



# QUI E ORA

## La sfida della conciliazione dei tempi di vita

Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo

21 febbraio 2024 | 14.15 - 16.30



# Programma

## 14:15 - 14:30 | SALUTI INTRODUTTIVI

A cura del Centro Studi di Fondazione CRC

**Cristina Pilone** – *Componente del Consiglio Generale di Fondazione CRC*

**Elena Bottasso** – *Responsabile Ufficio Studi e Ricerche Fondazione CRC*

## 14:30 - 15:00 | LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA, LAVORO E SERVIZI PER L'INFANZIA

**Chiara Agostini** - *Ricercatrice Percorsi di secondo welfare*

**Eleonora De Stefanis** - *Ricercatrice Percorsi di secondo welfare*

## 15:00 - 15:40 | INTERVENGONO

**La Strategia FAST: Famiglie, Asili, Servizi, Tempo**

**Franca Maino** – *Direttrice Scientifica di Percorsi di secondo welfare*

**Verso una maschilità accudente**

**Maddalena Cannito** – *Ricercatrice, Dipartimento di Culture Politica e Società, Università degli Studi di Torino*

## 15:40 - 16:30 | DIBATTITO E CHIUSURA DEI LAVORI



# SALUTI INIZIALI

## A cura del Centro Studi di Fondazione CRC

***Cristina Pilone***

*Componente del Consiglio Generale di Fondazione CRC*

***Elena Bottasso***

*Responsabile Ufficio Studi e Ricerche Fondazione CRC*



# LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA, LAVORO E SERVIZI PER L'INFANZIA

**Chiara Agostini e Eleonora De Stefanis**

Ricercatrici Percorsi di secondo welfare

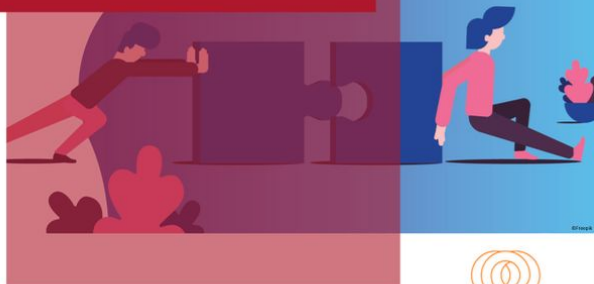
Febbraio 2024

QUADERNO ONLINE  
FONDAZIONE CRC

# LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA, LAVORO E SERVIZI PER L'INFANZIA

UN'ANALISI DEL QUADRO ATTUALE  
E DELLE ESPERIENZE IN CORSO

A cura di Percorsi di Secondo welfare



  
FONDAZIONE CRC

## SOMMARIO

Presentazione	4
Introduzione	5
1. Le politiche di conciliazione in Europa e in Italia. Nuove direzioni, vecchi errori.	6
1.1. La conciliazione: visione ed elementi costitutivi	6
1.2. L'evoluzione della parità di genere e della conciliazione in Europa	12
1.3. Politiche per la genitorialità e conciliazione vita-lavoro in Italia	16
1.4. Le nuove frontiere della conciliazione offerte dal "secondo welfare"	24
2. Quando le politiche di conciliazione sono deboli: quali esiti?	27
2.1. Divari di genere nel mercato del lavoro	27
2.2. Divari di genere nel lavoro di cura	33
2.3. La povertà infantile	34
2.4. La denatalità	37
3. Esperienze dai territori	38
3.1. Alla ricerca di buone prassi	38
3.2. 4E-Parent. Verso un maggiore coinvolgimento dei padri nella cura	40
3.3. Sbrighes! Investire sui giovani per valorizzare il territorio	45
3.4. Bi.lanciare. Un dialogo che genera innovazione	49
Riflessioni conclusive	55
Riferimenti Bibliografici	58
Elenco acronimi utilizzati	64
Appendice	66

# Le politiche di conciliazione: cosa sono?

Formali

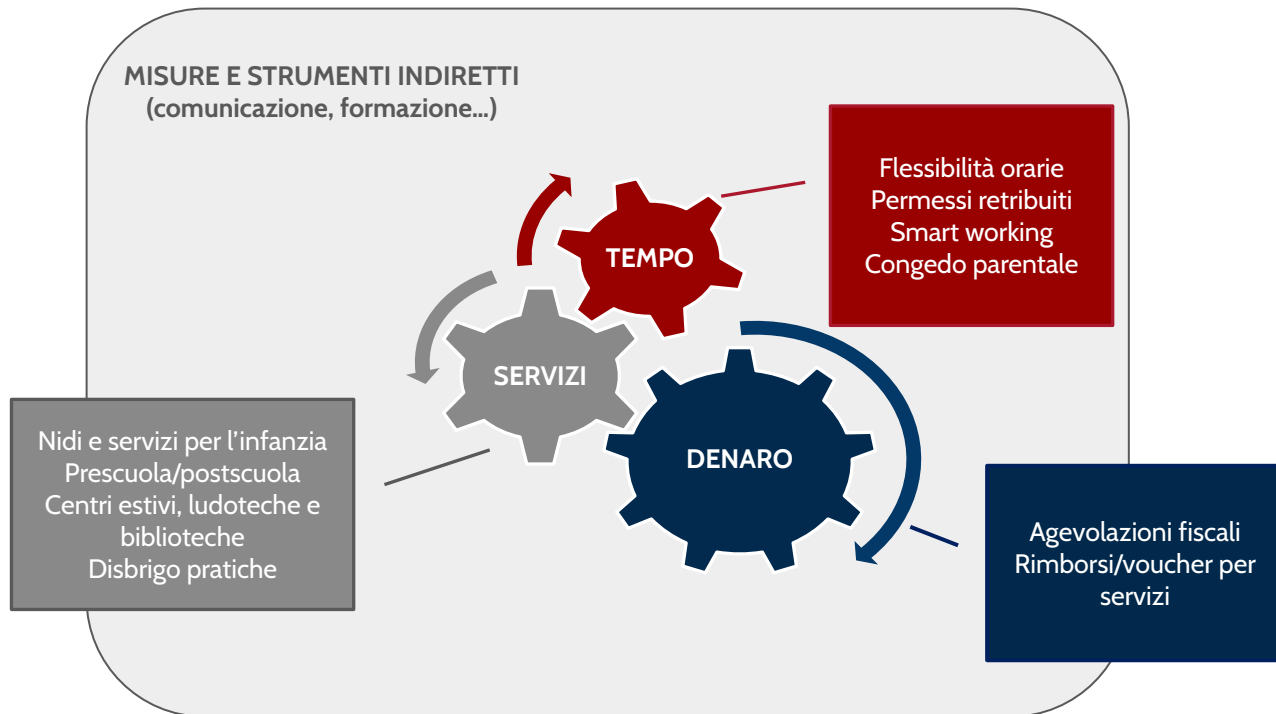
Forniscono strumenti che mirano a rendere compatibili sfera lavorativa e sfera familiare/personale

Consentono a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno della società

Informali

Promuovono il cambiamento culturale sul tema della conciliazione e sulla condivisione dei carichi di cura

MISURE E STRUMENTI INDIRETTI  
(comunicazione, formazione...)



