e di trattamento sul lavoro, includendo, ad esempio, i fattori che possono migliorare le condizioni delle donne. Dal primo documento del 1989, il lavoro non retribuito o di cura è stato oggetto di una successiva legislazione dell'UE; l'Accordo europeo per l'uguaglianza di genere è stato adottato al Consiglio europeo di primavera del 23-24 marzo 2006. L'accordo mira a incoraggiare l'azione degli Stati membri e dell'UE per eliminare le disuguaglianze di genere e porre fine agli stereotipi nel mercato del lavoro. Gli obiettivi fissati nel 2002 dal Consiglio europeo di Barcellona per la fornitura di servizi di assistenza all'infanzia e la promozione dell'equilibrio tra lavoro e famiglia per donne e

uomini attraverso la promozione del congedo parentale per donne e uomini. La Commissione ha confermato l'importanza della questione della conciliazione tra vita familiare e lavorativa a livello europeo e ha avviato un processo di consultazione con le parti sociali nell'ottobre 2006 per valutare l'adeguatezza della bozza di direttiva sul congedo per la nascita, l'adozione e la cura dei figli e dei loro familiari; questo processo è ancora in corso, ma ha valutato l'adeguatezza della bozza di direttiva sul congedo per la nascita di un figlio e per la cura dei suoi familiari <sup>64</sup>. Le politiche di conciliazione comprendono un'ampia gamma di aree di politica sociale, dalle politiche sui servizi per l'infanzia e gli anziani alle politiche sui tempi di cura, dagli orari di lavoro ai congedi parentali e familiari e all'adattamento dei tempi urbani, nascono e si sviluppano nel contesto specifico della trasformazione. Si comincia a riconoscere che le questioni di conciliazione non riguardano solo le donne e le madri, ma fanno parte della vita di tutti <sup>65</sup>. Le politiche di conciliazione vita-lavoro possono aiutare le madri a rimanere fuori dal mercato del lavoro, incoraggiando allo stesso tempo i padri a usufruire del congedo parentale e quindi incoraggiando i genitori a condividere e gestire in maniera paritaria le attività di cura. I modelli occupazionali sono sensibili al sostegno pubblico alle famiglie, come i servizi di assistenza e la protezione dell'occupazione, soprattutto nel caso delle coppie a doppio reddito <sup>66</sup>. Esistono due principali sistemi di sostegno per i genitori: un sistema di congedi che organizza il lavoro dei genitori, riducendo le loro responsabilità professionali e consentendo loro di dedicare maggior tempo alla cura dei figli; e un

---

<sup>64</sup> Donà A., *Donne e lavoro: quali i risultati delle politiche di conciliazione in Italia?*, in Rivista Italiana di Politiche Pubbliche, n. 1, 2009, pp. 109-134.

<sup>65</sup> Naldini M., *Tempi di lavoro e tempi di vita. Strumenti di 'genere' per la conciliazione: alcuni dati e riflessioni a margine di uno studio di caso*, in Convegno nazionale ed Europeo "Che genere di conciliazione? Famiglie, lavoro e genere: equilibri e squilibri", CIRSDe Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne, Torino, 2003.

<sup>66</sup> Tomatis F., *Calo della fecondità in Europa: una questione di policy e di genere*, in Autonomie locali e servizi sociali, n. 1, 2021, pp. 191-206.

servizio di cura e educazione della prima infanzia che assolve alle responsabilità di cura per conto dei genitori e consente loro di dedicare più tempo al lavoro. A questi programmi di base si aggiungono accordi per la flessibilità dell'orario di lavoro, compreso il part-time, e misure finanziarie a sostegno delle famiglie <sup>67</sup>.

### 3.2 Le politiche di conciliazione in Italia

Le politiche di conciliazione, che comprendono settori differenti, quali i servizi per l'infanzia e per gli anziani, il tempo di cura, il lavoro e i congedi, nascono in un particolare contesto di trasformazione. Per comprenderne l'efficacia e le trappole di genere annesse, è importante mettere al centro dell'attenzione gli strumenti della conciliazione previsti sia dalla legislazione nazionale che aziendale in un contesto organizzativo. L'obiettivo delle politiche di conciliazione dovrebbe essere quello di armonizzare e ridurre l'attrito tra le responsabilità professionali e quelle di vita quotidiana, cercando di farle coesistere senza eccessivi svantaggi. Diversi studi hanno constatato che sono necessarie migliori politiche di conciliazione per aumentare l'occupazione femminile. I principali strumenti di politica sociale adottati in molti Paesi riguardano i tempi della genitorialità, le politiche del tempo, ad esempio i congedi, il part-time e i servizi di assistenza sia per i bambini che per gli anziani <sup>68</sup>. L'invito della ricerca sociologica a prestare maggiore attenzione alla figura dei

---

<sup>67</sup> Ranci C., Sabatinelli S., *Le politiche di conciliazione di cura e lavoro*, in *Le politiche di welfare*, Il Mulino, 2015, pp. 203-235.

<sup>68</sup> Naldini M., *Tempi di lavoro e tempi di vita. Strumenti di 'genere' per la conciliazione: alcuni dati e riflessioni a margine di uno studio di caso*, in *Convegno nazionale ed Europeo "Che genere di conciliazione? Famiglie, lavoro e genere: equilibri e squilibri"*, CIRSDe Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne, Torino, 2003.



padri nelle ricerche sulla conciliazione tra lavoro retribuito e attività di cura, sia a livello nazionale che comunitario, ha stimolato una riflessione sull'evoluzione del diritto del lavoro sul ruolo familiare dei padri. Si tratta di uno stimolo prezioso per riflettere sulle prospettive di rafforzamento giuridico di questo ruolo aperte dalla Direttiva 1158/2019, dedicata alla conciliazione vita-lavoro. Questa direttiva conferisce al tema della conciliazione vita-lavoro un'organicità e una rilevanza prima sconosciute al diritto dell'Unione, con l'indubbio vantaggio di riconoscere quanto sia cruciale affrontare concretamente la questione dal punto di vista specifico degli uomini, non solo in quanto padri; come l'attenzione è rivolta anche agli uomini in qualità di assistenti e amministratori in senso più generale. Si tratta di una prospettiva ampia che la direttiva adotta giustamente a questo proposito, soprattutto alla luce dei crescenti bisogni di cura che emergono in aspetti diversi dai genitori in relazione ai cambiamenti demografici in corso. Tuttavia, è noto che la figura del padre lavoratore è diventata rilevante per la legge molto più tardi e in modo molto più inibito rispetto a quella della madre lavoratrice <sup>69</sup>. Il riconoscimento del diritto dei padri a prendersi cura dei figli piccoli, in primo luogo, e non più in modo derivato, rappresenta un nuovo approccio politico alla paternità e alla parità di genere nel nostro Paese. Le politiche innovative possono avere successo solo quando trovano già un ambiente sociale favorevole al cambiamento, ma allora possono avere un effetto stimolante sul cambiamento stesso e provocare una relazione circolare tra norme positive, immagini sociali e culturali e comportamenti quotidiani <sup>70</sup>. Nonostante ciò, esistono sempre più evidenze empiriche sull'ipotesi che la precarietà insita nelle forme di lavoro atipico influisca negativamente sulle condizioni di vita dei lavoratori,

---

<sup>69</sup> Izzi D., *Il work-life balance al maschile: a proposito di congedi dei padri*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2020, pp. 333-353.

<sup>70</sup> Zanatta A.L., *Il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli*, in *Polis*, n. 3, 1999, pp. 469-486.

aumenti l'insicurezza del reddito e li renda più vulnerabili alle dinamiche del mercato. Sia nella sfera lavorativa che in quella familiare, si riducono le possibilità di previsione e di pianificazione a lungo termine, si fatica ad accumulare esperienze professionali significative e, quando le carriere lavorative sono caratterizzate da episodi più o meno casuali, brevi e frammentati, le identità individuali e sociali vengono meno. Ciò non significa che le condizioni di vita precarie derivino inevitabilmente da occupazioni flessibili. In sostanza, ciò che la flessibilità porta con sé non espone tutti agli stessi rischi, ma si iscrive in pratiche ed esperienze diverse, a seconda dell'età, del genere, del background delle persone, delle risorse a loro disposizione e del particolare mercato del lavoro in cui si trovano. Questo mercato non solo offre costanti opportunità di lavoro in diversi settori, ma presenta anche uno specifico regime normativo costituito da diverse routine, norme, tradizioni e regole informali. Una prolungata instabilità occupazionale sembra avere un impatto particolarmente negativo sullo stile di vita delle donne. Gli uomini possono essere costretti a rimandare la creazione di una famiglia, mentre le donne possono rimandare la decisione di avere figli per evitare il rischio di perdere il lavoro <sup>71</sup>. In Italia, le differenze regionali in materia di conciliazione vita-lavoro sono state individuate anche nelle azioni di pianificazione di ciascuna regione. Ogni regione, infatti, sceglie il tipo di intervento in base alle proprie esigenze, introducendo azioni mai sperimentate prima o implementando iniziative già sperimentate. La scelta territoriale si è concentrata principalmente sulla creazione o implementazione di asili nido, asili familiari, servizi e interventi simili definiti nelle diverse realtà locali. Si è inoltre concentrata sulla creazione o implementazione di voucher per l'acquisto di servizi di cura, sotto forma di buoni per i servizi forniti da istituzioni specializzate. L'erogazione di incentivi sotto forma di voucher per l'acquisto di servizi di assistenza è definita anche in

---

<sup>71</sup> De Luigi N., Martelli A., *Precarietà di genere e conciliazione al femminile*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2010, pp. 93-110.

base alle diverse realtà locali. A livello europeo, l'importanza di collegare le politiche di conciliazione alle esigenze demografiche è meno evidente, laddove la scelta di avere figli può essere ostacolata dalle difficoltà di entrare o rimanere nel mondo del lavoro. In effetti, in alcune regioni sono stati introdotti incentivi al congedo parentale per incoraggiare il coinvolgimento dei padri, soprattutto nella cura dei figli, ma non sono ancora accompagnati da misure adeguate a compensare la perdita di salario e di opportunità che si verifica ogni volta che lasciano il lavoro. I bassi tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro sono un fattore decisivo della debolezza del sistema, il 60% dei laureati sono giovani donne, si laureano in meno tempo degli uomini, con risultati mediamente migliori, ma sempre meno nei settori di studio tradizionali. In Italia, il tasso di occupazione femminile è del 46%, venti punti percentuali in meno rispetto all'Europa. Soprattutto per gli uomini, il tasso è inferiore a quello di quasi tutti i Paesi europei. I salari delle donne che occupano posizioni più elevate e delle donne con figli è inferiore del 10% a parità di istruzione ed esperienza. In Italia, le donne dedicano molto più tempo ai lavori domestici e alla cura della famiglia rispetto ad altri Paesi. Circa 3,5 milioni di persone che lavorano vorrebbero cambiare il rapporto tra il tempo dedicato al lavoro retribuito e quello dedicato all'assistenza e alla cura. La mancanza di servizi di supporto alle attività di cura, ovvero il loro costo elevato, ostacola l'ingresso nel mercato del lavoro del 14,3% di donne con un'occupazione part-time e del 11,6% di donne con un'occupazione a tempo pieno <sup>72</sup>. In quasi tutti i Paesi industrializzati, l'occupazione femminile è aumentata soprattutto grazie all'incremento del lavoro part-time. La principale eccezione è rappresentata dall'Italia, dove l'aumento dell'occupazione femminile negli anni Settanta e Ottanta si è verificato senza un parallelo aumento del lavoro part-time, che è passato al

---

<sup>72</sup> Marino M., *La conciliazione dei tempi di vita e lavoro: una policy per le donne e per gli uomini in una prospettiva di maggiore occupazione per tutti*, in *Rivista giuridica del Mezzogiorno*, n.1-2, 2012, pp. 295-318.

39% a partire dagli anni Novanta <sup>73</sup>. Il lavoro a tempo parziale è uno strumento previsto a livello contrattuale ed è considerato un modo adeguato alle donne che lavorano e per le madri che lavorano. I padri tendono a dare una risposta a metà alla questione del part-time come soluzione al problema della conciliazione tra famiglia e lavoro. Non vedono il part-time come compatibile con le loro responsabilità professionali, il che lo rende inadatto per loro ma una buona soluzione per le loro partner. La flessibilità dell'orario di lavoro con retribuzione mensile e pluri-mensile fino a trentasei ore è definita come uno degli strumenti contrattuali per l'attuazione anticipata delle pratiche di conciliazione da parte delle aziende <sup>74</sup>. Il Decreto Legislativo 61/2000 che recepisce la direttiva 97/81/CE, riguarda la misura di conciliazione del part-time. L'aspetto principale di questa misura che modifica la precedente legge 863/1984 è che è più chiara della definizione di lavoro a tempo parziale contenuta nella legge del 1984, nell'articolo 5. Tuttavia, il lavoro a tempo parziale è definito come attività il cui orario di lavoro è inferiore all'orario consueto. La nuova legge distingue tra il part-time verticale, ovvero, il lavoro in cui una persona lavora a tempo pieno ma per un periodo di tempo predeterminato nell'arco di una settimana, di un mese o di un anno, il part-time orizzontale, ovvero, il lavoro in cui l'orario di lavoro ridotto si riferisce al comune orario di lavoro giornaliero e il part-time misto, ovvero, il lavoro in cui il rapporto di lavoro a tempo parziale si riferisce all'orario di lavoro orizzontale e verticale, in cui il rapporto di lavoro è definito da una combinazione dei due; inoltre, parliamo di una maggiore partecipazione dei sindacati alle decisioni aziendali e, infine, orari di lavoro più brevi rispetto al part-time regolare, grazie all'introduzione della

---

<sup>73</sup> Scherer S., Reyneri E., *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, Il Mulino, 2008, pp. 183-216.

<sup>74</sup> Naldini M., *Tempi di lavoro e tempi di vita. Strumenti di 'genere' per la conciliazione: alcuni dati e riflessioni a margine di uno studio di caso*, in *Convegno nazionale ed Europeo "Che genere di conciliazione? Famiglie, lavoro e genere: equilibri e squilibri"*, CIRSDe Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne, Torino, 2003.

parità di diritti tra lavoratori a tempo indeterminato e a tempo parziale. L'Italia ha il tasso di occupazione a tempo parziale più basso d'Europa, 8,4% rispetto a una media del 17,9% nei 15 Paesi dell'UE e l'obiettivo di questa revisione della legislazione sul part-time è quello di semplificare le attività contrattuali per incoraggiare i contratti di lavoro a tempo parziale <sup>75</sup>. All'origine di questa riforma c'è l'argomentazione sostenuta dal primo decreto di recepimento della Direttiva 97/81 CE e dell'Accordo quadro europeo sul lavoro a tempo parziale da essa recepito, ovvero il Decreto 61/2000. Questo provvedimento è una misura necessaria per l'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo 1 della legge CE. Questo provvedimento si basa su una serie di opzioni ritenute necessarie per l'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo 1 della legge CE e si ispira all'idea che questo contratto di lavoro debba affrontare obiettivi di politica sociale quali la promozione dello sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria; le esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori che contribuiscono all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro al fine di eliminare le discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e di promuovere le pari opportunità tra uomini e donne nel mercato del lavoro, nonché la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. La legge delegata n. 30 del 2003 stabilisce vari principi e criteri guida, per la promozione delle relazioni interpersonali e il riconoscimento di maggiori possibilità di flessibilità: nel caso di part-time orizzontale, promuovere il lavoro assistito secondo le modalità o le ipotesi stabilite dal contratto collettivo o, in loro assenza, con il consenso dei lavoratori interessati; nel caso di part-time verticale e di forme miste di part-time, contratti flessibili anche in assenza di contratto collettivo, da promuovere sulla base del consenso dei lavoratori, a condizione che siano corrisposte le maggiorazioni retributive; modificare i regolamenti sulla protezione sociale per facilitare il ricorso al part-time da parte dei lavoratori più anziani, al fine di contribuire all'espansione

---

<sup>75</sup> Donà A., *Donne e lavoro: quali i risultati delle politiche di conciliazione in Italia?*, in Rivista Italiana di Politiche Pubbliche, n. 1, 2009, pp. 109-134.

dell'occupazione giovanile; estendere i criteri di copertura proporzionale temporanea dell'orario di lavoro a tutti gli accordi legali e contrattuali relativi alla dimensione dell'organico aziendale; promuovere il part-time; abrogare tutte le disposizioni contrarie all'obiettivo di promuovere il part-time <sup>76</sup>. La promozione del lavoro a tempo parziale attraverso normative favorevoli alle imprese e ai lavoratori può essere letta come un tentativo di aumentare l'offerta di lavoro, soprattutto per le donne, e di promuovere la conciliazione. La prima regolamentazione del part-time risale al 1984. Successivamente, la legge 196 del 1997 ha introdotto incentivi per le imprese attraverso sgravi contributivi, rendendo la crescente domanda di lavoro part-time un obiettivo esplicito della politica del lavoro e una risorsa temporanea. In particolare, l'articolo 20 della Legge Finanziaria 2000 ha previsto risorse finanziarie per tre anni per la transizione dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale, attraverso un aumento netto delle nuove assunzioni a tempo parziale e una significativa esenzione fiscale sui contributi a carico del datore di lavoro. Si tratta di un settore destinato a crescere con l'aumento del numero di donne, in particolare dei bambini. Secondo gli ultimi dati sulla forza lavoro, il 9% delle donne lavoratrici non sposate lavora a tempo parziale, il 14% delle donne sposate senza figli e il 23% delle donne con due o più figli, soprattutto piccoli, lavora a tempo parziale; il 24,5% delle madri lavoratrici con figli fino a tredici anni lavora a tempo parziale. La forte femminilizzazione dell'aumento dell'occupazione a tempo parziale, però, comporta dei problemi. Per i responsabili delle politiche, così come per i datori di lavoro e i lavoratori stessi, dimostra che il ritorno al lavoro rimane una questione esclusivamente femminile. Sebbene il lavoro a tempo parziale non sia in linea di principio esclusivamente femminile, le posizioni che lo prevedono sono occupate in maggioranza da donne. Non sorprende quindi che il genere e lo stato di famiglia riducano le future opportunità di lavoro per le

