

RAPPORTO

LE EQUILIBRISTE

LA MATERNITÀ
IN ITALIA

2024



Save the Children
RICERCA

Maggio 2024

A cura di Alessandra Minello

Coordinamento team di ricerca: Silvia Taviani

Team di ricerca: Elena Caneva, Policy coordinator, Patrizia Luongo, Data hub lead, Diletta Pistono, Data expert, Antonella Inverno, Head of research, analysis and training

Si ringraziano:

Emanuela Bologna, Livia Fioroni, Elisa Marzilli, Matteo Mazziotta, Silvia Montecolle, Valeria Quondamstefano, Miria Savioli – ricercatori ISTAT

Si ringraziano inoltre per le interviste:

Elizabeth Gosme, Director and Martino Serapioni, Research Coordinator- COFACE FAMILIES EUROPE

Nicole Hiekel, Leader Independent Research Group on Gender Inequalities and Fertility at the Max Planck Institute for Demographic Research (MPIDR)

Anna Rotkirch, Director Population Research Institute Väestöliitto

Laurent Toulemon, Director Unit Fécondité, famille et conjugalité de l'Institut national des études démographiques (INED)

Edito da Save the Children Italia

ISBN 9788894378405

Rispetto di Genere

Per Save the Children, da sempre, il rispetto di genere rappresenta una priorità fondamentale. Nel presente documento, per necessità di semplificazione, scorrevolezza del testo e sintesi utilizziamo il termine “bambini” come falso neutro*, per riferirci sia ai bambini che alle bambine. Tale termine, sempre ai fini della semplificazione del linguaggio, ricomprende la fascia d'età fino ai 18 anni inclusi.

*Per estensione, nel presente documento, l'uso del falso neutro si applica anche agli altri sostantivi (e articoli, pronomi, aggettivi) che andrebbero declinati sia al maschile che al femminile per garantire il rispetto di genere

INDICE

PREMESSA.....	5
INTRODUZIONE: UNO SGUARDO DEMOGRAFICO D'INSIEME	6
Prospettive per una politica familiare di sostegno alla genitorialità.....	6
CAPITOLO 1. EQUILIBRISTE TRA LAVORO, CURA E MANCANZA DI DIRITTI.....	10
Un Paese senza equilibrio di genere	10
Lo svantaggio delle mamme nel lavoro	13
Genere e genitorialità nell'occupazione: un'analisi della disoccupazione.....	18
Inattività e tempo dedicato al lavoro retribuito	20
Dimissioni.....	23
BOX: IL BENESSERE DELLE MAMME LAVORATRICI	26
BOX: I PADRI E IL CONGEDO	27
CAPITOLO 2. UNA PROSPETTIVA COMPARATA	29
Uscire dalla trappola della denatalità.....	29
Francia.....	31
Finlandia	34
Germania.....	37
Repubblica Ceca.....	41
CAPITOLO 3. SERVIZI E POLITICHE A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ	47
Le principali novità legislative nel 2024	47
I servizi educativi per la prima infanzia.....	54
BOX: GLI EFFETTI DELLA PANDEMIA SUL SISTEMA DEI SERVIZI 0-3	56

BOX: I PROGETTI DI SAVE THE CHILDREN 0-6 ANNI	61
CAPITOLO 4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI	63
FOCUS MOTHER'S INDEX 2024	67

PREMESSA

A cura di Giorgia D'Errico

Se dovessimo pensare al significato della parola 'equilibrista', sicuramente ci porterebbe a pensare alle madri di questo Paese.

Sono loro, infatti, che ogni giorno provano a eseguire 'esercizi di equilibrio o a destreggiarsi nelle pratiche sociali'.

Immediatamente dopo, ci renderemmo conto che l'Italia, per citare un libro di Alessandra Minello, curatrice di questo rapporto, 'Non è un Paese per madri'.

Ed è quello che emerge anche nelle prossime pagine, dove la situazione di chi decide di avere un figlio e di proseguire il lavoro, non migliora le proprie condizioni anzi obbliga e trasforma la madre in una vera eroina.

Con i dati che emergono da questa ricerca che ogni anno come Save the Children presentiamo, non possiamo certo immaginare una situazione positiva, a parte alcune eccezioni in territori più o meno virtuosi.

Viene infatti da chiedersi se le soluzioni le ritroviamo nelle politiche per la genitorialità (quindi non solo delle mamme) delle quali avrebbe bisogno questo Paese o nella cultura più generale che si sussegue da alcune generazioni, dove il lavoro di cura grava molto sulla figura femminile della famiglia. Questo perché spesso la donna è anche quella che a parità di esperienza, competenze e formazione, guadagna di meno.

Se la maternità è davvero un'opportunità per tutta la società, la cura di un nuovo nato o di una nuova nata è un dovere di tutta la società che deve svilupparsi attraverso un impegno al suo sviluppo intellettuale e alla sua formazione, anche per diminuire le disuguaglianze che mordono il nostro Paese con sempre più voracità.

Questo vuol dire garantire i servizi per l'infanzia e l'adolescenza, non solo per assicurare un valido strumento di ausilio alla conciliazione ma vere e proprie occasioni di crescita e di confronto.

Questo non è quello che emerge dal nostro Rapporto ed è per questo che sosteniamo ancora di più quanto sia necessario un Paese che pensi alle mamme, affinché possano essere messi al centro delle politiche anche i bambini e le bambine.

Arriverà un tempo nel quale tutto questo non sarà più, per citare una famosa canzone di Vasco Rossi, 'un equilibrio sopra la follia'? Per questo serve assolutamente lavorare tutti nella stessa direzione.

INTRODUZIONE: UNO SGUARDO DEMOGRAFICO D'INSIEME

Prospettive per una politica familiare di sostegno alla genitorialità

Oggi più che mai la maternità si trova al centro del dibattito pubblico: ne parlano i media, i decisori politici, vengono avanzate proposte a favore delle madri lavoratrici. Nonostante questo, o proprio per questo, c'è bisogno di comprendere a pieno i motivi per cui nel Paese ci sono sempre meno madri e quale sia la loro condizione nel mondo del lavoro e nella gestione quotidiana della genitorialità.

Il report "Le Equilibriste 2024" è incentrato sulle politiche familiari, su ciò che si è fatto in Italia fino ad ora per dare la possibilità a chi lo desidera di diventare madre e per cambiare le condizioni lavorative delle madri. Offre anche un confronto internazionale, con un'analisi dei percorsi di welfare di alcuni Paesi europei che hanno investito per provare a invertire il trend demografico.

Ancora una volta in Italia si è registrato un record negativo per la natalità: il numero di nascite è sceso ormai stabilmente sotto le quattrocentomila l'anno, fermandosi nel 2023 a 379.000 e segnando un calo dell'3,6% rispetto all'anno precedente¹.

