

# Congedi parentali e paternità: ambivalenze delle politiche tra Italia ed Europa

**Maddalena Cannito**

*La legge n. 53/2000 rappresenta in Italia un elemento di discontinuità nel discorso istituzionale sulla genitorialità perché è il primo provvedimento che chiama in causa i padri nella cura dei figli. Tuttavia questa legge si configura come un'occasione mancata. Da una parte c'è un contesto europeo che ha avuto un ruolo centrale nella promozione dell'introduzione dei congedi parentali, ma che promuove politiche sociali basate sul social investment finalizzate alla piena occupazione e a liberare gli individui dalla cura. Dall'altra c'è un contesto italiano che recepisce le direttive europee adattandole*

*alla tipica impostazione familistica mother-centered del welfare italiano. Partendo dalla legge n. 53/2000 e arrivando alla Legge di stabilità per il 2018 gli uomini sono chiamati in causa nella cura solo in modo marginale. Mentre alcuni provvedimenti sono formulati in modo gender neutral o sono esplicitamente sbilanciati verso le madri, altri riconoscono agli uomini diritti autonomi, come nel caso del congedo di paternità obbligatorio, ma ritagliando loro un ruolo secondario. Tutti questi provvedimenti, dunque, sembrano andare nella direzione di un rafforzamento dell'ordine di genere contemporaneo.*

## 1. Introduzione

La legge n. 53/2000, seppur introdotta tardivamente rispetto al panorama europeo, rappresenta in Italia un elemento di discontinuità nel discorso istituzionale sulla genitorialità perché è il primo provvedimento che chiama in causa i padri nella cura dei figli riservando loro un diritto non derivato dalla posizione della madre.

Tuttavia in questo contributo si mostrerà come questa legge si configuri come un'occasione mancata per ridiscutere le pratiche e i modi in cui si concepisce la cura stessa.

Da una parte, infatti, c'è un contesto europeo che, sebbene abbia avuto un ruolo centrale nella promozione dell'introduzione di provvedimenti legislativi sui congedi parentali, manda messaggi contrastanti.

Fin dagli anni novanta, infatti, le raccomandazioni e le direttive europee (si veda ad esempio la direttiva 96/34/Ce) insistono fortemente sull'importanza del coinvolgimento degli uomini nella cura e di una *governance* basata sul *gender mainstreaming*. Tuttavia, al contempo, si adottano strategie e modelli di *policy making*, basati sul *social investment* e finalizzati alla piena occupazione, che richiedono di liberare gli individui dalla cura, e che implicitamente rischiano di svalutarla (Daly, 2004). Dall'altra parte c'è un contesto italiano che recepisce le direttive europee declinandole in modo tradizionale, riproducendo modelli di genitorialità e di divisione dei carichi di cura che non scalfiscono la centralità delle madri.

La legge sui congedi parentali avrebbe potuto, invece, essere un'occasione per intercettare ma anche per incentivare alcuni dei cambiamenti che stanno interessando le biografie maschili negli ultimi anni e, in particolare, l'emergere della cosiddetta «nuova» paternità (Zajczyk e Ruspini, 2008; Miller, 2011; Murgia e Poggio, 2011; Magaraggia, 2012; Naldini, 2015). Sebbene questo concetto e i referenti empirici cui si riferisce siano non poco problematici, negli ultimi vent'anni circa anche gli uomini sono chiamati in causa quando si parla di genitorialità, attenuando in parte la sovrapposizione di quest'ultima con la maternità. Socialmente si parla e ci si aspetta sempre più che anche i padri siano presenti e coinvolti nella vita dei figli, sebbene questa presenza continui a tradursi in pratiche prevalentemente ludiche e quasi mai di cura in senso stretto.

Questa legge, però, presenta diverse aporie fin dal momento della sua introduzione che derivano, appunto, sia dal contesto europeo e dal progressivo passaggio a un paradigma dell'investimento sociale sia dalla tipica impostazione familistica *mother-centered* del welfare italiano (Calafà, 2007; Nunin, 2011).

Fin dal primo provvedimento legislativo (legge n. 53/2000), infatti, si nota come gli uomini siano chiamati in causa nella cura, solo in modo marginale, in due modi. Da una parte, l'impostazione *gender neutral* del provvedimento e alcune previsioni (come la bassa indennità) forniscono ai padri l'alibi per delegare, ancora una volta, la cura alle madri. Dall'altra, alcuni provvedimenti introdotti assegnano esplicitamente ai padri un ruolo marginale. In effetti, le modifiche e le integrazioni alla normativa talvolta hanno attenuato – seppur in modo più formale che sostanziale – la portata di questi limiti, come nel caso dell'introduzione del congedo di paternità con la legge n. 92/2012; altre volte li hanno, invece, ampliati e radicalizzati come nel caso della legge n.

183/2014, cosiddetto *Jobs Act* (Viale e Zucaro, 2015), che riproduce una serie di assunti e di stereotipi che ne depotenziano le possibilità di impatto e che sono esemplificativi del modo italiano di concepire il nesso fra cura e paternità.

## 2. *La conciliazione vita-lavoro e i congedi parentali nelle politiche europee*

### 2.1 *Politiche di conciliazione tra gender mainstreaming e promozione dell'uguaglianza di genere*

Tutti gli assetti di welfare state consolidatisi nel secondo dopoguerra si basavano sul modello delle «sfere separate» e del *male breadwinner*, per cui la protezione sociale era garantita al lavoratore maschio adulto mentre alle donne erano assicurati diritti residuali derivati dal loro status di mogli e di madri (Naldini e Saraceno, 2011). Dagli anni settanta in poi, però, soprattutto a seguito del massiccio ingresso delle donne nel mercato del lavoro, cambiano gli assetti di genere ed emergono «nuovi bisogni sociali», in particolare nuovi bisogni di conciliazione, che richiedono aggiustamenti sia a livello individuale e di coppia sia un ripensamento dei sistemi di welfare e delle politiche sociali italiane ed europee.