---

<sup>76</sup> Scarponi S., *Il lavoro a tempo parziale*, in *Lavoro e diritto*, n. 1, 2004, pp. 153-166.

lavoratrici part-time rispetto a quelle a tempo pieno <sup>77</sup>. Il lavoro part-time può essere utilizzato con successo come politica di conciliazione, ma può anche essere definito involontario e utilizzato in un modo che non si riferisce a coloro che cercano la conciliazione, ma a coloro che sono disposti a lavorare a tempo pieno e sono costretti ad accettare orari di lavoro più brevi. In Italia, il lavoro a tempo parziale è aumentato dal 2007, con una percentuale maggiore di part-time involontario, che indica un numero maggiore di donne che accettano di lavorare con questo contratto in assenza di opportunità di lavoro a tempo pieno <sup>78</sup>. Negli ultimi anni la flessibilità dell'orario di lavoro ha attirato l'attenzione delle politiche pubbliche e delle imprese. Da un lato, molte persone lavorano a tempo parziale involontariamente. In altre parole, accettano questa soluzione perché non riescono a trovare un'alternativa adeguata al lavoro a tempo pieno, a causa dei livelli salariali più bassi che il part-time comporta. D'altra parte, gli orari di lavoro a tempo parziale spesso coincidono con quelli scolastici e prescolastici e i lavoratori a tempo parziale sono, non a caso, soprattutto donne. Nella fascia di età compresa tra i venticinque e i quarantanove anni, l'88% della crescita dell'occupazione negli ultimi decenni è derivata da nuovi posti di lavoro a tempo parziale. Ciò dimostra che il lavoro part-time è stato uno dei principali strumenti di integrazione per le donne negli ultimi anni <sup>79</sup>. L'approvazione della legge 53/2000 ha cambiato il modo di concepire il tema della conciliazione famiglia-lavoro in Italia, introducendo il diritto al congedo

---

<sup>77</sup> Saraceno C., *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in Polis, n. 2, 2003, pp. 199-228.

<sup>78</sup> Migliavacca M., *La conciliazione tra famiglia e lavoro*, in *Niente figli siamo italiani. Un paese con sempre meno bambini e un futuro sempre più incerto*, a cura di Benedetto Coccia, APES S.r.l., Roma, 2015, pp. 133-165.

<sup>79</sup> Ranci C., Sabatinelli S., *Le politiche di conciliazione di cura e lavoro*, in *Le politiche di welfare*, Il Mulino, 2015, pp. 203-235.

parentale per i padri e riconoscendo formalmente il dovere di cura degli uomini <sup>80</sup>. È comunque significativo che la legge, per la sua storia, il suo contesto e la sua formulazione, incorpori certamente non una riconciliazione pura, ma una riconciliazione fortemente condizionata dall'uguaglianza in tutte le sue dimensioni, e metta al primo posto nell'elenco delle azioni possibili quelle che riguardano l'intervento nell'organizzazione del lavoro nell'interesse dei lavoratori. L'articolo 9 della Legge 53/2000 è stato fin dall'inizio uno specchio che riflette un concetto di conciliazione complesso e dinamico, forse piccolo e irregolare, ma completo, concreto e fedele. È certo che i fondi stanziati nell'ambito dell'iniziativa prevista dall'articolo 9, per quanto cospicui, non possono essere la risposta al bisogno di conciliazione: possono invece essere una sede utile per elaborare l'emergere di bisogni e di mezzi. L'accettazione del concetto complesso di riconciliazione è certamente confermata nel testo prodotto dagli emendamenti del 2006. La partenza tardiva di questa esperienza, o ancor più l'insoddisfacente applicazione dell'ambizioso disegno della Legge 53 nel suo complesso, ha ricollocato nel più ampio progetto la possibilità di un nuovo intervento sull'articolo 9 <sup>81</sup>. In Italia esistono due livelli di assistenza all'infanzia: asili nido per bambini di 0-2 anni e scuole materne per bambini di 3-5 anni. I ricercatori stimano che ci sia almeno il 2,5% di domanda non soddisfatta. Tuttavia, anche questa stima è di gran lunga inferiore alla domanda potenziale. Molti genitori sono scoraggiati dall'iscrivere i propri figli agli asili nido a causa della scarsa capacità o delle lunghe liste d'attesa. Inoltre, i costi sono troppo elevati rispetto alle babysitter nei giorni di malattia. Molti genitori potrebbero preferire soluzioni diverse dagli asili nido, ad esempio, nonne e babysitter. In generale, il gruppo di donne più anziane ha

---

<sup>80</sup> Cannito M., *Quando il congedo è maschile? Vincoli e opportunità nell'uso dei congedi parentali da parte dei padri in Italia*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 2, 2015, pp. 323-339.

<sup>81</sup> Tinti A.R., *Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2009, pp. 173-202.



accesso a nonne a tempo pieno, anche se hanno tassi di coinvolgimento più bassi, soprattutto nel processo di costruzione della famiglia, mentre per il gruppo più giovane è il contrario<sup>82</sup>. L'adozione di alcune soluzioni di compromesso da parte delle famiglie può essere facilitata da misure di sostegno finanziario. In molti Paesi esistono programmi di assistenza in denaro per i genitori con bambini piccoli, che consistono in benefici monetari, voucher e incentivi fiscali. In alcuni casi, questi programmi sono condizionati al pagamento di servizi e prestazioni di assistenza, mentre in altri sono gratuiti. In Italia, ad esempio, i voucher per l'assistenza all'infanzia sono un beneficio in denaro, ma sono condizionati alla rinuncia al congedo parentale e all'acquisto di servizi, fornendo così un incentivo al ritorno al lavoro<sup>83</sup>. La legge 1044 del 1974 rimane la legge di riferimento in Italia che istituisce gli asili nido gestiti dai Comuni sulla base di piani regionali. Questa legge ha trasformato gli asili nido da luoghi di assistenza sociale a luoghi di educazione, formazione e socializzazione dei bambini. Più recentemente, è stato istituito un fondo per la creazione di asili nido nei luoghi di lavoro ed è stato incoraggiato il coinvolgimento del settore privato. Di conseguenza, il tasso di disponibilità di alloggi della rete è del 9,9%, con un aumento di oltre due punti percentuali rispetto al 7,4% del 2000. Sebbene questi dati indichino una crescente disponibilità di servizi di assistenza, sembrano ancora insufficienti a soddisfare la più ampia domanda di interventi di assistenza pubblica e privata da parte delle famiglie. Inoltre, i tassi di ricovero variano da regione a regione, a volte molto più alti del tasso nazionale, come il 23,9% in Emilia-Romagna, 15,7% in Toscana e a volte più bassi, soprattutto nella regione meridionale della Puglia, dove il

---

<sup>82</sup> Saraceno C., *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in Polis, n. 2, 2003, pp. 199-228.

<sup>83</sup> Ranci C., Sabatinelli S., *Le politiche di conciliazione di cura e lavoro*, in *Le politiche di welfare*, Il Mulino, 2015, pp. 203-235.

tasso più basso è dell'1% <sup>84</sup>. La struttura dei servizi prescolastici e di assistenza all'infanzia varia notevolmente da Paese a Paese. Il ciclo di istruzione obbligatoria che precede l'ingresso a scuola è emerso tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo, sulla base di varie teorie pedagogiche. I centri diurni sono visti anche come luoghi sicuri e stimolanti. Di conseguenza, è stato sviluppato un numero crescente di servizi per vari scopi, come ad esempio rendere più facile per i genitori bilanciare gli incarichi domestici, sostenere le capacità di apprendimento dei bambini se la qualità dei servizi è elevata e ridurre le disuguaglianze sociali se i bambini provenienti da famiglie svantaggiate con meno stimoli e strumenti nell'ambiente domestico possono accedere ai servizi. I servizi per la prima infanzia sono costosi perché il rapporto tra il numero di bambini accolti e il numero di adulti qualificati è inferiore a quello degli asili nido, e i costi del personale possono essere difficilmente compressi senza compromettere la qualità. Sebbene siano aumentati negli ultimi due decenni, l'implementazione di questi servizi è molto disomogenea nei vari Paesi e spesso anche all'interno dei singoli Paesi <sup>85</sup>. In Italia, gli assegni familiari sono stati introdotti nel 1936. Si trattava di un beneficio monetario introdotto per combattere la piaga della povertà, soprattutto tra le famiglie operaie con molti figli. Ben presto gli assegni familiari, insieme ai regali di nascita e di nozze, alla tassa sul celibato, ai premi assicurativi per le famiglie numerose e alle misure per scoraggiare l'occupazione delle donne sposate, divennero il fulcro della politica familiare fascista, che mirava a incrementare la popolazione e a promuovere la figura del demnico padrone. In altre parole, il capofamiglia era percepito come responsabile della cura dei vari membri della famiglia, un'estensione non riscontrabile in altri Paesi europei.

---

<sup>84</sup> Donà A., *Donne e lavoro: quali i risultati delle politiche di conciliazione in Italia?*, in *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, n. 1, 2009, pp. 109-134.

<sup>85</sup> Ranci C., Sabatinelli S., *Le politiche di conciliazione di cura e lavoro*, in *Le politiche di welfare*, Il Mulino, 2015, pp. 203-235.

Infatti, nella maggior parte dei contesti storici, gli assegni familiari erano, e sono tuttora, percepiti come una misura sociale per sostenere solo le spese dei figli. Con la caduta del fascismo, gli assegni familiari sono stati aboliti per motivi demografici, ma altre caratteristiche istituzionali sono rimaste sostanzialmente invariate. Gli assegni familiari continuarono a essere considerati un aiuto finanziario per sostenere le responsabilità familiari del dipendente nei confronti del coniuge e dei figli. Questo sistema è rimasto in vigore per oltre quaranta anni di storia democratica, fino a quando non è stato abolito e sostituito dall'assegno per il nucleo familiare nelle riforme del 1988, mantenendo però il concetto di famiglia allargata e di parentela. Nella maggior parte dei Paesi occidentali, le prime pensioni per vedove e orfani sono state introdotte poco prima o dopo la Prima Guerra Mondiale, sono state istituite per sostenere coniugi e figli dopo la morte del capofamiglia e storicamente si sono rivelate la principale forma di riconoscimento dei legami familiari. Ha quindi creato una speciale categoria di diritti derivati nel diritto sociale, trasformando la responsabilità attribuita al lavoratore durante la vita in una responsabilità assunta dalla società dopo la morte. In Italia, le pensioni di vedovanza e di orfano sono state introdotte nel 1945, in ritardo rispetto ad altri Paesi e ad altri sistemi assicurativi. Secondo il sistema originario, le vedove e gli orfani venivano pagati, mentre i vedovi venivano pagati solo se riconosciuti malati. Il suo scopo era chiaramente assistenziale, per garantire il benessere materiale di coniugi e figli che non erano più in grado di provvedere al proprio sostentamento. Da questo punto di vista, anche le pensioni di morte in Italia sembrano essere state in parte influenzate da un modello di famiglia incentrato sul capofamiglia. Ciò è evidente anche dal fatto che fino alla metà degli anni Settanta esistevano due segregazioni di genere, corrispondenti all'idea di responsabilità differenziate tra uomini e donne <sup>86</sup>. Oltre alle misure di flessibilità temporale e spaziale,

---

<sup>86</sup> Naldini M., *Le politiche sociali e la famiglia nei Paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata*, in Stato e Mercato, n. 1, 2002, pp. 73-100.

è possibile individuare altri tipi di misure conciliative nelle organizzazioni italiane. È il caso, ad esempio, degli interventi che sostengono più concretamente e direttamente l'impegno dei dipendenti a prendersi cura dei familiari non autosufficienti. Rientrano in questo gruppo, tra l'altro, i congedi familiari, compresi i congedi di maternità e parentali, gli asili nido aziendali e altri servizi di assistenza all'infanzia, ad esempio baby park, campi estivi, servizi di doposcuola o altri sostegni per le persone non autosufficienti, le misure di rientro dal congedo, l'assistenza finanziaria fornita dall'azienda per far fronte a specifiche esigenze familiari, ad esempio indennità di congedo aggiuntive, forme di sostegno finanziario per il costo dei servizi di insediamento, borse di studio, prestiti o anticipi per i figli del dipendente. Questa situazione è meno garantita dalla presenza di familiari che non svolgono lavori extradomestici, rendendo in definitiva la vita quotidiana dei dipendenti ancora più movimentata. Tali servizi non comportano costi eccessivi per le aziende e anzi hanno spesso un impatto molto positivo sul benessere dei dipendenti. Infine, sebbene ancora sporadiche, si può notare l'esistenza di attività di natura educativa e informativa, come corsi di sensibilizzazione e formazione per i dirigenti e sportelli di consulenza e informazione sulle opportunità di conciliazione per i dipendenti <sup>87</sup>.

### 3.3 I congedi parentali

---

<sup>87</sup> Poggio B., *Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole*, in *Sociologia del lavoro*, n. 3, 2010, pp. 1-13.

Il congedo consente alle persone di assentarsi dal lavoro mantenendo il diritto di lavorare, fornendo una delle risorse di assistenza più preziose per i genitori che lavorano. Storicamente, il congedo di maternità è stato introdotto per la prima volta nel secolo scorso e attualmente dura tra le quattordici e le venti settimane, con indennità che vanno dal 60% al 100% dello stipendio. Più recentemente, il congedo parentale è stato introdotto per offrire una pausa dal lavoro dopo la fine del congedo di maternità obbligatorio, garantendo a ciascun genitore almeno quattro mesi di congedo parentale. In molti Paesi, il congedo parentale è accompagnato da un'indennità finanziaria, che va dal 100% dello stipendio, come in Scandinavia, al 30%, come in Italia, e varia notevolmente a seconda delle circostanze nazionali. In molti Paesi esiste anche un congedo parentale specifico per i padri, che offre la stessa indennità del congedo parentale, ma ha una durata molto breve, al massimo qualche settimana <sup>88</sup>. Il congedo di paternità è un elemento importante per promuovere una cultura della riconciliazione e della co-genitorialità, per rendere più equo l'uso del tempo in famiglia e la partecipazione al mercato del lavoro e per ridurre il rischio di povertà. La durata del congedo varia a seconda del Paese di residenza, ad esempio quattro giorni in Italia e cinquantadue settimane in Giappone <sup>89</sup>. A livello aziendale, sarebbe utile fornire maggiori informazioni sulle opportunità e sui diritti previsti dalla legislazione nazionale e dai regolamenti aziendali. Si può notare che i padri non sono a conoscenza delle nuove regole introdotte, a differenza delle donne che hanno maggiori informazioni <sup>90</sup>. In Italia, nel 2006 solo quattro padri su cento hanno usufruito del congedo

---

<sup>88</sup> Ranci C., Sabatinelli S., *Le politiche di conciliazione di cura e lavoro*, in *Le politiche di welfare*, Il Mulino, 2015, pp. 203-235.

<sup>89</sup> Lipari F., *Paternity leave: tra incentivi economici e di famiglia*, in *Padri che conciliano*, Quaderno 1, Fondazione Marco Vigorelli, Roma, 2018, pp. 41-55.