Il declino delle nascite è principalmente attribuibile ai cambiamenti strutturali nella popolazione femminile in età fertile, convenzionalmente definita tra i 15 ei 49 anni. In questa fascia demografica, il numero di donne è diminuito rispetto al passato. Le donne nate durante il baby boom, che va dalla seconda metà degli anni '40 alla prima metà degli anni '60, hanno superato l'età fertile. Quelle che negli ultimi anni hanno avuto figli sono numericamente inferiori: sono le figlie del cosiddetto "baby bust", la riduzione delle nascite che ha raggiunto il suo picco negativo nel 1995. Il numero medio di figli per donna nel 2023 è diminuito a 1,20, mostrando una flessione rispetto al 2022 (1,24). Siamo ormai lontani dal dato del 2010, quando il numero medio di figli per donna aveva raggiunto il massimo relativo registrato nell'ultimo ventennio, pari a 1,44², sebbene già allora questo valore fosse considerato relativamente basso rispetto agli standard demografici precedenti.

La ripresa della natalità post pandemia non c'è stata. Durante il periodo più intenso di COVID19 le nascite si sono ridotte in quasi tutti i Paesi europei con picchi negativi specialmente all'inizio del 2021. In alcuni Paesi europei e non (i Paesi Bassi, i Paesi Nordici, la Germania e gli Stati Uniti) una volta

¹ Istat 2024 Indicatori demografici.

² Banca dati ISTAT

https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1.POP.1.0/POP_POPULATION/DCIS_INNDEMOG1/IT1.22_293_DF_DCIS_INNDEMOG1_1.1.0

passato il picco pandemico³ c'è stato un recupero momentaneo della fecondità. In Italia questo recupero non si è visto.

Una dinamica pare interessante, pur non cambiando la direzione del trend complessivo: nel corso del 2022, quasi la metà dei nati è stato il primo figlio di una coppia. I neonati del primo ordine rappresentano quasi la metà del totale delle nascite (48,9%), con un aumento significativo sia in termini assoluti (+6 mila), sia relativi (+3,2%) rispetto al 2021. Al contrario, il numero di figli successivi al primo è diminuito del 6,1% tra il 2021 e il 2022⁴. L'incremento dei primi nati osservato tra il 2021 e il 2022, soprattutto nel Sud Italia⁵, compensa completamente la riduzione registrata, almeno tra i primogeniti, tra il 2020 (192.142) e il 2021 (186.485 primogeniti), pari al -2,9%.

Negli ultimi anni, l'impatto positivo sulla natalità derivante dalla presenza della popolazione straniera si è progressivamente ridimensionato, dopo aver avuto un ruolo significativo a partire dagli anni 2000. In quel periodo, le donne di origine straniera hanno contribuito in modo importante all'aumento delle nascite e alla fecondità complessiva. Negli ultimi dieci anni, questo contributo sembra aver perso efficacia, nonostante l'aumento della presenza straniera nella popolazione residente totale (attualmente al 9% rispetto al 7,6% del 2012)⁶. Questo cambiamento può essere attribuito a processi diversi a seconda dei gruppi nazionali, ad esempio processi di integrazione o adattamento delle madri di origine straniera agli stili di vita del Paese ospitante, ma anche al cambiamento nelle condizioni di vita e delle reti sociali⁷ legato al processo migratorio e alla possibilità o meno di avere reti di supporto nel nuovo contesto di vita. Come per le donne italiane, poi, la coorte di donne straniere fertili si va man mano restringendo. Nel corso del 2022, si è registrato un ulteriore calo nel numero dei nati da genitori in cui almeno uno dei partner ha origine straniera, scendendo a 82.216 unità e rappresentando il 20,9% del totale delle nascite. Rispetto al 2012, l'ultimo anno in cui si è osservato un aumento rispetto al precedente, queste nascite sono diminuite di quasi 26mila unità l'anno.

Mentre la natalità continua a diminuire, si osserva un aumento dei figli nati al di fuori del matrimonio. La riduzione dei matrimoni è trasversale e ha portato alla diffusione di convivenze e altre forme familiari in tutte le fasce di popolazione⁸. Le nascite al di fuori del matrimonio, ad esempio, sono state il 41,5% del totale nel 2022, di cui il 35% da genitori che non sono mai stati coniugati, mentre il 6,5% da

³ Sobotka, T., Zeman, K., Jasilioniene, A., Winkler-Dworak, M., Brzozowska, Z., Alustiza-Galarza, A., Németh, L. and Jdanov, D. (2023), Pandemic Roller-Coaster? Birth Trends in Higher-Income Countries During the COVID-19 Pandemic. *Population and Development Review*. <https://doi.org/10.1111/padr.12544>

⁴ Istat 2023 Natalità e fecondità della popolazione residente.

⁵ Istat 2023 Natalità e fecondità della popolazione residente.

⁶ <https://www.istat.it/it/files/2023/10/Report-natalita-26-ottobre-2023.pdf> Istat 2024 Indicatori demografici.

⁷ Impicciatore R, Gabrielli G, Paterno A. Migrants' Fertility in Italy: A Comparison Between Origin and Destination. *Eur J Popul.* 2020 Jan 13;36(4):799-825. doi: 10.1007/s10680-019-09553-w.

⁸ Pirani, E., & Vignoli, D. (2023). Childbearing across partnerships in Italy: Prevalence, demographic correlates, and social gradient. *Population Studies (Cambridge)*, 77(3), 379-398. <https://doi.org/10.1080/00324728.2022.2149845>

coppie in cui almeno uno dei genitori ha avuto precedenti esperienze matrimoniali. Queste oltre 163mila nascite, sono ben cinquanta mila in più rispetto a quelle del 2008⁹.

Ad essere aumentata nel tempo è stata anche l'età delle madri alla nascita dei figli. Per l'intera popolazione femminile residente, l'età media al momento del parto rimane quasi invariata rispetto al 2022, fermandosi a 32,5 anni (era 32,4 l'anno precedente). La posticipazione delle nascite è tra gli aspetti che più influiscono sul calo di fecondità, dal momento che più si posticipano le nascite, più si riduce l'arco temporale a disposizione delle potenziali madri¹⁰. I dati del 2022 mostrano che tale dato è più elevato per le donne italiane, che registravano un'età media di 32,9 anni, rispetto alle donne di origine straniera, il cui valore era di 29,6 anni. Rispetto ai valori del 1995, quelli di oggi mostrano una crescita di due anni. In particolare, l'età media al momento della nascita del primo figlio è aumentata in modo significativo nel 2022 (31,6 anni), con l'Italia in prima posizione in Europa per questo indicatore. In Europa l'Italia è tra i Paesi a più alta percentuale di primi nati da mamme over 40 (8,9%), preceduta solo dalla Spagna¹¹. Le ultime stime Istat, infine, dicono che tra le donne nate negli anni '80, quindi vicine alla fine della loro fase riproduttiva, ben un quarto siano senza figli¹².

Affrontare il tema della bassa fecondità richiede non solo la comprensione di queste dinamiche, ma anche una riflessione approfondita sulle motivazioni che rendono l'Italia uno dei Paesi con il più ampio *fertility-gap*, cioè la discrepanza tra il desiderio di avere un certo numero di figli e la concretizzazione dell'esperienza genitoriale¹³. La questione demografica diventa quindi centrale non solo perché priorità strategica a livello di welfare per sostenere il sistema previdenziale, ma, ancor prima, per sostenere concretamente le aspirazioni di chi desidera diventare genitore, mettendo in primo piano il benessere di donne e uomini che vivono in Italia¹⁴.