# Le politiche di conciliazione: perché sono importanti?

Una leva per la **crescita economica**  
(focus sulle donne)

Una questione di **equità di genere**  
(focus su donne e uomini)

**3 funzioni chiave**  
(strettamente interrelate  
ma analiticamente  
scomponibili)

Una leva per la **promozione del benessere**  
(focus sui destinatari della cura:  
bambini/anziani)

# Politiche di conciliazione e sviluppo economico (I)



Le politiche di conciliazione sono strategiche per promuovere lo **sviluppo economico** e la **sostenibilità** di lungo periodo dei **sistemi di protezione sociale**

- Legame virtuoso tra **occupazione femminile e natalità**
- La crescita dell'occupazione femminile incide positivamente sul **PIL**
- Effetto moltiplicatore dell'**occupazione femminile**

Secondo il Rapporto del Parlamento europeo "[Mapping the cost of non Europe, 2022/2032](#)", un incremento del 10% degli attuali investimenti nel settore dell'**assistenza all'infanzia e agli anziani** potrebbe produrre un incremento del PIL europeo pari a 50 miliardi annui.

Altri 35 miliardi potrebbero derivare dalla maggiore **occupazione femminile**.



# Politiche di conciliazione e sviluppo economico (II)



- Visione di fondo per la quale la **partecipazione al mercato del lavoro** è in sé in grado di garantire l'inclusione sociale
- Riconoscimento del diritto a partecipare al mercato del lavoro piuttosto che del “**diritto alla cura**”
- Politiche di conciliazione come “**politiche per le donne**”, ossia strumenti per liberare le persone dagli oneri di cura e perseguire obiettivi economici di stampo neoliberista
- Modello del *breadwinner* universale (detto anche *adult-worker model* o modello *dual earner*)

# Politiche di conciliazione ed equità di genere

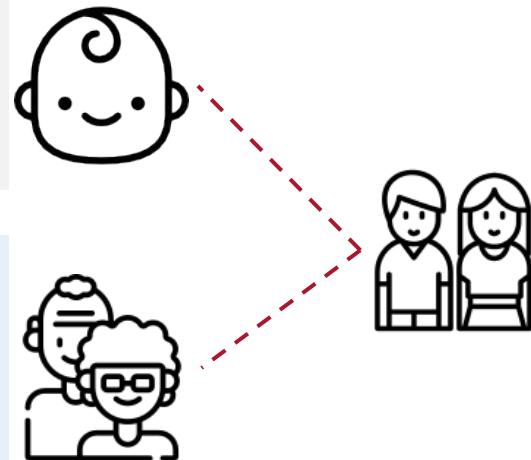


- Visione di fondo che si colloca nel framework del **gender mainstreaming** (prospettiva che integra l'equità di genere a tutti i livelli di policy, programmi e progetti)
- Non interventi “per le donne” ma attenzione al **ruolo** che gli **uomini** in generale (e i padri in particolare) possono giocare nel perseguimento e nell'eventuale **raggiungimento dell'uguaglianza di genere**
- Focus sul “**sostegno alla genitorialità e alla cura**” indipendentemente dalla posizione occupata dai genitori nel mercato del lavoro
- Promozione del modello del **caregiver universale** (o *dual earner-dual carer*), in cui uomini e donne sono impiegati per metà del proprio tempo in lavoro retribuito e per la restante metà nel lavoro di cura

# Politiche di conciliazione e promozione del benessere

- Visione che emerge soprattutto nel **contesto pandemico e post-pandemico** che ha inciso pesantemente sulla povertà materiale ed educativa di bambine/i e ragazze/i
- La conciliazione (se basata su servizi educativi di qualità) contribuisce a **contrastare la povertà educativa** e diventa quindi leva per la promozione del benessere di bambini/e e ragazzi/e

- Lo stesso ragionamento può essere esteso al caso di persone anziane
- Interventi di conciliazione basati sull'invecchiamento attivo e la socializzazione degli anziani sono in grado di prolungare nel tempo il **mantenimento dell'autonomia** e contrastano il rischio di isolamento sociale



# La politica europea per la conciliazione

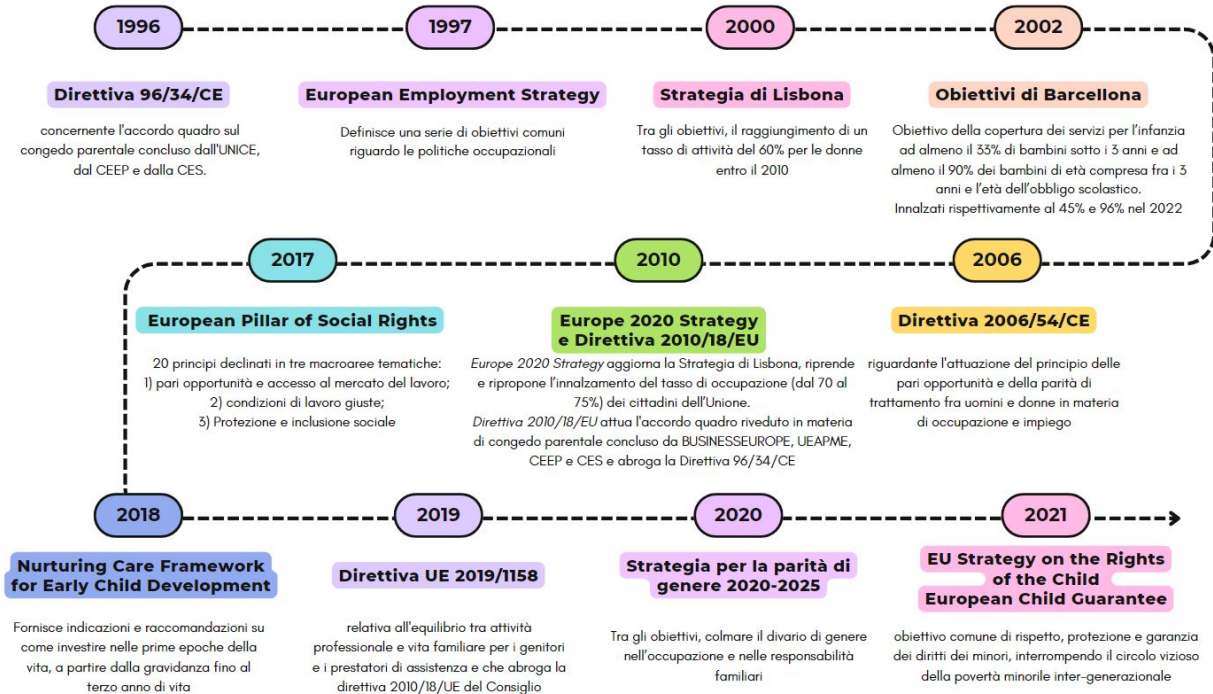
**1996:** Introduzione dei congedi parentali

