

<http://www.aboutgender.unige.it/ojs>

Vol.3 N° 6 anno 2014  
pp. 54-86

**I padri coinvolti e i mariti egalitari: per scelta o per vincoli?  
Uno sguardo alle coppie italiane con figli piccoli**

Giulia Fuochi

Università Bocconi & Collegio Carlo Alberto

Letizia Mencarini

Università degli Studi di Torino & Collegio Carlo Alberto

Cristina Solera

Università degli Studi di Torino

---

## **Abstract**

There is a large debate on new models of fatherhood. By drawing from the 2003 Italian survey "Family and Social Subjects", we explore how many and who are these "new" fathers, whether they are "undoing gender" through an equal share of housework, and whether this occurs more out of choice or constraints. Results show that Italian fathers daily involved in childcare are a minority and male partners sharing equally housework are even less. Besides, they present specific profiles: they belong to well educated, dual-earner and homogamous couples (in terms of working time, occupational position and sector), living in North or Center Italy. Gender role attitudes matter less, affecting only the probability of being involved fathers and only in couples where both partners are traditional. In the other types of couples, where a traditional division is not "taken for granted", gender practices appear to respond more to resources and constraints.

**Keywords:** domestic chores, housework, childcare, new fathers, gender equality.

## **1. Introduzione: è cambiato qualcosa nella condivisione del lavoro familiare?**

Il massiccio ingresso delle donne nell'istruzione e nel mercato del lavoro, insieme al diffondersi di nuovi modelli di famiglia e di genere, ha fortemente cambiato, nelle società sviluppate, lo scenario del *privato* e il suo intreccio col *pubblico*. Per le donne conciliare maternità e lavoro è diventato sempre più normale, mentre gli uomini hanno iniziato ad occuparsi dei figli non solo economicamente, ma anche come padri presenti nella cura. La coppia cosiddetta *double income and double care* (Gornick e Meyers 2003, Crompton 2006) non è tuttavia affatto prevalente, soprattutto nei paesi mediterranei, per i quali si parla di *gender revolution blocked* (Hochschild e Machung 1989) o *incomplete* (Esping-Andersen 2009). Alla maschilizzazione del corso di vita femminile non è corrisposta una uguale femminilizzazione del corso di vita maschile, e i pochi cambiamenti sono circoscritti solo a certi gruppi sociali, in particolare alle coppie più istruite e più forti sul mercato del lavoro (Mencarini e Tanturri 2004; Del Boca, Mencarini e Pasqua 2012; Solera 2012; Solera e Bettio 2013). I dati comparativi sull'uso del tempo mostrano, ad esempio, come l'Italia sia uno dei paesi con la maggior differenza tra uomini e donne nel tempo medio giornaliero dedicato al lavoro familiare: la differenza è di quasi tre ore per le coppie senza figli (contro ad esempio meno di due in Francia o meno di una in Germania) e quasi sei ore per le coppie con almeno un figlio sotto i 6 anni (contro più di tre in Francia e quasi quattro in Germania) (Francavilla *et al.* 2010).

Eppure è altrettanto innegabile che anche in Italia qualcosa sia cambiato, se le ore di lavoro familiare a carico delle donne sono il 78%, dopo una diminuzione di sette punti in quindici anni, con in media venti minuti in più di tempo

giornaliero dedicato ai figli da parte dei padri (Sabbadini e Cappadozzi 2011). Più che nel lavoro domestico, che rimane monopolio femminile, la presenza degli uomini è aumentata nel lavoro di cura dei figli (Bruzzese e Romano 2006; Dotti Sani 2012; Todesco 2014). Si delineano così nuovi modelli di paternità, con i padri coinvolti contrapposti a quelli *“sfuocati e periferici”*, cioè orientati principalmente al ruolo di fornitori di reddito e di regole sociali (Maggioni 2000; Gillis 2000; Finn e Henwood 2009). Essere padri accudenti, partecipativi ed emotivamente coinvolti non solo è più comune, ma sembra diventare sempre più parte di un nuovo modello di mascolinità (Magaraggia 2013). Tuttavia questi nuovi padri si contraddistinguono per alta istruzione e giovane età, vivono più spesso al centro-nord, sono lavoratori dipendenti soprattutto nel pubblico, hanno al loro fianco donne occupate e altamente istruite (Tanturri 2006; Canal 2012; Menniti e Demurtas 2013).

Il nostro lavoro si colloca in questo dibattito sui nuovi modelli di paternità e di condivisione del lavoro familiare. Utilizzando i dati Istat dell'indagine *“Famiglia e Soggetti Sociali”* del 2003 e concentrandoci sulle coppie con figli piccoli (0-3 anni), ci domandiamo: quanti sono i padri coinvolti e i mariti egualitari? Che profilo hanno? Quanto pesano le *“preferenze”*, ossia le loro visioni sui giusti ruoli di genere e genitoriali, o i *“vincoli”*, intesi come risorse e condizioni lavorative, nel disegnare il loro grado di partecipazione al lavoro familiare? Nuovi modelli di paternità implicano anche nuovi modelli di genere? O, come recenti ricerche qualitative hanno messo in luce (Bertolini *et al.* 2014), essere un padre coinvolto non significa necessariamente essere un marito egualitario? Nell'analisi sulla distribuzione del lavoro familiare, la maggior parte della letteratura si è focalizzata sull'effetto di caratteristiche individuali, oppure, pur considerando le coppie, ha incluso solo dimensioni oggettive (Tanturri 2006), o ha analizzato come continuo le caratteristiche di un partner al netto dell'altro, non le loro interazioni (Bruzzese e Romano 2006; Canal 2012; Dotti Sani 2012; Menniti e Demurtas 2013). In questo lavoro superiamo questi limiti ponendo la

coppia e non l'individuo come unità di analisi e utilizzando un dataset che, seppure non il più recente disponibile, ha il vantaggio di essere l'unico a livello nazionale a contenere informazioni sia sugli atteggiamenti che sui comportamenti nel mercato del lavoro e nella famiglia per entrambi i partner della coppia.

## 2. Nuovi modelli di paternità, nuovi modelli di genere? Il dibattito

Le teorie economiche dominanti, quella della specializzazione (Becker 1981) e quella del *bargaining* e della dipendenza economica (Brines 1994; Blood e Wolfe 1960), ritengono che le risorse relative di reddito e di tempo di un partner rispetto all'altro siano cruciali nel determinare l'allocazione del tempo tra lavoro per il mercato e lavoro per la famiglia. E un risultato senz'altro consolidato è che il reddito individuale dia potere di negoziazione nella coppia e che i costi-opportunità di dedicare tempo al lavoro non pagato siano maggiori per coloro che hanno investito nel mercato del lavoro e occupano posizioni elevate, per prestigio, responsabilità o reddito. Entrambe le teorie economiche, tuttavia, si basano su forti assunti che considerano gli individui e le coppie neutrali rispetto al genere, con poco riscontro nei dati. Secondo recenti studi empirici infatti il genere batte il denaro (Bittman *et al.* 2003; Kühhirt 2012), tanto che nelle coppie dove la donna ha un profilo di istruzione o di mercato del lavoro più elevato dell'uomo, in media non è lui che fa di più in casa, come le teorie economiche prevedrebbero, ma ancora lei. L'allocazione del tempo tra mercato e famiglia, infatti, non ha solo implicazioni materiali, ma anche simboliche, chiamando in causa definizioni normative di cosa spetti ad un uomo e ad una donna. Quando nascono figli questi modelli di genere si intersecano con quelli sulla buona madre, il buon padre e il bene del bambino. Questi modelli, inoltre, possono mutare nel corso della vita e sono influenzati dalla cultura

egemone del paese di residenza o dal gruppo sociale di riferimento, ma vengono anche costruiti nei discorsi e nelle pratiche quotidiane in risposta sia a vincoli che a preferenze, sia a razionalità strumentali che morali (West e Zimmerman 1987; Duncan 2005).