In questo report si esplorano diverse dimensioni, con particolare attenzione al rapporto tra lavoro e fecondità, che riveste un ruolo cruciale. Ad esempio, considerando la maggior presenza delle donne tra i lavoratori con contratti a termine, si è stimato che il passaggio a un contratto a tempo indeterminato possa aumentare la probabilità di avere un figlio di 2-3 punti percentuali¹⁵. Inoltre, vi è evidenza che la partecipazione femminile al mercato del lavoro abbia un impatto positivo sulla fecondità: lì dove ci

⁹ Istat 2023 Natalità e fecondità della popolazione residente. <https://www.istat.it/it/files/2023/10/Report-natalita-26-ottobre-2023.pdf>

¹⁰ Istat 2024 Indicatori demografici. <https://www.istat.it/it/archivio/295586>

¹¹ https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/demography_2021/bloc-2b.html?lang=en

¹² Istat, 2021, Natalità e fecondità della Popolazione residente – anno 2020, <https://www.istat.it/it/archivio/264643>

¹³ Beaujouan, E., Berghammer, C. The Gap Between Lifetime Fertility Intentions and Completed Fertility in Europe and the United States: A Cohort Approach. *Popul Res Policy Rev* 38, 507–535 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11113-019-09516-3>

¹⁴ Il riferimento al *fertility-gap* contiene in sé l'inclusione nella riflessione anche di quante/i non desiderino avere figli. Per un approfondimento sul tema: Tanturri, M. L., & Mencarini, L. (2008). Childless or Childfree? Paths to Voluntary Childlessness in Italy. *Population and Development Review*, 34(1), 51–77. <http://www.jstor.org/stable/25434658> e <https://www.ingenere.it/articoli/figli-no-grazie>

¹⁵ Brillii, Y., Fanfani, B., & Piazzalunga, D. (2023) XXII rapporto INPS, nell'ambito di VisitInps <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxii-rapporto-annuale.html>

sono più donne presenti nel mercato del lavoro retribuito, la fecondità è maggiore. Nel 2022¹⁶ il tasso di occupazione femminile nella fascia di età compresa tra i 20 e i 64 anni è stato del 55% in Italia, mentre nell'Unione Europea era del 69,3%. Complessivamente sono 9,5 milioni le donne occupate, rispetto ai 13 milioni di uomini. Il divario di genere nell'occupazione retribuita è del 17,5 %, ma aumenta al 34% nella fascia di età compresa tra i 25 e i 54 anni quando le donne hanno un figlio minore¹⁷. Come vedremo nel prossimo capitolo, la distanza nel 2023 si riduce a circa 30 punti percentuali, ma resta comunque una differenza enorme, soprattutto nel Mezzogiorno, dove supera il 40%. Oltre alla ridotta partecipazione al mercato del lavoro formale, si stima che una lavoratrice su cinque esca dal mercato del lavoro dopo essere diventata madre¹⁸. Guardando solo alle dimissioni volontarie, le principali ragioni di questa uscita dal mercato del lavoro sono legate alla necessità di conciliare il lavoro con la vita familiare, citata dalla metà delle donne che lasciano l'occupazione dopo la nascita di un figlio, e a considerazioni economiche, menzionate dal 19% delle madri¹⁹.

Verrà esaminato in dettaglio anche il tema dei servizi, considerando diversi aspetti. L'aumento dell'accesso ai servizi educativi per bambini piccoli è fondamentale per motivi come la partecipazione femminile al mercato del lavoro e soprattutto la riduzione delle disparità educative fin dalla prima infanzia, sebbene per invertire la tendenza negativa verso la bassa fecondità siano necessarie politiche integrate di diverso tipo²⁰.

Si tratterà, infine, più in generale, della necessità di porre il benessere delle madri, dei genitori, come centrale, visto che rappresenta una componente fondamentale dell'insieme di politiche integrate che, combinate sinergicamente, possono permettere alle persone di avere quanti figli desiderano. Ne parleremo anche alla luce delle esperienze internazionali di Paesi che - attraverso politiche mirate specificamente all'aumento della natalità, o più spesso attraverso politiche volte ad aumentare il benessere delle famiglie, dei e delle giovani, o al raggiungimento della parità di genere - hanno creato le condizioni affinché si riduca il *fertility-gap*.

¹⁶ Dati: Servizio Studi Camera dei Deputati (2023) L'occupazione Femminile. Le politiche pubbliche italiane

¹⁷ INAPP, 2022, Rapporto PLUS 2022 - Comprendere la complessità del lavoro, p. 150, https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3827/Bergamante_Mandrone_Rapporto-Plus2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹⁸ <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP004LA.pdf>

¹⁹ https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/?doing_wp_cron=1713177065.6765079498291015625000

²⁰ Scherer, S., Pavolini, E. & Brini, E. Formal childcare services and fertility: the case of Italy. *Genus* 79, 29 (2023). <https://doi.org/10.1186/s41118-023-00208-7>

CAPITOLO 1. EQUILIBRISTE TRA LAVORO, CURA E MANCANZA DI DIRITTI

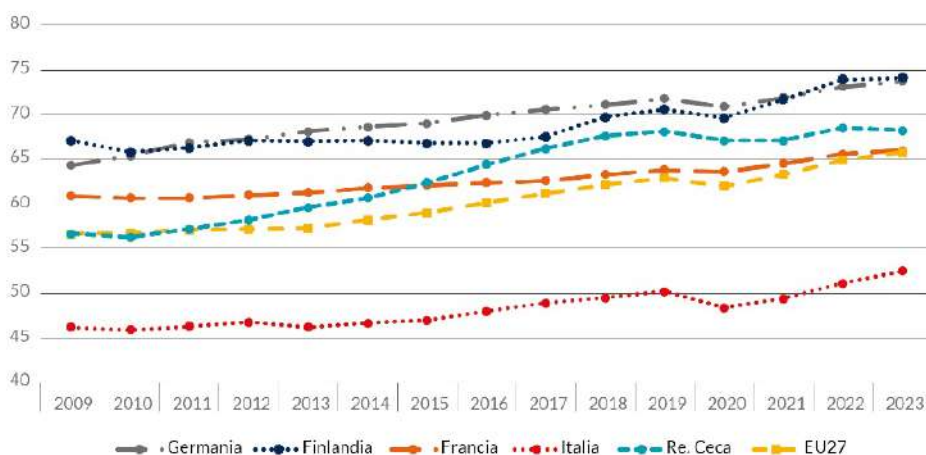
Un Paese senza equilibrio di genere

Le donne in Italia hanno una presenza diversa rispetto agli uomini nel mercato del lavoro. Con la maternità questa differenza si accentua.

Il tasso di occupazione femminile nel gruppo di età 15-64 anni è stato del 52,5 per cento nel 2023, un valore che è alto se confrontato con gli ultimi tre decenni; solo negli anni 2000 si è superata la soglia del 40 per cento, ma è ancora più basso della media dell'Unione Europea (65,8%) di 13 punti percentuali²¹ (Figura 1). La differenza tra il tasso di occupazione degli uomini e delle donne nel 2023 era di 17,9 punti percentuali²², tra le più ampie dell'Unione Europea, principalmente determinata dalla minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, più che da un vantaggio di presenza da parte degli uomini.