Negli anni novanta, oltre al riconoscimento di questi nuovi bisogni, per la prima volta il tema dell'uguaglianza di genere (e dei mezzi per perseguirla) si affaccia nell'agenda politica. La «Beijing Platform for Action», adottata nel 1995, segna in questo senso un punto di svolta fondamentale tramite l'adozione del *gender mainstreaming* come strategia globale per il perseguimento dell'uguaglianza di genere. A livello dell'Unione europea questo approccio e l'impegno nel perseguire l'uguaglianza di genere vengono esplicitamente fatti propri con la Comunicazione della Commissione europea del 1996, «Incorporating Equal Opportunities for Women and Men Into All Community Policies and Activities», nella quale si legge: «Il *gender mainstreaming* comporta non restringere gli sforzi per promuovere l'uguaglianza di genere all'implementazione di specifiche misure per sostenere le donne, ma spingere tutte le politiche, in generale, e le misure specificamente pensate per raggiungere l'uguaglianza di genere a prendere in considerazione attivamente e apertamente, fin dalla loro fase di pianificazione, i loro possibili effetti sulla situazione di uomini e donne (prospettiva di ge-

nera). Questo significa esaminare sistematicamente misure e politiche e prendere in considerazione questo tipo di effetti quando le si definiscono e implementano» (Commissione europea, 1996, p. 2; trad. nostra).

Inoltre, a partire dalla direttiva 96/34/Ce sui congedi parentali, e arrivando alla «Directive of the European Parliament and of the Council on Work-Life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/Eu», l'Unione europea sempre più incoraggia gli Stati membri nel perseguimento dell'uguaglianza di genere, nominando esplicitamente gli uomini nei problemi di conciliazione. In tutte queste direttive e raccomandazioni, infatti, si riconosce la natura *gendered* di alcuni concetti-chiave, primi fra tutti quelli di «famiglia» e di «cura», che stanno alla base delle disuguaglianze di genere interne alle famiglie nella ripartizione dei carichi familiari, e parallelamente si mette a tema il (mancato) ruolo maschile nella sfera privata. Poiché le politiche sociali in Europa si sono tradizionalmente focalizzate sul mercato del lavoro e sull'eliminazione delle discriminazioni di genere nella retribuzione e nell'accesso all'occupazione (Pollack e Hafner-Burton, 2000; Crespi, 2009), questo approccio sembra fornire nuovi strumenti per il perseguimento dell'uguaglianza fra uomini e donne all'interno di uno scenario di più ampio respiro.

L'ulteriore aspetto di innovazione sta nel riconoscimento che il ruolo di *providers* o di padri coinvolti è soggetto a processi di politicizzazione e di legittimazione che passano anche attraverso le politiche sociali e i sistemi di welfare (Hobson e Morgan, 2002; Daly e Rake, 2003; Baker e al., 2011).

Le direttive 96/34/Ce e 2006/54/Ce sui congedi parentali e di paternità prendono corpo in questo scenario. La direttiva 96/34/Ce sul congedo parentale rappresenta una cesura importante perché non solo riconosce la stretta connessione tra uguaglianza di genere e dispositivi di conciliazione, ma anche il ruolo fondamentale del coinvolgimento maschile nel lavoro di cura per ridurre le disuguaglianze fuori e dentro la famiglia. In particolare, l'originalità di questa raccomandazione sta nell'esplicito riferimento al diritto/dovere dei padri di partecipare al lavoro familiare e di cura e al dovere degli Stati membri di incoraggiarli nella fruizione dei congedi parentali anche intervenendo sugli ostacoli culturali. Nel documento, infatti, si legge che «gli uomini dovrebbero essere incoraggiati ad assumere uguali responsabilità familiari, ad esempio proponendo loro di prendere congedi parentali con mezzi quali programmi di sensibilizzazione» (Consiglio dell'Unione europea, 1996, p. 4).

Un'ulteriore spinta nella direzione della connessione tra diritto antidiscriminatorio e conciliazione, in cui si mette in luce lo stretto legame tra uguaglianza di genere e coinvolgimento maschile nelle responsabilità familiari, viene dalla direttiva 2006/54/Ce del Parlamento europeo e del Consiglio. Questa direttiva differisce dalla precedente perché incoraggia esplicitamente gli Stati membri a prevedere nei propri ordinamenti giuridici un diritto individuale e non trasferibile al congedo di paternità per i lavoratori uomini, tutelando i loro diritti lavorativi quali il diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero loro spettati durante la loro assenza.

## 2.2 *Il modello dell'adult worker e l'approccio dell'investimento sociale: quale spazio per conciliazione e lavoro di cura?*

La questione della conciliazione fra vita e lavoro fa la sua comparsa nel dibattito europeo anche con l'avvio della «European Employment Strategy» (Ees) del 1997, oggi parte della «Europe 2020 Strategy»<sup>1</sup>. Questa strategia si fonda sull'idea che il lavoro retribuito rappresenti la strada per l'inclusione sociale e, infatti, uno dei suoi obiettivi principali è la promozione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Le politiche per la conciliazione, dunque, inizialmente animate da ideali di giustizia e di inclusione sociale e formalmente guidate da un approccio di *gender mainstreaming*, diventano sempre più strumenti per perseguire fini economici di stampo neo-liberista e di promozione dell'*adult worker model* (Stratigaki, 2004; Lewis, 2006; Naldini e Saraceno, 2011).

Questa visione, che sottostà ormai alle politiche sociali in generale, è il risultato del contestuale processo di affermazione del modello del *social investment*. Secondo questa prospettiva le politiche sociali non devono più configurarsi come una spesa ma come un investimento finalizzato all'attivazione dei cittadini e delle cittadine in un'ottica di perseguimento della loro *employability*. Nella lettura di Esping-Andersen e al. (2002), infatti, gli investimenti in formazione e in *lifelong learning*, in misure di incentivazione all'inserimento lavorativo e in servizi di conciliazione, sono funzionali tanto all'allargamento della base fiscale che sostiene il finanziamento del welfare quanto al collocamento sulle fasce occupazionali a più alto reddito e, quindi, al contrasto delle disuguaglianze.