•Fare il genere• così come •fare• maternità e paternità è un processo complesso per le interdipendenze non solo, a livello micro, tra i vari attori coinvolti, ma anche tra il micro e il macro. Molti studi hanno dimostrato infatti che il contesto istituzionale è cruciale nel disegnare livello e tipo di partecipazione femminile al mercato del lavoro, ma anche livello e tipo di partecipazione degli uomini al lavoro familiare: riducendo per tutti gli orari di lavoro, dando anche ai padri e non solo alle madri diritti autonomi ai congedi e alla flessibilità oraria (Geist 2005; Smith e Williams 2007; Solera 2009; Van der Lippe *et al.* 2011; Anxo *et al.* 2011; Aassve *et al.* 2014b), promuovendo esplicitamente un modello •a doppio reddito e doppia cura• (Gornick e Meyers 2003).

Il contesto istituzionale dunque condiziona la possibilità di praticare modelli di genere e di cura nuovi, o di seguire le proprie preferenze, siano esse per modelli •tradizionali• o •innovativi•. Come Crompton *et al.* (2005) evidenziano, il legame tra atteggiamenti di genere, partecipazione delle donne al mercato del lavoro e divisione di genere del lavoro domestico risulta tuttavia piuttosto debole. Ovunque le donne sono diventate meno tradizionali nei loro orientamenti culturali, così come, seppure in misura minore, gli uomini. Eppure l'allocazione del lavoro domestico nelle coppie è rimasta piuttosto iniqua e la sua associazione con gli atteggiamenti si è indebolita. Secondo le autrici ciò è dovuto più ad un •effetto strutturale• che •culturale•, legato a forti cambiamenti nel mercato del lavoro, innanzitutto a una progressiva intensificazione dei ritmi e degli orari di lavoro. Varie ricerche mettono in luce infatti come la fatica e lo stress a conciliare lavoro e famiglia sia forte anche tra gli uomini, se in posizioni professionali alte o in lavori non alle dipendenze. Gli uomini sempre più

desiderano essere padri coinvolti, ma ciò pare cozzare con le richieste dei loro lavori e con la percezione di non potersi sottrarre all'immagine e all'aspettativa del lavoratore sempre disponibile, se non con forti penalizzazioni di carriera (McGinnity e Calvert 2009; Nazio e MacInnes 2007; Musumeci e Solera 2013)

Le politiche e l'organizzazione del mercato del lavoro non disegnano solo i vincoli e le opportunità in cui donne e uomini si muovono, ma, rendendo più o meno praticabili certe scelte, definiscono anche modelli di normalità. Ricerche empiriche mostrano infatti che una più equa divisione del lavoro familiare aumenta in presenza di buone politiche di congedi, servizi per l'infanzia e orari di lavoro, ma che il loro successo dipende anche dalla loro specifica configurazione e dai discorsi che le accompagnano: se focalizzati su istanze di parità di genere, come nei paesi scandinavi, o più di sostegno alla fecondità, come in Francia, dove, nonostante le altrettanto politiche generose, si osserva una divisione di genere del lavoro più tradizionale e un più alto livello di stress nella conciliazione lavoro e famiglia (Pfau-Effinger 2005; Crompton 2006).

Questo intreccio tra strutturale, istituzionale e culturale vale anche per la costruzione sociale della paternità. Come sottolinea Ruspini (2006), in Italia, mentre la maternità ha ricevuto moltissima enfasi, la paternità è rimasta a lungo in ombra, o solo riferita a una idea del buon padre come colui che provvede al sostegno economico della famiglia e aiuta i figli a diventare adulti responsabili. Con il massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro, anche gli ideali intorno alla paternità cambiano ma più lentamente e con non poche ambivalenze. Nella realtà quotidiana nuovi modelli di paternità convivono con quelli vecchi. Da un lato, di fronte a madri sempre più impegnate nel lavoro, i padri sono costretti ad occuparsi maggiormente dei figli; dall'altro, sempre più desiderano farlo e vivono con sofferenza il ruolo di padre sfuocato e periferico (Gillis 2000), attribuendolo o al troppo carico di lavoro nel mercato, o alla tendenza delle partner a non lasciare le redini della cura del figlio, seguendo una fantasia di autosufficienza femminile nel materno (Fraire 2009; Gonzalez *et*

al. 2013). In Italia, poi, come una recente ricerca di Magaraggia mette in luce (2013), i padri che rifiutano il modello tradizionale e desiderano essere accudenti, partecipativi ed emotivamente coinvolti devono fare i conti, oltre che con vincoli strutturali, con norme culturali ancora orientate al passato, che nemmeno offrono un linguaggio per definirsi, se non quello di *ōmammoö*.

L'interaccio tra preferenze e vincoli, tra strutturale, istituzionale e culturale può anche funzionare al contrario. Come varie ricerche mostrano, in contrasto con la teoria delle preferenze di Hakim (2000), orientamenti culturali e comportamenti non necessariamente coincidono, né per quanto riguarda l'uguaglianza nella divisione del lavoro domestico (Aassve *et al.* 2014a), né per quanto riguarda la conciliazione di cura e lavoro. Padri tradizionali possono trovarsi per necessità a sostituire le mogli-madri nella cura, o madri tradizionali per necessità a lavorare ma, nel perseguire strade che rispondono più a vincoli che a preferenze, entrambi sperimentano situazioni che a loro volta possono modificare le definizioni e rappresentazioni di sé, del partner, del bene del figlio, e quindi anche le preferenze (Walters 2005).

### **3. Dati e metodo**

L'obiettivo esplorativo di questo lavoro è quello di *ōscattare una fotografiaö* di quanti e quali siano i padri coinvolti e/o mariti egalitari in Italia e di valutare il peso relativo, *ceteris paribus*, delle dimensioni che la letteratura teorica ha messo in campo (quella delle risorse relative, della disponibilità di tempo e di condizioni lavorative, degli orientamenti di genere). A tale scopo utilizziamo i dati dell'indagine campionaria *ōFamiglia e Soggetti Socialiö* del 2003, selezionando solo le coppie con almeno un figlio minore di età inferiore ai 4 anni (1429 sulle circa 20000 originarie). L'unità di analisi è la coppia, con l'obiettivo

di indagare come il profilo di condivisione del lavoro familiare sia intrecciato non solo alle caratteristiche dei partner considerati singolarmente, ma anche alla loro interazione, al contesto di coppia e alle scelte che la coppia ha operato nel tempo.

L'indagine del 2003 raccoglie dati sul corso di vita individuale e familiare, sull'organizzazione quotidiana della famiglia, sul ruolo e le caratteristiche degli individui che ne fanno parte. È stata preferita ad indagini analoghe più recenti perché unica a fornire informazioni di entrambi i partner sia sugli atteggiamenti che sui comportamenti nel lavoro per il mercato e per la famiglia, permettendoci di costruire indici di condivisione del lavoro familiare, e di vedere il loro legame con profili diversi di coppia, riconducibili a diverse preferenze e vincoli.