Fig. 1. Evoluzione del tasso di occupazione femminile, Francia, Germania, Finlandia, Repubblica Ceca, Italia, EU27. Anni: 2009-2023

Fonte: EUROSTAT



Sebbene le donne in Italia raggiungano livelli di istruzione maggiori rispetto agli uomini, nel mercato del lavoro esse si trovano ad affrontare sia la segregazione orizzontale che quella verticale, il che

²¹ Fonte: Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a_custom_10802838/default/table?lang=en

²² Fonte: elaborazioni Save the Children su dati Eurostat

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a_custom_10802838/default/table?lang=en

significa che sono concentrate in determinati settori e hanno una presenza meno significativa nelle posizioni di leadership e di vertice²³. Sono quindi molto presenti nel settore dei servizi, mentre sono sottorappresentate, ad esempio, nel settore manifatturiero. Anche “la crescita del lavoro femminile degli ultimi anni ha primariamente interessato i settori dove le donne erano già sovrarappresentate. A titolo esemplificativo, secondo le stime Eurostat (2022), considerando le attività economiche, in Italia le donne rappresentano l’85% degli occupati nel settore del lavoro sociale, il 75% nel settore dell’istruzione, il 68% nel settore della sanità; considerando invece le professioni, sono soltanto il 18% dei professionisti e il 28% dei manager²⁴. Inoltre, c’è una chiara disparità di genere nelle posizioni apicali e nei salari, con solo il 21% dei dirigenti aziendali nel 2022 rappresentato da donne. Anche quando le donne intraprendono percorsi lavorativi tipicamente dominati dagli uomini, come le attività legate alle STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), dove i salari tendono ad essere più alti, il divario retributivo, pur riducendosi, persiste. Ad esempio, le neolaureate nelle discipline STEM evidenziando un divario ad inizio carriera dell’11,8% rispetto ai neolaureati nelle stesse discipline²⁵.

La segregazione orizzontale e verticale si trasforma in un disequilibrio economico. Nel settore privato, ad esempio, persiste una netta disparità salariale a sfavore delle donne lungo tutto il percorso di carriera, con un vantaggio retributivo maschile che oscilla intorno al 40% negli stipendi annuali e al 30% nelle retribuzioni giornaliere. Il divario salariale tra uomini e donne persiste anche al netto di differenze osservabili nelle caratteristiche sociodemografiche individuali e lavorative, pur riducendosi al 13%²⁶. Questo suggerisce che non sono solo le caratteristiche individuali a rendere questo gap così importante, ma altri fattori, come discriminazioni di genere, dinamiche di mercato, politiche aziendali o altre disuguaglianze sistemiche nel trattamento di lavoratrici e lavoratori.

Le discriminazioni verso le donne hanno diverse origini. Ad esempio, uno studio recente²⁷ ha mostrato il possibile ruolo degli stereotipi di genere impliciti sulle diversità di carriere. Quando si analizzano le lettere di referenza (strumenti valutativi utilizzati nel contesto accademico e in alcuni contesti professionali), emerge una tendenza linguistica distintiva: gli uomini vengono spesso descritti come “brillanti”, mentre le descrizioni delle donne tendono a concentrarsi sulla loro “diligenza” e “laboriosità”. Questo tipo di differenziazione contribuisce a un vantaggio professionale per gli uomini, il quale si riflette nella possibilità di lavorare in istituzioni più prestigiose e di ottenere maggiori avanzamenti di carriera. Questo è solo un esempio delle varie forme degli stereotipi che poi si traducono in discriminazione, ma sono molteplici le forme che assume la disparità di genere. Ad

²³ Dati INPS da “Analisi dei divari di genere del mercato del lavoro e nel sistema previdenziale”

²⁴ Manuela Samek Lodovici, Renata Semenza, Formazione, competenze e lavoro: il grande divario di genere, Rivista di Politica Economica, N.1 - 2023, [file:///C:/Users/dpiston/Downloads/7-Samek_Semenza_RPE_n1_2023_Confindustria%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/dpiston/Downloads/7-Samek_Semenza_RPE_n1_2023_Confindustria%20(1).pdf) pp. 169

²⁵ https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2023-03/FOCUS-GENDER-GAP_2023.pdf

²⁶ https://www.inps.it/content/dam/inp13%ite/pdf/dati-analisi-bilanci/attivita-ricerca/Analisi_generi_web.pdf

²⁷ <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/2024/2024-1438/index.html?com.dotmarketing.htmlpage.language=1&dotcache=refresh>

esempio, la presenza femminile spesso caratterizza il settore pubblico, che offre orari e organizzazione lavorativa più flessibile (con maggior possibilità di avere permessi retribuiti, garanzia di congedi etc.) e coerente con le necessità di conciliazione del rapporto tra lavoro e famiglia²⁸. Qui le donne rappresentano oltre la metà del personale dipendente (sei dipendenti su dieci nel settore pubblico sono donne)²⁹. Nel comparto delle funzioni locali e centrali, si osserva un fenomeno significativo di *overskilling*³⁰, che si verifica quando la qualifica di un lavoratore è superiore al suo livello professionale. In media, questo fenomeno riguarda maggiormente le donne, con un aumento del 10,8% nelle funzioni locali e dell'11,5% nei Ministeri³¹. Anche nel settore pubblico, esiste una forte segregazione settoriale, con le donne fortemente rappresentate nei settori dell'istruzione e della sanità. Anche qui, c'è una disparità salariale di genere, sebbene meno marcata rispetto al settore privato.

Il gap salariale di genere, sia nel settore pubblico che in quello privato, è legato a diversi fattori, tra cui la retribuzione oraria, i tempi di lavoro e l'anzianità contributiva. È importante sottolineare che il gap ha una conseguenza a lungo termine che è la disparità di genere nei redditi da pensione, con le donne, e le loro carriere, spesso frammentate, maggiormente rappresentate nelle classi di reddito da pensione più basso. In Italia, le pensioni medie delle donne sono inferiori del 30,1% rispetto a quelle degli uomini³² (una differenza superiore alla media UE stimata al 26%).

Una componente importante della differenza di genere è il tempo dedicato al lavoro di cura, che continua a essere sbilanciato nel corso degli anni. È difficile per l'Italia avere dati completi sulla distribuzione del lavoro di cura: i dati riportati da ILO nel 2018 dicevano che le donne dedicavano in media 5 ore e 5 minuti al giorno al lavoro non retribuito di assistenza e cura, mentre gli uomini ne dedicavano solo un'ora e 48 minuti³³. Le donne, pertanto, si assumevano il 74 per cento del carico complessivo delle ore di lavoro non retribuito dedicato all'assistenza e alla cura.