In questo scenario, allora, le politiche di conciliazione cura-lavoro di-

<sup>1</sup> Com (2010) 2020.

vengono, di fatto, mero strumento per permettere alle famiglie di sviluppare modelli lavorativi intensivi *dual-earner*. Inoltre, una delle maggiori criticità di questo modello, messa in luce da diverse autrici (Crompton, 2001; Lewis, 2001; Daly, 2011), attiene alla sua «neutralità» di genere poiché, tematizzando solo parzialmente il ruolo maschile nel lavoro di cura, lascia invariati gli assunti culturali che assegnano il lavoro familiare e di cura alle donne e che rischiano di spingere verso pratiche tradizionali. Inoltre, lungi dall'essere neutrale rispetto al genere, questo modello propone come desiderabili e vincenti alcuni degli stereotipi più classici legati alla maschilità, primo fra tutti la realizzazione nel lavoro retribuito.

Il lavoro retribuito, infatti, viene dipinto come mezzo per il perseguimento della piena realizzazione dell'individuo, implicitamente svalutando il lavoro non retribuito (Fraser, 1994; Orloff, 1996, 2011; Daly e Rake, 2003; Lewis, 2006; Fraser, 2017). In questo modo, quali che siano gli strumenti forniti per la cura (il tempo, come nel caso dei congedi, o i servizi per esternalizzarla), il rischio è che il lavoro di cura «venga visto solo come impedimento alla occupabilità (delle donne) e non anche come attività piacevole e dotata di senso e valore, cui occorre lasciare tempo, e che i servizi di cura vengano concepiti più come strumento di liberazione del tempo per il mercato delle madri che non come strumento di pari opportunità tra i bambini [e tra uomini e donne]» (Saraceno, 2013, pp. 78-79). Un rischio che ne porta un altro con sé: che anche i soggetti che se ne fanno carico vengano svalutati; una visione che affonda le sue radici nei più tradizionali stereotipi di genere e che non rappresenta certamente un incentivo per il coinvolgimento degli uomini nella cura.

A conclusione di questa sezione sembra di poter affermare che questa impostazione rispecchi la direzione «integrazioneista» (Pollack e Hafner-Burton, 2000) del processo di *gender mainstreaming*. Quest'ultimo, infatti, può assumere due forme: una, più radicale, che prevede un ripensamento delle finalità delle politiche da una prospettiva di genere, riorientando la natura stessa del *mainstreaming*, l'altra, appunto, integrazioneista, in cui la prospettiva di genere viene semplicemente introdotta nei processi di *policy making* senza mettere in discussione i paradigmi su cui questi si fondano (*ibidem*). La strada imboccata dalle politiche sociali in materia di conciliazione segue decisamente il secondo approccio, incoraggiando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro retribuito senza intaccare gli assunti di genere alla base delle politiche sociali, né inquadrando il diritto alla conciliazione come un diritto di cittadinanza né promuovendo il valore sociale della genito-

rialità (anziché della sola maternità), né mettendo in discussione il paradigma lavorativo dominante (Riva, 2009).

Un esempio in questo senso è la recentissima direttiva della Commissione europea<sup>2</sup> sulla conciliazione vita-lavoro. Da una parte, infatti, la Commissione riconosce che «non esiste attualmente una legislazione dell'Ue che preveda il congedo di paternità [...] [e] in molti Stati membri i regimi di congedo retribuito per i padri sono carenti rispetto a quelli per le madri» (Commissione europea, 2017, p. 2).

Sembra, quindi, che ci sia consapevolezza dell'importanza del coinvolgimento maschile tramite i congedi nel lavoro di cura e che questa sia la preconditione per favorire il perseguimento dell'uguaglianza di genere fuori e dentro la famiglia.

Tuttavia, anche in questa direttiva, sembra che questo obiettivo venga relegato a esito secondario – certamente desiderabile, ma comunque accessorio – di un processo che tende, invece, all'attivazione dei cittadini e alla ripresa economica degli Stati membri. Si legge, infatti: «Si prevede che la presente proposta apporti notevoli vantaggi a privati, imprese e alla società in generale. Mentre i genitori e i prestatori di assistenza beneficeranno di un equilibrio tra attività professionale e vita familiare [...], l'aumento dell'occupazione delle donne, la loro retribuzione più elevata e la loro progressione di carriera avranno effetti positivi su di loro e sulla prosperità economica, sull'inclusione sociale e sulla salute delle loro famiglie. Le imprese trarranno beneficio da un più ampio bacino di talenti, da una forza lavoro più motivata e produttiva e da una riduzione dell'assenteismo. L'aumento del tasso di occupazione femminile contribuirà inoltre ad affrontare la sfida dell'invecchiamento demografico e a garantire la stabilità finanziaria degli Stati membri» (*ivi*, pp. 2-3).

Detto in altri termini, il perseguimento dell'uguaglianza di genere non si configura come un fine in sé, ma come un obiettivo desiderabile e «deciso» nella misura in cui ha delle ricadute in termini economici, più che in termini di giustizia sociale.

### *3. I congedi parentali e di paternità nel welfare italiano: un'occasione mancata*

Questi messaggi contrastanti provenienti dal contesto europeo, uniti agli ampi margini di libertà lasciati agli Stati membri nei tempi e nelle

<sup>2</sup> Com (2017) 253.

modalità di recepimento di queste direttive, hanno condotto in Italia all'introduzione di una legge sui congedi parentali con un'impostazione molto tradizionale, in linea con la *path dependency* istituzionale e politico-culturale circa responsabilità familiari e modelli di genere. «Sembra ignorata, o almeno sottovalutata, ogni questione di *path dependency* non solo istituzionale, ma anche politico-culturale: relativa al modo in cui sistemi di welfare differenti, incorporando modelli di cittadinanza diversi, hanno prodotto anche cittadini diversi, con aspettative differenti per quanto attiene a diritti e responsabilità, alle responsabilità familiari e intergenerazionali, ai confini tra pubblico e privato, ai modelli di genere, con un impatto di lungo periodo sulle culture politiche e sociali nazionali» (Saraceno, 2013, pp. 72-73).