**2006:** Introduzione del congedo di paternità

**2019:** Standard minimi per congedi parentali, di paternità e dei caregiver

**Percorso non lineare di promozione del modello del caregiver universale:** esaltazione del lavoro retribuito quale unico mezzo per il raggiungimento del benessere individuale e collettivo

*(EES, Strategia di Lisbona, Obiettivi di Barcellona, Strategia per la parità di genere)*

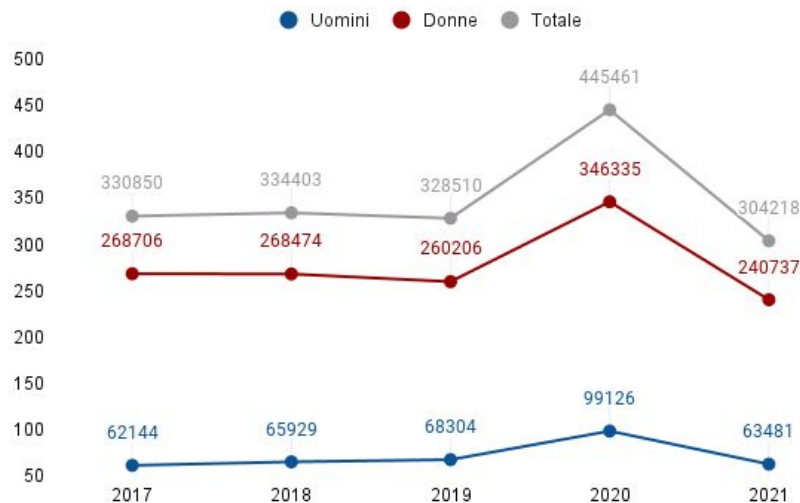




# I beneficiari dei congedi parentale e di paternità

- **Incremento del numero di uomini** che usufruisce di congedi parentali e di paternità nel tempo
- **Picco** di richieste per il congedo parentale registrato **nel 2020** (impatto della pandemia)
- **Trend positivo del congedo parentale (uomini)** che passa da 18,7% nel 2017 a 21% nel 2021
- Dal 2013 al 2022, **trend positivo del congedo di paternità**, che aumenta di 45,6 punti percentuali in caso di 1 figlio e di 44 punti percentuali in caso di 2 o più figli

Beneficiari/e di congedi parentali per anno e sesso attribuito alla nascita (migliaia)



Fonte: elaborazione delle autrici su dati INPS

Tabella 4.9 - Take-up del congedo di paternità per numero di figli (%)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1 figlio	20,23	26,13	28,17	36,83	42,31	49,98	55,13	56,61	62,76	65,88
2 o più figli	18,08	23,16	25,30	23,16	39,23	46,38	51,33	53,23	58,42	62,08

Fonte: INPS (2023)

# Le politiche di conciliazione fra primo e secondo welfare (I)

- La natura **familiistica** del nostro sistema di protezione sociale spiega la residualità che tradizionalmente le politiche di conciliazione hanno giocato nell'ambito del welfare pubblico (**primo welfare**)
- Questa residualità ha stimolato l'ampio sviluppo del **secondo welfare** (in particolare del welfare aziendale)
- Negli ultimi anni, gli interventi di conciliazione hanno trovato ampio spazio di sviluppo nel quadro del **welfare filantropico e di prossimità**

## Welfare aziendale e conciliazione

Interesse verso le misure di welfare presente sia dal lato dell'impresa che dei lavoratori.

Tra i principali risultati di una gestione aziendale attenta al benessere dei lavoratori possiamo annoverare:

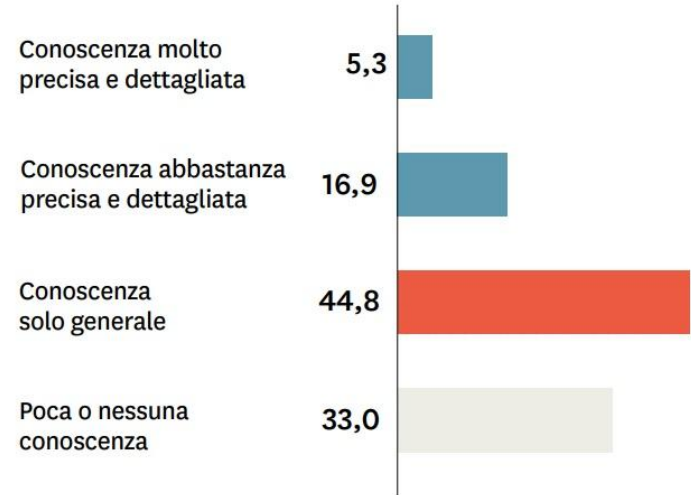
- l'aumento di produttività dei lavoratori e di fedeltà all'impresa;
- la riduzione del turnover e dei rischi di malattie professionali.