Nel 2022, l'EIGE ha condotto un'indagine in ciascun Paese europeo sulle ore settimanali dedicate da donne e uomini alla cura dei figli (madri e padri)³⁴ e in Italia emerge ancora un divario di genere pronunciato: nella fascia d'età 25-49 anni, ad esempio, una donna su 5 (il 20,5%) dedica oltre 10 ore al giorno (7 giorni alla settimana) alla cura dei figli contro il 6% degli uomini, e questo vuol dire che, con uno o più figli piccoli, un quinto delle donne non ha un'occupazione retribuita e dedica tutto il suo

²⁸ Carta, F., De Philippis, M., Rizzica, L., & Viviano, E. (2023). Women, labour markets and economic growth. Seminari e convegni: Workshops and Conferences, n. 26. https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2023-0026/women_labour_markets_growth_n26.pdf

²⁹ <https://www.forumpa.it/temi-verticali/lavoro-occupazione/crescono-le-donne-nella-pa-ma-il-gap-e-ancora-forte-nei-livelli-apicali/>

³⁰ Bilancio di Genere dello Stato https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2022/Relazione-al-Bilancio-di-Genere-2022.pdf

³¹ <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/documents/62659/92180/FOCUS+04+GENERE+e+ISTRUZIONE.pdf/25ce479b-31a3-55b9-5510-bcc7e03c992d?t=1680260409356&download=true>

³² Bilancio di Genere dello Stato https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2022/Relazione-al-Bilancio-di-Genere-2022.pdf

³³ https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/articles/WCMS_838907/lang--it/index.htm

³⁴ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eige_gap_child_resp_ggs_child_own_hours_age/metadata

tempo ai bambini (solo una parte di queste donne può essere una neomamma in congedo di maternità al momento dell'intervista). È comunque interessante che il 6% degli uomini si dedichi ai figli a tempo pieno. Se confrontiamo il dato con la Germania o la Francia, la percentuale di uomini che fanno i papà a tempo pieno scende rispettivamente al 2,8 e al 3,8% ed è anche più bassa la percentuale delle donne (16,3% e 13,4%), e questo indica un maggiore ricorso e possibilità di accesso ai servizi per i genitori (ad esempio l'asilo nido) ed un costo opportunità (costo dei servizi-retribuzioni) che incentiva uomini e donne a permanere nel mercato del lavoro anche con figli piccoli.

Dall'indagine condotta dall'EIGE, infine, emerge anche un dato positivo nella strada verso una condivisione più equa della cura genitoriale e un'assunzione di responsabilità nella paternità, almeno quando il bisogno di cura dei figli si riduce (magari con figli più grandi e autonomi): sono infatti 1 su 4 gli uomini che dedicano 3-5 ore quotidiane alla cura dei figli - le donne sono il 23%, ma come abbiamo visto c'è un 20% di donne che si dedica più di 10 ore al giorno e un 12% che ci si dedica tra le 7 e le 10 ore al giorno (solo l'1% degli uomini ricade in questa fascia). Resta comunque un 60% di padri che dedicano meno di 3 ore al giorno alla cura filiale a fronte di un 30% di donne.

Prima di concludere e passare ad una analisi approfondita del lavoro femminile quando subentra la genitorialità, è bene sottolineare un aspetto importante: anche l'incertezza economica - che, come visto nell'introduzione, gioca un ruolo importante nella scelta di diventare genitore - è diversa tra uomini e donne. In Italia, il tasso di contratti a tempo determinato è tra i più alti in Europa, soprattutto tra i giovani lavoratori e lavoratrici. Nel 2022, più del 28% dei lavoratori di età compresa tra i 25 e i 34 anni aveva un contratto a termine, superando di 10 punti percentuali la media europea e di oltre 11 punti percentuali la media della popolazione. In questa fascia di età, la disparità di genere è evidente: il 25% dei contratti degli uomini è a termine, rispetto al 32% delle donne³⁵. Ancora una volta si conferma un disequilibrio di genere che, come vedremo, si acuisce nel caso delle madri.

Lo svantaggio delle mamme nel lavoro³⁶

Se per tutte le donne il rapporto con il mondo del lavoro appare complesso, per le madri il tema del bilanciamento tra lavoro e famiglia rappresenta una sfida ancor più difficile.

Un indicatore cruciale in questo contesto è il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 25 e i 49 anni con figli in età scolare e le donne nella stessa fascia d'età senza figli³⁷: nel

³⁵ <https://lavoce.info/archives/103976/quanto-incide-il-contratto-di-lavoro-nelle-scelte-di-fecondita/>

³⁶ I dati sul mercato del lavoro per madri e padri di figli minorenni sono stati elaborati dall'ISTAT per questo rapporto.

³⁷ Questo indicatore, il cui ultimo aggiornamento è al 2021, è tra quelli monitorati per la realizzazione dell'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze". Fonte: Istat, 2022, *Rapporto SDGs, 2022. Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia*, <https://www.istat.it/storage/rapporti-tematici/sdgs/2022/goal5.pdf>

2021, questo rapporto è del 73%, il che significa che per ogni 100 donne senza figli occupate ce ne sono solo 73 con figli in età scolare che lavorano.

Per dare un'idea di quanto questo dato sia importante, è possibile pensare a cosa succederebbe se si agisse per eliminare il gap di presenza legato alla maternità e di quanto questa eliminazione ridurrebbe il gap di genere nella partecipazione al mondo del lavoro. Rimuovere la penalità esistente legata ai figli³⁸ tra le nuove madri aumenterebbe il tasso di occupazione femminile di 6,5 punti percentuali entro il 2040 (cioè chiuderebbe il 38% del divario di occupazione di genere attuale). Eliminare le penalità legate ai figli sia per le nuove che per le madri esistenti aumenterebbe l'occupazione femminile di 14 punti percentuali già entro il 2030, chiudendo così l'85% del divario di genere attuale.

Non è chiaramente solo una questione di partecipazione, ma anche di gap salariale. Esaminando il posizionamento delle donne con e senza figli all'interno di diversi tipi di aziende, emerge che le madri lavorano in aziende con minore produttività, vendite, capitale e stipendi dopo il parto³⁹. La penalità legata ai figli è più elevata per le madri giovani, a basso reddito e per coloro che prendono congedi più lunghi. È più ampia nelle piccole aziende con stipendi meno generosi e colleghi meno qualificati e nelle regioni del Sud Italia.

Tornando al gap di partecipazione legato ai figli, è importante sottolineare che questo agisce in due direzioni opposte: se le madri lavorano meno delle non madri, ciò non avviene per gli uomini, dove, anzi, sono i padri ad essere più occupati dei non padri.

Anche nel 2023, si osserva una disparità nell'occupazione in base al genere e alla presenza o meno di almeno un figlio⁴⁰ nel nucleo familiare. Per gli uomini di età compresa tra i 25 e i 54 anni, il tasso di occupazione totale è dell'83,7%, con una variazione dal 77,3% per coloro senza figli, al 91,3% per chi ha un figlio minore e al 91,6% per chi ne ha due. Per le donne, la dinamica è opposta: il tasso di occupazione totale è più basso, del 63,8%, con il picco massimo (68,7%) tra le donne senza figli e il picco minimo (57,8%) tra quelle con due figli minori, mentre quelle con un figlio minore si attestano al 64,9% (Tab. 1). Si segnala che tutti i valori considerati sono aumentati almeno di un punto percentuale rispetto all'anno precedente.