La legislazione sui congedi parentali italiana, infatti, si inserisce nel solco del ben noto familialismo *by default* (Saraceno e Keck, 2011) che fa apparire l'Italia un *frozen landscape* (León e Pavolini, 2014) in cui la residualità dell'intervento pubblico nel campo delle politiche relative alla conciliazione vita-lavoro è giustificata da una visione sussidiaria del welfare sostenuta sia da vincoli di spesa pubblica sia da forti resistenze culturali circa i ruoli di genere fuori e dentro la famiglia (León e Migliavacca, 2013; León e Pavolini, 2014). Sebbene, infatti, anche in Italia si parli sempre più spesso di «nuova» paternità (Zajczyk e Ruspini, 2008; Murgia e Poggio, 2011; Magaraggia, 2012; Bosoni e al., 2016), le continuità col passato nelle pratiche paterne (e materne) rimangono forti<sup>3</sup>. L'aspetto più difficile da mettere in discussione per i padri contemporanei, tra l'altro, è proprio il rapporto con il lavoro retribuito e con il *breadwinning*, un aspetto su cui una normativa più all'avanguardia in materia di congedi parentali avrebbe il potenziale di influire.

La via italiana al congedo si configura, invece, come uno *short leave modified male breadwinner model* (Wall e Escobedo, 2013). La legge n. 53/2000 (e il testo unico d.lgs. n. 151/2001 in cui i suoi contenuti sono confluiti), infatti, introduce in Italia i congedi parentali e per la prima volta riconosce anche ai padri il diritto ad assentarsi dal lavoro per prendersi cura dei figli, attenuando la centralità della lavoratrice madre biologica. Almeno tre, però, sono le criticità di questa normativa.

<sup>3</sup> Nel 2016, infatti, stando ai dati dell'Ispettorato del lavoro, 24.618 madri lavoratrici con un figlio sotto i tre anni hanno rassegnato le proprie dimissioni e sono uscite dal mercato del lavoro per le difficoltà di conciliare responsabilità lavorative e familiari (Ispettorato nazionale del lavoro, 2017).



La prima attiene alle categorie di lavoratori coperte. Questo primo provvedimento legislativo, infatti, prevede il congedo per le madri lavoratrici subordinate e autonome (diritto esteso dal 2007 anche alle lavoratrici iscritte alla gestione separata dell'Inps, anche libere professioniste), ma non per i padri appartenenti a queste categorie. Un primo passo che avrebbe potuto condurre verso la parificazione delle tutele tra padri lavoratori subordinati e padri lavoratori autonomi è la sentenza n. 385/2005 della Corte costituzionale che ha riconosciuto la discriminazione fra le due figure genitoriali e fra categorie di lavoratori. Tuttavia ancora oggi i lavoratori autonomi sono esclusi dalla possibilità di godere di questo diritto.

La seconda criticità attiene alla formulazione neutrale rispetto al genere. Si parla, infatti, genericamente, di congedo parentale e manca, in questa prima versione della norma, un vero e proprio congedo di paternità previsto solo in caso di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, affidamento esclusivo al padre. Si tratta, dunque, di un diritto derivato dall'assenza della madre che ripropone nelle politiche ciò che si verifica già nelle pratiche: l'indispensabilità materna e la «dispensabilità» paterna.

Come sottolineato da alcuni studi (Brandth e Kvande, 2009; Duvander e Johansson, 2012; Reich e al. 2012; Dermott e Miller, 2015), soprattutto nel campo della cura dei figli, che è fortemente connotato rispetto al genere, gli schemi di *policy* opzionali e *gender-neutral* orientano la grande maggioranza dei genitori verso modelli tradizionali. Le politiche così formulate vengono implicitamente percepite – e, di fatto, lo sono – come indirizzate verso le donne in un circolo vizioso che si autoalimenta, perché il loro uso rimane soggetto e influenzato dagli stereotipi di genere e dalle negoziazioni fra i partner e fra i genitori con i propri datori di lavoro (Ciccia e Verloo, 2012).

Inoltre, come sottolineano Brandth e Kvande (2009), i *daddy days* e la *fathers' quota* sono i provvedimenti che più incentivano i padri all'uso dei congedi per diversi motivi: innanzitutto, sostengono i padri nella negoziazione con i datori di lavoro potendo far leva sul diritto stabilito per legge, in secondo luogo non possono essere negoziati né ceduti alle proprie partner, di conseguenza si prevencono decisioni di coppia influenzate da stereotipi di genere, in ultimo riconoscono una propria dignità alle cure paterne.

La terza criticità della legge n. 53/2000 è legata all'entità dell'indennità fissata al 30% dello stipendio (in particolare a fronte di un congedo di maternità non trasferibile, lungo e ben retribuito), che rende inefficace

anche la previsione, per il padre lavoratore che usa un periodo di almeno tre mesi, di elevare il congedo fruibile da sei a sette mesi.

Innanzitutto, sebbene in Italia il *gender pay gap* sia inferiore alla media europea (5% contro 16,7; Eurostat, 2018), da un punto di vista economico, in una coppia eterosessuale è più conveniente decurtare lo stipendio della madre che quello del padre, il quale solitamente è il primo percettore di reddito. Inoltre, 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), ma in questi casi i problemi di conciliazione sono risolti con l'inattività della madre senza tematizzare l'importanza della presenza paterna a prescindere dai problemi di conciliazione.

Come mostrano alcuni studi (Reich e al., 2012; Eurofound, 2015), uno strumento efficace per promuovere l'uso dei congedi fra i padri è un alto livello della compensazione e la previsione di bonus in forma di incentivi economici o in termini di tempo. La variabile economica – strettamente connessa ai modelli di genere e al *breadwinning* – ha, in effetti, un peso: i padri tendono a usare di più i giorni di congedo ben retribuiti. Anche questo punto, però, è controverso. L'alto livello della compensazione per entrambi i genitori può, in effetti, essere un modo per dare valore al lavoro di cura. Se, però, si introducono bonus economici solo per i padri, si rischia di rafforzare al contempo gli stereotipi del maschio *breadwinner* e della donna, invece, «naturalmente» devota alla famiglia, oltre a dare più valore alla cura prestata dai padri. Una cosa che, peraltro, come mostrano diverse ricerche (Naldini, 2015; Cannito, 2017), già accade nelle pratiche all'interno delle coppie e delle famiglie italiane.

