

**Congedi parentali, maschilità ibride e nuova paternità in Italia:
un complicato *ménage à trois*/Parental Leave, Hybrid
Masculinities and New Fatherhood in Italy: a Complicated
*Ménage à Trois***

Maddalena Cannito

Università degli Studi di Torino

Abstract

The article explores the relationship between the use of parental leaves by twenty-five men in Italy and the so-called involved fatherhood. The new expectations about involved fatherhood do not seem to be the main driver for men to take parental leave. Most of the fathers in the sample, in fact, decided to go on leave just because of practical problems. However, the 'will to be there' for the children is the leitmotiv of all interviews and the use of the leave has a positive effect on the redefinition of fatherhood and masculinity towards less traditional models. The inclusion in the construction of their identity of practices of childcare, usually considered feminine, allow these men to perform a hybrid form of masculinity. Nevertheless, even if a push towards a more

involved fatherhood and towards a redefinition of the characteristics of the traditional masculinity is ongoing, these new forms of masculinity seem to question hegemony only partially.

Keywords: parental leave; involved fatherhood; hybrid masculinities

Introduzione

Il dibattito attorno alla cosiddetta nuova paternità e alle sue caratteristiche è ormai anche in Italia molto diffuso fuori e dentro il mondo accademico. Queste riflessioni sono strettamente interconnesse con quelle relative alle nuove forme di maschilità e ai cambiamenti che gli uomini stanno sperimentando nelle loro vite personali, relazionali e lavorative. Siamo assistendo, infatti, a importanti cambiamenti – almeno negli atteggiamenti – nelle aspettative sociali sia delle donne che degli uomini verso un modello di padre coinvolto e presente (Hobson 2002; Featherstone 2009; Miller 2011; Murgia e Poggio 2011; Bosoni 2014). In questo scenario, i congedi parentali anche per i padri si configurano come una *policy* che si propone di riconoscere il diritto/dovere degli uomini alla cura e la necessità di un loro maggiore coinvolgimento nella sfera privata.

Partendo da una concezione performativa del genere e della maschilità, lo scopo dell'articolo è quello di investigare se ed eventualmente che tipo di relazione legghi congedo parentale e nuova paternità. Ci si chiede, insomma, se siano le aspettative sociali circa una paternità coinvolta a spingere gli uomini a usare i congedi oppure se queste restino più su un piano degli atteggiamenti che delle pratiche. Dalle venticinque interviste in profondità condotte con padri fruitori del congedo, sembra che la relazione tra uso di questo strumento e nuova paternità sia piuttosto complicata e contraddittoria e che le nuove aspettative e le nuove retoriche sull'importanza di 'esserci' per i propri figli siano condizione necessaria ma non sufficiente nella scelta di un padre di prendere il congedo.

In secondo luogo, l'uso del congedo per periodi lunghi e continuati comporta l'inclusione da parte dei padri di pratiche di cura nella costruzione della propria

maschilità e dà origine a quelle che alcuni autori e autrici hanno definito *hybrid masculinities* (Demetriou 2001; Arxer 2011; Bridges e Pascoe 2014) o *inclusive masculinities* (Anderson 2005).

Sebbene i due concetti siano vicini e in alcuni casi anche sovrapponibili, i rapporti che descrivono rispetto alla maschilità egemonica sono piuttosto diversi. Anderson, infatti, sostiene che gli uomini oggi stiano sperimentando maggiore libertà nell'espressione di pratiche e atteggiamenti che una volta erano stigmatizzati come 'non maschili' e che in questo modo forme multiple di maschilità sono nate e convivono in una configurazione (anche di potere e legittimità) orizzontale e non stratificata.

La teoria delle *hybrid masculinities* sostiene, invece, che la maschilità egemonica non soltanto autorizza queste pratiche, ma talvolta le incorpora come elementi costitutivi di se stessa senza però alterare gerarchie di potere all'interno e fra i generi (Demetriou 2001).

La seconda domanda da porsi è, dunque, in che relazione stiano questi tipi di maschilità con quella egemonica teorizzata da Connell. Anche in questo caso, la risposta non è univoca: da una parte, congedi parentali presi per lunghi periodi e in modo continuato hanno un effetto *push* nella direzione di una maggiore equità di genere e di una rivisitazione dei modelli tradizionali di maschilità perché permettono agli uomini di performare e di familiarizzare con pratiche di cura generalmente a loro sconosciute. Dall'altra, però, alcuni elementi della maschilità egemonica sono non solo presenti nella maschilità performata da questi padri, ma sono addirittura rinforzati proprio da questa esperienza di paternità coinvolta.

1. La scelta del congedo parentale da parte dei padri: i fattori influenti

Tre sono i livelli che influiscono sulla scelta degli uomini di usufruire o meno del congedo parentale: quello macro delle politiche; quello meso dell'ambiente di lavoro e delle cerchie di riferimento; quello micro delle pratiche individuali di genere, in generale, e di pratiche di maschilità e paternità, in particolare. I congedi parentali, infatti, si collocano proprio nell'intersezione fra questi piani diversi e ci permettono di mettere a fuoco le ambiguità che caratterizzano il welfare italiano e il suo carattere

gendered; il ruolo di mediazione che altri attori, quali aziende e cerchie di riferimento, svolgono nell'implementazione delle politiche; infine, le relazioni con i modelli di genere, di maschilità e paternità.

Alcune autrici e autori (Connell 2002; Martin 2004; Risman 2004; Risman e Davis 2013) hanno proposto un'interpretazione del genere come struttura sociale. Partendo da una concezione performativa del genere, lo hanno descritto infatti come un tratto distintivo non solo degli individui ma anche di collettività, relazioni, organizzazioni, istituzioni e processi storici. Questa lettura, inoltre, ha permesso di mettere in evidenza il fatto che le pratiche di genere sono strettamente connesse alle strutture di genere e, così come quest'ultime plasmano gli individui, gli individui danno forma alle strutture di genere: le strutture non sono, quindi, esterne né indipendenti dagli attori sociali e viceversa (Figura 1).

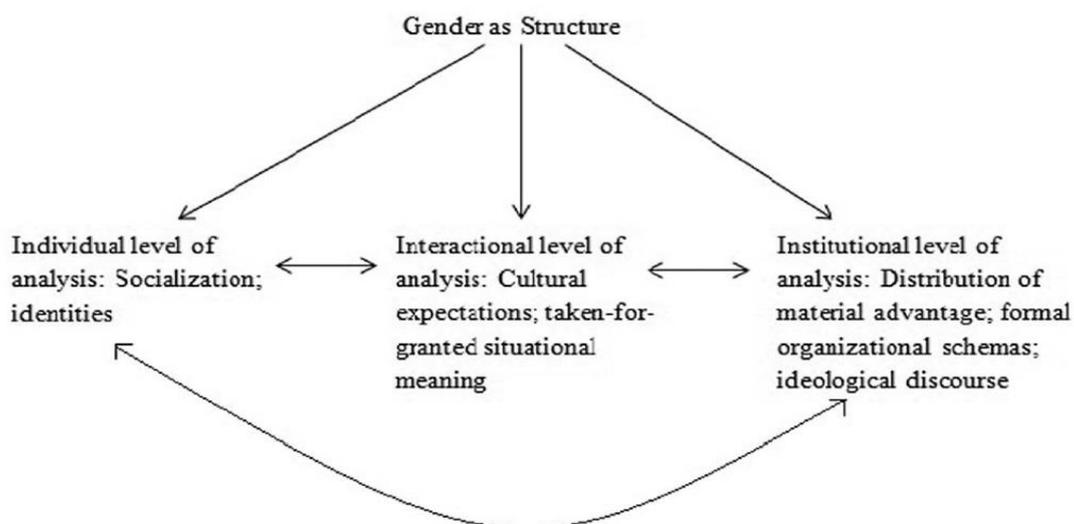


Figura 1. Gender as a Social Structure
Fonte: Risman e Davis (2013)

Nella Figura 2, ispirandomi al modello di Risman e Davis (2013), ho cercato di enucleare i tre livelli che si intersecano e interagiscono fra di loro influenzando la scelta dei padri di usufruire del congedo parentale. Sebbene per ragioni grafico-espositive questi livelli siano posti su piani diversi, non sono gerarchicamente ordinati, ma stanno in relazioni interdipendenti e circolari.