# Le politiche di conciliazione fra primo e secondo welfare (II)

- Il **47,6%** delle PMI ha attivato almeno una iniziativa nell'area conciliazione vita-lavoro, confermando un trend in aumento rispetto agli anni precedenti e una crescente sensibilità al tema
- Tuttavia, **scarsa e generale è la conoscenza** delle norme e degli incentivi fiscali relativi agli interventi di conciliazione
- Inoltre, **solo 1 azienda su 3 (32,9%) comunica in modo sistematico e completo le misure disponibili** ai propri dipendenti. Nel resto dei casi, la comunicazione è limitata o inesistente
- **“Paradosso del non uso”** (Viganò e Lallo 2020)

## Conoscenza di norme e incentivi fiscali

QUOTE % DI IMPRESE



Fonte: Rapporto 2022 Welfare Index PMI



# La fase di mappatura

La mappatura degli interventi conciliativi è stata approcciata favorendo la **selezione di progetti innovativi** sui seguenti temi:

- promozione della parità di genere
- contrasto alla povertà educativa
- promozione di servizi innovativi per la cura delle persone anziane

Abbiamo quindi suddiviso l'analisi delle prassi individuate secondo la **linea di finanziamento** utilizzata per implementare i servizi:

- Internazionali e europei
- Italiani
- Locali

# Le dimensioni di analisi

Target	Benessere	Comunicazione
Attività rivolte non solo alle donne (e ai loro figli), ma anche a uomini/padri e/o al supporto della genitorialità.	Attività volte non solo a garantire la possibilità a madri e padri di lavorare ma anche a promuovere il benessere dei minori (contrasto alla povertà educativa) e quello dei genitori che vi prendono parte insieme a quello delle comunità locali.	Presenza di una strategia di animazione territoriale che mira a: 1) ampliare il concetto di conciliazione; 2) promuovere il coinvolgimento attivo della società nella creazione di servizi; 3) realizzare <i>advocacy</i> sul tema.
<b>Innovazione (come esito delle dimensioni precedenti)</b>		
Promozione di una visione “ampia” della conciliazione, volta a diffondere una cultura della genitorialità responsiva.  Creazione di un’infrastruttura territoriale di attori pubblici, privati (profit e non profit) e del Terzo Settore che agisce in rete per progettare e sperimentare servizi.		

Fonte: elaborazione delle autrici.

# La selezione delle buone prassi

Abbiamo proceduto alla selezione delle seguenti **buone prassi**:

01	4E-Parent	Perché è un <b>progetto europeo</b> che riguarda il contesto italiano e ha come obiettivo specifico la <b>promozione del coinvolgimento dei padri</b> nello svolgimento dei compiti di cura
02	Sbrighes!	Perché improntato a <b>rendere attrattivo per i giovani il territorio</b> montano dell'ambito di Tirano. A tal fine, infatti, individua due assi d'azione: uno rivolto direttamente ai <b>giovani</b> , in cui offre formazione e opportunità lavorative; e uno rivolto alle <b>famiglie</b> , per la conciliazione della cura
03	Bi.lanciare	Per la <b>prossimità territoriale</b> , ma anche per la peculiarità dell'approccio e per l' <b>infrastruttura consolidata</b> che permette la realizzazione dei progetti vincitori del Programma Equilibri

# 4E-Parent (I)

**Obiettivo generale:** prevenzione della violenza di genere grazie alla promozione di una mascolinità accudente e l'impegno dei padri nella cura.

## Task 1 Organizzazione

Organizzazione e coordinamento delle attività, creazione della rete, e **attività di monitoraggio, valutazione e rendicontazione**

## Task 2 Formazione

**Formazione a distanza (FAD)** sul tema dell'inclusione dei padri erogato sia per **operatori sanitari del percorso nascita e per operatori 0-6.**

## Task 3 Policy

L'obiettivo iniziale di **incidere sulle politiche per i congedi** attraverso azioni di advocacy, lobby etc. probabilmente dovrà essere ridimensionato per via dell'attuale contesto politico e istituzionale.

Contestuale, tuttavia, è un'attività di **promozione della conciliazione paritetica nelle imprese**

## Task 4 Comunicazione

Sito dedicato al progetto e **iniziative utili ad ampliare la rete**, come webinar (anche coi partner internazionali ed europei) ed eventi sul territorio.

## 4E-Parent (II)

**Early**  
**Equal**  
**Engaged**  
**Empathetic**

*Il mondo del lavoro è un luogo di vita:  
l'uomo, quindi, all'interno di questo ambiente  
di vita deve essere riconosciuto anche come  
un padre.*  
(14)

**Coinvolte 6 imprese medio-grandi**

- **Interviste** con HR manager
- **Survey** ai/alle dipendenti su cura genitoriale e conciliazione
- **Focus Group**
- **Piano strategico “su misura”** per promuovere il cambiamento culturale e l'ambiente di lavoro

# Sbrighes! (I)



**Obiettivo generale:** contrastare l'abbandono del territorio e il sentimento di isolamento sociale tra i giovani e le giovani famiglie.

**Giovani**  
formazione e lavoro

**Famiglia**  
gestione dei carichi di cura

*Si dovrebbe lavorare di più sull'aggregazione di bisogni: mentre lo sguardo di solito tende a risolvere problemi individuali, è invece importante trovare soluzioni comuni. È un tema complesso che richiede sforzo prima*  
(13)

# Sbrighes! (II)

*Le esperienze più interessanti...*

## **Imprese Alternative**

**Due filoni:** da un lato formazione e creazione di competenze sociali, come l'**animatore di qualità**; dall'altra un filone legato allo sviluppo di competenze digitali, con il **co-factoring** che mette in contatto giovani e stampanti 3D per incontrare le aziende del territorio per co-progettare prototipi e prodotti, anche su commissione.

## **Tutti in Pista**

Circa **60 gruppi di famiglie** sono stati affiancati da un/a **local coach** per **realizzare dei servizi** che rispondessero ai bisogni del territorio. In alcuni casi i progetti sono stati premiati con l'erogazione di fondi per realizzare concretamente i servizi. **Ad oggi alcuni gruppi sono ancora attivi e un gruppo in particolare è riuscito a far strutturare un centro estivo al proprio comune.**

## **Strade della condivisione**

Andando in una zona conosciuta della città si svolgevano **3 micro-eventi a tema conciliazione** per coinvolgere i passanti. Alla fine delle attività, durante un momento conviviale i **Local Coach** raccoglievano informazioni sui bisogni del territorio. Dopo aver votato le priorità, veniva lasciato un invito a partecipare all'**assemblea di comunità**, durante la quale si capiva se si poteva creare un servizio targetizzato per il territorio.