Anche la legge n. 92/2012 (Legge Fornero) non manca di criticità sul terreno del coinvolgimento maschile nei problemi di conciliazione. Intanto, l'articolo 4 introduce in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, la possibilità solo per la madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale, di usufruire di voucher che può richiedere al datore di lavoro per l'acquisto di servizi di *babysitting* o per sostenere i costi dei servizi per l'infanzia. Oltre alla perplessità suscitata dal fatto che questa possibilità venga garantita solo alle madri, fortemente criticabile è anche l'impostazione generale di questa previsione che: «contemplando la necessità dell'intervento del datore “erogatore finale” del voucher, [...] lungi dal favorire la libera scelta della lavoratrice tra i diversi

strumenti di conciliazione disponibili [...], rischia di influenzare le dinamiche negoziali sospingendole verso l'opzione meno invasiva dell'interesse imprenditoriale ovvero [...] quella del rientro anticipato al lavoro» (Senatori, 2015, p. 13).

Un'opzione, dunque, che da una parte esclude esplicitamente i padri e dall'altra scarica i problemi di conciliazione sulle madri lasciandole sole a negoziare con i propri datori di lavoro.

Sempre l'articolo 4 introduce il congedo di paternità con un'indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione. Intanto, questo congedo è pensato ancora una volta per i soli lavoratori dipendenti del settore privato. Poi, il fatto che questo congedo sia esplicitamente dedicato ai padri cozza con la sua limitatissima durata: un giorno obbligatorio (in via sperimentale per il triennio 2013-2015) e due giorni facoltativi, purché la madre «ceda» questi giorni che saranno detratti dal suo periodo di astensione obbligatoria. Infatti, come evidenziano Ciccia e Verloo (2012, p. 518; trad. nostra): «il diritto a pochi giorni di congedo ben retribuiti difficilmente promuove nuove norme sociali circa la paternità. Allo stesso modo, è improbabile che uguali trattamenti che si basano su simili scarsi diritti (per esempio, il diritto a lunghi periodi di congedo non pagato) promuovano un maggiore uso del congedo fra i padri».

Ulteriori modifiche alla normativa sono state apportate nel marzo 2015 con il decreto attuativo della legge n. 183/2014, cosiddetto *Jobs Act*<sup>4</sup>. L'articolo 1, commi 8 e 9, del *Jobs Act* conferisce delega al governo di adottare uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure «volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro».

Sebbene sia apprezzabile l'attenzione dedicata alla questione della conciliazione fra vita e lavoro, la legge individua ancora una volta le donne come le principali destinatarie e quindi le responsabili della cura. Questa impostazione si evince già dal titolo del decreto in cui si parla di tutela *della maternità* – anziché di tutela *della maternità e della paternità* o di una più generica *genitorialità* – e viene confermata dai pressoché inesistenti riferimenti ai padri (Viale e Zucaro, 2015). Le parole «padre» e «paternità» vengono citate solo in quegli articoli che prevedono un ruolo attivo del padre in caso di morte, grave infermità o abbandono del figlio da parte della madre, uniche circostanze in cui il

<sup>4</sup> Decreto legislativo n. 80/2015 emanato in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge n. 183/2014.

congedo di paternità viene esteso a tutte le categorie di lavoratori. Un'ulteriore criticità si annida nelle nuove possibilità di fruizione. Se è importante il riconoscimento del fatto che i bisogni di cura e di conciliazione non sono circoscritti solo alle prime fasi di vita dei bambini, l'allungamento dei tempi di fruizione del congedo fino ai dodici anni del bambino, unito alla mancanza di incentivi all'uso del congedo da parte dei padri, rischia di impattare ancora più negativamente sulle carriere lavorative femminili. Considerazioni simili valgono anche per la possibilità di fruire del congedo su base oraria che, per come è disegnata la norma, non si configura come una articolazione flessibile dell'orario di lavoro, ma trasforma *de facto* i contratti full-time in contratti su basi orarie ridotte. Strumenti di flessibilizzazione dell'orario sarebbero decisamente più auspicabili per evitare di riprodurre questo tipo di segregazione sulla base di genere.

Nel novembre 2015 con la legge n. 208/2015 (Legge di stabilità per il 2016) viene innalzata a due giorni la durata del congedo obbligatorio di paternità, in via sperimentale per il 2016, sempre fruibile nell'arco dei cinque mesi dalla nascita del figlio e sempre retribuito al 100%. Restano fermi i due giorni di congedo di paternità facoltativo che, però, rimangono fruibili solo a patto che la madre rinunci a due giorni di congedo di maternità e, quindi, come un diritto non autonomo ma derivato. Questa misura, dunque, si dimostra decisamente poco efficace soprattutto alla luce del fatto che nell'originario disegno di legge «Misure a sostegno della condivisione della responsabilità genitoriale» si prevedevano quindici giorni di congedo di paternità obbligatorio, in linea con buona parte del resto dei paesi europei e con le raccomandazioni della Comunità europea (Blum e al., 2017).

L'articolo 1, comma 354, della legge n. 232/2016 (Legge di bilancio 2017) proroga di un anno il congedo di paternità obbligatorio ma non quello facoltativo, pur prevedendo, per l'anno solare 2018 (per i soli uomini diventati padri nel 2018), l'aumento del congedo obbligatorio da due a quattro giorni. La legge n. 205/2017 (Legge di bilancio 2018), invece, ripristina quello facoltativo della durata, però di un solo giorno, sempre subordinato alla rinuncia espressa di un giorno di congedo di maternità della madre. L'indennità di entrambi i congedi di paternità rimane al 100% dello stipendio.

Oltre alla schizofrenia di queste previsioni che trattano in modo diverso uomini diventati padri in anni diversi e che non garantisce una continuità nei diritti – e nei doveri – paterni, altre due considerazioni sono necessarie. Intanto, con l'innalzamento della durata del congedo

Tabella 1 - Provvedimenti legislativi in materia di congedi parentali e di paternità e relative criticità rispetto al coinvolgimento maschile nella cura e nella conciliazione