Il livello macro delle politiche costruisce uno sfondo di modelli e aspettative di genere che influiscono sulle interazioni fra attori sociali e su come il genere viene collettivamente performato. Tuttavia, il piano interazionale può a sua volta retroagire su di esso mettendo in discussione tali stereotipi e costruzioni sociali, producendo in alcuni casi un cambiamento culturale che segue una traiettoria *bottom-up* e ostacolando o promuovendo l'efficacia stessa delle politiche. Il piano meso, inoltre, crea scenari di opportunità e vincoli ai modi in cui gli individui costruiscono e performano la loro identità e maschilità, alla diversa importanza che in questa costruzione gli uomini danno al loro ruolo di padri o lavoratori e alle posizioni di potere più o meno subordinate che occupano. Gli individui, però, non sono 'contenitori vuoti' da socializzare a un certo tipo di genere per cui possono compiere delle scelte e adottare pratiche diverse in contesti diversi che hanno un'influenza sulle cerchie di riferimento cui appartengono.

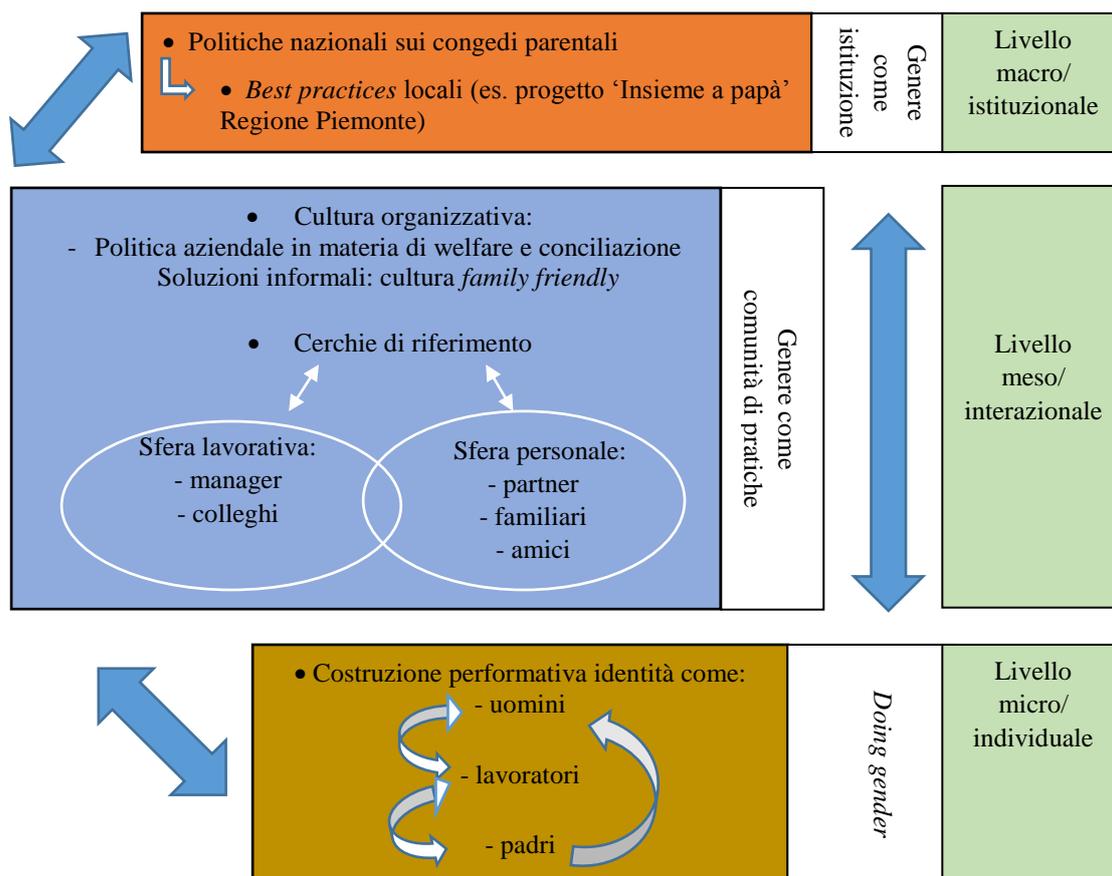


Figura 2. Livelli che influiscono sull'uso dei congedi parentali da parte dei padri (maschilità e paternità come strutture sociali)

Infine, non solo i modi in cui gli attori performano il genere influiscono sul livello delle politiche promuovendo il cambiamento culturale, ma è anche necessario tenere presente che sia il livello macro sia il livello meso e le istituzioni e organizzazioni che li popolano non sono Leviatani che si impongono sugli individui poiché sono a loro volta composti da persone (nel caso delle istituzioni, organizzazioni e ruoli di potere, prevalentemente da uomini) che performano determinati tipi di modelli di genere.

In questa sede l'attenzione è rivolta all'influenza della costruzione di maschilità e paternità sull'uso del congedo; tuttavia si farà un breve affondo sulla normativa, necessario per mettere in luce i modelli di genere che essa incorpora e al contempo veicola e per inquadrare il tema della scelta individuale in uno scenario di vincoli e opportunità più ampio respiro.

1.1 I congedi parentali in Italia: una critica

La legge 53/2000 *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* (confluita nel Testo Unico d.lgs. 151/2001) e successive modifiche¹ ha segnato un importante punto di svolta nella normativa italiana perché è la prima legge che chiama direttamente in causa i padri nel lavoro di cura, riconoscendo loro il diritto al congedo parentale. La normativa, però, non è priva di ambiguità ed è coerente con l'impostazione familistica

¹ La legge prevede per i lavoratori dipendenti che il diritto al congedo parentale spetti alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; al padre lavoratore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui il padre usufruisca di almeno tre mesi di congedo; per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Il genitore può fruire del congedo fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino con un'indennità pari al 30% della retribuzione fino al terzo anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, e nulla per gli anni successivi. Per i lavoratori dipendenti pubblici, la contrattazione collettiva ha stabilito che i primi trenta giorni di assenza siano retribuiti al 100% dello stipendio anziché al 30%. La normativa in materia di congedi parentali si è evoluta innanzitutto con l'introduzione della legge 92/2012 *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* (legge Fornero) che ha introdotto, in via sperimentale per il triennio 2013-2015, un giorno di congedo di paternità obbligatorio più due facoltativi retribuiti al 100%. Ulteriori modifiche più sostanziali sono state apportate con il d.lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 attuativo della legge 183/2014 (c.d. *Jobs Act*) che, pur mantenendo invariata la durata del congedo, ha esteso il periodo di fruibilità fino ai 12 anni del bambino e quello retribuito al 30% fino ai 6 anni del figlio; ha diminuito il preavviso da dare al datore di lavoro a 5 giorni e ha introdotto la possibilità di fruirlo su base oraria. Infine, con la legge di Stabilità per il 2016, è stata estesa, in via sperimentale per il 2016, del congedo obbligatorio di paternità che viene innalzato a due giorni che potranno essere fruiti, sempre nell'arco dei cinque mesi dalla nascita del figlio, anche non continuativamente e che sono retribuiti al 100%. Per ulteriori approfondimenti si rimanda all'URL: <https://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5885> (consultato il 25 Settembre 2016).

by default (Saraceno e Keck 2011) del welfare italiano che ancora oggi, più o meno implicitamente, associa i doveri di cura alle donne.