## Call to Action Equilibri:

- favorire l'ingresso e la permanenza al **lavoro di donne con carichi di cura di figli minori**;  
garantire la fruizione da parte dei loro figli di **percorsi educativi di qualità**
- **sperimentare azioni sistemiche di welfare aziendale e welfare di comunità** attraverso la collaborazione di un'ampia rete di servizi, aziende e di attori.

## Obiettivi generali:

- 1) promozione dell'occupazione femminile;
- 2) sperimentare azioni collaborative di conciliazione;
- 3) garantire percorsi educativi di qualità e misure di contrasto della povertà educativa dei figli minorenni;
- 4) infrastrutturazione sociale di sistemi territoriali

*Vogliamo dare la possibilità e offrire un metodo alle donne per un confronto che è anche un'opportunità di socializzare. Nel tempo si auspica che possa arrivare un aiuto specifico e che nascano anche delle sinergie (ad esempio, mettersi d'accordo per i trasporti o per tenere i bambini)*  
(17)



# Bi.lanciare (II)

*Le esperienze più interessanti...*

## Facilitazione rapporto famiglia – sistema scolastico

Sperimenta la presenza della figura dell'**advisor in una classe del liceo**, un operatore/educatore che, secondo il metodo di **BIG PICTURE LEARNING**, prende in carico il minore e facilita il dialogo con gli insegnanti e il nucleo familiare. **La Cooperativa Animazione Valdocco (che ha in carico il progetto) ha anche impostato una valutazione d'impatto.**

## Gruppi e reti di auto mutuo aiuto familiari e territoriali

Il territorio biellese da almeno 10 anni promuove e sostiene i gruppi di auto mutuo aiuto come contesto di attivazione della società civile. Nell'ambito del progetto si prevede l'attivazione di **2 nuovi gruppi sulla genitorialità**, in particolare, saranno organizzate 3 serate tematiche con esperti che affrontano temi specifici legati alla genitorialità.

## HUB della conciliazione

Pone le basi un'infrastruttura che faciliti la **creazione di un sistema biellese di politiche di conciliazione vita-lavoro** poiché è in grado, da un lato, di agire sulle beneficiarie fornendo supporto individuale; dall'altro aggregando i bisogni e lavorando sull'infrastruttura sociale. **Il primo incontro si è tenuto a fine settembre ed è già emersa l'idea di effettuare un sondaggio sul territorio per mappare la gestione dei pre e post scuola.**

# Considerazioni conclusive

**Le esperienze approfondite ci dimostrano che è fondamentale:**

- Promuovere una visione inclusiva della conciliazione, rivolta alla genitorialità e agli uomini
- Valorizzare l'infrastruttura e, in particolare, la comunicazione (tra enti e verso il territorio)

**Perché la conciliazione possa essere motore dello sviluppo economico del Paese, ma anche dell'equità di genere e del benessere di cittadine/i è necessario:**

- Promuovere l'adozione di politiche trasversali, multidisciplinari e integrate rispetto ai diversi ambiti di policy
- Superare l'equazione “politiche di conciliazione = politiche per le donne” riportando la maschilità e la responsabilità maschile e paterna al centro della scena
- Rafforzare la normativa nazionale e della durata degli interventi, promuovendo la coprogettazione di risposte più vicine al territorio ed efficaci



# La Strategia FAST: Famiglie, Asili, Servizi, Tempo

**Franca Maino**

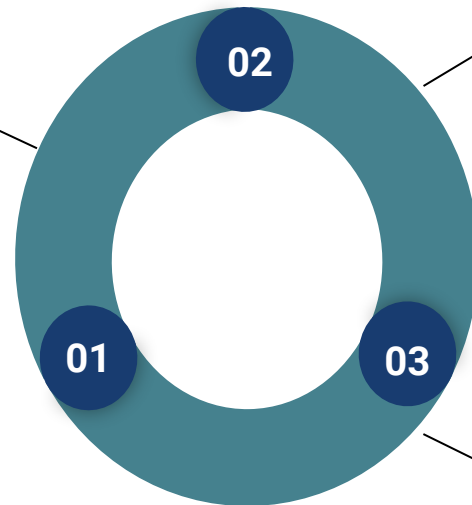
Università degli Studi di Milano e Laboratorio Percorsi di secondo welfare

# L'inverno demografico: denatalità, degiovanimento e longevità

- In Italia la maggioranza delle donne **desidera almeno 2 figli**, un numero che basterebbe a garantire il tasso di ricambio naturale
- Nonostante questo, il tasso di fecondità (numero medio di figli per donna) è pari a 1,25 ed è diminuito (quasi) costantemente negli ultimi 10 anni.
- Contemporaneamente, continua a crescere l'età media al primo figlio (oggi pari a 32,4 anni).

## Aumento della popolazione anziana

Tra il 2040 e il 2060 gli anziani raggiungeranno il 33% (attualmente sono il 23%) del totale della popolazione



## Anziani sempre più dipendenti...

Vivere più a lungo non significa vivere più sani (IT: 31% degli over 65 anni è non autosufficiente vs. 27% in EU)

## ... e soli

Crescente contrazione delle famiglie più numerose, diffusione di famiglie monocomponenti e monogenitoriali o di famiglie composte da coppie di anziani o anziani soli → rischio **povertà relazionale**

# Il welfare italiano: da sempre sbilanciato ...

- sulla famiglia
- sui trasferimenti a scapito dei servizi
- sull'occupazione maschile a scapito di quella femminile

*La cultura politica italiana ha messo sempre la famiglia «al centro» della società, ma il welfare state non l'ha mai adeguatamente sorretta nello svolgimento delle sue funzioni. Al contrario la risposta a molti bisogni è stata delegata alla famiglia dove in altri Paesi se ne è fatta carico la politica sociale*  
(“familismo ambiguo”, cfr. Chiara Saraceno)

*In Italia sono occupate poco più di una donna su due: il **51,7% delle donne** contro una **media europea del 65,7%**. La distanza fra Italia ed Europa è di **14 punti percentuali** ma supera i **25 punti percentuali** rispetto a **Danimarca, Olanda e Svezia**.*

*Il tasso di occupazione femminile è più basso rispetto a quello maschile di **18,7 punti percentuali**. Il divario si riduce nel caso di uomini e donne senza figli ma aumenta quando ci sono figli attestandosi a **22,5 pp.** con un figlio/a e arrivando a **43,2 pp.** con tre o più figli/e.*

