

INTRODUZIONE

Uno dei grandi temi di riflessione nella società contemporanea riguarda il complesso processo di ricomposizione dei ruoli e dell'identità entro un contesto sociale caratterizzato da profondi mutamenti. La persona è chiamata così ad essere al contempo un *buon figlio*, un *buon partner*, un *buon genitore*, un *buon lavoratore*. Far convivere in modo armonioso i differenti ruoli è frutto di una capacità personale di riflettere sul contesto in cui ci si inserisce e sulle proprie azioni, in modo da gestire con abilità le sfide quotidiane. Tra queste sfide emerge con particolare rilevanza quella della conciliazione famiglia&lavoro, soprattutto in relazione al processo di trasformazione dell'identità maschile e femminile, per cui anche gli uomini sono chiamati a mettersi in gioco come padri e a riappropriarsi di un terreno che tradizionalmente è stato appannaggio femminile: la *cura*. Il tema della conciliazione, che per molto tempo è stato considerato prettamente femminile, comincia oggi ad essere considerato anche dal punto di vista del padre: occorre infatti una ridefinizione concettuale che implichi il superamento della femminizzazione del problema a favore di una maggiore equità tra uomini e donne, all'esterno ed all'interno del contesto domestico.

Numerosi sono gli studi e le ricerche che testimoniano un processo di cambiamento dell'identità maschile; la riflessione su un nuovo stile paterno è presente sia in Italia sia nel contesto internazionale (O'Brien 2005, 2008; O'Brien e Shemilt 2003; Brandth e Kvande 2001; Wall *et al.* 2007). Numerosi sono i segnali che indicano un maggior coinvolgimento degli uomini nei compiti di cura: da una parte, le politiche a sostegno della maternità e della paternità, nel contesto europeo, enfatizzano il coinvolgimento dei padri attraverso l'istituzione di un congedo espressamente dedicato a loro, dall'altra, la maggiore diffusione del modello familiare "a doppia carriera" rende necessaria una genitorialità condivisa da entrambi i partner.

Molto comuni sono i discorsi sui cosiddetti “*nuovi padri*”, sul desiderio paterno di essere maggiormente “*presente*” e “*coinvolto*” nella cura. Tuttavia, a fronte di questa cospicua riflessione sulla trasformazione dell’identità maschile, spesso risulta difficile identificare l’orizzonte verso cui ci stiamo muovendo: se è vero che il modello tradizionale di paternità (ovvero il padre austero ed autoritario, che si occupa del sostegno economico della famiglia attraverso il lavoro) non è più adeguato al contesto post-moderno, quali sono i nuovi modelli di paternità oggi disponibili e soprattutto come i padri di oggi possono integrare la cura con il lavoro?

Vi sono infatti differenti stili paterni e differenti livelli di integrazione tra ruolo genitoriale e professionale: tale varietà deriva in parte dall’assetto normativo (i modelli di congedo parentale), in parte dalle caratteristiche del lavoro (ovvero da quanto la conciliazione è considerata una questione *anche* maschile) e in parte dalla negoziazione dei ruoli di genere entro il contesto di coppia.

Collocandosi entro questo complesso scenario, questa tesi affronta il tema della trasformazione del ruolo paterno in relazione con il lavoro, e lo fa considerando la relazione con il lavoro da un punto di vista particolare, ovvero quello aziendale.

Nella prima parte, il capitolo 1 “*L’identità maschile ieri e oggi*” prende in considerazione il tema dell’identità maschile entro la più ampia questione delle differenze di genere, attraverso il contributo dei *men’s studies*; successivamente viene presentata la lettura offerta dalla sociologia relazionale – la prospettiva teorica di riferimento – circa la questione dell’identità di genere. Il capitolo 2 “*Famiglia, lavoro e paternità: cosa conciliare?*” introduce la riflessione sulla conciliazione tra famiglia e lavoro, evidenziandone le principali teorie di riferimento, ed offre una ricognizione degli studi nazionali ed internazionali sul ruolo paterno, sia dal punto di vista delle politiche in differenti sistemi di welfare a sostegno della maternità e della paternità, sia rispetto alle pratiche paterne nella cura.

Nella seconda parte, viene presentata la ricerca empirica condotta in alcune aziende italiane: dopo la descrizione delle scelte metodologiche e dell’impianto della ricerca offerta nel capitolo 3 “*La ricerca: il “doppio ruolo” dei padri*”, il capitolo 4 “*Dentro le aziende: gli studi di caso*” entra nel merito di *tre studi di caso aziendali* realizzati con metodo *qualitativo*, e in particolare con interviste in profondità volte a cogliere il punto di vista del management e dei dipendenti, rispetto alla paternità. Le aziende studiate sono Banca Intesa Sanpaolo, ATM- Azienda Trasporti Milanese-, e l’ Azienda Servizi Sociali

di Bolzano. Infine il capitolo 5 "*Ripensare la paternità nel lavoro*", attraverso una analisi tematica dei significati associati alla paternità, al lavoro e alla conciliazione, mediante l'uso del software T-Lab, applica il modello relazionale alla complessa relazione tra paternità e lavoro.