Senza entrare nel dettaglio della normativa si segnalano qui alcune delle maggiori criticità. Innanzitutto, il fatto che l'indennità del congedo retribuito sia al 30% (Eurofound 2015), alla luce del *gender pay gap* che caratterizza il mercato del lavoro italiano ma non solo (European Commission 2014)², fa sì che siano più facilmente le madri a farvi ricorso poiché generalmente in una coppia eterosessuale sono le donne a guadagnare di meno. In seconda battuta, il congedo di paternità, sebbene ad oggi sia esteso a tutte le categorie di lavoratori, non si configura come un diritto autonomo del padre: esso è previsto, infatti, solo in caso di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, affidamento esclusivo al padre (art. 28 d.lgs. 151/2001). Si tratta, dunque, di un diritto derivato dalla posizione, o meglio, assenza della madre, ribadendo l'indispensabilità materna e la "dispensabilità" paterna (Nunin 2011). Il congedo di paternità obbligatorio, invece, ha la durata di soli due giorni nonostante le raccomandazioni della Comunità Europea spingessero verso l'introduzione di un congedo di paternità obbligatorio di 15 giorni (Moss 2015).³ Infine, il linguaggio con cui queste norme sono formulate non lascia dubbi circa i reali destinatari di queste politiche: in particolare nel decreto attuativo del *Jobs Act* si parla esplicitamente di tutela della maternità e i riferimenti ai padri sono limitati solo a quei casi sopracitati in cui la madre sia impossibilitata a fruire dei congedi per motivi contingenti o di salute.

² Sebbene in Italia il *gender pay gap* sia inferiore alla media europea (6,1% contro 16,7%) non si deve dimenticare che questo dato è viziato dalla bassa percentuale di donne che lavorano: si stima che, se si tenesse conto anche delle donne che non lavorano, il differenziale salariale potrebbe essere quasi del 25% (Piazzalunga 2016). L'Italia, infatti, presenta uno dei più alti tassi di inattività e disoccupazione femminili (Canal 2012) dovuta anche ai fenomeni di segregazione sia orizzontale che verticale che caratterizzano il mercato del lavoro italiano e che garantiscono agli uomini una posizione più forte. Inoltre, il *gender pay gap* è calcolato sul salario orario: se si va a guardare la retribuzione mensile o annuale, il gap raggiunge circa il 50%. Le donne, infatti, sono più spesso impiegate part-time, tendono a lavorare in occupazioni con orari più brevi e sono meno propense a fare gli straordinari (Piazzalunga 2016).

³ Va ricordato che nel 2015 era stato presentato, sia alla Camera che al Senato, a firma di un gruppo trasversale di parlamentari, un disegno di legge per portare il congedo di paternità a quindici giorni, da prendere entro il primo mese di vita, anche in contemporanea con la madre (DdL "*Misure a sostegno della condivisione della responsabilità genitoriale*" comunicato alla Presidenza del Senato e della Camera dei Deputati, Senato, il 7/1/2015 a firma della senatrice Valeria Fedeli per il Senato e Titti de Salvo per la Camera dei Deputati). Le ragioni addotte per la mancata approvazione del disegno di legge per l'estensione del congedo di paternità ai quindici giorni sono di natura economica poiché il costo di ogni giorno di congedo equivarrebbe a 10 miliardi di euro.

Alla luce di quanto appena detto, non stupisce che l'utilizzo del congedo parentale sia basso in generale e, in particolare, da parte degli uomini impiegati nel settore privato. Non essendo disponibili dati sull'uso del congedo fra i lavoratori del settore pubblico, è necessario rifarci all'unica indagine più recente sul tema (De Pasquale 2012), relativa all'anno 2009 con alcuni affondi sporadici sul triennio 2007-2009. Questo studio mostra che nel 2009 solo il 4,9% dei dipendenti pubblici (di cui circa il 76% donne) ha usufruito del congedo parentale. Relativizzando in base al genere, a utilizzare il congedo fra i lavoratori del settore pubblico è stato il 6,2% del totale delle lavoratrici donne e il 2,9% dei lavoratori uomini. Nelle modalità di utilizzo, questa indagine mette in evidenza le differenze nell'uso fra padri e madri influenzate dalla retribuzione del congedo⁴: il 93,5% degli uomini ha usato, infatti, al massimo 31 giorni, contro il 67,5% delle donne (Ivi, p. 177).

Per quanto riguarda il settore privato, invece, rifacendoci ai dati disponibili sul sito dell'Inps – relativi all'anno 2014 ed elaborati da chi scrive – in Italia sono 283.610 i fruitori del congedo parentale di cui 36.556 uomini e 247.054 donne, che rappresentano rispettivamente lo 0,49% dei lavoratori maschi e il 4,7% delle lavoratrici femmine.⁵

1.2 Hybrid masculinities e nuova paternità

Sebbene il lavoro non retribuito, familiare e di cura, sia ancora oggi considerato appannaggio e sia materialmente svolto principalmente dalle donne, con tutti gli squilibri di potere che questo genera, le aspettative sociali nei confronti dei padri e anche i desideri degli uomini stessi stanno mutando. Queste trasformazioni sociali, infatti, hanno condotto al riconoscimento dell'esistenza di diverse *masculinities* (Carrigan *et al.* 1985; Connell 1995; Connell e Messerschmidt 2005; Kimmel *et al.* 2005; Schrock e Schwalbe 2009; Aboim 2010) e, quindi, della possibilità per gli uomini di performare il proprio “essere maschio” in vari modi, anche includendo la dimensione della cura dei figli nella costruzione della propria identità.

⁴ Il contratto collettivo nazionale lavoro dei lavoratori del settore pubblico, infatti, prevede che il primo mese di congedo parentale sia retribuito al 100% dello stipendio.

⁵ Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla sezione Dati e Analisi del sito dell'Inps all'URL: <https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/congdipe/index.jsp> (consultato il 13 ottobre 2016).

Alcuni autori e autrici interpretano questi cambiamenti come uno slittamento verso maschilità *caring* (Hanlon 2012; Elliott 2015), che rifiutano e si oppongono all'egemonia, o *inclusive* (Anderson e McGuire 2010) che nascono e convivono in una configurazione orizzontale e non stratificata di maschilità. Altre/i, invece, parlano di *hybrid masculinities* (Demetriou 2001; Arxer 2011; Bridges e Pascoe 2014) sostenendo che questa incorporazione di pratiche tradizionalmente “non maschili”, lungi dal rappresentare una democratizzazione e un avvicinamento fra modelli di maschilità o una “femminilizzazione” (i.e. indebolimento) della maschilità, semplicemente rende meno visibile l'egemonia, senza alterare in modo sostanziale gerarchie di potere e disuguaglianze di genere.

Tutti questi approcci ci permettono di uscire da una visione reificata e “biologizzante” della maschilità: diverse pratiche costituiscono, infatti, diverse configurazioni di maschilità, inclusa quella egemonica, e vengono performate in diversi contesti sociali. In questo senso è particolarmente calzante interpretare i generi come *communities of practice* (Paetcher 2003) per mettere in luce il fatto che «the learning of what it means to be male or female within social configuration results in shared practices in pursuit of the common goal of sustaining particular localised masculine and feminine identities» (Paetcher 2003, p. 71). Ogni uomo appartiene contemporaneamente a più comunità di maschilità e queste appartenenze e forme multiple di identità lo collocano in posizioni diverse nelle gerarchie di potere a seconda dei contesti di vita in cui si trova (Paetcher 2006).

L'inclusione della dimensione della cura nella paternità e maschilità non è, però, un processo né lineare né condiviso da tutti: molte sono le contraddizioni e difficile è la gestione del rapporto tra questi nuovi tentativi di costruzione identitaria e il tradizionale modello di maschilità egemone fondato sull'ideale del maschio *breadwinner* e sul distanziamento dalla dimensione emotivo-affettiva (Magaraggia 2012).