# Politiche familiari atrofiche

- **Sistematica penalizzazione dei rischi e dei bisogni collegati alle fasi del ciclo di vita precedenti al ritiro dal lavoro (es. mancanza di reddito sufficiente, povertà, presenza di figli, esigenze di cura e servizi all'interno della famiglia, disagio abitativo, sostegni all'inserimento e alla formazione professionale) a vantaggio delle politiche pensionistiche**
- **Distorsione funzionale che risale agli anni Cinquanta e che ancora oggi - in chiave comparata - rende l'Italia uno dei paesi con la spesa per famiglie e minori più bassa nella UE**



## SPESA PUBBLICA PER FAMIGLIE E INFANZIA (% sul Pil nel 2021)



Fonte: Istat, Eurostat - Elaborazioni: Percorsi di i secondowelfare

Corriere della Sera

# Conciliare: ancora una sfida

Tra donne *family-oriented* e donne *career-oriented* è cresciuto il numero delle donne che aspirano a conciliare maternità e lavoro ed esprimono preferenze adattive ma il “child gap” prevale quando ci sono ...

Difficoltà economiche in larga parte connesse alla scarsità di sostegni pubblici tra trasferimenti insufficienti e mancanza di servizi alle famiglie ...

... *prevalenti fra le coppie dove la donna non lavora*

Difficoltà di combinare lavoro e famiglia ...  
... *prevalenti fra le coppie in cui la donna lavora*

L'arrivo di un figlio crea costi aggiuntivi e difficoltà nel conciliare lavoro retribuito e lavoro di cura  
(epoca del cosiddetto *intensive parenting*)

# Parità di genere: ancora impari

Welfare italiano imbevuto di due tratti tipici delle società tradizionali che finiscono per essere complementari e generare una spirale che rende “impari” la parità di genere e che riduce le opportunità per le donne nella sfera domestica, occupazionale, civica e politica

## PATERNALISMO

Spetta ai maschi il ruolo di garantire la sicurezza economica della famiglia e allo Stato il compito di assicurare le condizioni per lo svolgimento di questo ruolo

## MATERNALISMO

Spetta alla donna l'intera gamma delle attività di riproduzione sociale (al di là della gestazione) e allo Stato l'adozione di politiche pubbliche che incentivino e sorreggano lo svolgimento dei compiti riproduttivi



# Cosa fare?

- Strategie sistemiche e ad ampio raggio che poggino su:
  - ✓ obiettivi chiari e condivisi (sostenere lo sviluppo di una **cultura amica del bilanciamento dei tempi di vita**)
  - ✓ **dati** per conoscere, monitorare, valutare e decidere
  - ✓ **coprogettazione** e coattuazione delle misure
  - ✓ passaggio da progetti a programmi a **politiche innovative e capacitanti**
- Integrazione delle politiche e degli interventi
- Pubblico e privato insieme
- Centralità della dimensione locale e delle comunità
- Facendosi guidare dal PEDS e apprendendo dai Paesi più avanzati

# Strategia FAST

Potenziare capillarmente e in modo integrato:

- Politiche **F**amiliari
- **A**sili e servizi per l'infanzia di qualità (per contrastare anche la povertà educativa)
- **S**ervizi di conciliazione, anche attraverso il welfare aziendale contrattato e territoriale
- **T**empo: lavoro agile e politiche urbane dei tempi

Interventi che dovrebbero essere strettamente connessi a **politiche attive del lavoro** (priorità alle aree con maggiore carenza di servizi, che coincidono con le aree caratterizzate da livelli più bassi di occupazione femminile)

## PNRR

Piano asili nido prevede la messa a disposizione di circa 250.000 posti per la fascia 0-6 anni.

Riforma delle politiche per la non-autosufficienza, prevede(rebbe) l'espansione dei servizi domiciliari e residenziali per gli anziani fragili.

## Strategia FAST avrebbe effetti positivi anche sulla crescita economica

- *Mapping the cost of non-Europe, 2022-2032*: un incremento del 10% degli attuali investimenti nel settore dell'assistenza all'infanzia e agli anziani potrebbe produrre un incremento di 50 miliardi annui del PIL europeo.
- EPRS 2023: altri 35 miliardi potrebbero derivare dalla maggiore occupazione femminile.

# La Strategia FAST nel secondo welfare

- Adottare/rafforzare una “logica di rete”
- Intercettare i bisogni per aggregare la domanda e attivare persone e comunità
- “Mappare” l’offerta complessiva dei servizi, comunicarla e integrarla
- Rispondere ai bisogni creando anche opportunità di crescita, sviluppo e occupazione

# La Strategia FAST per promuovere benessere

Passare da un **welfare tradizionale e “sbilanciato”**  
basato da **interventi riparativi**  
che rispondono a una **prospettiva di breve periodo** e mirano a **offrire risposta a bisogni manifesti**

... a **interventi preventivi**  
che nel **medio periodo** mirano  
a **prevenire le situazioni di disagio**  
conclamato, **intercettando**  
precocemente le situazioni  
di vulnerabilità

**welfare**  
dell'innovazione sociale

**welfare di**  
prossimità  
innovativo,  
capacitante  
e integrato

... a **interventi capacitanti**  
che vanno oltre la prevenzione e  
guardano, nel **lungo periodo**, alla  
**promozione del benessere degli**  
**individui in senso ampio**

**welfare**  
dell'investimento sociale



# Verso una maschilità accudente

**Maddalena Cannito**

Ricercatrice, Dipartimento di Culture Politica e Società, Università degli Studi di Torino

# Restiamo in contatto!



Newsletter 22 / 2023

Come sta andando la [settimana corta in Intesa Sanpaolo](#), in che modo il [welfare aziendale può sostenere i caregiver](#), una ricerca sugli schemi di [reddito minimo in 7 Paesi UE](#), il ruolo degli [utenti nelle piattaforme di welfare](#), la [guida sulla riforma dell'assistenza agli anziani](#), venti anni del programma che [contrastava spreco e povertà alimentare](#). E poi un po' di [pillole](#) e qualche [rassegna stampa](#), oltre all'[Agenda 2W](#) aggiornata. Buona lettura!

## Articoli



### Settimana corta: dentro il caso Intesa Sanpaolo

Un confronto con sindacalisti e dirigenti per capire opportunità e limiti del nuovo strumento adottato dal gruppo bancario, che proprio in questi giorni ha reso noti i primi dati sul suo andamento.