	Legge n. 53/2000 (confluita nel T.U. d.lgs. n. 151/2001)	Legge n. 92/2012 (Legge Fornero)	Legge n. 183/2014 (Jobs Act)	Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità per il 2016)	Legge n. 232/2016 (Legge di stabilità per il 2017)	Legge n. 205/2017 (Legge di stabilità per il 2018)
Neutralità di genere e/o sbilanciamento verso madri	Aperta a entrambi i generi, ma formulata in termini neutrali rispetto al genere eccetto che per il mese di «bonus» se il padre lavoratore usufruisce di almeno tre mesi di congedo (durata congedo paterno sale da sei a sette mesi).	Introduzione di voucher fruibili, in alternativa al congedo, solo dalla madre lavoratrice.	L'articolo 1 conferisce delega al governo ad adottare uno o più decreti legislativi per revisione e aggiornamento delle misure «volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro»	- Proroga possibilità di acquisto voucher da parte delle madri per l'anno 2016. - Estensione di questa possibilità anche alle lavoratrici autonome.	Proroga possibilità di acquisto voucher da parte delle madri lavoratrici, anche autonome, per gli anni 2017 e 2018.	No sanzioni per il padre che non usufruisce dei giorni di congedo obbligatorio né per l'azienda diversamente dalla disciplina sul congedo di maternità che prevede sanzione penale.
Congedi di paternità	Congedo di paternità previsto solo per lavoratori dipendenti in caso di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, affidamento esclusivo al padre.	Introduzione (in via sperimentale per il triennio 2013-2015) di un congedo di paternità obbligatorio di un giorno più due facoltativi purché la madre «ceda» questi due giorni dal suo periodo di astensione obbligatoria. Indennità giornaliera a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione.	Estensione a tutte le categorie del congedo di paternità, ma sempre e solo nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne per motivi naturali o contingenti, non il congedo di paternità di un giorno obbligatorio e due facoltativi.	- Estensione, in via sperimentale per il 2016, del congedo obbligatorio di paternità immalzato a due giorni. - Restano fermi i due facoltativi alle stesse condizioni di prima.	- Proroga di un anno del congedo di paternità obbligatorio di due giorni ma non di quello facoltativo - Previsione, per l'anno 2018, dell'aumento del congedo obbligatorio da due a quattro giorni e del congedo di paternità facoltativo ridotto a un solo giorno.	- Aumento del congedo obbligatorio da due a quattro giorni. - Ripristino del congedo di paternità facoltativo della durata di un solo giorno, sempre subordinato alla rinuncia espressa di un giorno di congedo di maternità della madre.

segue Tabella 2 - *Provvedimenti legislativi in materia di congedi parentali e di paternità e relative criticità rispetto al coinvolgimento maschile nella cura e nella conciliazione*

Categorie di lavoratori e lavoratrici coperte	Legge n. 53/2000 (confluita nel T.U. d.lgs. n. 151/2001)	Legge n. 92/2012 (Legge Fornero)	Legge n. 183/2014 ( <i>Jobs Act</i> )	Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità per il 2016)	Legge n. 232/2016 (Legge di stabilità per il 2017)	Legge n. 205/2017 (Legge di stabilità per il 2018)
	- Donne: dipendenti, autonome (dal 2007 anche lavoratrici iscritte alla Gestione separata dell'Inps) - Uomini: solo dipendenti.	- Congedo parentale: invariato per uomini e donne. - Congedo di paternità (un giorno obbligatorio + due facoltativi) garantito ai soli padri lavoratori dipendenti.	- Donne: invariate - Uomini: congedo parentale (di tre mesi) esteso ai parasubordinati iscritti alla Gestione separata Inps. No autonomi. - Congedo di paternità <i>per assenza madre</i> , esteso a tutte le categorie di lavoratori (vedi sopra). - Congedo di un giorno obbligatorio e due facoltativi resta garantito ai soli padri lavoratori dipendenti	Invariate (eccetto estensione possibilità acquisto voucher anche alle lavoratrici autonome).	Invariate	- Donne: invariate. - Uomini: congedo obbligatorio di quattro giorni previsto per i soli lavoratori dipendenti <i>diventati padri nel 2018</i> .

Fonte: elaborazione a cura dell'autrice.

obbligatorio a quattro giorni e l'abbassamento di quello facoltativo a un giorno, la durata complessiva del congedo di paternità è di cinque giorni, quindi uno solo in più rispetto al 2016. In secondo luogo, significativo è il fatto che non sia prevista alcuna sanzione né per il padre che non intende usufruire di questi giorni di congedo obbligatorio né per l'azienda, diversamente dalla disciplina sul congedo di maternità che prevede una sanzione penale per la mancata astensione obbligatoria della madre.

Per concludere, un'ultima considerazione: seppur con tutte le criticità elencate, e nonostante la crisi, a un primo sguardo della normativa sembrerebbe di poter dire che si sia verificata una tenuta e in alcuni casi anche a un ampliamento dei diritti di entrambi i genitori in materia di congedi. Tuttavia Escobedo e Wall (2015) fanno notare che, da una parte, la spesa sociale devoluta ai congedi parentali si è in qualche modo autoregolata in ragione della bassa natalità e dell'aumento della disoccupazione e dei lavori con contratti atipici e, quindi, dei titolari di questo diritto, per cui tali ampliamenti non sono necessariamente sinonimo di aumento della spesa sociale per i congedi. Dall'altra, queste politiche sono state piuttosto un tentativo di adattare o di rimodellare il welfare familistico ai nuovi assetti familiari e agli auspicati pattern *dual earning* senza metterne, però, in discussione i presupposti fondamentali, specialmente il protagonismo delle madri e il ruolo accessorio dei padri nella cura dei figli.

I tratti salienti e le principali criticità delle previsioni di legge italiane in materia di congedi parentali e di paternità sono riassunti nella tabella 1.

#### 4. Conclusioni

L'obiettivo del contributo era mostrare le incongruenze nelle politiche per la conciliazione e sui congedi parentali, sia europee che italiane, rispetto al coinvolgimento degli uomini nel lavoro di cura dei figli. Se, infatti, spesso si parla di promozione dell'uguaglianza di genere fuori e dentro la famiglia e si riconosce il ruolo chiave degli uomini in questo percorso, è però evidente che le politiche tendano ad andare in un'altra direzione. Sul versante europeo il *gender mainstreaming* e le direttive sui congedi parentali, che avrebbero dovuto problematizzare le questioni inerenti al lavoro di cura e alla conciliazione mostrandone il carattere *gendered*, appunto, hanno finito per mancare gli obiettivi di promozione del valore della genitorialità e di messa in discussione

dell'attuale organizzazione del lavoro retribuito. Al contrario, si collocano perfettamente nel solco del paradigma del *social investment* che spinge verso la piena occupazione nel mercato del lavoro di donne e uomini e che riduce i diritti di cittadinanza – quali dovrebbero essere anche quelli alla conciliazione – a strumenti per perseguire occupabilità e crescita economica. In questo scenario, ovviamente, non c'è spazio per il lavoro di cura e per la sua valorizzazione, né per la promozione di un cambiamento negli atteggiamenti degli uomini rispetto a esso, che sarebbe fondamentale per il mutamento delle pratiche.