Si parla sempre più spesso di ‘nuova paternità’, ma si fa ancora fatica a definirne in modo puntuale caratteristiche e contorni e rispetto a quando e a chi questa novità si manifesti. I nuovi padri, negli atteggiamenti più che nelle pratiche, sono definiti e si autodefiniscono come coinvolti e presenti, ma la mascolinizzazione dello spazio privato

che avrebbe dovuto far da contraltare alla femminilizzazione dello spazio pubblico non si è ancora (del tutto) realizzata (England 2010).

Innanzitutto, il fatto che sia ancora necessario qualificare i padri con un aggettivo che sottolinei la loro partecipazione alla cura – o addirittura che si parli di ‘mammi’ – svela quanto la maschilità sia ancora definita in relazione alla separazione fra sfera pubblica e privata (Magaraggia 2013). Sebbene, infatti, la «involved fatherhood as a form of fatherhood was intended to contrast with the breadwinner model» (Dermott 2008, p. 24), i due ruoli non sono necessariamente in opposizione. Tuttavia, rispetto al passato, il *breadwinning* non è più l’elemento centrale per definire il proprio ruolo di padre, ma si affianca ad altre pratiche e caratteristiche che attengono alla sfera della presenza e dell’intimità fisica e relazionale. In questo senso, l’eredità dei padri di ieri si configura spesso come ingombrante e difficile da gestire. Questi uomini del passato sono descritti come distanti sia fisicamente che emotivamente, incapaci di esprimere la propria affettività, devoti al lavoro e quindi autoritari perché il loro ruolo educativo si esprimeva non con la presenza, ma con l’esercizio dell’autorità, appunto, derivata dalla loro posizione relazionale gerarchicamente sovraordinata rispetto agli altri membri della famiglia (Deriu 2005). Il rapporto con i padri del passato oscilla, dunque, fra accettazione di alcuni elementi e rifiuto di altri, a testimonianza del processo in divenire di questa costruzione della nuova paternità. Come già detto, ad esempio, i nuovi padri non rinunciano al loro ruolo di *breadwinner*, ma lo integrano nel loro modo di essere padri e talvolta, pur volendo distanziarsi dal modello paterno, «trovano nella figura del padre un modello che giustifica il loro orientamento di procacciatori di reddito e di status e la loro conseguente ridotta partecipazione al lavoro di cura» (Magaraggia 2013, p. 197). Altri, invece, prendono radicalmente le distanze rifiutando *in toto* il modello dei propri padri, insistendo soprattutto sulla già citata voglia di esserci e di essere padri presenti (Finn e Henwood 2009; Magaraggia 2013). Quel che si verifica oggi, comunque, è una mancanza di momenti di confronto e di creazione collettiva di nuovi modelli di paternità, diversamente da quello che accade per le madri (Doucet 2006). Gli uomini di oggi non possono più “rifugiarsi” nei modelli di paternità del passato e, tuttavia, non sperimentano né sentono il bisogno di creare occasioni di costruzione di nuovi modelli per il presente e per il futuro (Bertone *et al.* 2015). Per la maggior parte

degli uomini, «l'esperienza di una paternità più coinvolta e partecipe viene raccontata nella sua dimensione individualizzata [...], che fonda la sua legittimità su un mutato scenario sociale e culturale, piuttosto che sul sostegno diretto di una rete omosociale maschile» (Ivi, p. 171).

In secondo luogo, particolarmente rilevante è il problema della definizione delle pratiche che compongono questa nuova paternità. È, infatti, ancora in fase di definizione la questione del tempo dedicato ai figli e del tipo di attività svolte con loro. Per quanto riguarda il primo aspetto l'ideale del buon padre richiama la presenza: come sottolineato da diverse ricerche empiriche (Miller 2011; Bertone *et al.* 2015), sono gli stessi padri che sottolineano l'importanza di *esserci* per i propri figli. Queste aspettative, tuttavia, mal si conciliano con il forte impegno devoluto al lavoro retribuito. Di conseguenza, la tendenza di questi padri è di considerare più in termini qualitativi che quantitativi la loro presenza con i figli (Dermott 2008; Miller 2011). Per quanto riguarda l'aspetto delle pratiche concretamente svolte con i figli, i padri italiani tendono a svolgere poche attività e prevalentemente quelle ludiche e meno routinarie rispetto alle madri, rivestendo al massimo il ruolo di “aiutanti” delle partner (Schizzerotto 2007; Borlini 2008; Naldini e Torrioni 2015; Carriero e Todesco 2016). Sembra, dunque, che la paternità abbia dei confini molto più fluidi che permettono agli uomini di compiere una appropriazione selettiva delle pratiche di cura in cui impegnarsi e di decidere in modo più libero tempi e modalità del loro coinvolgimento (Finn e Henwood 2009; Aboim 2010; Bertone *et al.* 2015).

L'uso del congedo parentale facoltativo da parte dei padri, quindi, potrebbe configurarsi come una scelta che spinge verso pratiche di cura e conciliazione *sui generis*, anche nei casi in cui venga fruito per necessità più che per scelta, avendo il potenziale di ridefinire al contempo il rapporto degli uomini con il lavoro retribuito e con la cura.

2. Obiettivi e metodi

Il primo obiettivo di questo articolo è comprendere quale tipo di relazione legghi l'uso del congedo parentale dei padri con la nuova paternità. In particolare, sembra interessante indagare se ed eventualmente in che modo le aspettative sociali circa la

involved fatherhood giochino un ruolo nell'incoraggiare gli uomini ad usare il congedo parentale, permettendo loro di ridefinire il loro rapporto con il lavoro retribuito e al contempo quello con la cura.

In secondo luogo, dal momento che i fruitori del congedo includono in qualche modo nella loro costruzione identitaria pratiche di cura tradizionalmente considerate femminili, performano una maschilità ibrida. Il secondo obiettivo di questo lavoro, dunque, è comprendere se questi uomini performino e siano rappresentativi di una maschilità subordinata, di una nuova forma di maschilità egemonica o semplicemente di modelli alternativi di maschilità non stratificati.

La ricerca è stata svolta in Piemonte, è di tipo qualitativo e si basa su 25 interviste semi-strutturate condotte con padri lavoratori del settore privato che hanno usufruito del congedo parentale. Questo target specifico di padri è stato scelto perché i vincoli all'uso del congedo maschile esercitati dall'ambiente di lavoro sono più forti in quel settore rispetto a quello pubblico e perché, come già ricordato, il contratto nazionale collettivo garantisce ai lavoratori pubblici che il primo mese di congedo parentale sia retribuito al 100% dello stipendio. Di conseguenza, si è ritenuto che questi uomini dovessero avere motivazioni particolarmente forti per andare in congedo e che quindi fossero un buon campione per comprendere la natura delle ragioni che li hanno spinti a fare questa scelta. I padri sono stati reclutati tramite due canali: 15 all'interno di 10 aziende grandi dislocate su tutto il territorio piemontese⁶; 10 attraverso i progetti 'Insieme a papà' e 'Insieme a papà... cresce' messi in campo dalla Regione Piemonte.⁷

⁶ I risultati presentati in questa sede sono parte di un più ampio lavoro di ricerca che prevedeva di indagare anche il ruolo dell'ambiente di lavoro nel settore privato sulla scelta dei padri di usufruire del congedo parentale. Per ragioni di spazio e di coerenza rispetto al tema, però, non ci si dilungherà sul metodo di campionamento delle aziende. Tuttavia, sembra importante sottolineare che in Piemonte nel 2014 sono 22.920 i lavoratori dipendenti del settore privato e agricolo fruitori del congedo, di cui solo 2.064 uomini (questi dati sono reperibili sul sito dell'Inps all'interno della sezione Prestazioni a sostegno della famiglia all'URL: <https://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/congdipe/index.jsp> (consultato il 13 ottobre 2016)). La scelta, dunque, di coinvolgere nella ricerca aziende di grandi dimensioni è stata dettata proprio dall'esiguità di fruitori maschili del congedo parentale poiché si è ritenuto più probabile (in alcuni casi erroneamente) che al loro interno vi fossero dei padri che avessero utilizzato il congedo.