In particolare, prendiamo in esame due misure di condivisione del lavoro familiare, che costituiscono le nostre variabili dipendenti nei modelli di regressione. La prima è *il grado di coinvolgimento del padre nel lavoro di cura*, calcolata aggregando le informazioni sulla frequenza con cui il padre svolge le seguenti attività: dare da mangiare al figlio, metterlo a letto, vestirlo, fargli il bagno e cambiargli il pannolino. Come suggerisce Tanturri (2006), queste sono le attività di cura cosiddette di routine o strumentali, che tradizionalmente sono state demandate alle madri e che tuttora sono difficilmente condivise dai padri, maggiormente orientati verso le attività interattive, e soprattutto quelle legate al gioco, che risultano meno quotidianamente necessarie e al contempo più gratificanti dal punto di vista relazionale e affettivo. Il padre viene valutato come coinvolto se svolge tutti i giorni almeno tre su cinque delle attività sopra indicate; presente se quotidianamente ne svolge una o due; poco presente se non c'è alcuna attività che svolge tutti i giorni, ma le svolge principalmente qualche volta a settimana o una volta a settimana; assente se non c'è alcuna attività che svolge tutti i giorni e se ci sono almeno due attività delle cinque indicate che non svolge mai, oppure che svolge solo qualche volta al mese o all'anno.

La seconda variabile misura il *grado di divisione del lavoro familiare*, individuando tre tipi di coppie: si tratta di coppie *øegalitarieö*, se sommando le ore di lavoro familiare dichiarate separatamente dai componenti della coppia, il carico delle ore della donna non supera il 60%; nelle coppie in cui il marito è *øpartecipeö* la percentuale di ore di lavoro familiare svolte dalla donna è compresa tra il 60% e l'80%; le coppie sono *øtradizionaliö* se la divisione delle ore di lavoro è fortemente sproporzionata a sfavore della donna .

	%	N
<i>Grado di coinvolgimento del padre nel lavoro di cura</i>		
Coinvolto	17	245
Presente	29	418
Poco presente	19	275
Assente	35	491
Totale	100	1429
<i>Grado di divisione nella coppia del lavoro familiare</i>		
Egalitari	11	158
Partecipi	25	342
Tradizionali	64	896
Totale	100	1396
<i>Sia padri coinvolti che mariti egalitari</i>	4%	52
<i>Sia padri coinvolti-presenti che mariti egalitari</i>	6%	89
<i>Profilo istruzione della coppia</i>		
Lui laureato, lei no	6	89
Lei laureata, lui no	7	100
Entrambi laureati	6	84
Entrambi non laureati	81	1156
Totale	100	1429
<i>Profilo partecipazione al MdL della coppia</i>		
Solo l'uomo lavora	42	604
L'uomo lavora, la donna lavora part-time	19	274
Entrambi lavorano a tempo pieno	32	463
Solo la donna lavora	2	21
Nessuno nella coppia lavora	5	67
Totale	100	1429

<i>Profilo settore (per coppie a doppio reddito)</i>		
Entrambi dipendenti pubblici	9	56
Lui dipendente pubblico, lei no	4	24
Lei dipendente pubblico, lui no	10	58
Entrambi lavorano nel privato	77	472
Totale	100	610
<i>Differenza di ore lavorative tra lui e lei (media)</i>	12	737 oss.
<i>Posizione occupazionale di lui e di lei</i>		
Stessa classe	25	363
Lui superiore	60	851
Lei superiore	15	215
Totale	100	1429
<i>Profilo atteggiamenti di genere della coppia</i>		
Entrambi atteggiamenti egualitari	21	291
Lei atteggiamenti egualitari, lui no	12	170
Lui atteggiamenti egualitari, lei no	15	204
Entrambi atteggiamenti tradizionali	52	729
Totale	100	1394
<hr/>		
<i>Età media della coppia</i>	35	1429
<i>Differenza di età tra lui e lei</i>		
Coetanei	50	708
Lui più vecchio	44	633
Lei più vecchia	6	88
Totale	100	1429
<i>Aiuti esterni nel lavoro domestico e di cura</i>		
<i>Non pagati</i>		
Sì	31	439
No	69	990
Totale	100	1429
<i>Pagati</i>		
Sì	9	132
No	91	1297
Totale	100	1429
<i>Numero di figli</i>		
1	44	628
2	44	624
3+	12	177
Totale	100	1429

<i>Area di residenza</i>		
Nord	40	571
Centro	18	252
Sud	42	606
Totale	100	1429

*Tabella 1. Statistiche descrittive del profilo delle coppie (coppie con figli 0-3 anni).*  
*Fonte: Istat, Famiglia & Soggetti Sociali, 2003.*

Come variabili indipendenti, nei modelli di regressione inseriamo vari indicatori volti a catturare le diverse dimensioni che il dibattito teorico ha definito come rilevanti. Per cogliere le risorse relative di lei e lui nella coppia, e dunque le loro diverse capacità di negoziazione e costi-opportunità, abbiamo costruito un indicatore sul *profilo di istruzione della coppia* (a quattro categorie: entrambi laureati, solo lui, solo lei, entrambi non laureati) e uno *sul suo profilo occupazionale* (misurato come la combinazione tra posizione occupazionale nel mercato del lavoro di lui e lei in termini di superiorità e inferiorità<sup>1</sup>). Per cogliere, invece, i vincoli posti alla partecipazione al lavoro familiare dati dall’impegno orario richiesto sul mercato del lavoro e dalle condizioni lavorative più o meno favorevoli alla conciliazione, abbiamo costruito un indicatore sulla *partecipazione al mercato del lavoro* della coppia, sulle *differenze in termini di ore di lavoro*, e, per le coppie dove lavorano entrambi, un indicatore sul *settore di impiego* (privato o pubblico). In un contesto istituzionale come quello italiano dove i servizi per la prima infanzia e le possibilità di organizzare flessibilmente il proprio lavoro sono scarse, il quanto e dove si lavora dovrebbero influenzare in

<sup>1</sup> Le 15 categorie della variabile che rileva il tipo di posizione occupazionale dichiarata, seguendo Schizzerotto (2002), sono state raggruppata in quattro macro-classi: borghesia, classe media impiegatizia, piccola borghesia, classe operaia. Queste classi poi, sulla scia di quanto fatto da Bernardi e Nazio (2005), sono ordinate gerarchicamente e usate come proxy delle risorse individuali. Combinando la classe occupazionale di lui e di lei (in tre casi: stessa classe, lui classe superiore a lei, lei classe superiore a lui) otteniamo un indicatore di risorse relative utile per testare la teoria del *bargaining*. In assenza di variabili sui salari o di maggiori dettagli sulla posizione occupazionale da cui poter derivare almeno una scala occupazionale di prestigio (ad esempio, la scala De Lillo Schizzerotto o la scala Hope-Goldthorpe), questa è la migliore misura di risorse relative a nostra disposizione.

modo rilevante il quanto e come le coppie si dividono il lavoro domestico e di cura.

Al fine di tenere in considerazione il modello culturale, in grado di rivelare maggiormente le preferenze della coppia, abbiamo costruito profili di coppia riguardanti le *visioni sui ruoli di genere*, a seconda delle risposte alle seguenti affermazioni: *essere casalinga consente alla donna di realizzarsi quanto un lavoro retribuito* e *se i genitori si separano/divorziano è meglio che il figlio stia con la madre*. Le risposte a queste affermazioni si estendono su una scala Likert a 5 valori, da un forte accordo a un forte disaccordo. L'individuo viene definito egualitario se la media delle sue risposte alle due opinioni sopracitate è maggiore di 3; in caso contrario è tradizionale. Le coppie possono quindi essere egalarie, tradizionali o miste, quando l'uomo e la donna mostrano atteggiamenti diversi<sup>2</sup>.