³⁸ De Philippis, M, and S Lo Bello (2023), "The ins and outs of the gender employment gap: Assessing the role of fertility", Banca d'Italia di prossima pubblicazione. Per maggiori approfondimenti si veda anche <https://lavoce.info/archives/102830/disparita-di-genere-nel-mercato-del-lavoro-come-cambiare-rotta/>

³⁹ Alessandra Casarico & Salvatore Lattanzio, 2023. "Behind the child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood," *Journal of Population Economics*, Springer; European Society for Population Economics, vol. 36(3), pages 1489-1511, July.

⁴⁰ Da questo punto in poi quando si farà riferimento alla presenza di figli minori nel nucleo familiare si intenderà, come da Tab. 1, la presenza totale di almeno un figlio minore, se non diversamente specificato.

Questa disparità si chiama *motherhood penalty*⁴¹ ed è legata, come abbiamo detto, a molti fattori di tipo strutturale, ma principalmente al disequilibrio nei ruoli di cura che diventa particolarmente forte quando ci sono figli, o persone non autosufficienti nel nucleo familiare. Pur a fronte di una tendenza alla convergenza nei ruoli di cura, questa non è ancora così marcata da aver annullato il gap, in nessuna delle attività di cura, soprattutto le più routinarie.

Tab. 1. Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, presenza e numero di figli minori. Anno 2023 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children

	2023					
	Senza figli	Con figli				TOTALE
		Totale	di cui: Con almeno un figlio minore			
			Totale	1 figlio minore	2 o più figli minori	
Maschi	77,3	91,1	91,5	91,3	91,6	83,7
Femmine	68,7	60,8	61,6	64,9	57,8	63,8
Totale	73,7	73,8	75,1	76,3	73,7	73,8

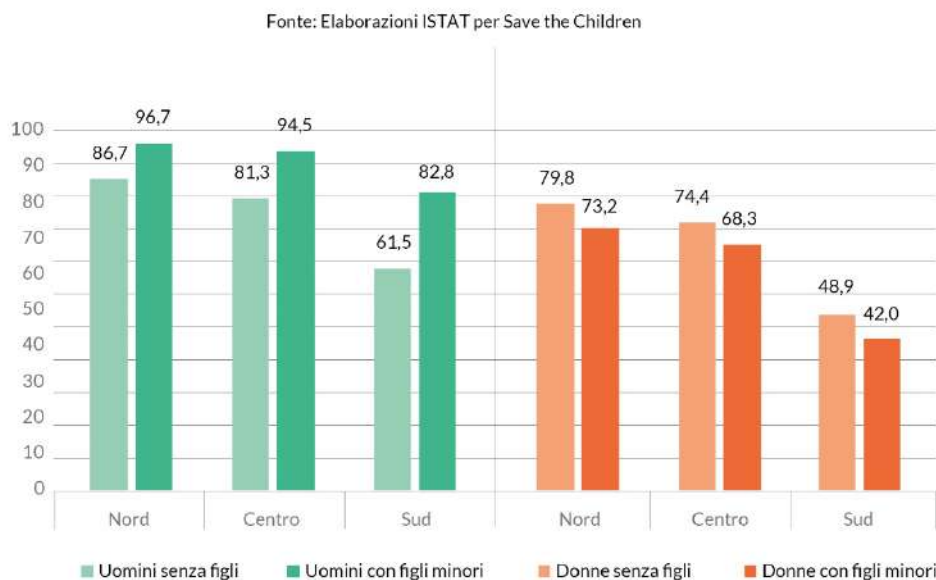
A marcare la dimensione del fenomeno contribuisce l'analisi delle disparità e dello svantaggio materno nel mercato del lavoro per aree geografiche e livello di istruzione.

Ad esempio, guardando all'occupazione maschile e femminile nella fascia d'età compresa tra i 25 e i 54 anni nel Mezzogiorno, le differenze sono più ampie (Fig.2): gli uomini senza figli hanno un tasso di occupazione del 61,5%, mentre quelli con figli minori raggiungono l'82,8%. Per le donne, l'occupazione si ferma al 48,9% per coloro senza figli e scende al 42% in presenza di figli minori (40% è il minimo riscontrato per le donne con due o più figli minori). Al contrario, al Nord, gli uomini senza figli hanno una partecipazione dell'86,7%, salendo al 96,7% per coloro con figli minori, mentre per le donne si passa dal 79,8% senza figli al 73,2% per le madri con figli minori (68,5% è il minimo per le donne con due o più figli minori). Nelle regioni del Centro, gli uomini senza figli hanno un tasso di occupazione dell'81,3%, che sale al 94,5% per chi ha figli minori, mentre le donne occupate sono il 74,4% senza figli e il 68,3% con figli minori. È importante notare che, mentre la partecipazione al lavoro maschile aumenta di più di venti punti percentuali al Sud per gli uomini con figli rispetto a quelli senza, al Nord aumenta di dieci punti partendo da soglie decisamente più alte. Il divario femminile tra le madri di figli minorenni e le non madri è invariato, di circa 7 punti percentuali sia al Nord che al Sud e leggermente inferiore al

⁴¹ Per un approfondimento: Tra produzione e riproduzione: l'onere del lavoro non retribuito sulle disparità di genere [Rapporto INAPP n. 43 del 2023, a cura di Monica Esposito] https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4046/INAPP-Esposito_Tra-produzione-e-riproduzione-onere-lavoro-non-retribuito-disparita-genere-IR-43_2023.pdf

Centro. Dati più dettagliati mostrano che in nessuna delle aree vi è un ampio divario tra avere figli minorenni e avere figli di qualsiasi età.

Fig. 2. Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, area geografica, presenza di figli minori. Anno 2023 (valori percentuali)



Analizzando il divario nell'occupazione in base al livello di istruzione e alla presenza di figli minori, emergono chiaramente risultati che confermano quanto già delineato, con uno svantaggio evidente per uomini e donne con un livello di istruzione inferiore rispetto a coloro con istruzione terziaria, particolarmente accentuato per le donne con figli.

La significativa crescita dei livelli di istruzione tra le donne ha contribuito all'incremento marcato del tasso di occupazione femminile osservato negli ultimi decenni: nel 1990, meno del 7 % delle donne tra i 25 e i 34 anni aveva una laurea universitaria, mentre nel 2022 questa percentuale era aumentata a più del 35 per cento (dal 7 al 23 per cento tra gli uomini)⁴². La crescita del tasso di occupazione femminile non è avvenuta tanto all'interno, ma soprattutto tra i diversi livelli di istruzione⁴³, poiché gli individui altamente istruiti tendono ad essere più legati al mercato del lavoro, specialmente le donne. Nel 2023⁴⁴, il 79% per cento delle donne tra i 20 e i 64 anni con un diploma universitario e il 36,6% per

⁴² Carta, F., De Philippis, M., Rizzica, L., & Viviano, E. (2023). Women, labour markets and economic growth. Seminari e convegni: Workshops and Conferences, n. 26. https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2023-0026/women_labour_markets_growth_n26.pdf

⁴³ De Philippis, M. (2017). The dynamics of the Italian labour force participation rate: determinants and implications for the employment and unemployment rate. *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)* 396, Bank of Italy.