<sup>90</sup> Naldini M., *Tempi di lavoro e tempi di vita. Strumenti di 'genere' per la conciliazione: alcuni dati e riflessioni a margine di uno studio di caso*, in *Convegno nazionale ed Europeo "Che genere di conciliazione? Famiglie, lavoro e genere: equilibri e squilibri"*, CIRSDe Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne, Torino, 2003.

parentale e la misura è stata poco utilizzata, soprattutto nel settore agricolo; nel 2009, 24.000 padri hanno usufruito del congedo parentale a fronte di oltre 253.000 madri e si è riscontrata una correlazione positiva tra l'utilizzo del congedo e il livello di istruzione. È stato rilevato che nel 2012 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha approvato un decreto ministeriale che concede ai neo-padri un giorno di congedo obbligatorio da fruire entro cinque mesi dalla nascita del bambino, ma richiede alla madre di rinunciare a due giorni del suo congedo di maternità. Sembra che siano state proposte soluzioni simboliche, ma con scarsi risultati. Esplorando le possibili cause di questo fenomeno, si può attribuire alla mancanza di informazioni sull'esistenza di tali misure di adeguamento e al basso livello di retribuzione per chi usufruisce del congedo parentale. Tuttavia, l'entità dell'indennità per il congedo parentale non può essere utilizzata da sola per determinare quale genitore dovrebbe prendere il congedo parentale. In alcuni casi, le implicazioni di genere nella divisione delle responsabilità domestiche e di cura sostengono anche una cultura in cui le persone non possono o non devono stare a casa, altrimenti vengono etichettate come mamme, criticate e ridicolizzate dai colleghi e dai proprietari dell'azienda. È stato osservato che la paura della disapprovazione sociale può portare al cosiddetto dilemma papà-stress, in cui i padri ben intenzionati possono ricorrere a permessi o congedi per altri motivi, concentrandosi sulle loro responsabilità di cura in modo nascosto e segreto <sup>91</sup>. Focalizzando l'attenzione sul caso italiano, l'approvazione della legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno materno e paterno, per i diritti di cura e di formazione e per la conciliazione dei tempi di vita" e la sua inclusione nel testo unico di cui al decreto n. 151/2011 rappresentano uno dei più importanti interventi di politica familiare degli ultimi due decenni. Questo quadro giuridico rappresenta una visione piuttosto tradizionale delle responsabilità di cura e del rapporto tra maternità/paternità e

---

<sup>91</sup> Rossi G., *Funamboli senza rete. La conciliazione dal punto di vista dei padri*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2014, pp. 57-80.

lavoro, che è ancora lontana dalla riconciliazione condivisa auspicata dalla direttiva UE. In ogni caso, la legge è la prima in Italia ad attenuare la centralità delle madri lavoratrici, estendendo i diritti dei padri lavoratori e riconoscendo il diritto e l'obbligo di prendersi cura dei genitori lavoratori, anche se non sono necessariamente i loro genitori biologici. Infatti, la legge prevede per le madri lavoratrici il diritto al congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi dopo la fine del periodo di congedo di maternità, e per i padri lavoratori dipendenti un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette se il padre usufruisce di almeno tre mesi di congedo. I genitori possono usufruire del congedo fino al compimento dell'ottavo anno di età del figlio, con un'indennità pari al 30% dello stipendio fino al compimento del terzo anno di età del bambino, per un totale massimo di sei mesi, dopodiché non ricevono più nulla. Il legislatore, quindi, non solo considera i padri come titolari autonomi del diritto al congedo, ma prevede anche una sorta di bonus di un mese per incoraggiare gli uomini a prendere il congedo. Manca, però, la previsione di un vero e proprio congedo di paternità. Ad oggi, questo congedo esiste solo in caso di morte della madre, grave malattia, abbandono o affidamento esclusivo al padre. Si tratta quindi di un diritto derivante dallo status della madre o, meglio, dalla sua assenza, e ribadisce l'indispensabilità della madre e la "dispensabilità" del padre<sup>92</sup>. In conformità alla direttiva 96/34/CE, la legge 53/2000 prevede periodi di congedo obbligatori e facoltativi. Le novità sono molto importanti, in quanto la normativa precedente prevedeva il diritto al congedo obbligatorio, ma per un periodo limitato e quasi nullo per i padri. Per quanto riguarda il congedo facoltativo, la possibilità per entrambi i genitori di usufruirne è stata estesa e riconosciuta come diritto individuale. Entrambi i genitori possono usufruire del congedo facoltativo contemporaneamente, mentre in precedenza il padre aveva diritto al congedo

---

<sup>92</sup> Cannito M., *Quando il congedo è maschile? Vincoli e opportunità nell'uso dei congedi parentali da parte dei padri in Italia*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 2, 2015, pp. 323-339.

solo se la madre vi rinunciava. Inoltre, se il padre usufruisce di più di tre mesi di congedo volontario, ha diritto a un bonus mensile aggiuntivo, che dà a lui e alla moglie un massimo di undici mesi di congedo. Infine, i dipendenti pubblici beneficiano di condizioni più favorevoli, ricevendo un'indennità pari al 100% o all'80% dello stipendio per i primi trenta giorni. I dati disponibili mostrano che le donne sono le principali beneficiarie del congedo parentale. Lo scarso ricorso al congedo parentale da parte degli uomini può essere attribuito alla scarsa consapevolezza del diritto al congedo parentale, alle differenze di trattamento economico tra uomini e donne a parità di lavoro, alla conseguente centralità del salario maschile nel bilancio familiare e, forse, alla resistenza dovuta a tradizioni e pratiche radicate relative ai ruoli di genere nella famiglia. Se il lavoro di cura è ancora largamente lasciato alla famiglia, ci si può aspettare un cambiamento comportamentale in termini di definizione dei ruoli genitoriali, dato che sempre più famiglie non sono in grado di far fronte alle responsabilità di cura come in passato. Secondo i dati Eurostat 2006, le donne italiane tra i venti e i settantaquattro anni lavorano per 5 ore e 20 minuti, che è la media più alta in Europa, e gli uomini per 1 ora e 35 minuti, la media più bassa in Europa, nei lavori domestici, con le donne che si fanno carico del carico familiare principalmente all'interno delle mura familiari <sup>93</sup>. Un'innovazione indubbiamente importante apportata dalla Direttiva n. 1158/2019, che realizza l'intento legislativo presentato nel tentativo, non riuscito, di modificare la Direttiva n. 92/85 sulla tutela delle madri lavoratrici di qualche anno fa, è quella di prevedere che i padri lavoratori abbiano diritto a dieci giorni lavorativi di congedo indipendentemente dallo stato civile o di famiglia e dalla durata della loro attività lavorativa e indipendentemente dal loro stato civile o familiare. Questo congedo sarà concesso, ma con l'eventuale condizione, stabilita dallo Stato membro, di un periodo massimo di sei mesi prima dell'assunzione, con le

---

<sup>93</sup> Donà A., *Donne e lavoro: quali i risultati delle politiche di conciliazione in Italia?*, in *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, n. 1, 2009, pp. 109-134.



stesse garanzie finanziarie che il diritto dell'UE prevede per il congedo di maternità, vale a dire un pagamento che garantisca una retribuzione o prestazioni almeno equivalenti al reddito che il lavoratore percepirebbe se dovesse sospendere l'attività per motivi di salute. Anche se esistono notevoli differenze tra i Paesi nella quantificazione delle prestazioni di malattia, gli standard minimi fissati dall'Unione non sono sempre considerati adeguati. L'impatto della novità del congedo di paternità europeo dal punto di vista italiano non è di poco conto, come era già stato anticipato. Entro il triennio previsto per la transizione della Direttiva n. 1158/2019, il congedo per i padri lavoratori istituito dalla Legge 92/2012, la cui provvisorietà non consentiva ai padri di essere liberi, è in realtà destinato a essere rafforzato. Ora si applicherà anche ai dipendenti pubblici, prima esclusi, e la sua copertura soggettiva sarà estesa a tal punto da renderla improrogabile. Particolarmente significativo è l'impatto della cultura aziendale, che spesso scoraggia fortemente i padri dal prendere il congedo parentale e, per di più, dall'assumersi le responsabilità di cura. Inoltre, non è certo una coincidenza che nel nostro Paese gli uomini che prendono il congedo parentale lavorino nel settore pubblico, dove il rischio di conseguenze negative della fruizione del congedo parentale è considerato più basso rispetto al settore privato. In questo contesto, e alla luce degli obiettivi perseguiti dalla Direttiva 1158/2019, è quanto mai opportuno, se non necessario, adottare misure volte a sostenere l'investimento dei padri lavoratori nella sfera familiare. Spostare l'attenzione dagli svantaggi delle donne nella sfera lavorativa alle carenze degli uomini nella sfera parentale allarga la prospettiva e permette di considerare il coinvolgimento dei padri nella vita familiare non solo come un mezzo per contrastare le disuguaglianze di genere nella sfera professionale, ma anche come una conquista individuale per figli e genitori <sup>94</sup>. Secondo un'indagine del 2009, il 4,9% dei dipendenti pubblici, di cui circa il 76% donne, ha usufruito del congedo

---

<sup>94</sup> Izzi D., *Il work-life balance al maschile: a proposito di congedi dei padri*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2020, pp. 333-353.

parentale, e il numero è in aumento. Per genere, il 6,2% di tutte le lavoratrici e il 2,9% dei lavoratori hanno usufruito del congedo parentale. Pertanto, la crescita è particolarmente significativa tra i lavoratori maschi. Lo studio individua anche differenze nell'utilizzo tra padri e madri interessati dal congedo: il 93,5% degli uomini utilizza effettivamente fino a trentuno giorni. Per quanto riguarda i dipendenti del settore privato, solo l'1,9% dei lavoratori ha usufruito del congedo nel 2009, contro il 3,9% delle lavoratrici e lo 0,3% dei lavoratori. Le differenze tra i due settori sono molto pronunciate e sono in gran parte dovute alle diverse modalità di compensazione dei congedi, ma non possono essere spiegate completamente da queste. Sono necessarie ulteriori ricerche per interpretare in modo esaustivo queste differenze alla luce di altre variabili influenti. Infine, il tasso di congedo delle lavoratrici autonome è costante nelle due indagini, intorno allo 0,2%. Questo dato è certamente influenzato dal tipo di attività svolta, dal rigore del modello di congedo, dal basso livello di retribuzione percepito e spesso dalla mancanza di conoscenze normative <sup>95</sup>. Esistono quattro modelli di politiche di sostegno alla paternità. Il congedo di paternità prolungato/alternativa ad alto reddito: copre otto Paesi e una regione del Canada ed è caratterizzato da periodi di congedo speciali per i padri e da livelli salariali più elevati. Questo gruppo comprende paesi che prevedono sia il congedo parentale, di cui possono usufruire anche i padri, sia il congedo di paternità. Il congedo parentale è solitamente volontario, ma in alcuni Paesi i padri possono usufruirne, mentre in altri la quota paterna può essere data alla madre. Il congedo di cura paterno breve ed elevata sostituzione del reddito: è previsto un vero e proprio congedo di paternità e la retribuzione di solito arriva al 100%, ma i periodi di congedo sono relativamente brevi, da due giorni a quattordici giorni; come nel modello precedente, non esistono

---

<sup>95</sup> Cannito M., *Quando il congedo è maschile? Vincoli e opportunità nell'uso dei congedi parentali da parte dei padri in Italia*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 2, 2015, pp. 323-339.

politiche di incentivazione della paternità. Il congedo di paternità breve e minimo/nessuna sostituzione del reddito: la maggior parte dei Paesi di questo gruppo non prevede il congedo di paternità; in tutti i Paesi i padri possono usufruire del congedo parentale, ma solo l'Italia ha una politica volta a sostenere i padri attraverso il congedo parentale. Non esiste un congedo parentale obbligatorio che tenga conto delle cure paterne: negli Stati Uniti d'America c'è una forte tendenza a incoraggiare le cure parentali private e informali<sup>96</sup>. Il primo elemento identificato come un vincolo alle scelte dei padri è il modo in cui le politiche di congedo parentale sono concepite. L'aspetto degli stereotipi di genere è particolarmente interessante perché permette di mettere a fuoco i legami ciclici tra i modelli di genere e di famiglia e le politiche sociali. Il disegno della legge sul congedo parentale non si muove verso una reale condivisione delle responsabilità di cura tra padri e madri, riproducendo così i tradizionali modelli di genere. Allo stesso tempo, però, la legge incorpora molte idee prevalenti nella società sulla maternità, la paternità, la famiglia e la cura dei bambini. All'interno di queste opportunità e vincoli strutturali e culturali, vi sono caratteristiche personali e coniugali che influenzano le decisioni dei padri di accedere ai loro diritti di congedo parentale. L'ultimo punto riguarda la scarsa conoscenza della legge, caratteristica sia delle madri che dei padri: secondo l'Istat, un padre su dieci ha dichiarato di non sapere nemmeno dell'esistenza del congedo parentale. D'altra parte, molti padri o non sanno di godere del diritto al congedo parentale o credono di poterne usufruire solo nei primi mesi di vita del bambino, quando le cure della madre sono considerate essenziali e insostituibili<sup>97</sup>. Attualmente, i regimi di congedo comprendono cinque mesi di congedo di maternità obbligatorio retribuito all'80%, cinque giorni di

---

<sup>96</sup> Poggio B., *Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole*, in *Sociologia del lavoro*, n. 3, 2010, pp. 1-13.

<sup>97</sup> Cannito M., *Quando il congedo è maschile? Vincoli e opportunità nell'uso dei congedi parentali da parte dei padri in Italia*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 2, 2015, pp. 323-339.

congedo di paternità retribuito al 100% e non consecutivi, di cui quattro giorni obbligatori e un giorno volontario in sostituzione del congedo di maternità. Il congedo parentale è personale e per un massimo di dieci mesi per famiglia, con un mese aggiuntivo di bonus se il padre prende più di tre mesi di congedo, retribuito al 30% se preso prima che il bambino compia sei anni, e successivamente non retribuito, a tempo pieno o parziale, fino al compimento del dodicesimo anno di età, precedentemente fino al compimento dell'ottavo anno di età. È stato inoltre introdotto un sostegno finanziario per le madri con l'obiettivo di aiutarle a tornare al lavoro: un bonus di 800 euro per il parto nominato bonus mamma domani, indipendentemente dal reddito familiare, un bonus bebè per le famiglie a basso reddito, 80 euro al mese, per un totale di 960 euro, per il primo anno di vita del bambino, babysitteraggio o assistenza diurna per un totale di otto anni, contributo per babysitter o asilo nido, voucher per l'acquisto di servizi di babysitteraggio o asilo nido per le madri lavoratrici in sostituzione del congedo parentale, per un massimo di sei mesi. Tuttavia, analizzando il sistema italiano dei congedi da una prospettiva di genere, si nota lo squilibrio nell'immagine delle donne insito nella possibilità di sostituire il congedo parentale con prestazioni in denaro. Ciò solleva forti dubbi sull'uguaglianza di genere di queste politiche. È chiaro che l'assunto implicito alla base di questi accordi è che la madre è la responsabile primaria e il padre secondario. Un'analisi più dettagliata dell'evoluzione del sistema dei congedi mostra che, di fatto, si è passati dall'orientamento originario di condivisione della cura all'interno della famiglia, che ha dato il via all'introduzione del congedo parentale nel 2000, all'attuale matrifocale, con l'obiettivo di facilitare il rientro delle donne subito dopo il parto e l'esternalizzazione dei compiti di cura ad attori esterni alla famiglia. Tuttavia, per comprendere meglio alcuni contesti, il sistema dei congedi deve essere visto in relazione al sistema di assistenza all'infanzia chiamato *Early Childhood Education and Care*. I dati sull'utilizzo degli asili nido aiutano a far emergere

il divario tra l'Europa e il nostro Paese, che nel 2002 ha fissato obiettivi precisi: il 91% dei bambini di età compresa tra i tre e i sei anni frequenta un istituto scolastico pubblico o privato, mentre solo il 24% dei bambini sotto i tre anni frequenta un istituto scolastico, anche se ci sono differenze tra le regioni. Questi dati mostrano che le strategie di conciliazione familiare sono orientate all'uso dei servizi dopo i tre anni, mentre altre strategie, ad esempio i nonni e soprattutto l'uso dei congedi da parte delle madri, sono preferite prima di questa età <sup>98</sup>.