Infine, come variabili di controllo, abbiamo inserito la *media delle età* e la *differenza di età* tra i membri della coppia (la prima coglie la coorte della coppia, la seconda un'eventuale adesione alla norma tradizionale dell'uomo più vecchio o un'asimmetria nei processi di negoziazione), il *numero dei figli*, l'*area di residenza* (Nord, Centro e Sud) e la disponibilità di *sostegno esterno nel lavoro domestico e di cura*<sup>3</sup>. La tabella 1 mostra le statistiche descrittive di tutte le variabili che saranno poi presenti nei modelli di regressione.

---

<sup>2</sup> Per esplorare i modelli culturali sottostanti i comportamenti dei padri nel lavoro familiare l'ideale sarebbe stato disporre anche di informazioni sugli atteggiamenti e sui giudizi su quali siano i luoghi e i modi appropriati alla cura di un figlio e cosa definisca un *buono* padre e una *buona* madre. Non essendo purtroppo tali informazioni disponibili (e a nostra conoscenza in nessun dataset quantitativo), ci accontentiamo di un indicatore sugli atteggiamenti di genere.

<sup>3</sup> In assenza di informazioni sull'intensità del sostegno, la variabile viene inserita semplicemente come una dummy, distinguendo tra sostegno pagato, se si tratta di colf e baby-sitter, oppure non pagato, se è stato riportato nelle ultime quattro settimane un aiuto nel lavoro domestico o nella cura dei figli da parte di persone al di fuori del nucleo familiare, per lo più genitori o suoceri.

#### **4. Il profilo descrittivo dei padri coinvolti e dei mariti egalaritari**

Le statistiche sulla presenza degli uomini nel lavoro domestico e di cura ritraggono una situazione attesa: solo una minoranza di padri (17%) è fortemente coinvolta nella cura dei figli piccoli, mentre la maggioranza (54%) è poco presente o assente. Tali asimmetrie persistono nella divisione dell'intero lavoro familiare, domestico incluso: le coppie dove lei non fa più del 60% del totale carico di lavoro sono una minoranza (11%), in particolare rispetto alle coppie con una divisione del lavoro tradizionale (64%). Solo il 4% degli intervistati risulta essere sia un padre coinvolto che un marito egalaritario. Gli atteggiamenti di genere sembrano rispecchiare la situazione relativa alla divisione del lavoro familiare: la maggioranza delle coppie (52%) è tradizionale negli atteggiamenti di genere di entrambi i partner, le coppie in cui entrambi i membri hanno atteggiamenti egalaritari sono il 21%; le coppie dove le donne sono tradizionali e i mariti egalaritari il 15%.

Approfondendo l'intersezione tra presenza nella cura quotidiana dei figli e divisione di genere del lavoro familiare emerge che sul totale dei mariti tradizionali nella divisione del lavoro familiare, la maggior parte sono padri assenti (43%) o poco presenti (18%); al contrario, la maggioranza dei mariti egalaritari ricade nelle categorie di padre coinvolto (33%) o di padre presente (23%). Dall'altra parte, i padri appaiono prevalentemente mariti tradizionali, a qualsiasi categoria di coinvolgimento nella cura dei figli essi appartengano. In altre parole, se è probabile che un marito tradizionale non sia un padre coinvolto, non lo è altrettanto che un padre coinvolto sia anche un marito egalaritario. Le tabelle 2 e 3 descrivono rispettivamente il profilo dei mariti egalaritari e dei padri coinvolti rispetto alle varie dimensioni discusse nel paragrafo 3, che costituiscono le covariate incluse poi nei modelli di regressione.

I mariti egalaritari appartengono più frequentemente a coppie dove almeno uno o entrambi i componenti sono laureati e solo il 13% è in una coppia dove solo

l'uomo lavora. Per quanto riguarda le coppie dove entrambi lavorano, l'appartenenza al settore pubblico di uno o di entrambi i partner pare incentivare una maggiore equità nella coppia; lo stesso vale per l'appartenenza della donna a una classe occupazionale uguale o superiore a quella del compagno. Coerentemente con i dati sull'accesso al mercato del lavoro della coppia, i mariti egalitari lavorano in media poche ore in più (8,6) alla settimana rispetto alle loro mogli; la differenza è maggiore (10,5) per i mariti partecipi al lavoro familiare e decisamente maggiore (14,3) per i mariti tradizionali.

	<b>Egalitari</b>	<b>Partecipi</b>	<b>Tradizionali</b>
<i>Profilo istruzione della coppia</i>			
Lui laureato, lei no	8	7	6
Lei laureata, lui no	14	8	5
Entrambi laureati	10	7	4
Entrambi non laureati	68	78	85
Totale	100	100	100
<i>Profilo partecipazione al MdL della coppia</i>			
Solo l'uomo lavora	13	27	53
L'uomo lavora, la donna lavora part-time	25	25	16
Entrambi lavorano a tempo pieno	55	43	24
Solo la donna lavora	5	1	1
Nessuno nella coppia lavora	2	4	6
Totale	100	100	100
<i>Profilo settore (per coppie a doppio reddito)</i>			
Entrambi dipendenti pubblici	20	12	4
Lui dipendente pubblico, lei no	3	5	3
Lei dipendente pubblico, lui no	7	8	12
Entrambi lavorano nel privato	70	75	81
Totale	100	100	100
<i>Differenza di ore lavorative tra lui e lei (media)</i>	9	11	14
<i>Posizione occupazionale di lui e di lei</i>			
Stessa classe	37	35	20

Lui superiore	35	48	68
Lei superiore	28	17	12
Totale	100	100	100
<i>Profilo atteggiamenti di genere della coppia</i>			
Entrambi atteggiamenti egalitari	26	21	20
Lei atteggiamenti egalitari, lui no	14	12	12
Lui atteggiamenti egalitari, lei no	17	18	13
Entrambi atteggiamenti tradizionali	43	49	55
Totale	100	100	100
<hr/>			
<i>Età media della coppia</i>	36	35	35
<i>Differenza di età tra lui e lei</i>			
Coetanei	50	55	48
Lui più vecchio	44	42	45
Lei più vecchia	6	3	7
Totale	100	100	100
<i>Aiuti esterni nel lavoro domestico e di cura</i>			
<i>Non pagati</i>			
Sì	41	37	27
No	59	63	73
Totale	100	100	100
<i>Pagati</i>			
Sì	13	10	7
No	87	90	93
Totale	100	100	100
<i>Numero di figli</i>			
1	57	45	42
2	34	44	45
3+	9	11	13
Totale	100	100	100
<i>Area di residenza</i>			
Nord	51	42	37
Centro	24	18	16
Sud	25	40	47
Totale	100	100	100

*Tabella 2. Il profilo dei mariti egalitari (coppie con figli 0-3 anni ; % per colonna)*