⁴⁴ Dati ISTAT BES2023 dashboard <https://public.tableau.com/app/profile/istat.istituto.nazionale.di.statistica/viz/BES2023/Bes2023?publish=yes>

cento delle donne senza istruzione secondaria erano occupate; valori simili sono stati osservati nel 1990⁴⁵.

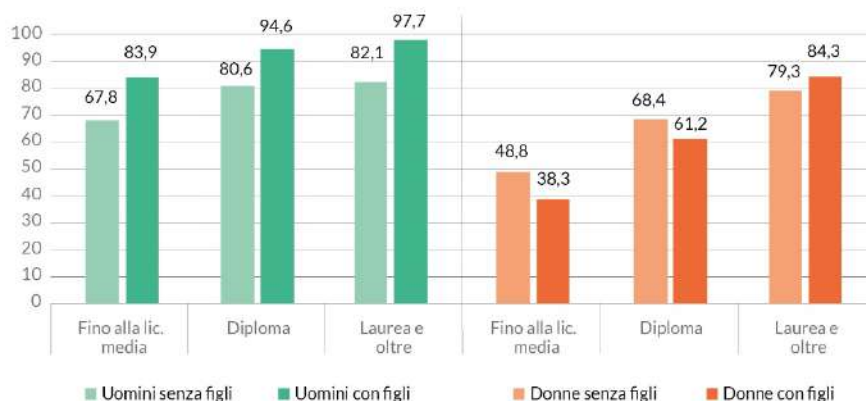
Tuttavia, l'Italia rimane ancora uno dei Paesi europei con la più bassa diffusione di individui con istruzione terziaria, comprese le donne (nel 2022 la quota di donne tra i 25 e i 34 anni con una laurea universitaria nell'UE era superiore di 12 punti percentuali rispetto all'Italia); ciò potrebbe contribuire alla bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro retribuito italiano.

Venendo al tasso di occupazione per livello di istruzione (Fig. 3): tra gli uomini con al massimo la licenza media, il tasso di occupazione è pari al 67,8% quando non si hanno figli e sale all'83,9% tra quelli con figli minori. Per le donne, il già basso tasso di occupazione tra quelle senza figli (48,8%) diminuisce ulteriormente al 38,3% per quelle con figli minori, raggiungendo il minimo del 32% per quelle con due o più figli minori. Tra i diplomati, l'occupazione è pari all'80,6% per gli uomini senza figli e sale al 94,6% tra quanti hanno figli minori, mentre per le donne queste percentuali scendono al 68,4% (tra le donne senza figli) e al 61,2% (tra le donne con figli). Il gap occupazionale si riduce al crescere del titolo di studio. Tra uomini e donne senza figli con un titolo di istruzione terziaria, la differenza nel tasso di occupazione scende a 3 punti percentuali (82,1% tra gli uomini e 79,3% tra le donne), ma sale a più di 13 punti percentuali quando ci sono figli minori, con un tasso di occupazione pari al 97,7% per gli uomini e all'84,3% per le donne. Questo dimostra che avere figli rappresenta una sfida particolarmente difficile per la partecipazione al mercato del lavoro soprattutto per le donne con un livello di istruzione inferiore. Per le donne laureate con figli, anche se permane una distanza rispetto agli uomini nel tasso di occupazione, la dinamica di partecipazione al lavoro è simile a quella maschile (il tasso di occupazione è più alto tra chi ha figli), al contrario di ciò che avviene per le donne diplomate o con la licenza media.

⁴⁵ Carta, F., De Philippis, M., Rizzica, L., & Viviano, E. (2023), Women, labour markets and economic growth, *ivi*

Fig. 3. Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, titolo di studio, presenza di figli minori. Anno 2023 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children



Genere e genitorialità nell'occupazione: un'analisi della disoccupazione

Al di là della maternità, la disoccupazione è un fenomeno che ha una forte componente di genere che può rilevarsi in modo più completo esaminando il tasso di mancata partecipazione al lavoro (TMP)⁴⁶ della popolazione tra 15 e 74 anni, una misura che considera anche la "disoccupazione latente"⁴⁷. Dopo una leggera diminuzione nel 2021, anno di ripresa dalla pandemia, anche nel 2022 si è registrato un leggero calo di questo indicatore. Nel 2022, il TMP femminile è stato del 19,6%, mentre quello maschile è stato del 13,5%, in diminuzione rispetto al 2021. Il divario di genere, pari a 6,1 punti percentuali, è leggermente diminuito nell'ultimo anno, rappresentando il valore più basso dal 2008⁴⁸.

I dati sulla disoccupazione legata alla genitorialità confermano la tendenza già osservata (Fig. 5) e mostrano ancora una volta il peso della maternità sulla componente di genere.

In generale, nel 2023, tra gli uomini di età compresa tra i 25 e i 54 anni senza figli, il tasso di disoccupazione è dell'8,9%, mentre scende al 3,9% per chi ha figli minori. Questo tasso raggiunge il picco massimo tra i più giovani, tra i 25 e i 34 anni, sia tra coloro con figli (4,9%), ma soprattutto tra coloro senza figli (10,6%). Per le donne tra i 25 e i 54 anni senza figli, la percentuale è simile a quella dei coetanei maschi (9,9%), mentre tra le donne con figli minori è il doppio rispetto a quella degli uomini

⁴⁶ Calcolato come il rapporto tra la somma dei disoccupati e degli inattivi "disponibili" (coloro che non hanno cercato lavoro nelle ultime 4 settimane ma sono disponibili a lavorare) e la somma delle forze lavoro (comprendente occupati e disoccupati) e degli inattivi "disponibili" per la popolazione tra 15 e 74 anni.

⁴⁷ Il termine si riferisce a coloro che sono immediatamente disponibili a lavorare ma che non svolgono attività di ricerca attiva del lavoro (inattivi disponibili).

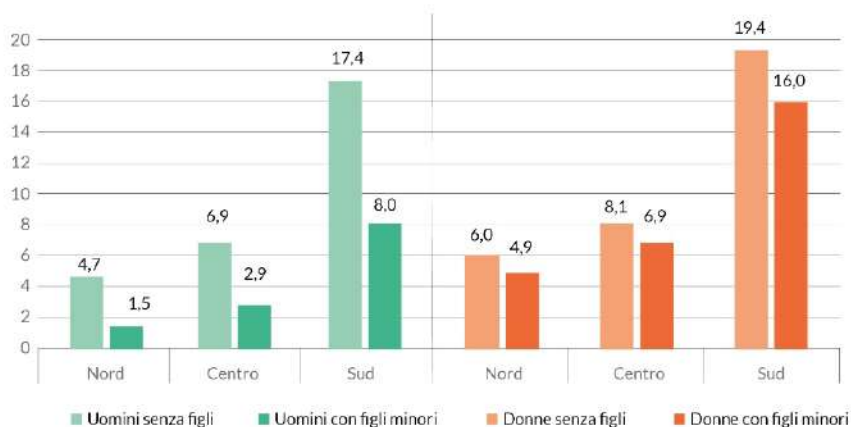
⁴⁸ Bilancio di Genere dello Stato https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2022/Relazione-al-Bilancio-di-Genere-2022.pdf

con figli minori (8,1%); anche in questo caso, le giovani donne con figli risultano particolarmente svantaggiate (11,6%). È particolarmente alto il tasso di disoccupazione per le donne tra i 25 e i 34 anni con due figli minori, che raggiunge il 13,9%. Un dato interessante riguarda la minore disoccupazione delle donne con un figlio minore rispetto a quelle senza figli: anche questo dato conferma che in Italia è importante che entrambi i partner lavorino per avere un figlio.