### 3.3.1 congedi frazionati

Secondo la logica della legge n. 53 del 2000, il congedo parentale è considerato un diritto di entrambi i genitori, di cui anche il padre è diretto titolare, per privilegiare gli obiettivi di condivisione e mediazione. Gli approcci specifici alla questione della redistribuzione del carico di lavoro non possono ignorare i vincoli culturali e sociali persistenti, anche se in un contesto più olistico caratterizzato da esempi positivi. Tali modalità di congedo consentono ai padri di impegnarsi gradualmente nel lavoro di cura in modo più compatibile con le tradizioni culturali e le mascolinità tradizionali, il che rappresenta senza dubbio un'innovazione positiva per i beneficiari. Non va inoltre trascurato l'aspetto positivo che molte lavoratrici preferiscono questa modalità di fruizione del congedo perché più flessibile rispetto alle loro esigenze familiari. Il primo punto riguarda la possibilità di utilizzare il congedo come giustificazione per l'assunzione di un altro

---

<sup>98</sup> Bosoni M.L., *La paternità oggi tra processi di rinnovamento e continuità. Una riflessione sull'Italia*, in *Padri che conciliano*, Quaderno 1, Fondazione Marco Vigorelli, Roma, 2018, pp. 17-27.

lavoratore a tempo determinato e a tempo parziale verticale per sostituire il primo lavoratore solo nei giorni di congedo, come previsto nel caso del congedo continuativo, al fine di ridurre i costi organizzativi. A seconda dell'interpretazione, si potrebbe sostenere che la norma si riferisce solo ai casi in cui i due lavoratori coesistono fisicamente, e che nel caso di un lavoratore contingente assunto a tempo parziale verticale nei giorni di congedo del lavoratore principale, la coesistenza non è fisica ma solo formale. Tuttavia, questa distinzione è sottile e non ha una base giuridica con un notevole grado di certezza. Il carattere sperimentale di questa soluzione, segnalato anche dagli organi di controllo, potrebbe portare a controversie sulla legittimità delle clausole apposte ai contratti di lavoro per tali cause alternative. Di conseguenza, dall'esperienza pratica è comprensibile che prevalga la preferenza del datore di lavoro per un congedo continuativo piuttosto che frazionato. È quindi auspicabile una riforma delle norme sul congedo. Essa chiarirebbe questa differenza di interpretazione riconoscendo esplicitamente la sostituibilità dei dipendenti in congedo parentale frazionato e prevedendo l'impiego di lavoratori temporanei con contratti a tempo parziale verticale durante i giorni di congedo in cambio della pianificazione del numero di giorni di congedo. Il secondo ostacolo, di natura economica, deriva dalla conciliazione tra le regole di calcolo della retribuzione dei lavoratori adottate dagli enti previdenziali e le regole stabilite dai contratti collettivi nazionali. Si possono ipotizzare diverse soluzioni per porre rimedio al trattamento anomalo dei lavoratori che usufruiscono del congedo frazionato. La più logica sembra essere quella di modificare i criteri per il numero di divisioni applicabili in un contratto collettivo nazionale e stabilire che solo i giorni effettivi di attività lavorativa contano ai fini del sistema di retribuzione differita. Tuttavia, questo approccio non è facile da attuare per ragioni di politica sindacale. Infatti, i sindacati sarebbero responsabili dell'introduzione di modifiche al calcolo della retribuzione, che potrebbero estendersi al

trattamento economico di altre istanze particolarmente rilevanti nelle interruzioni del lavoro, come la malattia, con la conseguenza più generale di ridurre il trattamento economico complessivo dei dipendenti in congedo. In alternativa all'azione sindacale, un'altra soluzione, che sembra più praticabile, potrebbe essere adottata dagli stessi enti previdenziali, modificando parzialmente il meccanismo delineato. Si tratta di una misura già autorizzata dall'Inps per le singole aziende che ne hanno fatto richiesta in relazione a un'altra fattispecie di aspettativa, ovvero la determinazione della retribuzione dei donatori di sangue nella giornata di donazione. È importante notare che solo il 40% delle donne con figli piccoli utilizza il congedo frazionato; al contrario, il 57,5% dei padri utilizza il congedo frazionato e il 38% dei padri ne usufruisce in modo continuativo. Il recente accordo quadro europeo sul congedo parentale del 18 giugno 2009, recepito dalla direttiva 2010/18/UE, include diverse norme sulla condivisione delle cure familiari, aumenta il numero di mesi di congedo per ciascun genitore a quattro mesi come periodo minimo e riafferma il principio della flessibilità del congedo, compreso il part-time e i pagamenti frazionati <sup>99</sup>.

#### 3.4 Oltre alla cura dei figli e il lavoro, i genitori anziani

Una delle ragioni più importanti della bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro nel nostro Paese rispetto agli altri Paesi europei è l'importante ruolo del caregiving.

---

<sup>99</sup> Torelli F., *La difficile condivisione del lavoro di cura. Spunti sui congedi parentali*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, 2010, pp. 455-472.

I forti legami familiari intergenerazionali che sono antropologicamente alla base della società italiana e i limiti del welfare pubblico rendono cruciale il supporto informale, solitamente fornito dalle donne. L'onere per gli anziani aumenta di anno in anno e continuerà ad aumentare nei prossimi decenni, incrementando la domanda di assistenza e riducendo le possibilità di incremento dell'occupazione femminile, soprattutto per le donne di mezza età. Il caregiving familiare sembra avere un impatto molto significativo, rappresentando circa un terzo della domanda potenziale di lavoro inespressa<sup>100</sup>. A partire dagli anni Novanta, le politiche non mediche per gli anziani fragili nei Paesi occidentali si sono spostate verso l'assistenza domiciliare sotto forma di pagamenti per l'assistenza. Come il congedo di maternità e il congedo parentale, i pagamenti per l'assistenza riconoscono il tempo di cura richiesto dalle persone meno indipendenti attraverso il trasferimento di denaro sotto forma di assegni di cura versati agli anziani dipendenti dall'assistenza e, raramente, ai familiari, o di voucher che danno diritto a prestazioni. Tuttavia, a differenza del congedo, il tempo di cura fornito è raramente riconosciuto, tranne quando il tempo di cura può essere acquistato, come nel caso dei voucher. Inoltre, laddove, come in Italia, gli assegni sono pagati agli anziani e il loro utilizzo è lasciato a loro e alle loro famiglie, gli assegni di cura complicano la distinzione tra pubblico e privato, formale, informale e semi-formale nella produzione di assistenza. Nel caso dell'Italia, le politiche di cura per gli anziani, come quelle per i bambini, sono poco sviluppate e molto frammentate tra diverse aree di intervento all'interno di un quadro istituzionale che definisce in modo molto ampio la responsabilità per la famiglia e i parenti. In questo ambito, il nostro Paese ha una legislazione eccezionalmente inerziale. Solo alcune regioni hanno introdotto riforme o fondi per finanziare interventi per la non sussistenza, ma mancano di una legislazione quadro e soprattutto sono sottofinanziate.

---

<sup>100</sup> Micheli G.A., Rosina A., *Il lavoro adulto femminile tra due fuochi*, in Rivista Internazionale di Scienze Sociali, n. 4, 2006, pp. 505-524.



Non sorprende quindi che i servizi di assistenza residenziale e domiciliare rimangano limitati. L'unica misura nazionale a sostegno dell'assistenza agli adulti non autosufficienti, in qualche modo universale, rimane l'indennità di accompagnamento. Si tratta di una misura introdotta nel 1980 per assistere le persone disabili e successivamente estesa alle persone anziane che non sono risultate completamente indipendenti. Attualmente l'indennità comprende un assegno mensile di 472 euro. L'indennità viene corrisposta a tutti coloro che necessitano di assistenza ordinaria, indipendentemente dalla capacità finanziaria del beneficiario, e non ci sono restrizioni al suo utilizzo <sup>101</sup>. È interessante notare che il numero di persone di ottanta anni e oltre nella popolazione anziana sta aumentando rapidamente. Un'analisi più approfondita rivela che gran parte dell'aumento della popolazione anziana è dovuto alla crescita dei cosiddetti anziani-anziani: 3,3% all'inizio degli anni Novanta, per arrivare al 5,8% nel 2010, con un aumento del 75% in venti anni. Pertanto, le difficoltà causate dalla non autosufficienza non sono dovute allo straordinario aumento del numero di persone non autosufficienti, ma a grandi cambiamenti nell'organizzazione delle attività di cura. I fattori che causano la crisi dell'organizzazione della cura da parte delle famiglie sono molteplici. I cambiamenti nei modelli di convivenza, poco marcati nel nostro Paese, hanno contribuito ad aumentare la domanda di assistenza che non può essere soddisfatta dai membri della famiglia che vivono insieme. Il numero di anziani disabili che vivono da soli è in aumento, oltre il 40% nel 2004-2005, mentre il numero di anziani disabili che vivono con i figli è in leggera diminuzione, circa il 13% nel 2004-2005. Ciò è dovuto al rapporto sempre più sproporzionato tra la popolazione di età superiore ai sessantacinque anni e quella di età compresa tra i quindici e i sessantaquattro anni, il che significa che il potenziale di sostegno offerto dalla rete familiare sta gradualmente diminuendo. Dalla fine degli anni

---

<sup>101</sup> Naldini M., *Politiche e pratiche: I confini di genere della cura*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 3, 2014, pp. 439-464.

Ottanta, l'indice di dipendenza strutturale degli anziani, che rappresenta il rapporto tra la popolazione con più di sessantacinque anni e quella in età lavorativa, è aumentato in modo significativo, arrivando a superare il 30%. Rispetto agli altri principali Paesi europei, l'Italia ha mostrato la più forte dinamica di aumento della dipendenza della popolazione anziana negli ultimi cinquanta anni. Un secondo fattore che indebolisce la capacità di cura delle reti informali è la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Se da un lato l'aumento dell'occupazione femminile non sembra ridurre significativamente l'attività di caregiving se ridotta a poche ore settimanali, dall'altro interrompe in modo significativo l'assistenza fornita a coloro che necessitano di cure continuative, il ricorso a servizi domiciliari e l'istituzionalizzazione degli anziani. È quindi discutibile se il numero di assistenti informali in generale stia diminuendo, ma è probabile che il tempo totale dedicato all'assistenza stia diminuendo <sup>102</sup>. Nel nostro Paese non c'è ancora un gran bisogno di servizi di assistenza e supporto agli anziani non ospedalieri, ad esempio domiciliari e residenziali, che non sempre sono di alta qualità e, se privati, sono molto costosi. La maggior parte degli anziani fragili è assistita dal coniuge, che può essere a sua volta anziano e fragile o da parenti, di solito donne. Le case di riposo accolgono solo persone troppo anziane per essere autosufficienti e che non possono più badare a sé stesse in casa o che non hanno una famiglia che si prenda cura di loro e hanno lunghe liste d'attesa. In questo contesto, non è un caso che sia emerso un mercato privato e informale dell'assistenza, con prezzi altamente volatili e fuori controllo e forme di sfruttamento. Data questa situazione e le aspettative sociali e familiari prevalenti, la presenza di anziani molto vulnerabili spesso induce le donne a smettere di lavorare. Questo accade soprattutto quando il loro reddito da lavoro è basso e non può compensare l'utilizzo di permessi

---

<sup>102</sup> Ranci Ortigosa C., Migliavacca M., *Trasformazioni dei rischi sociali e persistenza del welfare*, in *Il welfare in Italia*, Il Mulino, 2011, pp. 21-55.

retribuiti parziali. Negli ultimi anni, molti comuni hanno introdotto una forma di rimborso, l'assegno di cura, per il lavoro di cura dei parenti, anche se limitato alle persone a basso reddito, oltre ai servizi di assistenza domiciliare e ai voucher di servizio che consentono l'acquisto di servizi di cura sul mercato <sup>103</sup>. L'aiuto di un figlio, spesso di una figlia, è importante e li aiuta a sopravvivere. Ma anche i figli hanno una famiglia e possono vivere altrove. Non ci si può aspettare che lascino tutto e si dedichino esclusivamente all'assistenza di genitori deboli e dipendenti. Anche se alcuni lo fanno, pagheranno un prezzo elevato a breve e a lungo termine in termini di benessere personale e familiare, dal punto di vista economico, organizzativo e psicologico. Il welfare italiano ha inevitabilmente portato a un aumento di queste situazioni a causa dell'invecchiamento della popolazione e del fenomeno dell'aumento dell'aspettativa di vita. In caso di povertà, sono previsti una pensione sociale, un salario minimo e un'integrazione salariale di quattordici mensilità. In caso di disabilità e incapacità totale, viene concessa un'indennità di accompagnamento. Tuttavia, nessuno si preoccupa di sapere se la persona bisognosa di assistenza riceve cure adeguate o se la rete familiare ha la capacità finanziaria di fornirle <sup>104</sup>.

---

<sup>103</sup> Saraceno C., *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in Polis, n. 2, 2003, pp. 199-228.

<sup>104</sup> Saraceno C., *L'equivoco della famiglia*, in Laterza, 2017.

## Cap. 4 Gli aspetti psicologici in tema di conciliazione cura-lavoro

Dalla letteratura emerge una nuova immagine paterna, più amorevole e premurosa rispetto a quella tradizionale, considerata rigida e autoritaria. Nonostante ciò, l'identità paterna è ancora legata all'idea del capofamiglia, in quanto il confronto con le generazioni precedenti è fondamentale per definire l'identità paterna. In ritardo, l'interesse per la paternità ha interessato anche il contesto italiano <sup>105</sup>. In vari contesti, il termine nuovi padri è ampiamente utilizzato per riferirsi ai recenti dibattiti sul coinvolgimento dei padri nella cura dei bambini. Mentre il coinvolgimento dei padri si concentra ancora su attività meno gravose, attività ludiche e situazioni di bisogno, i padri italiani tendono a essere maggiormente coinvolti nella cura dei figli, tanto che sembra emergere una figura paterna meno autoritaria e più coinvolta emotivamente nella relazione genitore-figlio rispetto al passato. In sostanza, le asimmetrie di genere persistono, ma i segni di una trasformazione in corso sono innegabili e questo processo può essere visto nel contesto europeo <sup>106</sup>.

### 4.1 Dall'autorità all'autorevolezza

Per quanto possa sembrare paradossale, il ruolo del padre è un ruolo familiare debole proprio perché è stato a lungo codificato e legittimato soprattutto come ruolo sociale

---

<sup>105</sup> Bosoni M.L., *La paternità oggi tra processi di rinnovamento e continuità. Una riflessione sull'Italia*, in *Padri che conciliano*, Quaderno 1, Fondazione Marco Vigorelli, Roma, 2018, pp. 17-27.

<sup>106</sup> Poggio B., *Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole*, in *Sociologia del lavoro*, n. 3, 2010, pp. 1-13.

istituzionalmente e giuridicamente più forte del ruolo della madre. Proprio perché alla madre è stato affidato un accesso illimitato alle cure e all'affetto, al padre sembra essere lasciata solo l'autorità. Il primo grande cambiamento riguarda il fatto che l'accesso alla paternità oggi è chiaramente mediato dalla libertà della donna, cioè dal consenso. Il secondo cambiamento riguarda l'importanza della relazione di cura, particolarmente evidente nei giovani padri con mogli che lavorano e figli piccoli. Diversi studi dimostrano che, da un gruppo all'altro, i padri sono coinvolti nella cura dei bambini piccoli, anche se molto lentamente, e che la divisione domestica del lavoro tra uomini e donne, padri e madri, è meno pronunciata nella cura dei bambini che in tutti gli altri aspetti del lavoro domestico, soprattutto se anche le madri lavorano <sup>107</sup>. A partire dalla fine degli anni Settanta, i media hanno iniziato a proporre nuovi modelli di paternità. Si parla sempre più spesso di nuovi padri e questa categoria arriva a comprendere uomini che superano i confini e che, insieme alle loro compagne, si occupano delle faccende domestiche e dei figli. Questa novità coincide con una nuova paternità incentrata su relazioni padre-bambino autonome e una riscoperta delle capacità di cura paterne, al di là del ruolo di sostegno alla partner nel primo periodo dopo il parto. Ciò si spiega con la diminuzione del divario medio di età tra le coppie sposate e l'età del primo matrimonio, e con la conseguente diminuzione del divario di età tra genitori e figli. In Italia, la partecipazione dei padri alle attività di cura è più elevata tra i residenti delle regioni centrali e settentrionali. Per quanto riguarda l'occupazione, sono più numerosi gli impiegati, gli insegnanti e i quadri, forse perché queste attività prevedono orari di lavoro più compatibili con le attività di cura, non solo per le donne ma anche per gli uomini. In termini di livello di istruzione, i padri sono più attivi quando entrambi i coniugi hanno un livello di istruzione elevato. Anche l'età è un fattore, e si può dedurre che i padri più giovani,

---

<sup>107</sup> Saraceno C., *L'equivoco della famiglia*, Laterza, 2017.

creciuti in un'epoca in cui i ruoli tradizionali sono stati messi in discussione, sono più attivi nella cura dei figli, più aperti a una gestione alternativa dei compiti domestici e più consapevoli dell'importanza del loro ruolo nello sviluppo dei figli. È stato inoltre rilevato che le occupazioni specifiche dei padri e gli orari di lavoro più brevi hanno reso più facile per loro conciliare figli e lavoro. In altre parole, il nuovo padre si trova soprattutto tra coloro che non sono orientati alla carriera. Mettendo in secondo piano la loro vita professionale, dedicano più tempo alla vita familiare e partecipano attivamente alle attività di gioco e di svago dei figli. Tuttavia, i dati sul coinvolgimento maschile mostrano che, anche con il maggior coinvolgimento dei padri, l'aumento del tempo dedicato alla famiglia è ridotto rispetto a quello delle madri. Inoltre, per quanto riguarda le cure necessarie, ma più gravose e meno soddisfacenti, possiamo notare che il tempo dedicato dagli uomini alle attività ricreative e di svago, è significativamente superiore a quello dedicato alla socializzazione. La cura vera e propria è quindi responsabilità della madre. Tuttavia, i dati mostrano un lento miglioramento e un aumento dei minuti dedicati dagli uomini alla cura. Anche in questo caso, il ruolo del padre è secondo solo a quello della madre. Sebbene i principali risultati degli studi, per loro natura, non possano essere generalizzati, ma costituiscano piuttosto l'agenda per le ricerche future, emerge un'importante consapevolezza da parte dei padri intervistati del loro ruolo nel contribuire alla creazione e al mantenimento dell'equilibrio familiare, in particolare per quanto riguarda l'organizzazione del tempo. La situazione economica, la zona di residenza, la disponibilità di servizi per l'infanzia, la flessibilità del lavoro e la capacità di multitasking degli individui, in particolare degli uomini che pongono maggiore enfasi sui lavori domestici, sulla cura dei figli e sullo scambio di responsabilità e ruoli genitoriali, sembrano favorire un modello di equilibrio più riuscito e sereno e un percorso più facile. Tuttavia, anche se la situazione peggiora in ognuno degli aspetti sopra citati, se almeno

in parte supportata dal coinvolgimento attivo del padre, gli aggiustamenti, seppur dolorosi, sembrano ancora possibili <sup>108</sup>. A partire dagli anni Ottanta, si è assistito a un crescente interesse da parte dei sociologi nei confronti del cambiamento dell'immagine e dell'identità dei padri, e negli anni Novanta la ricerca sociologica sulla paternità si è sviluppata nei Paesi europei. L'interesse degli studiosi deriva da significativi cambiamenti sociali che hanno interessato o influenzato anche l'immagine dei padri e il modo in cui i padri si percepiscono e si comportano. L'immagine tradizionale del padre come unico detentore dell'autorità e delle relazioni sociali si basava sulla dicotomia tra pubblico e privato, pubblicamente uomo e privatamente donna, ma questa dicotomia non ha più ragione di esistere nella società odierna. Il movimento femminista, l'aumento della scolarizzazione, la maggiore presenza nella vita sociale e nel mercato del lavoro e anche dopo il parto stanno rompendo il tradizionale isolamento delle donne e le portano a uscire dalla sfera privata per assumere ruoli pubblici. Questo cambiamento nella situazione delle donne dovrebbe portare, e in parte porta, a un maggiore coinvolgimento degli uomini nella sfera privata e nel mondo affettivo, che a sua volta porta a un cambiamento nel ruolo dei genitori in termini di maggiore intercambiabilità dei ruoli di madre e padre. Tuttavia, questi cambiamenti, come molti studi hanno dimostrato, avvengono a livello simbolico e culturale piuttosto che a livello di esperienza concreta. Le ultime ricerche sociologiche suggeriscono che la maternità e la paternità non sono più ruoli rigidi, differenziati e immutabili, ma identità dinamiche, socialmente costruite, che vengono costantemente plasmate e rimodellate attraverso le interazioni e le negoziazioni tra gli altri, soprattutto tra le coppie <sup>109</sup>. Oggi il ruolo dei genitori è diventato, per utilizzare l'aggettivo di Bauman

---

<sup>108</sup> Rossi G., *Funamboli senza rete. La conciliazione dal punto di vista dei padri*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2014, pp. 57-80.