Sul versante italiano l'incontro fra direttive europee ambigue e modelli culturali di genere, che associano donne e cura/conciliazione, fa sì che la tradizione prevalga. La normativa sui congedi parentali e sui problemi di conciliazione, infatti, né garantisce continuità nei diritti di madri e padri né spinge per un effettivo coinvolgimento paterno. Agli uomini, infatti, nelle politiche continua a essere ritagliato un ruolo secondario, di assistenti, che fa da specchio alle pratiche dominanti nelle coppie eterosessuali italiane. Emblematico in questo senso è il congedo di paternità obbligatorio che non solo ha una durata limitatissima di quattro giorni per i padri divenuti tali nel 2018 e di due per tutti gli altri, ma non è neanche davvero obbligatorio poiché non sono previste sanzioni per chi non lo utilizza o per le aziende che ne impediscono l'uso. Tuttavia, se è vero che questa previsione è esigua, bisogna comunque riconoscere che quantomeno nomina esplicitamente i padri. Diverse, infatti, sono state le modifiche apportate alla normativa che rimangono, nel migliore dei casi, formulate in termini neutrali rispetto al genere, nel peggiore, riservate alle sole madri.

Sembra, dunque, che l'incontro fra atteggiamenti di genere tradizionali (italiani) e spinte istituzionali (europee) verso la sola valorizzazione del lavoro retribuito non faccia altro che riprodurre – nelle pratiche come nelle politiche – modelli di cura e di conciliazione in cui gli uomini hanno un ruolo marginale se non addirittura nullo.

Senza sottovalutare la forza della *path-dependency* e senza pretendere di proporre soluzioni semplici e pre-confezionate a problemi complessi, sembra però utile guardare ad altri contesti in cui le politiche di attivazione centrate sulla partecipazione al lavoro retribuito si combinano con la valorizzazione del lavoro di cura e con il perseguimento di una effettiva uguaglianza di genere.

Ad esempio, l'incontro fra contesto europeo e paesi scandinavi ha prodotto esiti ben diversi rispetto a quelli sopracitati per il contesto italiano. A ben vedere, questi paesi sono forse gli unici ad aver real-



mente sperimentato il modello dell'investimento sociale, ma con diversi «correttivi». Intanto, da notare è il cambiamento nel modo in cui la genitorialità viene messa a tema, «namely the translation of parental responsibility for children's care into social rights of mothers and fathers» (Ellingsæter e Leira, 2006, p. 12). In questo modo non solo madri e padri vengono nominati esplicitamente, anziché essere ricompresi in una generica genitorialità, ma si tematizzano anche la cura e la conciliazione come diritti sociali individuali. In secondo luogo, da una parte è vero che le politiche scandinave hanno un netto profilo da investimento sociale con enfasi sulla *flexisecurity* e politiche attive del lavoro accompagnate da servizi per sostenere l'occupazione femminile. Dall'altra, però, queste tendenze nelle politiche sono state accompagnate da processi di politicizzazione della paternità, ad esempio con la creazione delle *daddy quotas* e con incentivi ai padri (eccetto che in Danimarca), perché prendano anche una parte del congedo parentale, oltre a più generali processi di de-mercificazione, volti a dare tempo per la cura, che coinvolgono sia madri che padri di figli piccolissimi (Ellingsæter e Leira, 2006; Saraceno, 2013).

RPS

Maddalena Cannito

### Riferimenti bibliografici

- Baker S., Miller T., Rossi G. e Bosoni M.L., 2011, *Men, Work and Family Life: a Study of Policy and Practice in the UK and Italy*, Research Project Report Funded by the British Academy, pp. 1-39.
- Blum S., Koslowski A. e Moss P., 2017, *13th International Review of Leave Policies and Related Research 2017*, disponibile all'indirizzo internet: [www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2017\\_Leave\\_Review\\_2017\\_final.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2017_Leave_Review_2017_final.pdf).
- Bosoni M.L., Crespi I. e Ruspini E., 2016, *Between Change and Continuity: Fathers and Work-Family Balance in Italy*, in Crespi I. e Ruspini E. (a cura di), *Balancing Work and Family in a Changing Society. The Fathers' Perspective*, Palgrave Macmillan, Hampshire, pp. 129-145.
- Brandth B. e Kvande E., 2009, *Gendered or Gender-Neutral Care Politics for Fathers?*, «Annals of the American Academy of Political and Social Science», vol. 624, n. 1, pp. 177-189.
- Calafà L. (a cura di), 2007, *Paternalità e lavoro*, il Mulino, Bologna.
- Cannito M., 2017, *Congedi parentali, maschilità ibride e nuova paternità in Italia: un complicato ménage à trois*, «AG-About Gender», vol. 6, n. 11, pp. 178-203.
- Ciccia R. e Verloo M., 2012, *Parental Leave Regulations and the Persistence of the Male Breadwinner Model: Using Fuzzy-Set Ideal Type Analysis to Assess Gender*