*Fonte: Istat, Famiglia & Soggetti Sociali, 2003.*

	<b>Coinvolto</b>	<b>Presente</b>	<b>Poco Presente</b>	<b>Assente</b>
<i>Profilo istruzione della coppia</i>				
Lui laureato, lei no	8	9	7	5
Lei laureata, lui no	5	7	7	5
Entrambi laureati	5	9	5	5
Entrambi non laureati	82	75	81	85
Totale	100	100	100	100
<i>Profilo partecipazione al MdL della coppia</i>				
Solo l'uomo lavora	29	41	43	50
L'uomo lavora, la donna lavora part-time	24	18	19	18
Entrambi lavorano a tempo pieno	43	33	34	25
Solo la donna lavora	2	2	1	1
Nessuno nella coppia lavora	2	6	3	6
Totale	100	100	100	100
<i>Profilo settore (per coppie a doppio reddito)</i>				
Entrambi dipendenti pubblici	15	10	11	3
Lui dipendente pubblico, lei no	2	6	3	4
Lei dipendente pubblico, lui no	5	8	12	13
Entrambi lavorano nel privato	78	76	74	80
Totale	100	100	100	100
<i>Differenza di ore lavorative tra lui e lei (media)</i>	11	11	12	15
<i>Posizione occupazionale di lui e di lei</i>				
Stessa classe	34	28	23	20
Lui superiore	46	58	62	67
Lei superiore	20	14	15	13
Totale	100	100	100	100
<i>Profilo atteggiamenti di genere della coppia</i>				
Entrambi atteggiamenti egualitari	25	20	22	19
Lei atteggiamenti egualitari, lui no	15	13	12	11
Lui atteggiamenti egualitari, lei no	17	15	13	13
Entrambi atteggiamenti tradizionali	43	52	53	57
Totale	100	100	100	100

<i>Età media della coppia</i>	35	35	34	34
<i>Differenza di età tra lui e lei</i>				
Coetanei	47	49	49	51
Lui più vecchio	46	44	46	43
Lei più vecchia	7	7	5	6
Totale	100	100	100	100
<i>Aiuti esterni nel lavoro domestico e di cura</i>				
<i>Non pagati</i>				
Sì	36	34	30	26
No	64	66	70	74
Totale	100	100	100	100
<i>Pagati</i>				
Sì	9	11	7	9
No	91	89	93	91
Totale	100	100	100	100
<i>Numero di figli</i>				
1	49	44	48	40
2	44	45	40	44
3+	7	11	12	16
Totale	100	100	100	100
<i>Area di residenza</i>				
Nord	49	42	38	35
Centro	21	18	21	14
Sud	30	40	41	51
Totale	100	100	100	100

*Tabella 3. Il profilo dei padri coinvolti (coppie con figli 0-3 anni ; % per colonna)*

*Fonte: Istat, Famiglia & Soggetti Sociali, 2003.*

In linea con i modelli di genere e di famiglia più tradizionali e con le maggiori difficoltà di accesso al mercato del lavoro presenti nel Sud Italia, solo il 25% dei mariti egalitari vive al Sud contro il 47% dei mariti tradizionali. Per completare il quadro, si nota che non c'è una forte concordanza tra atteggiamenti egalitari e divisione egalitaria del lavoro domestico e di cura: tra i mariti egalitari troviamo

più spesso coppie con atteggiamenti egualitari (26%) rispetto ai mariti partecipi (21%) e ai mariti tradizionali (20%), ma il distacco tra le categorie non è netto.

Il profilo dei padri coinvolti e il profilo dei mariti egualitari presentano più somiglianze che differenze: appartenenza a coppie di media e alta istruzione e a doppio reddito, omogeneità nelle condizioni lavorative di uomo e donna in termini di tempo e classe occupazionale, residenza nel Nord, tendenza ad avere atteggiamenti egualitari.

### ***5. È un effetto preferenze o vincoli? E per chi?***

Con i modelli di regressione logit in questo paragrafo vogliamo valutare l'influenza di preferenze e vincoli nel determinare un marito egualitario o un padre coinvolto<sup>4</sup>, secondo le prospettive teoriche, e le loro operationalizzazioni, discusse precedentemente: delle risorse relative, della disponibilità di tempo e delle condizioni lavorative più o meno favorevoli alla conciliazione, e infine, degli orientamenti di genere. Nelle tabelle 4 e 5, i primi tre modelli stimano gli effetti delle variabili inerenti a ciascuna prospettiva teorica separatamente; il quarto unisce le prospettive.

Dal primo modello della tabella 4, focalizzato sulle risorse relative, emerge che l'istruzione medio-bassa di entrambi i partner ha effetto negativo sull'eguaglianza nella divisione del lavoro familiare, rispetto a due laureati. In linea con le teorie economiche, tale effetto negativo è presente anche per le coppie in cui l'uomo ricopre una posizione occupazionale superiore alla propria partner. Anche il modello focalizzato esclusivamente sui vincoli dati dal tempo e

---

<sup>4</sup> Poiché ci interessa cogliere le determinanti dei comportamenti più innovativi, a differenza di quanto fatto nelle descrittive, nelle regressioni il grado di coinvolgimento del padre nel lavoro di cura e domestico viene dicotomizzato: i padri coinvolti vengono contrapposti a quelli presenti, poco presenti e assenti; i mariti egualitari a quelli partecipi e tradizionali.

dalle condizioni lavorative mostra che se nella coppia uno dei due non lavora, e nella grande maggioranza dei casi si tratta della donna, è più probabile che la divisione del lavoro familiare non sia egalitaria; così come quando la differenza di ore lavorative tra uomo e donna cresce. Il settore pubblico, che, in un contesto come quello italiano di forti segmentazioni nel mercato del lavoro e nelle protezioni sociali, ha funzionato come surrogato di politiche di conciliazione, spinge a condivisioni più paritarie nella coppia, ma solo quando entrambi lavorano nel pubblico. Il modello sugli atteggiamenti di genere, invece, non mostra contributi significativi all'eguaglianza nel lavoro familiare<sup>5</sup>, in linea con la letteratura internazionale discussa precedentemente che mette in evidenza come negli ultimi decenni sia cresciuta la discrepanza tra valori e pratiche, soprattutto per effetto delle crescenti pressioni provenienti dal mercato del lavoro (Crompton *et al.* 2005).

Una volta unite le prospettive nel quarto modello, i fattori legati alle risorse relative perdono parte del loro potere esplicativo (controllando per atteggiamenti e collocazione nel mercato del lavoro, il profilo di istruzione della coppia non è più significativo), mentre l'ipotesi della disponibilità di tempo e di condizioni lavorative favorevoli alla conciliazione appare la più valida: oltre all'appartenenza della donna a una classe occupazionale superiore a quella del partner, le altre caratteristiche della coppia che significativamente influenzano la probabilità che il marito sia egalitario sono il lavoro nel settore pubblico e una minore differenza di ore lavorative tra i partner. Da rilevare come la presenza di un maggior numero di figli e la residenza nel Sud siano associate, in tutte le varianti del modello, a una divisione del lavoro familiare meno egalitaria.