<sup>109</sup> Zanatta A.L., *Il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli*, in *Polis*, n. 3, 1999, pp. 469-486.

<sup>110</sup>, fluido, più precario e intercambiabile. I padri sono le figure che più risentono delle profonde trasformazioni che hanno interessato la famiglia negli ultimi decenni, e questo processo può essere chiamato rivoluzione paterna: alla fine degli anni Sessanta, l'uomo ha scoperto che diventare padre ed essere padre sono due cose diverse. Da padre autoritario a padre autorevole, che possono sembrare sinonimi, il primo implica il potere esercitato dalla persona, mentre il secondo implica il rispetto e la fiducia nella persona. A causa del rapporto gerarchico verticale, alcuni giornalisti preferiscono chiamarlo mammo <sup>111</sup>. Questo termine è apparentemente simpatico, ma piuttosto svaluta la figura maschile, descrivendola ancora una volta come meno capace di paternità. Tuttavia, questo cambiamento non porta a una mancanza di autorità a causa della familiarità con i figli. I padri dovrebbero comunque mantenere un rapporto verticale, poiché la relazione diffusa tra padri e amici è ora vista come un conflitto positivo e costruttivo, con la scomparsa di divieti, restrizioni e conflitti generazionali. Alcuni autori associano il padre del futuro al termine recinto come qualcosa da proteggere, aggiungendo un limite come un recinto impedisce l'intrusione dall'esterno, ma limita la libertà verso l'esterno. Come conciliare queste due modalità è la vera sfida che attende oggi i nuovi padri <sup>112</sup>. Il graduale ingresso dei padri nel lavoro di cura è un fenomeno che dovrebbe essere incoraggiato. Affinché le madri riescano a conciliare il lavoro di cura con il lavoro di mercato e a riconoscere la legittimità del desiderio di molti padri di trascorrere più tempo con i figli, di sperimentare il potere relazionale che deriva dalla cura dei bambini piccoli e di sperimentare il potere

---

<sup>110</sup> Zygmunt Bauman è stato un sociologo e filosofo polacco. Conosciuto per la sua definizione di società liquida, definita come non in grado di conservare la propria forma. Ha analizzato l'instabilità del mondo contemporaneo, la caduta delle certezze e la precarizzazione delle relazioni umane.

<sup>111</sup> Fuochi G., Mencarini L., Solera C., *I padri coinvolti e i mariti egualitari: per scelta o per vincoli? Uno sguardo alle coppie italiane con figli piccoli*, in *International journal of gender studies*, n. 6, 2014, pp. 54-86.

<sup>112</sup> Quilici M., *Dall'autorità all'autorevolezza: una sfida per i padri di oggi*, in *Padri che conciliano*, Quaderno 1, Fondazione Marco Vigorelli, Roma, 2018, pp. 29-39.



che pone le basi per una relazione di cura che continua negli ultimi anni della crescita, è importante che ai padri e alle madri siano date pari opportunità in entrambe le direzioni<sup>113</sup>. Si possono distinguere tre approcci dei *men's studies*. La posizione essenzialista, secondo cui la mascolinità precede gli uomini e la cultura ed è il comportamento irreversibile di uomini e donne, costituito sulla base di una struttura di qualità e caratteristiche fondamentali e immutabili che costituiscono disposizioni e strutture di personalità; in particolare, il potere e la potenza sono elementi che caratterizzano la natura maschile e sono determinati da fattori biologici che definiscono l'identità maschile. La posizione pluralista, secondo cui il genere maschile non esiste in un'unica modalità, ma in diverse forme e modalità di espressione. La posizione post-strutturalista sostiene il valore della specificità e l'importanza di valorizzare la differenza. La stessa identità maschile è un concetto multidimensionale, aperto all'innovazione e in continua evoluzione. Pertanto, nel corso del tempo, emerge l'idea che la mascolinità non sia un'unica categoria e che esistano diversi modi di esprimerla e vengono discusse diverse forme della mascolinità stessa<sup>114</sup>. L'attenzione si concentra sulla comprensione delle relazioni di genere all'interno di un determinato sistema sociale, sia a livello macro che micro. Sono quindi di interesse la trasformazione e la crisi delle mascolinità, ad esempio lo studio delle condizioni di lavoro e il fenomeno della disoccupazione, il declino dell'autorità maschile nella sfera domestica, la paternità e le sue sfide, la dimensione fisica e le politiche di pari opportunità. Nella società contemporanea, l'idea di una rigida distinzione tra maschile e femminile sembra scomparire e i due aspetti sono sempre più intrecciati e si influenzano reciprocamente. Anche l'idea delle differenze e delle asimmetrie uomo-donna è al centro delle riflessioni sul genere. La maggior parte delle

---

<sup>113</sup> Saraceno C., *L'equivoco della famiglia*, Laterza, 2017.

<sup>114</sup> Bosoni M.L., *Uomini, paternità e lavoro: la questione della conciliazione dal punto di vista maschile*, in *Sociologia e politiche sociali*, n. 3, 2011, pp. 63-86.

speculazioni teoriche parte da dati biologici, la differenza più evidente è quella fisica tra uomini e donne, e descrive queste differenze in vari aspetti della vita sociale, come gli atteggiamenti, la capacità di esprimere emozioni, le capacità genitoriali e le tendenze lavorative. Nelle varie riconfigurazioni dei concetti di genere, il dato biologico stesso non è più visto come un elemento fisso e immutabile, ma il corpo e la corporeità diventano entità socialmente mediate, si pensi, ad esempio, alle molteplici immagini di corpi maschili e femminili prodotte dai circuiti mediatici <sup>115</sup>. La paternità, come altre pratiche della vita sociale contemporanea, comporta un impegno in una prospettiva ricorsiva. Il ruolo di genitore non è più visto come naturale ed è abitualmente soggetto ad analisi e riflessione critica. I cambiamenti nelle condizioni sociali della genitorialità fanno sì che i modelli ereditati non siano più adeguati e che siano necessari nuovi modelli. Secondo la definizione generale di buon caregiver, la responsabilità principale dell'uomo è il lavoro e la casa è di secondaria importanza. Per sottolineare questa trasformazione con una chiara divisione delle responsabilità dei padri, la ricerca parla di padri produttivi, padri egualitari, padri attivamente coinvolti, padri responsabili, padri protettivi, nuovi padri e padri innovativi. Inoltre, l'uso di questi dispositivi linguistici dimostra quanto il lavoro di cura sia centrale nella definizione del soggetto di genere. Come cambia il rapporto con il lavoro di cura, cambia anche il soggetto. Il soggetto maschile, archetipo unico della specie umana, il soggetto superiore, il soggetto che rappresenta un cittadino autonomo e indipendente e che in virtù del suo status è in grado di separare ragione e istinto, mente e corpo, non può essere coinvolto nel lavoro di cura. Inoltre, come già osservato in precedenza, i padri italiani che sono attivamente coinvolti nei dettagli quotidiani della cura dei figli non hanno un termine per descriversi e usano il termine ibrido mammo.

---

<sup>115</sup> Bosoni M.L., *Paternalità e conciliazione famiglia-lavoro*, in *Sociologia e politiche sociali*, n. 2, 2013, pp. 181-190.

Come sottolinea Chiara Saraceno <sup>116</sup>, questo termine rappresenta una sorta di fallimento della paternità ideale, sia come sostituto della figura della realtà, sia in gran parte non influenzato dalla crescente attenzione all'importanza della relazione padre-figlio. La ricerca contemporanea riflette chiaramente le condizioni di vita attuali. I giovani che fanno le prime esperienze di paternità trovano i loro padri oscillanti tra l'accettazione e il rifiuto del loro comportamento. I padri più tradizionali vedono nella figura paterna un modello che giustifica il loro orientamento a guadagnare reddito e status e il loro conseguente ridotto coinvolgimento nel lavoro di cura. Il posizionamento delle generazioni passate di padri come assenti, parziali o distanti induce i padri contemporanei a cambiare e a voler esserci. In generale, molti padri insoddisfatti della marginalità relazionale non hanno un'eredità positiva da cui partire. Coloro che vogliono allontanarsi dall'essere semplici tutori, cioè coloro che intendono il loro ruolo paterno solo in termini di capacità di creare risorse economiche per i loro figli, di dare loro uno status sociale e un nome, di trasmettere loro conoscenze sul mondo e sulla loro esistenza in esso, sono costretti ad abbandonare un insieme di norme che riproducono simbolicamente la specificità di genere. Devono quindi prendere le distanze dal padre biologico, che spesso simboleggia perfettamente la mascolinità. Il padre biologico è una mascolinità che costruisce la propria presenza nelle relazioni familiari attraverso la sua assenza fisica e il suo distacco quotidiano. Questa presa di distanza da un passato immutabile è una caratteristica del conflitto intergenerazionale e della riflessività biografica del padre che non si accontenta di un'esistenza sfocata e periferica, anche se un dialogo realistico e quotidiano non è impossibile. Al centro della paternità si trova la costruzione dell'identità e del ruolo attraverso le piccole condizioni permanenti della vita quotidiana. Comprendere e praticare il tessuto costruito della paternità non significa solo

---

<sup>116</sup> Chiara Saraceno è una delle sociologhe italiane più importanti. Nota per i suoi studi sulla famiglia, sulla questione femminile, sulla povertà e sulle politiche sociali.

intraprendere un nuovo percorso relazionale con i figli, ma soprattutto mettersi in discussione come uomo, riflettere criticamente sulle mascolinità apprese e costruite e scoprire il valore della cura. Questo significa andare oltre la socialità della negazione ed esplorare il contributo dell'agency maschile nel processo trasformativo del lavoro riproduttivo. La relazione con il neonato può essere un luogo in cui si possono iniziare ad apprendere e praticare incarnazioni diverse. Il desiderio di relazionarsi con il proprio figlio può essere un fattore che spinge alcuni uomini verso pratiche di mascolinità più avvolgenti <sup>117</sup>.

#### 4.2 Il paradosso del “non uso delle misure di conciliazione”

Negli ultimi anni, differenti studi si sono concentrati sul tema del benessere occupazionale e istituzionale, reinterpretandolo in relazione al welfare pubblico e in una prospettiva più ampia alla luce della crisi economica e dei cambiamenti giuridici, demografici e sociali. Recenti analisi hanno messo in luce, in una prospettiva comparata, le dinamiche del benessere occupazionale in termini di disuguaglianze sociali tra datori di lavoro e no, nonché le ragioni per cui il benessere occupazionale è meno sviluppato nei Paesi del Sud Europa rispetto a quelli del Nord. In Italia, le politiche familiari pubbliche e private e il tema della conciliazione famiglia-lavoro continuano a basarsi sul modello della famiglia maschile, con un welfare familiare che pone l'accento soprattutto sulla componente femminile. Infatti, le problematiche di conciliazione riguardano soprattutto le lavoratrici,

---

<sup>117</sup> Magaraggia S., *Di certo mio figlio non lo educo allo stesso modo dei miei. Relazioni intergenerazionali e trasformazioni dei desideri paterni*, in Studi culturali, n. 2, 2013, pp. 189-210.

il cui benessere e la cui qualità di vita possono essere compromessi dalla mancanza di adeguati servizi di supporto, che possono indurle ad abbandonare la carriera e il lavoro o a mettere in conflitto le due sfere. Il quadro complessivo che emerge dall'indagine conferma che il campione non solo è tutelato dal contratto, ma ha anche un atteggiamento generalmente favorevole nei confronti del welfare istituzionale, soprattutto dei suoi elementi amministrativi. La tendenza a favorire il welfare aziendale dovrebbe portare a un maggiore utilizzo degli strumenti di conciliazione, soprattutto per i lavoratori esposti ai cosiddetti nuovi rischi sociali. L'aspettativa è che i lavoratori con carichi familiari mostrino una sensibilità positiva all'uso degli strumenti di conciliazione e negativa al loro mancato utilizzo. Inoltre, ipotizzando che i lavoratori con carichi familiari siano più interessati a utilizzare i servizi di assistenza sociale, ci si aspetterebbe anche di trovare una sensibilità negativa al mancato riconoscimento dei servizi offerti, dovuta a una maggiore ricerca di informazioni. D'altro canto, i risultati confermano ancora una volta il paradosso del non utilizzo, ovvero la mancata corrispondenza tra le esigenze dei lavoratori e l'utilizzo delle misure abitative offerte dalle aziende. Soprattutto per quanto riguarda il part-time, la banca del tempo e il telelavoro, circa il 60% ha dichiarato di non utilizzarli, si registra un consistente rifiuto e persino una sensazione di non utilizzo attivo, in linea con la teoria ideale del lavoratore e del sistema di dedizione al lavoro. I risultati relativi al livello di conoscenza dei programmi di assistenza sociale dell'azienda sono molto interessanti. La probabilità che i dipendenti non siano a conoscenza di queste misure o pensino che non siano offerte va dal 77,3% per il sostegno alle spese di assistenza familiare al 20,7% per la flessibilità oraria. Questo dato è molto importante per spiegare il paradosso del non utilizzo, in quanto una parte significativa del mancato utilizzo dei servizi si spiega con la mancanza di informazioni piuttosto che con una scelta

consapevole <sup>118</sup>. Secondo i pochi dati emersi da una piccola indagine qualitativa condotta tra i padri, sembra che questi ultimi non sfruttino queste opportunità non solo per motivi economici, ma anche per ragioni legate alla visione tradizionale della divisione del lavoro in relazione ai ruoli di genere. Tra questi, l'attaccamento del bambino piccolo alla madre, le capacità di cura della madre e la convinzione che la presenza del padre non sia necessaria nei primi anni di vita del bambino. Il desiderio di essere coinvolti emotivamente con il bambino fin dai primi mesi è raramente riscontrato nei padri. L'investimento nelle attività professionali sembra essere prioritario rispetto all'investimento nel ruolo paterno. Alla luce dei risultati dell'indagine, quindi, non sembrano esserci basi concrete per un ragionevole ottimismo sul fatto che la divisione del lavoro all'interno della famiglia e il cambiamento dei ruoli genitoriali si modifichino più o meno rapidamente nel nostro Paese. L'incoraggiamento politico in questa direzione, che l'Unione Europea sta dando da tempo agli Stati membri, sembra aver sortito pochi effetti, almeno in Italia <sup>119</sup>. La letteratura presenta due declinazioni della politica europea, la promozione del modello del lavoratore adulto e la garanzia del diritto al tempo di cura, perché servono a ricostruire il contesto in cui si formano le politiche di congedo parentale e a comprendere la logica di riconciliazione che anima i congedi parentali. Se è vero che quest'ultimo riflette una visione della conciliazione come diritto dei genitori al tempo di cura, è anche vero che il modello del lavoratore adulto, che viene assunto come neutro rispetto al genere e implicitamente sminuisce la cura, crea in realtà una base culturale che definisce il modo in cui l'uso del congedo e le politiche su questo tema declinano in molti

---

<sup>118</sup> Viganò F., Lallo C., *Il paradosso del non uso delle misure di conciliazione famiglia-lavoro. Uno studio empirico italiano*, in Polis, n. 2, 2020, pp. 363-390.

<sup>119</sup> Zanatta A.L., *Il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli*, in Polis, n. 3, 1999, pp. 469-486.