- Equality in an Enlarged Europe*, «Journal of European Social Policy», vol. 22, n. 5, pp. 507-528.
- Commissione europea, 1996, *Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities*, Bruxelles.
- Commissione europea, 2017, *Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio*, Bruxelles.
- Crespi I., 2009, *Gender Differences and Equality Issues in Europe: Critical Aspects of Gender Mainstreaming Policies*, «International Review of Sociology», vol. 19, n. 1, pp. 171-188.
- Crompton R., 2001, *Gender Restructuring, Employment, and Caring*, «Social Politics», vol. 8, n. 3, pp. 266-291.
- Daly M., 2004, *Changing Conceptions of Family and Gender Relations in European Welfare States and the Third Way*, in Lewis J. e Surender R. (a cura di), *Welfare State Change: Towards a Third Way?*, Oxford University Press, Oxford.
- Daly M., 2011, *What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family Perspective*, «Social Politics», vol. 18, n. 1, pp. 1-23.
- Daly M. e Rake K., 2003, *Gender and the Welfare State*, Polity Press, Cambridge.
- Dermott E. e Miller T., 2015, *More Than the Sum of its Parts? Contemporary Fatherhood Policy, Practice and Discourse*, «Families, Relationships and Societies», vol. 4, n. 2, pp. 183-196.
- Duvander A. e Johansson M., 2012, *What Are the Effects of Reforms Promoting Fathers' Parental Leave Use?*, «Journal of European Social Policy», vol. 22, n. 3, pp. 319-330.
- Ellingsæter A.L. e Leira A. (a cura di), 2006, *Politicising Parenthood in Scandinavia*, Policy Press, Bristol.
- Escobedo A. e Wall K., 2015, *Leave Policies in Southern Europe*, «Community, Work and Family», vol. 18, n. 2, pp. 218-235.
- Esping-Andersen G., Gallie D., Hemerijck A. e Myles J. (a cura di), 2002, *Why We Need a New Welfare State*, Oxford University Press, New York.
- Eurofound, 2015, *Promoting Uptake of Parental and Paternity Leave Among Fathers in the European Union*, Publications Office of the European Union, Lussemburgo.
- Eurostat, 2018, *Women in the Eu Earned on Average 16% Less than Men in 2016*, disponibile all'indirizzo internet: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa>.
- Fraser N., 1994, *Gender Equity and the Welfare State*, «Political Theory», vol. 22, n. 4, pp. 591-618.
- Fraser N., 2017, *La fine della cura? Le contraddizioni sociali del capitalismo contemporaneo*, Mimesis, Milano.
- Hobson B. e Morgan D. (a cura di), 2002, *Making Men into Fathers. Men, Mas-*

- culinities and the Social Politics of Fatherhood*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Ispettorato nazionale del lavoro, 2017, *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Anno 2016*, Roma, disponibile all'indirizzo: [www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazioni-convalide-dimissioni-lavoratrici-madri/Relazione-annuale-2016-Convalide-dimissioni-risoluzioni-consensuali-lavoratrici-madri.pdf](http://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazioni-convalide-dimissioni-lavoratrici-madri/Relazione-annuale-2016-Convalide-dimissioni-risoluzioni-consensuali-lavoratrici-madri.pdf).
- León M. e Migliavacca M., 2013, *Italy and Spain: Still the Case of Familistic Welfare Models?*, in «Population Review», vol. 52, n. 1, pp. 25-42.
- León M. e Pavolini E., 2014, «Social Investment» or Back to «Familism»: *The Impact of the Economic Crisis on Family and Care Policies in Italy and Spain*, «South European Society and Politics», vol. 19, n. 3, pp. 353-369.
- Lewis J., 2001, *The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care*, «Social Politics», vol. 8, n. 2, pp. 152-169.
- Lewis J., 2006, *Work/Family Reconciliation, Equal Opportunities and Social Policies: the Interpretation of Policy Trajectories at the Eu Level and the Meaning of Gender Equality*, «Journal of European Public Policy», vol. 13, n. 3, pp. 420-437.
- Magaraggia S., 2012, *Tensions between Fatherhood and the Social Construction of Masculinity in Italy*, «Current Sociology», vol. 61, n. 1, pp. 76-92.
- Miller T., 2011, *Making Sense of Fatherhood: Gender, Caring and Work*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Murgia A. e Poggio B. (a cura di), 2011, *Padri che cambiano. Sguardi interdisciplinari sulla paternità contemporanea tra rappresentazioni e pratiche quotidiane*, Ets, Firenze.
- Naldini M. (a cura di), 2015, *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, il Mulino, Bologna.
- Naldini M. e Saraceno C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, il Mulino, Bologna.
- 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*, Ets, Firenze, pp. 173-200.
- Orloff A.S., 1996, *Gender in the Welfare State*, «Annual Review of Sociology», vol. 22, pp. 51-78.
- Orloff A.S., 2011, *Policy, Politics, Gender. Bringing Gender to the Analysis of Welfare States*, «Sociologica», vol. 1, pp. 1-20.
- Piazzalunga D., 2016, *Contro il gender pay gap: lavoro alle donne e conciliazione agli uomini. Facciamo il punto partendo dai dati più aggiornati*, «inGenere», 20 dicembre, disponibile all'indirizzo internet: [www.ingenere.it/articoli/divario-genero-mercato-lavoro-a-che-punto-siamo](http://www.ingenere.it/articoli/divario-genero-mercato-lavoro-a-che-punto-siamo).

- Pollack M.A. e Hafner-Burton E., 2000, *Mainstreaming Gender in the European Union*, «Journal of European Public Policy», vol. 7, n. 3, pp. 432-456.
- Reich N., Boll C. e Leppin J., 2012, «Fathers» *Childcare and Parental Leave Policies – Evidence from Western European Countries and Canada*, Hwwi, Amburgo.
- Riva E., 2009, *Quel che resta della conciliazione. Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative*, «Vita e Pensiero», Milano.
- Saraceno C., 2013, *Trasformazioni dei welfare state e/o spostamenti discorsivi. Un commento*, «Stato e Mercato», vol. 1, n. 97, pp. 67-80.
- 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.
- Senatori I., 2015, *Il ruolo della contrattazione collettiva nella promozione del welfare aziendale*, in «QFMB Saggi», vol. 2, pp. 1-15.
- Stratigaki M., 2004, *The Cooptation of Gender Concepts in Eu Policies: The Case of «Reconciliation of Work and Family»*, «Social Politics», vol. 11, n. 1, pp. 30-56.
- Viale V. e Zucaro R., 2015, *Essere genitori. I congedi in Italia e in Europa*, «inGenere», 1° giugno, disponibile all'indirizzo internet: [www.ingenere.it/articoli/essere-genitori-congedi-parentali-italia-europa](http://www.ingenere.it/articoli/essere-genitori-congedi-parentali-italia-europa).
- Wall K. ed Escobedo A., 2013, *Parental Leave Policies, Gender Equity and Family Well-Being in Europe: a Comparative Perspective*, in Moreno Minguez A. (a cura di), *Family Well-Being: European Perspectives*, Springer, Londra, pp. 103-129.
- Zajczyk F. e Ruspini E. (a cura di), 2008, *Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*, Baldini-Castoldi-Dalai, Milano.