La tabella 5 ripete quanto fatto nella tabella 4, ma analizzando gli effetti sul grado di coinvolgimento del padre nella cura dei figli piccoli. Per quanto riguarda

---

<sup>5</sup> Il medesimo risultato si ottiene utilizzando un altro indice di atteggiamenti, basato su 8 items, che include non solo opinioni sui ruoli di genere ma anche sulle forme più adeguate di famiglia e di relazioni intergenerazionali.

la prospettiva delle risorse relative, l'unico fattore determinante per il coinvolgimento del padre è la posizione occupazionale dell'uomo rispetto alla donna, che se di classe superiore, porta a un minor coinvolgimento nella cura dei figli. Indicatore di risorse materiali, la posizione occupazionale può segnalare anche diversi gradi di responsabilità e di flessibilità nel gestire i propri orari e carichi di lavoro. Si pensi in particolare alle classi superiori, ai liberi professionisti o dirigenti per cui in letteratura si parla di povertà di tempo e non di reddito, e che infatti riportano livelli piuttosto alti di conflitto tra famiglia e lavoro, anche tra gli uomini (McGinnity e Calvert 2009). A sostegno di questo parla il quarto modello dove si osserva che, una volta introdotte le variabili relative agli atteggiamenti di genere, alla disponibilità di tempo e di condizioni lavorative *family-friendly*, sparisce l'impatto negativo della più alta posizione occupazionale del padre sul suo coinvolgimento nella cura dei figli. Controllando per omogamia occupazionale, il grado di omogamia educativa della coppia pare invece non contare.

A differenza del lavoro familiare, il coinvolgimento del padre nelle attività quotidiane di cura ha un legame anche con le preferenze: nelle coppie in cui entrambi hanno atteggiamenti tradizionali, il coinvolgimento del padre nella cura risulta minore. Invece, sia i mariti egalitari che i padri coinvolti sono favoriti da situazioni in cui entrambi i partner lavorano a tempo pieno, con un simile ammontare di ore lavorative e dove entrambi lavorano nel settore pubblico. Ciò può prestarsi a duplice interpretazione. La prima, più ovvia e collegata alle prospettive delle risorse relative e della disponibilità del tempo, è che quando la donna ha più tempo libero del marito, o svolge un lavoro meno retribuito e meno prestigioso, tende ad occuparsi di più della casa e dei figli. La seconda interpretazione si rifà all'omogamia *ex ante*: a incontrarsi e scegliersi come partner in progetti di lungo periodo sono persone simili per atteggiamenti o per posizioni occupazionali, similitudini che, soprattutto in un contesto istituzionale e culturale poco favorevole alla parità come quello italiano, consentono loro *ex*

*post* di avere meno conflitti di visioni e meno asimmetrie nelle proprie risorse e condizioni lavorative, promuovendo più eguaglianza nei ruoli familiari.

	<b>M1</b> <b>(Risorse relative)</b>	<b>M2</b> <b>(Disponibilità di tempo)</b>	<b>M3</b> <b>(Atteggiamenti)</b>	<b>M4</b> <b>(Tutte)</b>
<b>Risorse relative</b>				
<i>Profilo istruzione (rif.: entrambi laureati)</i>				
Lui laureato, lei no	-0.06	(0.47)		-0.19 (0.49)
Lei laureata, lui no	-0.41	(0.48)		-0.20 (0.48)
Entrambi non laureati	-0.58*	(0.36)		-0.43 (0.37)
<i>Posizione occupazionale di lui e lei (rif.: stessa classe)</i>				
Lui superiore	-0.78***	(0.23)		0.07 (0.26)
Lei superiore	0.37*	(0.26)		0.46* (0.28)
<b>Disponibilità di tempo e di condizioni family-friendly</b>				
<i>Profilo partecipazione al Mdl (rif.: entrambi lavorano)</i>				
Uno dei due non lavora		-1.22*** (0.39)		-1.26*** (0.41)
<i>Profilo settore lavoro (rif.: entrambi dipendenti pubblici)</i>				
Lui dipendente pubblico, lei no		-1.32* (0.71)		-1.51** (0.73)
Lei dipendente pubblico, lui no		-0.76* (0.51)		-0.95* (0.54)
Entrambi lavorano nel privato		-1.01*** (0.33)		-1.03*** (0.35)
<i>Differenza di ore lavorative tra lui e lei</i>		-0.02*** (0.01)		-0.03*** (0.01)
<b>Atteggiamenti di genere</b>				
<i>(rif.: entrambi atteggiamenti egalitari)</i>				
Lei atteggiamenti egalitari, lui no			-0.27 (0.33)	-0.27 (0.34)
Lui atteggiamenti egalitari, lei no			-0.22 (0.31)	-0.18 (0.32)
Entrambi atteggiamenti tradizionali			-0.27 (0.23)	-0.11 (0.25)
<b>Variabili di controllo</b>				

<i>Età media della coppia</i>	0.05**	(0.02)	0.03	(0.02)	0.06***	(0.02)	0.02	(0.02)
<i>Differenza di età tra lui e lei (rif.: coetanei)</i>								
Lui più vecchio	0.24	(0.21)	0.26	(0.21)	0.20	(0.21)	0.24	(0.21)
Lei più vecchia	0.43*	(0.30)	0.49*	(0.31)	0.51*	(0.30)	0.43*	(0.30)
<i>Aiuti esterni nel lavoro domestico e di cura (rif.: nessuno)</i>								
Non pagati	0.17	(0.20)	0.17	(0.21)	0.35*	(0.19)	0.14	(0.20)
Pagati	0.07	(0.32)	0.11	(0.31)	0.37	(0.29)	-0.02	(0.33)
<i>Numero di figli</i>	-0.33**	(0.15)	-0.32**	(0.16)	-0.44***	(0.16)	-0.30*	(0.16)
<i>Area di residenza (rif.: Nord - Italia)</i>								
Centro - Italia	0.27	(0.24)	0.19	(0.24)	0.21	(0.23)	0.25	(0.24)
Sud - Italia	-0.62***	(0.24)	-0.70***	(0.26)	-0.73***	(0.23)	-0.64**	(0.26)
<i>Costante</i>	-2.69***	(0.89)	-1.25	(0.91)	-3.56***	(0.78)	-0.73	(1.02)
<i>N</i>	1247		1247		1247		1247	
<i>Log-likelihood</i>	-379.1		-362.3		-391.2		-359.8	

*Tabella 4. Effetti sul grado di condivisione nella coppia del lavoro familiare: i mariti egalitari vs resto*

*(coppie con figli 0-3 anni; coefficienti logit).*

*Fonte:* Istat, Famiglia & Soggetti Sociali, 2003. *Legenda:* Errori standard tra parentesi; \*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

	M1 (Risorse relative)		M2 (Disponibilità di tempo)		M3 (Atteggiamenti)		M4 (Tutte)	
<b>Risorse relative</b>								
<i>Profilo istruzione (rif.: entrambi laureati)</i>								
Lui laureato, lei no	0.008	(0.47)					-0.003	(0.48)
Lei laureata, lui no	0.19	(0.46)					0.31	(0.46)
Entrambi non laureati	0.31	(0.36)					0.43	(0.36)
<i>Posizione occupazionale di lui e lei (rif.: stessa classe)</i>								
Lui superiore	-0.46**	(0.18)					-0.03	(0.22)
Lei superiore	-0.26	(0.24)					-0.13	(0.26)
<b>Disponibilità di tempo e di condizioni family-friendly</b>								
<i>Profilo partecipazione al Mdl (rif.: entrambi lavorano)</i>								
Uno dei due non lavora			-0.98***	(0.36)			-0.96**	(0.37)
<i>Profilo settore lavoro (rif.: entrambi dipendenti pubblici)</i>								
Lui dipendente pubblico, lei no			-1.79**	(0.80)			-1.66**	(0.80)
Lei dipendente pubblico, lui no			-1.10**	(0.50)			-1.06**	(0.52)
Entrambi lavorano nel privato			-0.69**	(0.32)			-0.71**	(0.32)
<i>Differenza di ore lavorative tra lui e lei</i>			-0.008*	(0.01)			-0.008*	(0.01)
<b>Atteggiamenti di genere</b>								
<i>(rif.: entrambi atteggiamenti egalitari)</i>								
Lei atteggiamenti egalitari, lui no					-0.10	(0.26)	-0.12	(0.26)
Lui atteggiamenti egalitari, lei no					-0.11	(0.25)	-0.06	(0.24)
Entrambi atteggiamenti tradizionali					-0.42**	(0.19)	-0.35*	(0.19)
<b>Variabili di controllo</b>								
<i>Età media della coppia</i>	0.04***	(0.02)	0.05**	(0.02)	0.06**	(0.02)	0.04**	(0.02)