Paesi <sup>120</sup>. L'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri è di particolare interesse per la ricerca. In questo contesto, diversi studi hanno dimostrato che, anche nei Paesi con politiche di congedo neutrali dal punto di vista del genere, molti padri prendono solo periodi di congedo molto brevi, mentre i congedi più lunghi, come i congedi parentali, vengono presi in considerazione soprattutto dalle madri. L'utilizzo dei congedi da parte dei padri sembra essere fortemente correlato alla partecipazione delle madri al mercato del lavoro. Anche l'organizzazione e la cultura del luogo di lavoro hanno spesso un impatto negativo sull'utilizzo del congedo da parte dei padri. Questo perché l'ambiente di lavoro spesso stabilisce l'immagine dell'uomo come unico o principale capofamiglia. Contrariamente ai risultati di altri studi e all'ipotesi iniziale di ricerca, l'età e il livello di istruzione non sembrano essere significativamente correlati a un atteggiamento positivo nei confronti del congedo, anche se i diplomati sono leggermente più positivi. La variabile che sembra avere la maggiore influenza su questa volontà, con una correlazione altamente significativa dal punto di vista statistico, è la classe sociale, misurata in base allo status occupazionale. I padri della classe media impiegatizia, il 53,3% degli uomini, sono i più disponibili, mentre nelle altre professioni la percentuale è molto più bassa o inferiore, ovvero, 42,2% dei dirigenti, 34,0% dei lavoratori autonomi e 35,8% degli operai. La disponibilità dei padri a prendere il congedo è influenzata non solo da fattori socio-economici come la classe, ma anche da orientamenti valoriali. Il desiderio di prendersi cura dei figli piccoli è molto più diffuso tra i padri che attribuiscono ai figli significati positivi, come maggiore felicità nella vita, soddisfazione coniugale, rispetto a quelli che attribuiscono significati negativi, come squilibrio nella vita quotidiana, costi economici, ostacoli alla carriera. Contrariamente a quanto affermato in merito al congedo, la maggioranza dei padri ha dichiarato che non vorrebbe lavorare a tempo parziale nei primi

---

<sup>120</sup> Cannito M., *Quando il congedo è maschile? Vincoli e opportunità nell'uso dei congedi parentali da parte dei padri in Italia*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 2, 2015, pp. 323-339.

anni di vita del bambino. Probabilmente, la durata di questa forma di lavoro è stata considerata eccessiva per molti padri, che temevano conseguenze economiche e professionali negative più che l'utilizzo del congedo parentale. Infatti, se si confrontano le ragioni per cui non si lavora a tempo parziale con quelle per cui non si usufruisce del congedo parentale, si nota un aumento significativo delle ragioni legate allo svantaggio economico e allo svantaggio di carriera. Tuttavia, le ragioni legate ai ruoli di genere, il 27,1% dei padri ritiene che le madri siano più adatte a prendersi cura dei bambini piccoli, sono ancora la maggioranza, anche se a un tasso inferiore. Le variabili più legate all'atteggiamento verso il part-time sono ancora quelle relative alla classe sociale e alla presenza di figli, anche se la relazione è leggermente meno significativa. In particolare, una percentuale significativa di padri, il 44,1%, è favorevole al part-time per vari motivi, quali la condivisione delle responsabilità domestiche con la moglie le relazioni affettive con i figli <sup>121</sup>.

---

<sup>121</sup> Zanatta A.L., *Il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli*, in Polis, n. 3, 1999, pp. 469-486.



## Cap. 5 La ricerca sperimentale

*Non riesco mai a capire perché in questo paese quando si parla di cali demografici tutti puntano lo sguardo verso le donne che vogliono far carriera. Per cui se non fanno figli sono delle egoiste. Salvo che, quando ti permetti di fare un figlio ti dicono: “Eh vabbè però è una tua scelta, non è che la devo pagare io”. Questo è un sistema che si aspetta che le donne lavorino come se non avessero figli e facessero figli come se non lavorassero.*

*Michela Murgia*

Dalla letteratura scientifica, ma anche dal dibattito pubblico sul tema, emerge come il tema della conciliazione tra vita e lavoro rappresenta un tema di grande attualità e una sfida per il futuro. Per questo motivo in chiusura di questo lavoro ho deciso di affrontare il tema della conciliazione con una parte di ricerca sperimentale. Al giorno d’oggi il tema delle disegualianze di genere rappresenta un fenomeno attuale. Nel campo lavorativo molte donne sono costrette ad interrompere la loro carriera alla nascita di un figlio, e anche quando vogliono rientrare nel mercato del lavoro, sono soggette a una pressione sociale che le costringe in ruoli tradizionali, nei quali il diritto al lavoro di una madre è legato spesso alla conseguente disponibilità a conciliare pienamente i compiti di cura. Nell’immaginario collettivo è ancora difficile concepire il padre come figura di attaccamento autorevole piuttosto che autoritaria e non può sfuggire all’aspettativa di essere un lavoratore sempre pronto a lavorare. L’interesse personale e la voglia di sperimentare l’intreccio e la complementarità di due discipline differenti, la psicologia e la sociologia, hanno portato all’elaborazione di un questionario somministrato per

appurare se le ipotesi che saranno esposte nel paragrafo successivo possano essere confermate oppure smentite.

### 5.1 Obiettivi ed ipotesi

Questa ricerca sperimentale ha degli obiettivi prefissati ben precisi. Constatate le differenze di genere ancora presenti al giorno d'oggi che impediscono una sana ed equilibrata conciliazione della cura familiare e degli obblighi lavorativi per una madre e per un padre. Provare che il livello di istruzione e l'età, che rappresentano le nuove generazioni, influiscono positivamente sulla consapevolezza e l'impegno, oltre che del lavoro retribuito, anche nei confronti del lavoro domestico e della cura dei figli. Accertare che la divisione dei ruoli paritaria ed equa non è sempre presente, in quanto sono spesso lasciate tutte le responsabilità della famiglia a carico della donna. Appurare che decidere di avere un figlio è un problema per la carriera di una donna, per questo molte donne decidono di posticipare una gravidanza, a scapito della loro persona. Verificare che l'idea ancora impressa di uomo e padre come figura autoritaria e come capofamiglia, incide sulla cura, più o meno significativa, dei figli. Infine, riconoscere che il paradosso del non uso delle misure di conciliazione, come il congedo parentale, è spiegato dalla mancanza di informazione e dallo scoraggiamento da parte dei datori di lavoro. Attraverso la predisposizione e la somministrazione del questionario, si vuole verificare se il livello di istruzione e di età possano incidere sul livello di conciliazione della cura familiare e degli obblighi lavorativi. Dalla letteratura emerge come, in termini di livello di istruzione, i padri sono più attivi quando entrambi i coniugi hanno un livello di istruzione più elevato.

Anche l'età è un fattore che incide, i padri più giovani, cresciuti in un'epoca in cui i ruoli tradizionali sono stati messi in discussione, sono più propensi alla cura dei figli, più aperti a una gestione alternativa dei compiti domestici e più consapevoli dell'importanza del loro ruolo nello sviluppo dei figli. Le differenze di genere non sono ancora state sconfitte nonostante il superamento della concezione del modello *male breadwinner*. Conciliare vita familiare e lavoro è una sfida per le donne, soprattutto in Italia, dove circa il 25% deve interrompere il lavoro per motivi familiari. I salari delle donne che occupano posizioni elevate e delle donne con figli è inferiore del 10% a parità di istruzione ed esperienza. La divisione dei ruoli paritaria ed equa non è sempre presente, la segregazione verticale è ancora discutibile in quanto le donne hanno avuto e hanno difficoltà a raggiungere i livelli più elevati delle diverse organizzazioni. Uno studio del 2012 ha mostrato che il 18,1% delle madri e il 5,8% dei padri ha dichiarato di aver ridotto l'orario di lavoro, mentre l'8,6% delle madri e l'1,3% dei padri ha smesso di lavorare per questo motivo. Per una donna, avere figli può essere un problema per la sua carriera. L'opzione di rimandare la maternità è una scelta razionale finalizzata alla sicurezza del proprio posto di lavoro, le donne preferiscono diventare madri quando la loro situazione economica migliora e si stabilizza. Mentre i livelli salariali diminuiscono dopo la nascita di un figlio, le donne senza figli mostrano un percorso di crescita del reddito più stabile. L'idea di uomo e di padre può condizionare la cura dei figli. Gli uomini sono sempre più presenti nel lavoro di cura dei bambini, anche se, può accadere che non riescono a farlo a causa della percezione di non poter sfuggire all'aspettativa, ad esempio, del proprio datore di lavoro. La maternità è sempre stata al centro dell'attenzione, a differenza della paternità che è stata a lungo messa in secondo piano. Il lavoro a tempo parziale, ad esempio, è considerato adeguato alle donne e madri che lavorano, i padri tendono a dare una risposta negativa o neutra in quanto non riescono a vederlo compatibile con le loro responsabilità

professionali. Un altro aspetto è il confronto con le generazioni precedenti che vedono l'identità paterna ancora legata all'idea di capofamiglia. Quando ci si distacca da questa ideologia, si va incontro a quello che i giornalisti hanno definito "mammo", termine che svaluta la figura maschile, descrivendola come incapace rispetto alla madre. Nonostante ciò, nel corso del tempo, emerge l'idea che la mascolinità non sia un'unica categoria possibile e che esistano diversi modi per esprimerla. Infine, le motivazioni per la mancata richiesta del congedo parentale potrebbero essere la mancanza di informazione o lo scoraggiamento da parte dei datori di lavoro. In Italia, nel 2006 solo il 4% dei padri hanno usufruito del congedo parentale, nel 2009, 24.000 padri lo hanno sfruttato a fronte di oltre 253.000 madri, nel 2012 è stato approvato un decreto ministeriale che concede ai neopadri un giorno di congedo obbligatorio che, però, richiede alle madri di rinunciare a due giorni del loro congedo di maternità; sembra che siano state proposte delle soluzioni simboliche, ma con scarsi risultati. Appare importante la scarsa conoscenza della legge sul congedo parentale, secondo l'Istat, un padre su dieci ha dichiarato di non sapere nemmeno dell'esistenza del congedo parentale. La probabilità che i dipendenti non siano a conoscenza delle misure di conciliazione va dal 77,3% per il sostegno alle spese di assistenza familiare al 20,7% per la flessibilità oraria. Questo dato fa capire come il non utilizzo delle misure di conciliazione non riguarda una scelta consapevole ma è spiegata dalla mancanza di informazioni. Particolarmente significativo è l'impatto della cultura aziendale, che spesso scoraggia i padri dall'usufruire del congedo. Inoltre, non bisogna dimenticare di considerare che nel settore pubblico il rischio di conseguenze negative a seguito del congedo parentale è considerato più basso rispetto al settore privato. L'ambiente lavorativo, spesso, stabilisce l'immagine dell'uomo come unico o principale capofamiglia. Allo stesso tempo, il 27,1% degli uomini stessi ritiene che le madri siano più adatte a prendersi cura dei bambini piccoli.

## 5.2 Metodo e partecipanti

Per questa ricerca sperimentale è stato predisposto un questionario a partire dalla consultazione di alcune ricerche sul tema <sup>122</sup>. È composto da quarantacinque item ed è suddiviso in quattro sezioni. Nella prima sezione introduttiva vengono indagati i dati anagrafici dei partecipanti attraverso quesiti a risposta multipla, quali il genere, l'età, il titolo di studio e lo stato civile, la condizione occupazionale. Nella seconda sezione si vuole investigare la condizione familiare attraverso quesiti a risposta multipla sui figli ed eventuali anziani presenti nel nucleo familiare convivente. Nella terza sezione viene studiata la condizione lavorativa dei partecipanti attraverso quesiti a risposta multipla e scale Likert con punteggi da 1 a 4 sulla soddisfazione lavorativa e sullo stipendio percepito, in particolare facendo riferimento alla scelta di avere un lavoro part-time per la cura dei figli o mantenere un contratto a tempo pieno. Nella quarta e ultima sezione si vuole verificare come la conciliazione cura-lavoro è percepita dai partecipanti, come e quanto quest'ultimi si occupano del proprio lavoro e della famiglia, se conoscono e hanno utilizzato le diverse misure di conciliazione, se per una donna è difficile avere una carriera nonostante voglia avere una famiglia e come viene concepita la conciliazione con la condizione di maternità o paternità; in questa sezione si possono trovare quesiti a risposta multipla e domande a risposta aperta per indagare la percezione della conciliazione e quali sono gli elementi, che eventualmente, la ostacolano nell'ambito lavorativo. Il questionario è stato diffuso tramite il passa parola di conoscenti, parenti e amici, la

---

<sup>122</sup> Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, Istat, 2004.  
La Conciliazione Famiglia Lavoro, Università di Genova, 2022.

pubblicazione nei vari social network, come Facebook e Instagram, sono stati raggiunti 150 partecipanti, dei quali 114 femmine e 36 maschi con dei requisiti specifici che saranno esposti qui di seguito.

### Genere

	N	%
Femmina	114	76%
Maschio	36	24%

Il campione comprende uomini e donne di età compresa tra i 30 e i 50 anni con figli.

### Età

	N	%
Da 30 a 35 anni	26	17,3%
Da 36 a 40 anni	36	24%
Da 41 a 45 anni	33	22%
Da 46 a 50 anni	55	36,7%

È importante sottolineare, oltre al genere e all'età, il titolo di studio dei partecipanti perché, come si è potuto osservare nella letteratura, può incidere sulla concezione e sulla consapevolezza della conciliazione cura-lavoro nella vita quotidiana.

### Titolo di studio

	N	%
Licenza media	24	16%
Diploma scuola superiore	88	58,7%
Laurea triennale	14	9,3%
Laurea magistrale	18	12%
Master/Dottorato ricerca/Specializzazione	di 6	4%

Inoltre, è necessario enfatizzare e concentrare l'attenzione sulla questione dell'utilizzo del contratto di lavoro part-time. In questo caso si possono trovare quarantacinque partecipanti che lo utilizzano e quarantuno di questi per la cura dei figli.

### Contratto

	N	%
A tempo determinato parziale (part-time)	5	3,3%
A tempo determinato pieno	8	5,3%

A tempo parziale (part-time)	40	26,7%
A tempo indeterminato pieno	97	64,7%

Per quanto concerne gli elementi che ostacolano la conciliazione nell’ambito del lavoro, è utile evidenziare alcune motivazioni che i partecipanti hanno sottolineato durante la compilazione del questionario. Di seguito, ne verranno citate alcune. “Al datore di lavoro non importa degli impegni personali dei dipendenti, ma interessa principalmente la produzione”. “La pretesa di chiedere sempre e non concedere nulla, nemmeno se si ha da fare con la famiglia”. “Mancanza di personale sufficiente a coprire i turni, mancanza di rispetto della dignità dei lavoratori”. “Spesso siamo soggetti a trasferimenti in altre filiali lontane dall’abitazione senza considerare le esigenze familiari”. Da queste affermazioni dei partecipanti, è possibile dedurre e notare come la maggioranza di quest’ultimi abbia dichiarato di non aver mai richiesto e sfruttato il congedo parentale, una delle misure di conciliazione cura-lavoro.

### Congedo parentale

	N	%
No	87	58%
Sì	63	42%

Infine, è stato chiesto ai partecipanti di dare una propria definizione, con una parola o un



aggettivo, del termine conciliazione. I vocaboli più utilizzati, come può osservare dal grafico a nuvola di parole, sono aiuto, disponibilità, tempo, difficile e faticosa. Bisognerebbe concentrare l’attenzione anche su parole che sono

state usate meno frequentemente ma che risultano significative e rendono l’idea della percezione della difficoltà che riguarda la conciliazione cura-lavoro, come Superman,

acrobazie, estenuante, utopia, miscela e frenesia. Lo studio preso in considerazione viene definito studio trasversale, in quanto concerne in una valutazione di diversi partecipanti con differenti caratteristiche in un preciso momento temporale in cui si è compiuto il rilevamento. Il questionario è stato predisposto per analizzare quanto le differenze di genere siano ancora presenti al giorno d'oggi nell'ambito del lavoro e della cura familiare e per esaminare se il mancato utilizzo delle misure di conciliazione, come il congedo parentale, possa essere confermato come espone la letteratura per motivi dovuti al proprio datore di lavoro o alla disinformazione dei partecipanti. Il campionamento in questione viene definito non probabilistico, in quanto non si è a conoscenza a priori della probabilità che ha ogni dato individuo della popolazione di comparire nel campione. In particolare, si tratta di un campionamento non probabilistico di convenienza, in quanto i partecipanti sono considerati convenientemente disponibili.