⁷ I progetti, attivi dal 2011 al 2015, prevedevano l'erogazione di 400€ per ogni mese solare passato in congedo dal padre, elevabile a 450€ nel caso in cui il periodo di congedo parentale superi i tre mesi consecutivi. Questi progetti, in realtà, avevano lo scopo esplicito di favorire il rientro a lavoro delle madri e solo in seconda battuta della promozione del coinvolgimento dei padri nella cura, tuttavia si sono rivelati un ottimo canale di reclutamento di padri che avessero usufruito del congedo parentale. Per correttezza metodologica è opportuno sottolineare che uno dei vincoli per poter partecipare al progetto è

Per quanto riguarda le caratteristiche del campione (Tab. 1), gli intervistati hanno un'età compresa fra i 31 e i 47 anni e la loro età media è di 40 anni. Per quanto riguarda il titolo di studio, 12 sono in possesso della laurea, 1 di un diploma parauniversitario, 8 del diploma di scuola secondaria superiore, 4 della licenza di scuola media.

Tutti hanno un contratto a tempo indeterminato, 4 hanno un contratto part-time mentre tutti gli altri lavorano full-time anche se due di loro stanno valutando l'idea di ridurre il proprio orario di lavoro proprio in seguito all'esperienza del congedo parentale. Per quanto riguarda, invece la condizione occupazionale delle partner, si nota che solo in 4 casi le compagne/mogli non hanno diritto al congedo parentale perché libere professioniste o in possesso di un'attività propria. Nei restanti 21 casi le mogli sono tutte dipendenti; 6 del settore pubblico, 15 del settore privato; tutte, eccetto due che sono insegnanti precarie, hanno un contratto indeterminato di cui 16 full-time e 5 part-time. Rispetto alla suddivisione del congedo, la durata del congedo paterno è molto variabile e va da una settimana a 7 mesi, però in media i padri intervistati hanno usufruito di 99 giorni.

Le interviste, della durata fra i 45 e i 90 minuti, sono state registrate, poi trascritte integralmente e, infine, sottoposte ad analisi tematica trasversale anche con l'ausilio del programma Atlas.ti.

Età	30-35	36-40	> 40
	3	10	12
Titolo di studio	Licenza media	Diploma	Laurea
	4	8	13
Qualifica	Operaio	Impiegato	Quadro
	9	11	5
Contratto	Libero professionista	Dipendente a tempo determinato	Dipendente a tempo indeterminato
	-	-	25
	Full-time		Part-time

che anche la madre sia una lavoratrice dipendente poiché l'erogazione del contributo è subordinata al suo rientro a lavoro che deve essere documentabile, cosa impossibile per le lavoratrici libere professioniste o con altri tipi di contratto. Per maggiori informazioni si rimanda a: <http://www.regione.piemonte.it/pariopportunita/cms/index.php/lavoro/conciliazione/441-cresce> (consultato il 10 Settembre 2016).

	21		4
Giorni congedo	< 30	31-90	>90
	6	12	7
Contratto partner	Libera professionista	Dipendente a tempo determinato	Dipendente a tempo indeterminato
	4	2	19
	Full-time		Part-time
	16		5
Congedo partner*	< 30	31-90	>90
	5	7	9

* Il totale di questa riga è inferiore a 25 perché sono state escluse le donne che non avevano diritto al congedo a causa della loro posizione professionale.

Tabella 1. Caratteristiche del campione padri (e partner)

3. Padri “in cammino”: le motivazioni e retroazioni dell’uso del congedo parentale

3.1 Congedi e nuove paternità

Alla domanda su quali fattori abbiano influito sulla loro scelta del congedo, solo cinque padri hanno indicato come motivazione principale la percezione del proprio diritto/dovere alla cura. Due padri, invece, hanno scelto di farlo alla nascita del secondo figlio perché si sono resi conto della difficoltà di creare un legame stretto col bambino senza essere fisicamente presenti e quindi spinti dalla voglia di creare con i figli un rapporto non mediato da quello materno.

«Mi sono, ci siamo detti, con lui [il secondo figlio] cerchiamo di comportarci in modo che da subito ci sia una presenza molto forte [...]. Poi ovviamente non era solo una scelta strategica, a me faceva anche poi piacere, mi ero anche reso conto che crescono in fretta, che alcune cose con la sorella me le ero perse e quindi era anche la voglia di esserci di più in casa» (Niccolò, 41 anni, laurea, impiegato, 4 mesi congedo).

Gli altri 18, invece, sono andati in congedo per motivazioni di tipo pratico legate all’impossibilità della partner di usufruirne (ad esempio perché libera professionista) o al non poter contare sull’aiuto dei nonni. Tuttavia, fra questi, 6 hanno evidenziato –

anche se solo in seconda battuta – anche la voglia di sperimentarsi come padri nella cura.

Il ruolo giocato dalle mogli/compagne in questa scelta è tutt'altro che marginale: la decisione del congedo parentale del padre, infatti, viene presa sempre in coppia e molto spesso proprio su sollecitazione della donna che si incarica anche di reperire tutte le informazioni necessarie. Inoltre, il congedo parentale paterno non è mai sostitutivo del congedo parentale delle madri (eccetto ovviamente quando queste non possono beneficiarne), ma complementare e in quasi tutti i casi più breve.

Quali che siano le motivazioni iniziali al congedo, 19 padri su 25 hanno riconosciuto esplicitamente la presenza come una caratteristica fondamentale del “buon padre”. Tuttavia, anche se alcune delle parole d'ordine tipiche della paternità coinvolta (quali ‘l'esserci per i propri figli’, ‘essere un padre presente’ ecc.) ricorrono in tutte le narrazioni, le aspettative circa la nuova paternità sembrano giocare, nella scelta del congedo, un ruolo alquanto marginale o quantomeno si configurano come condizione necessaria ma non sufficiente. Coerentemente con la letteratura sul tema, infatti, i confini della presenza paterna sono fluidi, declinabili sia in termini qualitativi che quantitativi e non necessariamente richiedono una interruzione dell'attività lavorativa retribuita per dedicarsi alla cura.

Più significative, invece, sono le retroazioni che l'esperienza del congedo ha sui padri. Quelli che hanno usufruito di un periodo di almeno un mese (21 su 25) e specialmente quelli che ne hanno usufruito in modo continuato (18 su 25), hanno sviluppato competenze sia pratiche che relazionali che si possono definire innovative, dedicandosi alla cura dei figli nella sua totalità e non solo alle attività ludiche e meno routinarie. In questo senso il tempo speso a casa in congedo sembra riempire di contenuti concreti la nuova paternità che viene a configurarsi non solo come un insieme di narrazioni e atteggiamenti, ma anche come un insieme di pratiche effettivamente innovative rispetto al passato e alla media dei padri contemporanei.

Inoltre, tutti si dichiarano soddisfatti e felici per la scelta del congedo, anche quelli che si sono assentati per lunghi periodi, anche perché questa esperienza è servita loro per rendersi conto che la cura dei figli è una forma di lavoro molto faticosa.

«Mi ha fatto capire meglio le difficoltà che una mamma può avere stando a casa, [...] quanto una donna in questo periodo qua si possa sentire più in difficoltà anche dal punto di vista psichico. Perché poi alla fine sembra impossibile che certe cose accadano, parlo di episodi magari drammatici, però ti fanno esaurire davvero [...]. Quindi mi ha aiutato sicuramente a capire le difficoltà che una donna ha in questo periodo qua» (Adriano, 43 anni, diploma, quadro, 3 mesi congedo).