<i>Differenza di età tra lui e lei (rif.: coetanei)</i>								
Lui più vecchio	0.13	(0.16)	0.15	(0.16)	0.15	(0.16)	0.17	(0.17)
Lei più vecchia	-0.01	(0.26)	0.00	(0.27)	0.03	(0.26)	0.01	(0.27)
<i>Aiuti esterni nel lavoro domestico e di cura (rif.: nessuno)</i>								
Non pagati	0.19	(0.17)	0.13	(0.17)	0.21	(0.17)	0.16	(0.17)
Pagati	-0.21	(0.31)	-0.44*	(0.29)	-0.29	(0.29)	-0.32	(0.30)
<i>Numero di figli</i>	-0.35***	(0.12)	-0.30**	(0.12)	-0.36***	(0.12)	-0.31**	(0.12)
<i>Area di residenza (rif.: Nord - Italia)</i>								
Centro - Italia	-0.11	(0.21)	-0.11	(0.21)	-0.10	(0.21)	-0.11	(0.21)
Sud - Italia	-0.53***	(0.18)	-0.41**	(0.19)	-0.53***	(0.18)	-0.44**	(0.19)
<i>Costante</i>	-2.55***	(0.74)	-1.31*	(0.74)	-2.25***	(0.63)	-1.51*	(0.83)
<i>N</i>	1270		1270		1270		1270	
<i>Log-likelihood</i>	-547.9		-541.6		-548.9		-538.2	

Tabella 5. Effetti sul grado di coinvolgimento del padre nel lavoro di cura : i padri coinvolti vs resto (coppie con figli 0-3 anni; coefficienti logit).

Fonte: Istat, Famiglia & Soggetti Sociali, 2003. Legenda: Errori standard tra parentesi; \*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

## 6. Conclusioni

Vi è un ampio dibattito sui nuovi modelli di paternità, cioè su quei (pochi) padri che rifiutando il ruolo tradizionale, desiderano e hanno un maggiore coinvolgimento nella cura dei figli. Quanti e quali siano in Italia questi padri innovativi, quanto lo siano per scelta (orientamenti culturali) o per vincoli e opportunità propri o delle loro partner (risorse economiche, posizione nel mercato del lavoro, tempo a disposizione), e in che misura i nuovi modelli di paternità si associno a una più equa condivisione del lavoro non solo di cura ma anche domestico, sono stati gli interrogativi di questo lavoro.

I risultati ci hanno mostrato proporzioni piuttosto basse sia degli uni che degli altri e una forte selezione per alta istruzione e partecipazione lavorativa. Ad essere rari sono soprattutto i mariti egalitari, il che suggerisce, in linea con varie ricerche qualitative, che sono cambiati più i modelli di cura che quelli di genere, come se i nuovi modelli di maschilità contemplassero più essere padri coinvolti che mariti egalitari.

In Italia siamo dunque ancora lontani dal modello a doppio reddito e doppia cura presente nei paesi scandinavi. Micro e macro si fanno da specchio. Alle poche coppie che paiono avere comportamenti relativamente equi di condivisione delle responsabilità familiari corrisponde una società che presenta nel panorama europeo uno dei maggiori livelli di disuguaglianza di genere, per relativa bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, divario nei salari anche a parità di capitale umano, bassa presenza nelle sfere pubbliche decisionali, asimmetria nell'uso del tempo (Plantenga e Remery 2013; Del Boca *et al.* 2012). A ciò si associa un mercato del lavoro stagnante con orari lunghi e rigidi, tranne nel settore pubblico, e un welfare familistico che sia nei discorsi che nella pratiche ha ignorato se non esplicitamente scoraggiato la parità di genere (Naldini e

Saraceno 2011). Così i padri e le coppie *“innovative”* fronteggiano un contesto ostile, sia culturalmente che strutturalmente, mentre i padri e le coppie più tradizionali sono poco esposti ad altri possibili modelli di divisione del lavoro e delle responsabilità.

Come tipico di tutti i fenomeni ancora scarsamente diffusi, questi pochi padri e mariti egalaritari appartengono a coppie con profili specifici. Tale selezione però riguarda più la loro collocazione geografica e le loro posizioni nel mercato del lavoro, che i loro atteggiamenti. Gli atteggiamenti infatti, *ceteris paribus*, paiono pesare solo nella cura dei figli e solo nelle coppie dove entrambi sono tradizionali, dove evidentemente una divisione iniqua del lavoro viene *“data per scontata”*. Nelle altre coppie, le pratiche di genere e di paternità sembrano più rispondere a risorse e vincoli di uno o di entrambi i partner. La poca rilevanza dei fattori culturali a livello individuale non va tuttavia sopravvalutata. Preferenze e vincoli sono infatti difficilmente separabili perché spesso endogeni: i vincoli di scarsità o abbondanza di tempo e reddito sottintendono elementi di scelta, come ad esempio donne e uomini diversamente orientati a investire nel loro lavoro o ad accettare l’investimento dei loro partner. Inoltre, sul piano metodologico, i dati a disposizione sono poveri di domande attitudinali, e solo su determinate dimensioni. Per cogliere meglio i processi che regolano le scelte di cura dei figli e della casa, la ricerca futura dovrebbe includere nei dati quantitativi una batteria articolata di domande non solo sui comportamenti, ma anche sui desideri e gli orientamenti normativi, e non solo rispetto ai modelli di genere ma anche a quelli di maternità, paternità e benessere dei bambini.

## Riferimenti bibliografici

- Aassve, A., Fuochi, G., Mencarini, L. e Mendola, D. (2014a), *What is your couple type? Gender ideology, household work and babies*, paper presentato alla Conferenza Europea della Popolazione, Budapest 25-29 giugno 2014.
- Aassve, A., Fuochi, G. e Mencarini, L. (2014b), *Desperate housework: relative resources, time availability, economic dependency and gender ideology across Europe*, in «Journal of Family Issues», vol. 35, n. 8, pp. 1000-1022.
- Anxo, D., Mencarini, L., Pailhé, A., Solaz, A., Tanturri, M.L. e Flood, L. (2011), *Gender Differences in Time Use over the Life Course in France, Italy, Sweden, and the US*, in «Feminist Economics», vol. 17, n. 3, pp. 159-195.
- Becker, G.S. (1981), *A Treatise on the Family: Enlarged Edition*. Cambridge, MA, Harvard University Press .
- Bernardi, F. e Nazio, T. (2005), «Globalization and the Transition to Adulthood in Italy», in Blossfeld, H.-P, Klijzing, E., Mills, M. e Kurz, K. (a cura di), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, London, Routledge, pp. 349-374.
- Bertolini, S., Musumeci, R., Naldini, M. e Torrioni, P.M. (2014), *The care of the baby: a family affair in Italy*, in «Collegio Carlo Alberto working papers».
- Bittman, M., England, P., Folbre, N., Matheson, G. e Sayer, L. (2003), *When does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work*, in «American Journal of Sociology», vol. 109, n. 1, pp. 186-214.
- Blood, R.O. e Wolfe, D. (1960), *Husbands and Wives: The Dynamics of Married Living*, Glencoe, Free Press.
- Brines, J. (1994), *Economic dependency, gender and the division of labor at home*, in «The American Journal of Sociology», vol. 100, n. 3, pp. 652-688.
- Bruzzese, D. e Romano, M.C. (2006), «La partecipazione dei padri al lavoro familiare nel contesto della quotidianità» in Rosina, A. e Sabbadini, L.L. (a