### 5.3 Analisi dei dati

I dati raccolti per la ricerca sperimentale sono stati reperiti dal questionario predisposto all'inizio della ricerca stessa. Una volta raggiunto il campione stabilito in partenza, i dati sono stati trasferiti su Excel per iniziare il controllo delle risposte compilate dai partecipanti e ispezionare le eventuali risposte nulle, che, in questo preciso caso, sono state nove. Terminato questo primo momento di verifica, i dati sono stati trasferiti sul software di analisi statistica avanzata *Statistical Package for Social Science*. In questa seconda parte di analisi, inizialmente, bisogna collocarsi nella sezione vista variabile dove si sono potute osservare le variabili sistemate e disposte dal software stesso. Qui si sono



potuti modificare i titoli delle etichette delle variabili per generare in seguito le tabelle in maniera più ordinata e si è potuto compiere un secondo controllo alle scale di misura attribuite dal software ad ogni singola variabile. Spostandosi poi nella sezione vista dati è stato possibile iniziare a entrare nel vivo del software per procedere alle analisi in maniera concreta. Procedendo nella sezione analizza, si sono potuti trovare i comandi per le statistiche descrittive. In primo luogo, si sono analizzate le frequenze e le statistiche descrittive per lavorare sulle singole variabili. Successivamente, tramite le tabelle di contingenza, si sono potute studiare le correlazioni tra due variabili. Questo processo ha visto come protagoniste le variabili prese in considerazione anche dalla letteratura precedente, per cercare di confermare i risultati ottenuti finora oppure smentirli. La prima variabile fondamentale che è stata presa in esame è quella del genere. Tramite questa variabile si è potuta studiare la correlazione con altre variabili, per verificare quanto le differenze di genere possano ancora essere presenti al giorno d'oggi nell'ambito lavorativo e della cura familiare. Inizialmente, la variabile genere è stata correlata con l'età per capire quante femmine e maschi sono presenti nella ricerca e le percentuali della loro età, perché, come evince nella letteratura i giovani sono più propensi ad essere presenti nella cura familiare. Poi si è passati al titolo di studio, perché, anche in questo caso, le persone più istruite hanno una visione della situazione differente dalle persone con meno istruzione. Importante sottolineare anche il tempo settimanale dedicato da ciascun genitore ai propri figli. Si è prestata poi attenzione alla tipologia di contratto che le persone scelgono o sono obbligate a scegliere per conciliare famiglia e lavoro, in particolar modo la scelta del part-time. La variabile genere è stata correlata anche alla variabile sulla richiesta del congedo parentale e a quella sul problema di avere una carriera per le donne nonostante decidano di essere madri. La seconda variabile presa in esame è stata quella dell'età. Questa variabile è stata correlata con quella dedicata al tempo

settimanale utilizzato per la cura dei propri figli, inoltre, alla questione della problematica della carriera e del volere dei figli nella propria vita. La terza variabile presa in considerazione è stata quella del titolo di studio, in quanto le persone più istruite dovrebbero dedicare più attenzione e più tempo alla cura dei figli e alle responsabilità familiari. Questa variabile è stata correlata con la variabile sulla richiesta del congedo parentale e quella sulla problematica di conciliare una carriera lavorativa e una famiglia per una donna che vuole essere madre. La quarta variabile presa in esame è quella sulla conoscenza del congedo parentale che è stata correlata con quella sulla richiesta del congedo parentale stesso, per capire se il mancato utilizzo delle misure di conciliazione possa riguardare una questione di disinformazione dei partecipanti.

#### 5.4 Risultati

Dalla letteratura precedente, emerge che conciliare la vita familiare e la vita lavorativa è ancora una sfida per le donne, soprattutto in Italia, dove diverse donne sono costrette a interrompere il lavoro oppure a ridurre gli orari con una diminuzione del salario per motivazioni familiari. La maternità rende difficile la permanenza nel mercato del lavoro e diventa un ostacolo alla progressione della carriera, l'opzione di rimandare la maternità è una scelta razionale finalizzata alla sicurezza del proprio posto di lavoro, le donne preferiscono diventare madri quando la loro situazione economica migliora. In termini di livello di istruzione, i padri sono più presenti quando quest'ultimo è più elevato, anche l'età è un fattore importante, in quanto i padri più giovani sono più aperti a una gestione alternativa dei compiti domestici e sono più consapevoli della loro importanza nel ruolo

di padri. Questo perché l'essere un padre premuroso sembra essere entrata a far parte della nuova immagine maschile, anche se non sempre è possibile a causa dell'attuale percezione di non poter sfuggire all'immagine e all'aspettativa di essere dei lavoratori seri e sempre disponibili. Per quanto concerne la richiesta del congedo parentale, è importante l'impatto della cultura aziendale che spesso scoraggia i padri dal richiederlo, inoltre, è stata rilevata una scarsa conoscenza della legge stessa. Dai risultati della ricerca sperimentale è emerso come i partecipanti siano abbastanza equidistribuiti in base all'età, ma non in base al genere in quanto abbiamo un campione significativo di donne, a differenza degli uomini sul totale dei partecipanti.

### Genere \* Età

		Età									
		Da 30 a 35 anni		Da 36 a 40 anni		Da 41 a 45 anni		Da 46 a 50 anni		Totale	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Genere	Femmina	16	61,5%	28	77,8%	24	72,7%	46	83,6%	114	76%
	Maschio	10	38,5%	8	22,2%	9	27,3%	9	16,4%	36	24%
Totale		26	100%	36	100%	33	100%	55	100%	150	100%

Come è possibile notare nella tabella soprastante, è presente un numero significativo di partecipanti dai 46 ai 50 anni, seguono i partecipanti dai 36 ai 40 anni, poi dai 41 ai 45 anni, fino ad arrivare ad un numero limitato di persone dai 30 ai 35 anni. Per quanto riguarda il genere associato al titolo di studio, è possibile mettere in luce come le donne siano più istruite degli uomini, anche se solo sei partecipanti hanno un master o una specializzazione. Prevale il diploma di scuola superiore sia per le donne che per gli uomini. Successivamente verrà esposto se questo possa essere un problema o una situazione a favore rispetto alla questione della cura familiare.

### Genere \* Titolo di studio

	Titolo di studio											
	Licenza media		Diploma scuola superiore		Laurea triennale		Laurea magistrale		Master/Dottorato di ricerca/Speciализazione		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Genere Femmina	16	66,7%	71	80,7%	9	64,3%	14	77,8%	4	66,7%	114	76%
Maschio	8	33,3%	17	19,3%	5	35,7%	4	22,2%	2	33,3%	36	24%
Totale	24	100%	88	100%	14	100%	18	100%	6	100%	150	100%

Il genere incide anche sul tempo settimanale dedicato alla cura dei figli, sono molte di più le donne che dedicano molte più ore a questo impegno, come è possibile notare sono 72 le donne che dedicano più di sette ore alla cura dei figli oltre all'attività lavorativa, a differenza degli uomini che invece, nella maggioranza, ne dedica dalle quattro alle sei ore. Solo due donne e tre uomini non dedicano nemmeno un'ora del loro tempo per i figli. Bisogna ricordare, però, che si parla di 114 donne e di 36 uomini.

### Genere \* Figli

	Figli									
	0 ore		1-3 ore		4-6 ore		Più di 7 ore		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Genere Femmina	2	40%	11	64,7%	29	63%	72	87,8%	114	76%
Maschio	3	60%	6	35,3%	17	37%	10	12,2%	36	24%
Totale	5	100%	17	100%	46	100%	82	100%	150	100%

Per quel che attiene il contratto scelto oppure deciso per motivi familiari, si possono trovare 44 donne che hanno scelto la modalità part-time, principalmente per la cura dei figli e 1 uomo che ha preso la stessa decisione. La maggioranza dei partecipanti conferma di lavorare con un contratto a tempo indeterminato pieno, per la precisione, 65 donne e 32 uomini.

### Genere \* Contratto

	Contratto										
	A tempo determinato		A tempo parziale (part-time)		A tempo indeterminato		A tempo parziale (part-time)		A tempo indeterminato		Totale
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Genere Femmina	4	80%	5	62,5%	40	100%	65	67%	114	76%	
Maschio	1	20%	3	37,5%	0	0%	32	33%	36	24%	
Totale	5	100%	8	100%	40	100%	97	100%	150	100%	

Oltre alla riduzione delle ore nell'ambito lavorativo, è possibile osservare come siano le donne quelle che principalmente richiedono il congedo parentale, infatti, 56 donne e 7 uomini lo hanno richiesto o lo stanno utilizzando attualmente. Mentre, 58 donne e 29 uomini non lo hanno mai richiesto nella loro vita. È importante notare che, comunque, la maggior parte dei partecipanti hanno deciso di non utilizzare una delle misure di conciliazione cura-lavoro.

### Genere \* Congedo parentale richiesto

	Congedo parentale richiesto					
	No		Sì		Totale	
	N	%	N	%	N	%
Genere Femmina	58	66,7%	56	88,9%	114	76%
Maschio	29	33,3%	7	11,1%	36	24%
Totale	87	100%	63	100%	150	100%

Un ultimo aspetto rilevante che fa riferimento alla variabile del genere è il problema, per una donna che decide di diventare ed essere una madre, di avere una carriera lavorativa occupante posizioni di rilievo. Per 24 donne e 12 uomini, non è da considerare come un problema. Ma, per 90 donne e 24 uomini, al giorno d'oggi, si trova ancora questa

discriminazione di genere nell'ambito lavorativo, per cui, una donna che desidera diventare madre, dovrebbe interrompere la propria carriera lavorativa oppure non potrebbe ambire a impieghi di alto livello.

### Genere \* Problema figli e carriera

		Problema figli e carriera				Totale	
		No		Sì			
		N	%	N	%	N	%
Genere	Femmina	24	66,7%	90	78,9%	114	76%
	Maschio	12	33,3%	24	21,1%	36	24%
Totale		36	100%	114	100%	150	100%

Spostando l'attenzione dalla variabile del genere alla variabile dell'età, potrebbe essere di inganno il dato elevato di persone tra i 46 e i 50 anni che si occupano maggiormente dei figli rispetto ad un tempo stimato settimanalmente. Bisogna ricordare, però, che i partecipanti di quel range sono in numero maggiore rispetto ai partecipanti degli altri range di età. Nonostante ciò, è utile prestare attenzione a come la maggior parte dei partecipanti si occupi per più di sette ore alla settimana dei propri figli e solo una piccola percentuale non se ne occupi affatto.

### Età \* Figli

		Figli								Totale	
		0 ore		1-3 ore		4-6 ore		Più di 7 ore			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Età	Da 30 a 35 anni	0	0%	2	11,8%	11	23,9%	13	15,9%	26	17,3%
	Da 36 a 40 anni	0	0%	1	5,9%	13	28,3%	22	26,8%	36	24%
	Da 41 a 45 anni	2	40%	2	11,8%	8	17,4%	21	25,6%	33	22%
	Da 46 a 50 anni	3	60%	12	70,6%	14	30,4%	26	31,7%	55	36,7%
Totale		5	100%	17	100%	46	100%	82	100%	150	100%

Un altro risultato interessante riguarda la correlazione tra la variabile età e il problema per cui una donna può incontrare nella sua carriera nel caso volesse diventare madre. Su 150 partecipanti, 36 sostengono che l'aver un figlio non sia un problema per una donna e la sua carriera, mentre 114 partecipanti sostengono il contrario. Si nota una graduale consapevolezza della problematica con il passare degli anni dei partecipanti. Al contrario, non c'è una linearità per quanto riguarda l'età nei partecipanti che hanno risposto che non sia un problema.

#### **Età \* Problema figli e carriera**

		Problema figli e carriera				Totale	
		No		Sì		N	%
		N	%	N	%		
Età	Da 30 a 35 anni	4	11,1%	22	19,3%	26	17,3%
	Da 36 a 40 anni	11	30,6%	25	21,9%	36	24%
	Da 41 a 45 anni	7	19,4%	26	22,8%	33	22%
	Da 46 a 50 anni	14	38,9%	41	36%	55	36,7%
Totale		36	100%	114	100%	150	100%

Spostando l'attenzione alla variabile titolo di studio, si può osservare la correlazione con la variabile sulla richiesta del congedo parentale. Sono 87 i partecipanti che non richiedono il congedo parentale e 63 che invece lo hanno richiesto o lo stanno utilizzando. I partecipanti con una licenza media, per la maggior parte non lo hanno richiesto nella loro vita. Vale in ugual modo per i partecipanti con un diploma di scuola superiore, come, allo stesso modo per la laurea triennale. Al contrario, si trova una maggioranza di richieste per quanto concerne la laurea magistrale e una parità di risposte per il master e/o la specializzazione.

#### **Titolo di studio \* Congedo parentale richiesto**

		Congedo parentale richiesto				Totale	
		No		Sì			
		N	%	N	%	N	%
Titolo di studio	Licenza media	20	23%	4	6,3%	24	16%
	Diploma scuola superiore	50	57,5%	38	60,3%	88	58,7%
	Laurea triennale	10	11,5%	4	6,3%	14	9,3%
	Laurea magistrale	4	4,6%	14	22,2%	18	12%
	Master/Dottorato di ricerca/Specializzazione	3	3,4%	3	4,8%	6	4%
Totale		87	100%	63	100%	150	100%

Il problema di un'eventuale carriera per una donna che decide di avere un figlio è considerata una problematica reale attualmente indipendentemente dal titolo di studio dei partecipanti. La maggior parte dei partecipanti appartenenti ad ogni categoria di titolo di studio sostiene che questo è un problema effettivo.

#### **Titolo di studio \* Problema figli e carriera**

		Problema figli e carriera				Totale	
		No		Sì			
		N	%	N	%	N	%
Titolo di studio	Licenza media	10	27,8%	14	12,3%	24	16%
	Diploma scuola superiore	19	52,8%	69	60,5%	88	58,7%
	Laurea triennale	2	5,6%	12	10,5%	14	9,3%
	Laurea magistrale	4	11,1%	14	12,3%	18	12%
	Master/Dottorato di ricerca/Specializzazione	1	2,8%	5	4,4%	6	4%
Totale		36	100%	114	100%	150	100%

In riferimento al congedo parentale, 19 partecipanti confermano di utilizzarlo attualmente, 11 non lo conoscono, 24 lo utilizzano o lo hanno utilizzato per un breve



periodo e 96 lo conoscono ma non lo utilizzano attualmente. Dalla tabella sottostante si può ipotizzare che il problema del mancato utilizzo delle misure di conciliazione non riguardi una situazione di disinformazione, ma di un disincentivo da parte dei datori di lavoro, in quanto la maggior parte dei partecipanti è a conoscenza di questa misura di conciliazione cura-lavoro.

### Congedo parentale richiesto \* Congedo parentale

		Congedo parentale									
		Lo conosco ma non lo utilizzo		Lo utilizzo in modo occasionale		Non lo conosco		lo Sì e lo utilizzo		Totale	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Congedo parentale richiesto	No	74	77,1%	3	12,5%	10	90,9%	0	0%	87	58%
	Sì	22	22,9%	21	87,5%	1	9,1%	19	100%	63	42%
Totale		96	100%	24	100%	11	100%	19	100%	150	100%

## 5.5 Discussione

Dalla letteratura scientifica risulta evidente come, in termini di livello di istruzione, i padri sono più attivi quando entrambi i coniugi hanno un livello di istruzione più elevato. Nel caso di questa ricerca, essendo il questionario anonimo, non è possibile avere una risposta esatta in quanto non si sa con certezza se entrambi i coniugi abbiano deciso di rispondere. È evidente, in ogni caso, come siano le donne ad avere un livello più alto di istruzione rispetto agli uomini. Anche l'età è un fattore che incide, i padri più giovani, cresciuti in

un'epoca in cui i ruoli tradizionali sono stati messi in discussione, sono più propensi alla cura dei figli, più favorevoli a una gestione alternativa dei compiti domestici e più consapevoli dell'importanza del loro ruolo nella crescita dei figli. Nella ricerca la maggior parte dei partecipanti ha un'età compresa tra i 46 e i 50 anni, nonostante ciò, è possibile notare come sia presente una linearità tra le diverse età nella cura dei figli. Le differenze di genere non sono state ancora sconfitte nonostante il superamento della concezione del modello *male breadwinner*, conciliare vita familiare e vita lavorativa è una sfida per le donne, in quanto la divisione dei ruoli paritaria ed equa non è sempre presente. Dalla ricerca risulta esplicita la differenza di genere, a partire dall'attenzione dedicata al rispondere al questionario, in quanto sono 114 le donne che hanno prestato attenzione e solo 36 uomini, dei partecipanti totali sono sempre le donne che dedicano maggior tempo stimato settimanalmente alla cura dei figli, scelgono la modalità di lavoro part-time per motivazioni familiari e richiedono maggiormente il congedo parentale per dedicare maggior attenzione e maggior cura ai propri figli. Per una donna, avere figli può essere un problema per la sua carriera, l'opzione di rimandare la maternità è una scelta razionale finalizzata alla sicurezza del proprio posto di lavoro, le donne preferiscono diventare madri quando la loro situazione economica migliora e si stabilizza. Questa problematica è risultata evidente in particolar modo per le donne, forse perché sono coinvolte in prima persona ed è una problematica che le riguarda, in quanto 90 di queste rispondono che è un problema, mentre gli uomini rispondono in maniera positiva in 24. Per quanto concerne l'età, sia i più giovani che i più adulti sostengono che un figlio può intaccare la carriera di una donna, ma non si trova una linearità per le differenti età e le risposte negative rispetto a questa problematica. Questa tematica viene interpretata come reale e attuale indipendentemente dal titolo di studio dei partecipanti, in quanto si è rilevata una linearità tra le risposte positive e le risposte negative in tutte le categorie e i livelli di titolo