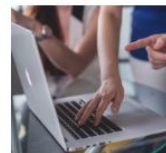
### Caregiver: il sostegno welfare aziendale

Chi lavora e ha responsabilità di persone anziane o non autosufficienti spesso fatica a mantenere una occupazione. Che ruolo possono avere le imprese?



### Oltre il RdC: il reddito minimo in Europa

Su Stato e Mercato è stata pubblicata un'analisi comparata sugli schemi presenti in 7 Paesi UE. I risultati possono essere utili per implementare le misure che verranno



### Gli utenti del welfare nelle piattaforme

Nell'ambito della ricerca [WePla](#) si sono svolte riflessioni sulla dicotomia tra utenti-cittadini e utenti-consumatori e come le piattaforme possano aiutare a sostenere



### Non autosufficienza: una Guida alla riforma

L'ha realizzata il Patto per un Nuovo Welfare per favorire la conoscenza della Legge Delega, di non facile leggibilità, e incentivare il dibattito sul tema.



### Banco Alimentare: 20 anni di Siticibo

Il programma di recupero di alimenti

# Grazie per l'attenzione!



**Sede legale**  
Via Melchiorre Gioia, 82  
20125 • Milano



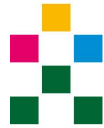
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI MILANO

**Sede istituzionale**  
Dip.to di Scienze Sociali e Politiche  
Università degli Studi di Milano  
Via Conservatorio, 7  
20122 • Milano



**Restiamo in contatto**  
[www.secondowelfare.it](http://www.secondowelfare.it)  
[info@secondowelfare.it](mailto:info@secondowelfare.it)  
**#SecondoWelfare #2W**

*Percorsi di secondo welfare è sostenuto da*



Fondazione  
Compagnia  
di San Paolo

Fondazione  
**CARIPLO**



Fondazione  
Cassa di Risparmio  
di Padova e Rovigo



FONDAZIONE  
CARIPARMA



FONDAZIONE CRC



**CISL**  
LOMBARDIA



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO  
DIPARTIMENTO DI  
SCIENZE SOCIALI E POLITICHE

***CORRIERE DELLA SERA***





# Verso una maschilità accudente

---

«Qui ed ora: la sfida della conciliazione dei tempi di vita»

Fondazione CRC

Cuneo

21 febbraio 2024

Maddalena Cannito  
Dipartimento di Culture, Politica e Società  
Università di Torino

## La paternità contemporanea...

- Padri in transizione verso un modello coinvolto e accudente
- Insistenza sulla presenza
- Possibilità di performare nuove pratiche anche di cura in senso stretto e di intimità fisica

## ...e la paternità in Italia

- I padri spendono più tempo con i/le figli/e ma generalmente più in pratiche ludiche
- Costruzione solitaria della paternità → pluralità di modelli
- Rapporto problematico con la costruzione tradizionale della maschilità

# Il complicato rapporto fra maschilità e paternità

- Invisibilità della maschilità dietro alla paternità che rende difficile “fare i padri” oggi
- Incontro/scontro con stereotipi su:
  - lavoro: come si fa a fare padri e al contempo essere *breadwinner*?
  - virilità/femminilità: “mammo”
- Costruzione solitaria paternità ma collettiva maschilità

# I congedi parentali e di paternità in Italia



- Chiamano in causa anche i padri + «*take it or lose it*» (6 mesi ciascun genitore)
  - Indennità al 30% (primo mese all'80%)
  - Retribuiti per i primi 9 mesi (a fronte degli 11 totali)
  - Trattamento differenziato per categorie di lavoratori
- 10 giorni obbligatori + 1 facoltativo (standard minimo previsto dalla Direttiva UE 1158/2019)
  - 100% dello stipendio
  - Solo dipendenti (quelli pubblici solo da agosto 2022)
  - Obbligatorio con sanzioni solo dal 2022

# LE RAGIONI DEL CONGEDO

## Il punto di vista dei padri non utilizzatori: questioni di bilancio familiare?

«Poi c'è il fattore economico io ho il full-time, lei il part-time – chiesto da noi, eh – per iniziare dopo a lavorare e così si è fatto e si rifà adesso col secondo [...]. Io dico che è la matematica che te lo dice [...]» (Giacomo, 38 anni, diploma, operaio).

## Il punto di vista dei padri non utilizzatori: la naturalizzazione dei ruoli di genere

«No perché comunque di fatto lei essendo già a casa, insomma, è già abbastanza in gamba da sola, io /magari vado a rompere le scatole/ (ridendo). No, no non ho mai pensato di prendere istituti particolari che non siano semplici ferie [...]. *Sai, soprattutto quando sono così piccoli hanno bisogno soprattutto della mamma.* Poi mia moglie ha deciso di allattare in maniera esclusiva e quindi [...] io facevo tutto il resto soprattutto all'inizio, insomma mi occupavo un pochino di dare una mano in casa, di preparar la cena, di fare tutte quelle attività di contorno necessarie per vivere, per sopravvivere [...], ma prevalentemente è sempre lei che si dedica in particolare a lui e io a tutte le attività correlate» (Luigi, 33 anni, laurea, impiegato).



## Il punto di vista dei padri non utilizzatori: l'uomo lavoratore

«L'impegno professionale non sta su un altro pianeta, serve proprio per fare anche del bene alla propria famiglia, serve per trasmettere un concetto di impegno e di etica del lavoro che magari i figli possono replicare, quindi portando del benessere alla società» (Giovanni, 35 anni, laurea, quadro).

«Anche perché è nata un anno e mezzo fa ed ero in piena corsa come lo sono ora quindi anche per quello non volevo stare a casa, per me adesso è un treno in forte corsa, adesso devo pedalare, non posso fermarmi [...]. Comunque il congedo parentale non è questa l'azienda in cui ti fanno problemi»  
(Diego, 38 anni, diploma, impiegato)

# Il punto di vista dei padri non utilizzatori: l'ambiente di lavoro

## ➤ Il female bias in reconciliation

“Avevamo questo accordo aziendale e sindacale che dava contributi per l'asilo nido alle donne. C'è stata poi una causa pilota sindacale, con richiesta da parte di un lavoratore maschio ed è stato disdetto l'accordo, perché era nato con uno spirito non di pari opportunità in questo senso evidentemente. Era molto orientato alle donne che erano in numeri molto piccoli. Nel momento in cui si è presentata l'alternativa di concedere i contributi a tutti quanti, la scelta è stata di disdirlo, anche per le donne” (HR 9, uomo, 56 anni, laurea).