Tutti, infatti, non hanno avuto problemi ad ammettere che il rientro a lavoro sia stato un sollievo.

«Mi son veramente reso conto che io ho bisogno di andare a lavorare perché il crollo verticale di stimoli, [...] cioè mi è mancata veramente tantissimo l'aspetto sociale del lavoro oltre al discorso proprio di metterti in moto la testa per il lavoro vero e proprio. E quindi mi son reso conto, /io ho veramente bisogno di lavorare/ (marcato)» (Michele, 44, laurea, impiegato, 5 mesi congedo).

Rispetto, appunto, al rapporto con il lavoro retribuito, tutti eccetto due affermano di aver abbandonato le proprie prospettive di carriera o di non averne mai avute (per scelta o per vincoli legati al tipo di lavoro svolto). Sembra, dunque, che per questi padri il *breadwinning* sia meno forte nella loro costruzione identitaria. Tuttavia, cinque hanno richiamato il dovere, in quanto padri, di provvedere economicamente alla famiglia, insieme, però, ad altre pratiche di cura “non tradizionali” quali le dimostrazioni esplicite di affetto e la vicinanza fisica.

«Questa è una paura grande: il fatto di non riuscire a dare un sostentamento economico degno [...]. Però la cosa che sicuramente non deve mancare [da parte del padre] è l'affetto e soprattutto il contatto fisico» (Francesco, 43 anni, diploma, operaio, 4 mesi congedo).

«Allora, per come la vedo io, [un buon padre] è un padre presente, che dia una mano alla madre, ma anche un padre che lavori» (Emanuele, 40 anni, licenza media, operaio, 2 mesi congedo).

Un ultimo elemento da evidenziare è la mancanza di modelli di riferimento nella costruzione di se stessi come padri. Da una parte, infatti, c'è la percezione ma anche talvolta la volontà di distanza rispetto ai propri padri:

«io vengo da [...] una famiglia molto tradizionale in cui c'era la madre che si occupava di tutto e un papà che era quello che lavorava, una figura, passami il termine, un po' più assente, cioè l'educazione era totalmente delegata al ruolo materno, mia mamma totalmente dedicata a noi. Devo ammettere che forse in certe scelte [del congedo] ho pensato anche a questo aspetto, di questa mia figura paterna che a volte avrei voluto vedere più presente» (Michele, 44 anni, laurea, impiegato, 5 mesi congedo).

Dall'altra parte, però, sono assenti momenti di confronto collettivo con altri uomini sui temi della paternità: gli altri padri – amici o colleghi che siano – sono al massimo persone a cui gli intervistati si rivolgono per problemi pratici relativi alla gestione dei figli, ma con i quali non costruiscono nuovi modelli di paternità.

«Sì, con i maschi sì [ci confrontiamo]. /Ci lamentiamo delle mogli/ (ironico). Mah sì ci confrontiamo anche sui bambini [...], ci confrontiamo abbastanza anche perché adesso magari più o meno abbiamo tutti la stessa età nel nostro ufficio, però tu ce l'hai di un anno, l'altro ce l'ha di due anni e a quest'età un anno ti cambia dal giorno alla notte quindi devi avere proprio quello della stessa età per confrontarti bene. Ogni tanto succede anche con gli amici» (Federico, 41 anni, diploma, impiegato, 3 mesi congedo).

Questa citazione, tra l'altro, mette bene in evidenza un elemento cruciale per la nostra analisi: all'interno delle cerchie omosociali si continua a costruire una maschilità tradizionale che prende le distanze dalle donne/mogli – che sono al contempo *gatekeepers* della cura, ma anche soggetti da “sopportare” perché più nervose e preda degli ormoni soprattutto dopo il parto, tutti temi ricorrenti in circa un terzo delle interviste.

Tuttavia, in modo forse un po' paradossale, per tutti questi uomini le mogli/compagne sono importanti punti di riferimento e modelli con cui confrontarsi e ai

quali, talvolta, ispirarsi nella cura. La genitorialità, infatti, viene vista da tutti come esperienza prettamente di coppia che si costruisce caso per caso nella quotidianità senza “ricette” precostituite. Ciò che è considerato importante e obiettivo fondamentale da raggiungere è il riuscire ad organizzarsi come coppia, perseguendo l’interscambiabilità dei ruoli genitoriali, un frame narrativo che rimanda all’idea che i nuovi padri abbiano le stesse capacità di cura delle madri.

3.2 Maschilità ibride: un nuovo modello egemonico?

Da quanto detto finora sembra, dunque, che questi padri effettivamente performino una maschilità ibrida che combina i caratteri tradizionali dell’uomo-padre lavoratore con le pratiche di cura e con la vicinanza emotiva verso i figli.

Rispetto alle dinamiche di potere fra i generi e alla costruzione della maschilità egemone, possiamo dire che la cura aggiunge qualcosa alla loro mascolinità, ma non sembra mettere in discussione i pilastri fondamentali su cui questa si è tradizionalmente retta.

Innanzitutto, tutti questi padri hanno già adempiuto al loro ruolo di *breadwinner* in quanto lavoratori stabili con contratti a tempo indeterminato. Tutti, infatti, hanno precisato che se avessero avuto altri tipi di contratti con meno tutele non avrebbero mai preso in considerazione la possibilità di chiedere il congedo. Non si può, tuttavia, trascurare il fatto che quasi tutti questi uomini si trovano in coppie *dual earner* con partner che, a loro volta, hanno fatto forti investimenti sulla propria carriera: in questo senso non si può non notare una cesura rispetto al passato e una tendenza verso rapporti di genere e, specularmente, costruzioni della maschilità meno tradizionali.

I richiami alla costruzione tradizionale della maschilità, però, non mancano come si evince dalla citazione che segue in cui si utilizzano pratiche nuove (i.e. di cura) per mettere in scena una mascolinità “predatoria” nei confronti delle donne:

«[la scelta del congedo] non è legata alla mascolinità, [...] anzi, devo dire che il fatto di essere un papà presente ti dà la possibilità anche di confrontarti con le

mamme, in pratica baccagli⁸ un sacco!» (Luca, 42 anni, laurea, impiegato, 6 mesi congedo).

In secondo luogo, se è vero che questi uomini sono padri coinvolti che hanno fatto una scelta “atipica”, è anche vero che i termini del loro coinvolgimento nella cura sono meno normativi e più flessibili rispetto a quelli delle madri. La scelta del congedo parentale, infatti, in quasi tutte le interviste è presentata come un atto “eroico” rispetto all’ambiente di lavoro, ma solo 4 padri hanno messo in discussione la centralità dell’impegno nel lavoro retribuito nella loro costruzione identitaria. Inoltre, i vincoli temporali del lavoro retribuito – ma anche quelli del tempo libero – appaiono nelle narrazioni degli intervistati come più stringenti e più difficili da negoziare rispetto a quelli delle partner.

In terzo luogo, anche nelle interviste ai 18 padri che hanno preso congedi continuativi e della durata superiore a un mese, si ritrovano richiami alla “superiorità biologica” del rapporto madre-figlio:

«[La mamma] è come il papà ma deve dargli un po’ più di coccole. Secondo me sì, perché la mamma è la mamma [...], secondo me è che proprio l’avete portato in grembo voi, non noi, quindi avete sicuramente un legame diverso. Come ho detto prima, siamo interscambiabili io e mia moglie per [nome bambina] però sicuramente [nome della moglie] ha qualcosa in più» (Fabrizio, 37 anni, diploma, operaio, 7 mesi congedo).

Molto interessanti, però, sono le contraddizioni interne a queste narrazioni. Questi atteggiamenti di genere tradizionali cozzano, infatti, col fatto che la maggioranza degli intervistati – inclusi quelli con atteggiamenti di genere meno paritari – riconosce che inizialmente nessuno dei due era più preparato dell’altro a fare il genitore e che sostanzialmente le caratteristiche e le pratiche di un “buon padre” e di una “buona madre” sono le stesse.