di studio; per la precisione le risposte positive per la licenza media sono 14 su 24, per il diploma di scuola superiore 69 su 88, per la laurea magistrale 12 su 14 e per il master e/o la specializzazione 5 su 6. Gli uomini sono sempre più presenti nel lavoro di cura dei bambini, anche se, può accadere che non riescono a farlo a causa della percezione di non poter sfuggire all'aspettativa, ad esempio, del proprio datore di lavoro. Un altro esempio è il lavoro a tempo parziale che è considerato adeguato alle donne e alle madri che lavorano, mentre i padri tendono a dare una risposta negativa o neutra in quanto non riescono a vederlo compatibile con le loro responsabilità professionali. La ricerca ha ottenuto dei risultati che combaciano con la revisione della letteratura, in quanto sono 44 donne che scelgono la modalità di lavoro part-time per motivazioni familiari e solo 1 uomo che ha preso la medesima decisione. Le motivazioni per la mancata richiesta del congedo parentale potrebbero essere la mancanza di informazione oppure lo scoraggiamento da parte dei datori di lavoro. Per la prima opzione, secondo l'Istat, un padre su dieci ha dichiarato di non sapere nemmeno dell'esistenza del congedo parentale; perciò, non si tratta di una scelta consapevole. Anche in questa circostanza le differenze di genere sono evidenti, in quanto sono 56 le donne che hanno richiesto o stanno utilizzando il congedo parentale e solo 7 gli uomini che hanno preso la stessa decisione. Anche il titolo di studio incide sulla richiesta del congedo parentale, è risultata evidente la non richiesta per quanto concerne la licenza media ed è, invece, più richiesto dai partecipanti aventi titoli di studio di livelli superiori; nel dettaglio, per la licenza media solo 4 persone su 24 lo richiedono, per il diploma di scuola superiore si trovano 38 su 88, per la laurea triennale 4 su 14, per la laurea magistrale 14 su 18 e per il master e/o specializzazione 3 su 6. È risultata in contrapposizione la tematica della disinformazione, in quanto la maggior parte dei partecipanti è a conoscenza del congedo parentale ma in molti casi non viene comunque richiesto; resta evidente lo scoraggiamento da parte dei

datori di lavoro, soprattutto nel settore privato rispetto al settore pubblico e nei confronti degli uomini piuttosto che delle donne. Dopo aver discusso i risultati della ricerca e confrontati con la revisione della letteratura scientifica, è doveroso sottolineare che questa ricerca non è esente da diversi limiti. Il campione di riferimento non può offrire una idea significativa e globale di una intera popolazione, in quanto si sono ottenute 150 risposte al questionario. Allo stesso modo, è possibile osservare come la maggior parte delle risposte sia fornita dalle donne piuttosto che dagli uomini, dal momento che si hanno 114 risposte femminili e 36 risposte maschili; perciò, non è possibile ricavare una equidistribuzione del genere dei partecipanti. Inoltre, lo studio è di tipo trasversale, ovvero, condotto in un dato e preciso momento temporale; perciò, potrebbe essere utile, in un futuro, condurre uno studio longitudinale per osservare le differenze delle risposte degli stessi partecipanti con il passare degli anni. Infine, avendo optato per una ricerca quantitativa, è possibile notare come, ad esempio, non si sono potute indagare le differenze della gestione della cura familiare tra i coniugi stessi, ma si è presentata una panoramica generale delle differenze di genere; perciò, potrebbe risultare utile una ricerca qualitativa, tramite interviste somministrate direttamente ai coniugi di uno stesso nucleo familiare.

## Conclusioni

Il presente lavoro ha messo in evidenza quanto le differenze di genere rappresentino, al giorno d'oggi, un tema di forte dibattito, soprattutto nell'intreccio tra sfera lavorativa e compiti di cura, e quanto il mancato utilizzo delle misure di conciliazione, come il congedo parentale, rappresenti un'opportunità, seppur minima, poco utilizzata e poco diffusa. La conciliazione cura-lavoro rappresenta una tematica di grande attualità ed è ancora considerata una sfida. In Italia, la legislazione sulla politica di conciliazione è stata più lenta che in altri Paesi, in quanto la ricerca di un equilibrio tra la sfera familiare e quella lavorativa si è intrecciata a una cultura di genere stereotipata, che vede le donne come uniche responsabili della cura. La piena regolamentazione della materia è avvenuta con la legge n. 53 dell'8 marzo 2000, che ha sancito la piena parità tra la posizione delle madri lavoratrici e quella dei padri. Nonostante ciò, la maternità rende difficile la permanenza nel mercato del lavoro e diventa un ostacolo alla progressione della carriera. L'opzione di rimandare la maternità è una scelta razionale finalizzata alla sicurezza del proprio posto di lavoro, poiché la probabilità di lasciarlo diminuisce con l'esperienza lavorativa. La percentuale di donne che abbandonano temporaneamente il lavoro per motivi familiari è costante. Per eludere le problematiche sopra esposte, nascono le politiche sociali, forme di intervento sociale e di assunzione di responsabilità e di controllo da parte dei governi nella tutela del benessere dei cittadini e delle cittadine. L'obiettivo delle politiche di conciliazione dovrebbe essere quello di armonizzare e ridurre l'attrito tra le responsabilità professionali e quelle di vita quotidiana, cercando di farle coesistere senza eccessivi svantaggi. Una delle misure considerate è il lavoro a tempo parziale che è uno strumento previsto a livello contrattuale e che è considerato più consona alla figura femminile. I padri, infatti, tendono a dare una risposta neutra in quanto

non vedono il part-time compatibile con le loro responsabilità professionali, mentre lo reputano una buona soluzione per le loro partner. A questo proposito, il congedo di paternità è un elemento importante per promuovere una cultura della riconciliazione e della co-genitorialità, per rendere più equo l'uso del tempo in famiglia e la partecipazione al mercato del lavoro. Nonostante ciò, il mancato utilizzo delle misure di conciliazione riguarda la scarsa conoscenza della legge: secondo l'Istat, un padre su dieci ha dichiarato di non sapere nemmeno dell'esistenza del congedo parentale. Anche l'organizzazione e la cultura del luogo di lavoro hanno spesso un impatto negativo sull'utilizzo del congedo. Questo perché l'ambiente di lavoro spesso stabilisce l'immagine dell'uomo come unico capofamiglia. Nell'immaginario collettivo è ancora difficile concepire il padre come figura di attaccamento autorevole piuttosto che autoritaria e non può sfuggire all'aspettativa di essere un lavoratore sempre pronto a lavorare, nonostante quello che emerge dalla letteratura. Negli ultimi anni, i padri più affettuosi e distaccati dall'idea autoritaria della figura paterna sono stati etichettati con il termine "mammo", che svaluta la figura maschile, descrivendola come incapace di paternità. Come evidenziato dallo studio dei dati citato nell'ultimo capitolo, è emerso come le differenze di genere siano ancora presenti attualmente. Le donne occupano la maggioranza dei rispondenti al questionario e sono più istruite rispetto agli uomini, ma questo dato non implica che siano più avvantaggiate nell'ambito lavorativo. Sono le donne, nella maggior parte dei casi, a dedicare più ore durante l'arco della settimana alla cura dei figli, mentre l'età non incide sul tempo settimanale. Il fatto di diventare madre e ambire, allo stesso tempo, a una carriera di rilievo, è considerato un problema dalla maggior parte dei partecipanti sia per quanto riguarda il genere, l'età e il titolo di studio di quest'ultimi. Per quanto concerne le misure di conciliazione cura-lavoro, la modalità part-time viene scelta dalle donne principalmente per prendersi cura dei figli, nella ricerca solo un uomo dichiara di aver

preso la stessa decisione. Anche il congedo parentale è richiesto in particolare dalle donne, ma è utile sottolineare come la maggior parte dei partecipanti alla ricerca abbia deciso di non utilizzare questa misura di conciliazione per motivi legati non tanto a una condizione di disinformazione, ma piuttosto ad un disincentivo da parte dei datori di lavoro.

## Bibliografia

Bà S., *Genitori e precarietà. Combinare cura dei figli e insicurezza occupazionale*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 4, 2018, pp. 637-664.

Balbo L., *Studi di genere, politiche di pari opportunità. Prospettive, percorsi, parole chiave*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2007, pp. 183-188.

Ballestrero M.V., *La conciliazione tra lavoro e famiglia. Brevi considerazioni introduttive*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2009, pp. 161-172.

Bertani B., Mazzoleni C., *La donna tra vita familiare e vita professionale: la gestione del doppio*, in *Studi di Sociologia*, n. 2, 2003, pp. 131-147.

Biancheri R., *Mercato del lavoro, famiglia e politiche sociali: un'analisi sociologica delle carriere femminili*, in *Lavoro e diritto*, n. 4, 2006, pp. 581-610.

Bosoni M.L., *La paternità oggi tra processi di rinnovamento e continuità. Una riflessione sull'Italia*, in *Padri che conciliano*, Quaderno 1, Fondazione Marco Vigorelli, Roma, 2018, pp. 17-27.



Bosoni M.L., *Paternità e conciliazione famiglia-lavoro*, in *Sociologia e politiche sociali*, n. 2, 2013, pp. 181-190.

Bosoni M.L., *Uomini, paternità e lavoro: la questione della conciliazione dal punto di vista maschile*, in *Sociologia e politiche sociali*, n. 3, 2011, pp. 63-86.

Cannito M., *Quando il congedo è maschile? Vincoli e opportunità nell'uso dei congedi parentali da parte dei padri in Italia*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 2, 2015, pp. 323-339.

Carrera L., *Donne "oltre la soglia". Una rivoluzione incompiuta*, in *Studi di Sociologia*, n. 2, 2008, pp. 233-257.

Carriero R., *A ciascuno il suo compito. Modelli di divisione del lavoro nella coppia in realtà metropolitane*, in *Stato e mercato*, n. 3, 2009, pp. 421-450.

Ciccarelli E., *Maternità: un upgrade lavorativo*, in *Madri che conciliano*, Quaderni FMV Corporate Family Responsibility, 4, Fondazione Marco Vigorelli, Milano, 2019, pp. 73-84.

Colombo L., Emanuel F., Pizzorno M.C., Piccardo C., *Le transizioni di ruolo: tra carriera lavorativa e famiglia*, in *Psicologia sociale*, n. 3, 2011, pp. 329-354.

Da Roit B., Sabatinelli S., *Il modello mediterraneo di welfare tra famiglia e mercato*, in Stato e mercato, n. 2, 2005, pp. 267-290.

De Luigi N., Martelli A., *Precarietà di genere e conciliazione al femminile*, in Autonomie locali e servizi sociali, n. 1, 2010, pp. 93-110.

Donà A., *Donne e lavoro: quali i risultati delle politiche di conciliazione in Italia?*, in Rivista Italiana di Politiche Pubbliche, n. 1, 2009, pp. 109-134.

Dotti Sani G.M., *La divisione del lavoro domestico e delle attività di cura nelle coppie italiane: un'analisi empirica*, in Stato e mercato, n. 1, 2012, pp. 161-194.

Faraoni N., Maitino M.L., Ravagli L., *Atena o Demetra? Maternità, cura dei figli e percorsi di carriera*, in Sociologia del lavoro, n. 4, 2017, pp. 56-74.

Fuochi G., Mencarini L., Solera C., *I padri coinvolti e i mariti egalitari: per scelta o per vincoli? Uno sguardo alle coppie italiane con figli piccoli*, in International journal of gender studies, n. 6, 2014, pp. 54-86.

Gerson K., *The Unfinished Revolution*, in Oxford University Press, 2011.

Il Sole 24 ore, *Lavoro, dimissioni per 44 mila mamme: nel 63% dei casi conciliazione difficile*, 5 dicembre 2023. <https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-dimissioni-44mila-mamme-63percento-casi-conciliazione-difficile-AFJ7cZvB>.

Izzi D., *Il work-life balance al maschile: a proposito di congedi dei padri*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2020, pp. 333-353.

Lasio D., Putzu D., Serri F., De Simone S., *Il divario di genere nel lavoro di cura e la conciliazione famiglia-lavoro retribuito*, in *Psicologia della salute: quadrimestre di psicologia e scienze della salute*, n. 2, 2017, pp. 21-43.

Lasio D., Serri F., De Simone S., Putzu D., *Il genere e il carico familiare. Il contributo della psicologia discorsiva per una ricerca rilevante*, in *Psicologia sociale*, n. 1, 2013, pp. 85-106.

Lipari F., *Paternity leave: tra incentivi economici e di famiglia*, in *Padri che conciliano*, Quaderno 1, Fondazione Marco Vigorelli, Roma, 2018, pp. 41-55.

Macchioni E., Maestri G., *Maternità e lavoro: la ricerca di un equilibrio fra due mondi apparentemente inconciliabili*, in *Madri che conciliano*, Quaderni FMV Corporate Family Responsibility, 4, Fondazione Marco Vigorelli, Milano, 2019, pp. 29-42.

Magaraggia S., *Di certo mio figlio non lo educo allo stesso modo dei miei. Relazioni intergenerazionali e trasformazioni dei desideri paterni*, in Studi culturali, n. 2, 2013, pp. 189-210.

Marino M., *La conciliazione dei tempi di vita e lavoro: una policy per le donne e per gli uomini in una prospettiva di maggiore occupazione per tutti*, in Rivista giuridica del Mezzogiorno, n.1-2, 2012, pp. 295-318.

Mencarini L., *Padri e madri, lavoro e famiglia: un Paese non al passo coi tempi*, in Il Mulino, n. 5, 2018, pp. 766-773.

Micheli G.A., Rosina A., *Il lavoro adulto femminile tra due fuochi*, in Rivista Internazionale di Scienze Sociali, n. 4, 2006, pp. 505-524.

Migliavacca M., *La conciliazione tra famiglia e lavoro*, in *Niente figli siamo italiani. Un paese con sempre meno bambini e un futuro sempre più incerto*, a cura di Benedetto Coccia, Roma, 2015, pp. 133-165.

Milani P., Pegoraro E., *Conciliare lavoro e famiglia*, in Rivista italiana di educazione familiare, n. 1, 2006, pp. 37-48.

Naldini M., *Le politiche sociali e la famiglia nei Paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata*, in *Stato e Mercato*, n. 1, 2002, pp. 73-100.

Naldini M., *Tempi di lavoro e tempi di vita. Strumenti di 'genere' per la conciliazione: alcuni dati e riflessioni a margine di uno studio di caso*, in *Convegno nazionale ed Europeo "Che genere di conciliazione? Famiglie, lavoro e genere: equilibri e squilibri"*, CIRSDe Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne, Torino, 2003.

Naldini M., *Politiche e pratiche: I confini di genere della cura*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 3, 2014, pp. 439-464.

Pescarolo A., *Lavoro femminile e scelte di vita*, in *Il Mulino*, n. 2, 2007, pp. 276-285.

Poggio B., *Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole*, in *Sociologia del lavoro*, n. 3, 2010, pp. 1-13.

Quilici M., *Dall'autorità all'autorevolezza: una sfida per i padri di oggi*, in *Padri che conciliano*, Quaderno 1, Fondazione Marco Vigorelli, Roma, 2018, pp. 29-39.

Ranci C., Sabatinelli S., *Le politiche di conciliazione di cura e lavoro*, in *Le politiche di welfare*, Il Mulino, 2015, pp. 203-235.

Ranci Ortigosa C., Migliavacca M., *Trasformazioni dei rischi sociali e persistenza del welfare*, in *Il welfare in Italia*, Il Mulino, 2011, pp. 21-55.

Rizza R., Sansavini M., *Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di “work-life-balance”*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 1, 2010, pp. 5-32.

Rossi G., *Funamboli senza rete. La conciliazione dal punto di vista dei padri*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2014, pp. 57-80.

Saraceno C., *La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti*, in *Polis*, n. 2, 2003, pp. 199-228.

Saraceno C., *L'equivoco della famiglia*, in Laterza, 2017.

Scarponi S., *Il lavoro a tempo parziale*, in *Lavoro e diritto*, n. 1, 2004, pp. 153-166.

Scherer S., Reyneri E., *Come è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, in *Stato e Mercato*, n. 2, 2008, pp. 183-216.

Scisci A., *La donna tra famiglia e lavoro: il caso italiano*, in *Studi di Sociologia*, n. 2, 1999, pp. 235-253.

Solera C., *Cura e riproduzione sociale: ripensare la cittadinanza*, in *Parolechiave*, n. 2, 2020, pp. 129-138.

Tinti A.R., *Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2009, pp. 173-202.

Tomatis F., *Calo della fecondità in Europa: una questione di policy e di genere*, in *Autonomie locali e servizi sociali*, n. 1, 2021, pp. 191-206.

Torelli F., *La difficile condivisione del lavoro di cura. Spunti sui congedi parentali*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, 2010, pp. 455-472.

Vazzano S., *Scomparsa delle madri e donne equilibriste: un'opportunità per ri-scoprire la paternità nella riconciliazione lavoro e famiglia*, in *Madri che conciliano*, Quaderni FMV Corporate Family Responsibility, 4, Fondazione Marco Vigorelli, Milano, 2019, pp. 45-57.

Viganò F., Lallo C., *Il paradosso del non uso delle misure di conciliazione famiglia-lavoro. Uno studio empirico italiano*, in *Polis*, n. 2, 2020, pp. 363-390.

Zanatta A.L., *Il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli*, in Polis, n. 3, 1999, pp. 469-486.