➤ Modelli di lavoro intensivi → Uso congedo come segno di scarso attaccamento al lavoro

➤ Battute: il mammo

## Il punto di vista dei padri fruitori del congedo: la presenza

« Il primo fattore, a prescindere la parte economica, è quello di goderti i tuoi figli, di portarteli in giro, di stare proprio con loro materialmente. È quello che ti fa scegliere il congedo parentale, quello è il fattore principale»  
(Gilberto, 34 anni, diploma, operaio, 70 giorni congedo+2 ore al giorno per allattamento).

## Il punto di vista dei padri fruitori del congedo: i problemi pratici

«Dunque, noi è nato tutto dal fatto che mia moglie ha un'attività commerciale, ha un negozio per conto suo [...] e nel momento in cui è rimasta incinta ci siam guardati e abbiám detto “Che si fa?” [...]. Lei la maternità ovviamente non era neanche pensabile perché comunque quando sei per conto tuo si fa quel che si può, ci siamo guardati e abbiám detto “Ragazzi qui ci penso io”, nel senso che è stata una scelta proprio di famiglia» (Michele, 44, laurea, impiegato, 5 mesi congedo).

## Il punto di vista dei padri fruitori: l'influenza delle partner (1)

### ➤ Il ruolo chiave delle donne

«[La mia compagna] è stata una forza motrice in questa cosa cioè io ho espresso in maniera molto lontana questa esigenza, questa volontà e lei è stata, però, quella che l'ha sempre mantenuta viva perché col mio lavoro ho avuto dei momenti in cui ho un po' vacillato. Lei è stata molto dura su questo quindi diciamo non è stata il propulsore dell'idea ma è stata un attore molto vivo e molto attivo nel permettermi di portarla a termine» (Christian, 31 anni, laurea, quadro, 2 mesi congedo)

## Il punto di vista dei padri fruitori: l'influenza delle partner (2)

### ➤ Il bisogno di aiuto delle neo-mamme

«Sì sì sì era contenta, perché no? Siamo in due, su certe cose, è il primo figlio, certe decisioni le prendi in due, si è più tranquilli e più sicuri se si è spalleggiati, piuttosto che essere sola a casa col bambino, il primo figlio, dover prendere magari, che ne so, gestirlo [...] per lei avere un supporto è stato sicuramente positivo, quindi era contenta che io fossi rimasto a casa in congedo» (Stefano, 37 anni, laurea, impiegato, una settimana congedo).

## Il punto di vista dei padri fruitori: l'influenza delle partner (3)

### ➤ L'investimento delle donne nel lavoro retribuito

«Sì è una decisione che abbiamo preso assieme, certo. [...] Era contenta, era contenta anche di poter mollare un pochino di responsabilità e tornare un po' a lavoro, anche perché anche sul lavoro era un momento in cui c'erano un po' di modificazioni in ufficio, aveva anche voglia di tornare per seguire queste cose»  
(Niccolò, 41 anni, laurea, impiegato, 4 mesi congedo).

# LE RETROAZIONI DEL CONGEDO



## Da padri aiutanti a titolari della cura

«Fare [...] più mesi da solo con il bambino mi ha insegnato tantissimo, soprattutto con la prima figlia è stata un'esperienza che secondo me bisogna fare con i figli perché cambia proprio il rapporto. Prima tu sei sempre lì però in extremis, se c'è qualcosa, alla fine c'è sempre la mamma»  
(Alessio, 46 anni, laurea, quadro, 5 mesi congedo).

## Il riconoscimento della cura come lavoro

«Mi ha fatto capire meglio le difficoltà che una mamma può avere stando a casa, [...] quanto una donna in questo periodo qua si possa sentire più in difficoltà anche dal punto di vista psichico» (Adriano, 43 anni, diploma, quadro, 3 mesi congedo).

«Volevo dar di più, più affetto e invece preso da prepara quello, poi si sporca, cosa faccio, cosa devo fare, era più un lavoro che essere padre, non so se mi sto spiegando, più un lavoro che dare affetto, era accudire, dar da mangiare, pulirli, cambiarli [...]. Tante volte sentivo la pesantezza di non avere un attimo di pace» (Francesco, 43 anni, diploma, operaio, 4 mesi congedo).

## La cura come esperienza arricchente di vita

«Meno male che l'ho fatto, meno male che mi impegnavo per stare con lei, meno male che ho preso la paternità. La paternità è una cosa che io consiglio a tutti, è un'esperienza che secondo me dovrebbero fare tutti, la bambina non si ricorderà mai di questo momento ma magari ne sarà influenzata e comunque ce ne ricorderemo noi come papà, io l'ho scelta per la bambina anche se a lei non cambia niente, però io sto facendo un'esperienza che per me come uomo su questa Terra è molto importante» (Christian, 31 anni, laurea, quadro, 2 mesi congedo).

## Il legame con i/le figli/e

«Mi è servito molto per creare un legame ancora più forte con la bimba, con tutte e due secondo me perché alla fine ne hanno beneficiato entrambe. Prima di tutto perché quando sei più presente c'è un clima diverso [...]. Io vedo adesso che quando stanno qui, 15 giorni comunque è un periodo abbastanza lungo da stare senza mamma, non fanno una piega quindi vuol dire che stanno bene con me, come stanno bene con lei, come stanno bene con entrambi»  
(Samuele, 33 anni, licenza media, operaio, 6 mesi congedo).

# CONCLUSIONI

- Congedo come esperienza «forzata»
- Ruolo centrale delle donne → altrimenti prevalgono pratiche tradizionali e stereotipi di genere
- Nuova paternità più come risultato che come fattore incentivante
- Importanza di congedi obbligatori
- Avvicinamento esperienze di vita maschili e femminili per presenza nel mondo del lavoro delle donne e dei padri nella sfera domestica

Grazie per  
l'attenzione!

Contatti:

[maddalena.cannito@unito.it](mailto:maddalena.cannito@unito.it)

Maddalena Cannito

# **FARE SPAZIO ALLA PATERNITÀ**

Essere padri in Italia  
tra nuovi modelli di welfare,  
lavoro e maschilità

il Mulino

Cannito M. (2022),  
“Fare spazio alla  
paternità. Essere  
padri in Italia tra  
nuovi modelli di  
welfare, lavoro e  
maschilità”, Il Mulino,  
Bologna.