⁸ In dialetto piemontese il termine ‘baccagliare’ corrisponde all’italiano ‘rimorchiare’.

Infine, all'interno delle cerchie amicali e parentali e da parte della partner stessa, generalmente la cura dei padri viene maggiormente valorizzata ed esaltata e la scelta del congedo considerata coraggiosa e ammirevole:

«gli amici, alcuni han detto “Complimenti che coraggio, in [nome dell'azienda] hai fatto una scelta del genere!”» (Alessandro, 38 anni, laurea, quadro, 7 mesi congedo).

Tuttavia, ben 20 padri su 25 hanno subito da parte di colleghi e datori di lavoro forme di mobbing e/o battute sul posto di lavoro, che spaziano dai giudizi sull'essere lavoratori poco dediti all'essere chiamati “mammi”, e 4 di loro hanno avuto ripercussioni sulle possibilità di fare carriera.

«Nella valutazione annuale hanno scritto che è pesata la mia assenza a livello di reparto durante questi mesi. [...], possiamo leggerla in tanti modi, comunque sì, un pochino sì, non pesa tanto ma un po' pesa. Lo sai già prima [di fare il congedo] eh secondo me, un pochino sì. /Sicuramente non avrò l'aumento per un paio di anni/ (ridendo)» (Giulio, 41 anni, diploma, impiegato, 3 mesi congedo).

Provando a interpretare le diverse maschilità come comunità di pratiche, sembra di poter affermare che questi uomini rimangono egemoni all'interno delle cerchie di riferimento degli amici e della famiglia, ma si collocano invece in una posizione subordinata sul posto di lavoro. Performando un modello di maschilità in contrasto con quello – ancora dominante nel panorama italiano anche in aziende *family friendly* come quelle coinvolte in questa ricerca – dell'*ideal worker*⁹ dedito, in termini di tempo e di presenza fisica, solo all'attività lavorativa, vengono messe in discussione sia la loro identità come lavoratori sia la loro mascolinità tramite l'uso di appellativi quali 'mammo'.

⁹ Questo concetto, coniato per la prima volta da Williams (2000) rimanda a uno stereotipo di lavoratore devoto, fedele all'organizzazione e non coinvolto nei carichi di cura dei figli. Questa immagine è implicitamente mascolinizzata essendo ancora oggi le donne considerate le *caregivers* primarie e le più inclini (per “scelta” e/o “natura”) a rinunciare a lavoro o carriera alla nascita dei figli (*Ibidem*). Questo modello trova le sue radici nel '*work-devotion schema*' (Blair-Loy 2003) che comporta un'accettazione incondizionata delle richieste provenienti dal datore di lavoro, una forte identificazione con la propria professione, un forte *commitment* misurato in termini di tempo passati a lavoro (Williams *et al.* 2013).

Conclusioni

Una delle dimensioni che influisce fortemente sull'uso dei congedi parentali attiene ai modelli di genere individuali e collettivi socialmente costruiti e performati. Fra questi, gli atteggiamenti e le aspettative sociali circa un modello di padre coinvolto non fanno, ovviamente, eccezione.

Dall'analisi del materiale empirico raccolto emerge che l'uso del congedo parentale si lega in modo peculiare a queste nuove configurazioni di genere. Le motivazioni all'uso del congedo parentale fra i padri sono composite e variegata, ma prevalgono quelle pratiche spesso legate all'assenza di altre figure – segnatamente madri e nonni – che possano occuparsi della cura. Già questo fatto testimonia che il ruolo paterno è ancora considerato, dagli uomini stessi, come accessorio o comunque secondario. Sembra, dunque, che le aspettative sociali circa la “nuova” paternità non giochino un ruolo centrale in questa scelta, ma piuttosto che l'uso del congedo parentale – quando preso per un tempo lungo e in modo continuativo – retroagisca sul modo in cui gli uomini costruiscono il proprio modo di essere padri e uomini. Questa esperienza permette loro, infatti, da una parte, di riconoscere la fatica che il lavoro di cura porta con sé, dall'altra, di sviluppare *skills* genitoriali e di dedicarsi ad attività che normalmente non sono associate alla figura paterna. Inoltre, quasi tutti i padri intervistati citano la presenza come un tratto fondamentale del “buon padre”, insistendo sul riconoscimento dell'importanza che anche i padri si facciano carico del diritto/dovere alla cura dei figli. In questo senso, dunque, le aspettative circa i padri coinvolti emergono se non altro come orizzonti ideali verso cui tendere e come condizioni di partenza necessarie.

Le contraddizioni, però, non mancano. Innanzitutto, continua a ricorrere il tema della naturalizzazione del rapporto madre-figlio, considerato più profondo in ragione dell'esperienza tutta femminile della gravidanza e dell'allattamento. In secondo luogo, il congedo solo in pochissimi casi ha portato a una ridefinizione del rapporto di questi uomini con il lavoro retribuito che rimane comunque importante (se non centrale) nella costruzione della loro maschilità. Infine, rispetto al rapporto che lega queste nuove maschilità con i modelli egemoni, si può affermare che effettivamente questi padri

performino una maschilità ibrida, ma anche che l'egemonia soprattutto nella sfera privata non venga ancora messa in discussione. Finché, infatti, quello della nuova paternità rimane un campo in cui ci si sperimenta più a livello individuale o al massimo confrontandosi con la partner, sembra difficile che i tradizionali pilastri su cui si è sempre fondata la maschilità egemone possano essere scardinati. Tuttavia, il fatto che questi modelli contrastino con la maschilità egemone costruita negli ambienti di lavoro e che collochino questi padri in posizioni subordinate nelle gerarchie di maschilità, rende meglio conto dei mutamenti e della tridimensionalità delle esperienze e dei corsi di vita anche degli uomini.

Per concludere, sebbene la definizione di quali siano i confini e le pratiche che compongono questo nuovo modello di paternità sia ancora incerta, l'uso del congedo parentale per un periodo lungo e continuato di tempo sembra avere il potenziale di mettere in discussione, sia nella sfera privata che pubblica, i tradizionali assetti di genere e modelli di maschilità. Tuttavia, finché non si introdurrà un congedo parentale obbligatorio più lungo per i padri, che li sollevi dalla responsabilità individuale della scelta e dalle negoziazioni con i datori di lavoro, sembra difficile che l'uso di questo strumento riesca a decollare fra gli uomini e ad accelerare il mutamento dei modelli di paternità e maschilità.

Riferimenti bibliografici

- Aboim, S. (2010), *Plural Masculinities. The Remaking of the Self in Private Life*, Surrey, Ashgate Publishing.
- Anderson, E. (2005), *Orthodox and Inclusive Masculinity: Competing Masculinities among Heterosexual Men in a Feminized Terrain*, in «Sociological Perspective», vol. 48, n. 3, pp. 337-355.
- Anderson, E. e McGuire, R. (2010), *Inclusive masculinity theory and the gendered politics of men's rugby*, in «Journal of Gender Studies», vol. 9, n. 3, pp. 249-261.