- cura di), *Diventare padri in Italia*, ISTAT, *Collana Argomenti* (31).
- Canal, T. (2012), *Paternalità e cura familiare. Quando il lavoro è condiviso*, in «Osservatorio Isfol», n. 1/2012.
- Crompton, R. (2006), *Employment and the Family: the Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Crompton, R., Brockmann, M. e Lyonette, C. (2005), *Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves*, in «Work, employment and society», vol. 19, n. 2, pp. 213-233.
- Del Boca, D., Mencarini, L. e Pasqua, S. (2012), *Valorizzare le donne conviene*, Il Mulino, Bologna.
- Dotti Sani, G.M. (2012), *La divisione del lavoro domestico e delle attività di cura nelle coppie italiane: un'analisi empirica*, in «Stato e Mercato», vol. 1, pp. 161-194.
- Duncan, S. (2005), *Mothering, class and rationality*, in «Sociological Review», vol. 53, n. 1, pp. 50-76.
- Esping-Andersen, G. (2009), *Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*, Cambridge, Polity 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, n. 3, pp. 547-562.
- Fraire, M. (2009), *l'oblio del padre*, in A. Giuffrida (a cura di), *Figure del femminile*, *Monografie della Rivista di psicoanalisi*, Roma, Borla Edizioni.
- Francavilla, F., Giannelli, G.C., Grotkowska, G., Piccoli, L. e Socha, M.W. (2010), *Women and Unpaid Family Care Work in the EU*, in «Policy Department Citizens' Rights and Constitutional Affairs», European Parliament.
- Geist, C. (2005), *The welfare state and the home: Regime differences in the domestic division of labor*, in «European Sociological Review», vol. 21, n. 1,

- pp. 23-41.
- Gillis, J.R. (2000), *Marginalization of Fatherhood in Western Countries*, in «Childhood», vol. 7, n. 2, pp. 225-238.
- Gonzalez, M.J., Dominguez, M. e Luppi, F. (2013), *Men Anticipating Fatherhood in Spain*, in Gosta Esping-Andersen (ed.), *The Fertility Gap in Europe: Singularities of the Spanish Case*, «Social Studies Collection», n. 36, pp. 136-161.
- Gornick, J.C. e Meyers, M.K. (2003), *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, New York, Russell Sage Foundation.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford, Oxford University Press.
- Hochschild, A.R. e Machung, A. (1989), *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York, Viking Penguin.
- Kühhirt, M. (2012), *Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany?*, in «European Sociological Review», vol. 28, n. 5, pp. 565-582.
- 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.
- Maggioni, G. (a cura di). (2000), *Padri dei nostri tempi. Ruoli, identità, esperienze*, Roma, Donzelli Editore.
- McGinnity, F. e Calvert, E. (2009), *Work-life conflict and social inequality in western Europe*, in «Social Indicators Research», vol. 93, pp. 489-508.
- Mencarini, L. e Tanturri, M.L. (2004), *Time use, family role-set and childbearing among Italian working women*, in «Genus», vol. LX, n. 1, pp. 111-137.

- Menniti, A. e Demurtas, P. (2013), *I nuovi padri*, in «neodemos.it», 13 marzo, [http://www.neodemos.it/index.php?file=oneneeds&form\\_id\\_notizia=680](http://www.neodemos.it/index.php?file=oneneeds&form_id_notizia=680) (consultato il 10 Aprile 2014).
- Musumeci, R. e Solera, C. (2013), «Women's and men's career interruptions in Europe: the role of social policies», in Finding, S. e Kober-Smith, A. (eds), *Politiques familiales et politiques d'emploi « genrées » au Royaume-Uni et en Europe*, «Observatoire de la société britannique», vol. 14, pp. 37-72.
- Naldini, M. e Saraceno, C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra i sessi e tra le generazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Nazio, T. e MacInnes, J. (2007), «Time Stress, Well-being and the Double Burden» in G. Esping-Andersen (ed.), *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Bilbao, Fundación BBVA, pp. 155-184.
- Pfau-Effinger, B. (2005), *Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation*, in «Journal of Social Policy», vol. 34, n. 1, pp. 1-18.
- Plantenga, J. e Remery, C. (2013), «Reconciliation of work and private life», in: Bettio, F., Plantenga, J. e Smith, M. (eds.), *Gender and the European labour market*, Oxford, Routledge, pp. 92-107.
- Ruspini, E. (2006), «All'ombra delle cure materne. La costruzione della paternità», in Bimbi, F. e Trifiletti, R., *Madri sole e nuove famiglie. Declinazioni inattese della genitorialità*, Roma, Edizioni Lavoro, pp. 257-278.
- Sabbadini, L.L. e Capadozzi, T. (2011), «Essere padri: tempi di cura e organizzazione di vita», intervento al workshop «Men, fathers and work from different perspective», Milano, 2 Febbraio 2011.
- Schizzerotto, A. (a cura di) (2002), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Bologna, Il Mulino.
- Smith, A.J. e Williams, D. (2007), *Father Friendly Legislation And Paternal Time Across Western Europe*, in «Journal of Comparative Policy Analysis», vol. 9, n. 3, pp. 175-192.

- Solera, C. (2012), *“Corsi di vita femminili tra maternità e lavoro”*. In: Naldini M., Solera C. e Torrioni P. (a cura di), *Corsi di vita e generazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Solera, C. (2009), *Women in and out of paid work: Changes Across Generations in Italy and Britain*. Bristol, The Policy Press.
- Solera, C. e Bettio, F. (2013), *“Women's Continuous Careers in Italy: The Education and Public Sector Divide”*, in Martin-Garcia, T. (ed.), *Romulus and Remus or Just Neighbours? A Study of Demographic Changes and Social Dynamics in Italy and Spain*, in «Population Review», vol. 52, n. 1, pp. 129-148.
- Tanturri, M.L. (2006), *“Ruolo paterno e caratteristiche della coppia”*, in Rosina, A. e Sabbadini, L.L. (a cura di), *Diventare padri in Italia*, ISTAT, *Collana Argomenti* (31).
- Van der Lippe, T., de Ruijter, J., de Ruijter, E. e Raub, W. (2011), *Persistent Inequalities in Time Use between Men and Women: A Detailed Look at the Influence of Economic Circumstances, Policies, and Culture*, in «European Sociological Review», vol. 27, n. 2, pp. 164-179.
- Todesco, L. (2014), *Quello che gli uomini non fanno. Il lavoro familiare nelle società contemporanee*, Roma, Carocci.
- Walters, S. (2005), *Making the best of a bad job? Female part-timers' orientations and attitudes to work*, in «Gender, Work and Organization», vol. 12, n. 3, pp.193-216.
- West, C. e Zimmerman, D.H. (1987), *Doing Gender*, in «Gender and Society», vol. 1, n. 2, pp. 125-151.