- Arxer, S.L. (2011), *Hybrid Masculine Power: Reconceptualizing the Relationship Between Homosociality and Hegemonic Masculinity*, in «Humanity & Society», vol. 35, n. 4, pp. 390-422.
- Bertone, C., Ferrero Camoletto, R. e Rollé, L. (2015), “I confini della presenza: riflessioni al maschile sulla paternità”, in Naldini, M. (a cura di), *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, Bologna, Il Mulino, pp. 161-181.
- Blair-Loy, M. (2003), *Competing devotions: Career and family among women executives*, Cambridge, Harvard University Press.
- Bosoni, M.L. (2014), “Breadwinners” or “Involved Fathers”? *Men, Fathers and Work in Italy*, in «Journal of Comparative Family Studies», vol. XLV, n. 2, pp. 293-315.
- Borlini, B. (2008), “Paternità e maternità a confronto”, in Zajczyk, F. e Ruspini, E. (a cura di), *Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*, Milano, Baldini Castoldi Dalai, pp. 53-75.
- Bridges, T. e Pascoe, C.J (2014), *Hybrid Masculinities: New Directions in the Sociology of Men and Masculinities*, in «Sociology Compass», vol. 8, n. 3, pp. 246-258.
- Cafalà, L. (a cura di) (2007), *Paternità e lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Canal, T. (2012), *Paternità e cura familiare. Quando il lavoro è condiviso*, in «Osservatorio Isfol», Vol. 1, pp. 95-111.
- Carriero, R. e Todesco L. (2016), *Indaffarate e soddisfatte. Donne, uomini e lavoro familiare in Italia*, Roma, Carocci.
- Carrigan, T., Connell, R. e Lee, J. (1985), *Toward a New Sociology of Masculinity*, in «Theory and Society», vol. 14, n. 5, pp. 551-604.
- Connell, R.W. (1995), *Masculinities*, Cambridge, Polity Press; trad. it. *Maschilità. Identità e trasformazioni del maschio occidentale*, Milano, Feltrinelli, 1996.
- Connell, R.W. (2002), *Gender*, Cambridge, Policy Press; trad. it. *Questioni di genere*, Bologna, Il Mulino, 2011.
- Connell, R.W. e Messerschmidt, J.W. (2005), *Hegemonic masculinity. Rethinking the concept*, in «Gender & Society», vol. 19, n. 6, pp. 829–859.

- De Pasquale A. (2012), *L'uso dei congedi genitoriali in Italia*, in Donati P. (a cura di), "La famiglia in Italia. Sfide sociali e innovazioni nei servizi. Nuove best practices nei servizi alle famiglie", Vol. II, Roma, Carocci, pp. 169-205.
- Dell'Agnese, E. e Ruspini, E. (a cura di) (2007), *Mascolinità all'italiana. Costruzioni, narrazioni, mutamenti*, Torino, UTET.
- Demetriou, D.Z. (2001), *Connell's Concept of Hegemonic Masculinity: A Critique*, in «Theory and Society», vol. 8, n. 3, pp. 337-361.
- Deriu M. (2005), *Il desiderio dei padri tra tentazioni di fuga e ricerca di una nuova autorevolezza*, in Ruspini E. (a cura di), "Donne e uomini che cambiano. Relazioni di genere, identità sessuali e mutamento sociale", Milano, Guerini e Associati, pp. 147-166.
- Dermott, E. (2008), *Intimate Fatherhood. A sociological Analysis*, New York, Routledge.
- Doucet, A. (2006), *Do Men Mother? Fathering, Care & Domestic Responsibility*, Toronto, University of Toronto Press.
- Elliott, K. (2015), *Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept*, in «Men and Masculinities», vol. 19, n. 3, pp. 240-259.
- England, P. (2010), *The Gender Revolution Uneven and Stalled*, in «Gender & Society», vol. 26, n. 2, pp. 149-166.
- Eurofound (2015), *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- European Commission (2014), *Gender equality in the workforce: Reconciling work, private and family life in Europe*, RAND Europe.
- Featherstone, B. (2009), *Contemporary Fathering: Theory, Policy and Practice*, Bristol, Policy Press.
- Finn, M. e Henwood, K. (2009), *Exploring masculinities within men's identificatory imaginings of first-time fatherhood*, in «British Journal of Social Psychology», vol. 48, pp. 547-562.
- Hanlon, N. (2012), *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*, New York, Palgrave Macmillan.

- Hobson, B. (ed.) (2002), *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Kimmel, S.M., Hearn, J. e Connell, R.W. (eds.) (2005), *Handbook of Studies on Men and Masculinities*, London, Sage.
- Magaraggia, S. (2012), *Tensions between fatherhood and the social construction of masculinity in Italy*, in «Current Sociology», vol. 61, n. 1, pp. 76–92.
- Magaraggia, S. (2013), «Di certo mio figlio non lo educo allo stesso modo dei miei». *Relazioni intergenerazionali e trasformazioni dei desideri paterni*, in «Studi culturali», Vol. 10, n.2, pp. 189-210.
- Martin, P.Y. (2004), *Gender as Social Institution*, in «Social Forces», vol. 82, n. 4, pp. 1249-1273.
- Miller, T. (2011), *Making Sense of Fatherhood: Gender, Caring and Work*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Moss, P. (ed.) (2015), *11th International Review of Leave Policies and Related Research 2015*, London, International Network on Leave Policies and Research, Institute of Education.
- Reperibile
- all'URL:
- http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf (consultato il 10 Ottobre 2016).
- Murgia A. e Poggio B. (a cura di) (2011), “*Padri che cambiano. Sguardi interdisciplinari sulla paternità contemporanea tra rappresentazioni e pratiche quotidiane*”, Firenze, ETS.
- Naldini, M. (2015) (a cura di), *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, Bologna, Il Mulino.
- Naldini, M. e Torrioni, P.M. (2015), “Modelli di maternità e di paternità in transizione”, in Naldini M. (a cura di), *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, Bologna, Il Mulino, pp. 205-226.
- Nunin R. (2011), *Dalla conciliazione alla condivisione. La regolamentazione normativa dei diritti dei padri lavoratori tra diritto comunitario e diritto interno*, in Murgia A. e Poggio B. (a cura di), “*Padri che cambiano. Sguardi interdisciplinari sulla paternità contemporanea tra rappresentazioni e pratiche quotidiane*”, Firenze, ETS, pp. 173-200.

- Paetcher C. (2003), *Masculinities and Femininities as Communities of Practice*, in «Women's Studies International Forum», Vol. 26, n. 1, pp. 69-77.
- Paetcher C. (2006), *Power, knowledge and embodiment in communities of sex/gender practice*, in «Women's Studies International Forum», Vol. 29, pp. 13-26.
- Piazzalunga, D. (2016), *Contro il gender pay gap: lavoro alle donne e conciliazione agli uomini. Facciamo il punto partendo dai dati più aggiornati*, in «inGenere», pubblicato il 20/12/2016. Reperibile all'URL: <http://www.ingenere.it/articoli/divario-genere-mercato-lavoro-a-che-punto-siamo> (consultato il 19/01/2017).
- Risman, J.B. (2004), *Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism*, in «Gender and Society», vol. 18, n. 4, pp. 429-450.
- Risman, J.B. e Davis, G. (2013), *From sex roles to gender structure*, in «Current Sociology Review», vol. 0, n. 0, pp. 1-23.
- Ruspini E. (a cura di) (2005), *“Donne e uomini che cambiano. Relazioni di genere, identità sessuali e mutamento sociale”*, Milano, Guerini e Associati.
- Saraceno, C. e Keck, W. (2011), *Towards an integrated approach for the analysis of gender equity in policies supporting paid work and care responsibilities*, in «Demographic Research», vol. 25, n. 11, pp. 371-406.
- Schizzerotto A. (2007), *La casa: ultimo lembo dell'impero maschile italiano?*, in Dell'Agnese E. e Ruspini E. (a cura di), *“Mascolinità all'italiana. Costruzioni, narrazioni, mutamenti”*, Torino, UTET, pp. 143-166.
- Schrock, D. e Schwalbe, M. (2009), *Men, masculinity, and Manhood Acts*, in «Annual Review of Sociology», vol. 35, pp. 277-295.
- Williams J.C. (2000), *“Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What To Do About It”*, New York, Oxford University Press.
- Williams J.C., Blair-Loy M. e Berdahl J.L. (2013), *Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma*, in «Journal of Social Issues», Vol. 69, n. 2, pp. 209-234.
- Zajczyk, F. e Ruspini, E. (a cura di) (2008), *Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*, Milano, Baldini Castoldi Dalai.