Anche la disoccupazione presenta ampie differenze tra le diverse regioni geografiche (Fig. 4). Al Nord il tasso di disoccupazione è minimo - tra coloro senza figli del 4,7% per gli uomini e del 6% per le donne; mentre tra coloro con figli minori è dell'1,5% per gli uomini, estremamente basso, contro il 4,9% per le donne. Nel Mezzogiorno invece il tasso di disoccupazione è massimo - tra coloro senza figli del 17,4% per gli uomini e del 19,4% per le donne; con figli minori dell'8% per gli uomini contro il 16% per le donne. Ulteriori analisi mostrano che anche in questo caso sono le giovani donne del Sud ad essere maggiormente colpite dalla disoccupazione, che raggiunge un picco massimo del 19,5% tra i 25-34enni senza figli e del 10,5% tra coloro con figli per gli uomini dell'area meridionale, mentre per le donne arriva al 22,3% tra quelle senza figli e al 24,4% tra quelle con figli.

Fig. 4. Tasso di disoccupazione (25-54enni) per ripartizione geografica, sesso, presenza di figli minori. Anno 2023 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children

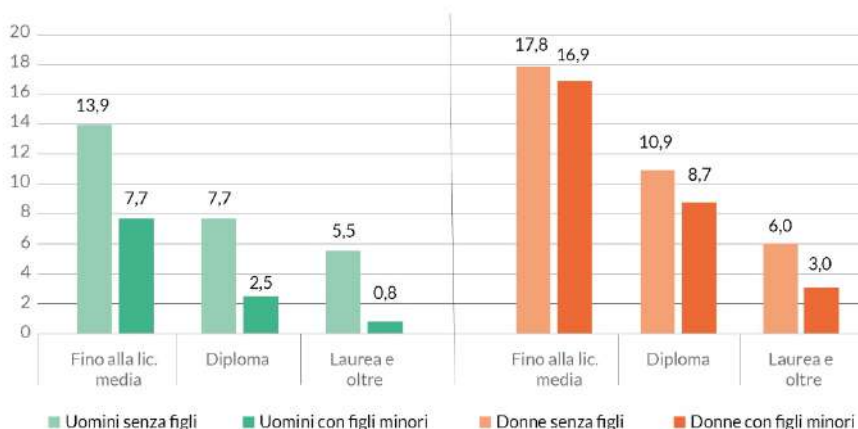


Anche analizzando il livello di istruzione, non emergono sorprese: all'aumentare del livello di istruzione, il tasso di disoccupazione diminuisce (Fig. 5). Il tasso di disoccupazione è massimo tra coloro con licenza media o titolo di studio inferiore: 13,9% per gli uomini senza figli e 17,8% per le donne senza figli; 7,7% per gli uomini con figli minorenni, contro il 16,9% per le donne con figli minorenni. È minimo tra coloro con una laurea: 5,5% e 6% per gli uomini e le donne senza figli, rispettivamente; ancor più bassi (0,8% e 3%) per uomini e donne con figli minori.

Il divario tra coloro con figli e coloro senza figli è più ampio per gli uomini che per le donne, con la paternità che diventa particolarmente protettiva per gli uomini, soprattutto in caso di basso livello di istruzione. Soprattutto per gli uomini laureati, ma anche per le donne, la disoccupazione raggiunge livelli estremamente bassi quando ci sono figli minori. Le donne con titoli di studio inferiori sono le più a rischio di disoccupazione, anche quando hanno figli.

Fig. 5. Tasso di disoccupazione (25-54enni) per titolo di studio, sesso, presenza di figli minori. Anno 2023 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children



Inattività e tempo dedicato al lavoro retribuito

Non è affatto inaspettato, ma è sempre motivo di riflessione, il fatto che i tassi di inattività superino quelli di disoccupazione, indicando una presenza più ampia di individui al di fuori del mercato del lavoro, rispetto a coloro che attivamente cercano impiego senza trovarlo.

Questa tendenza, che segue sostanzialmente la stessa direzione sia in termini di distribuzione geografica che di livello di istruzione (Tab. 2), ci offre uno spunto di riflessione. In generale, tra gli uomini di età compresa tra i 25 e i 54 anni e senza figli, la percentuale di inattività è del 15,2%, mentre per le donne in questa fascia d'età sale al 23,7%. La presenza di figli porta a un notevole divario: solo il 4,8% dei padri con figli minori risulta inattivo, mentre rimane diffusa l'inattività tra le donne con figli, coinvolgendo il 33% delle madri con figli minori. Ad essere in alta parte inattive sono le giovani, indice anche di un mercato poco coinvolgente per chi vi si affaccia per la prima volta.

Ulteriori approfondimenti mostrano che nel Mezzogiorno più della metà delle donne (51,7%) con figli è inattiva, evidenziando una persistente aderenza a modelli familiari tradizionali, specialmente tra le giovani donne (età 25-34 anni). In questa fascia di età, il 62,3% di quelle con almeno un figlio minore non lavora e non cerca lavoro, quasi due su tre. Questi dati mettono in luce il rischio particolarmente elevato di inattività tra le donne giovani con figli, una tendenza che caratterizza la parte Paese più carente di servizi per le famiglie.

INAPP⁴⁹ in merito ai dati sull'inattività, riporta che “Il lavoro di cura sia esso diretto, cioè caratterizzato da una componente relazionale e volto alle cure dei figli o di un familiare malato, oppure indiretto e finalizzato ad attività di tipo domestico quali la pulizia o in generale la cura della casa, corrisponde nella maggior parte dei casi a una quota di lavoro aggiuntivo alla normale giornata di lavoro svolta in maniera retribuita oppure può rappresentare una vera e propria barriera all'ingresso nel mercato del lavoro configurandosi quale determinante della condizione di inattività”. Inoltre sottolinea che sebbene i tassi di inattività sbilanciati per genere siano una costante in tutte le economie europee, quelli italiani sono particolarmente ampi. L'onere della cura, dice sempre INAPP, influisce sulle scelte occupazionali delle donne, ad esempio con le madri inattive che si prendono cura abitualmente dei figli nel 46,6% dei casi, rispetto al 14,1% dei padri nelle stesse condizioni lavorative, evidenziando un maggiore coinvolgimento nella gestione e nella cura dei figli delle donne inattive. Questo conferma il *caregiving* come una delle principali ragioni dell'inattività femminile.

⁴⁹ Tra produzione e riproduzione: l'onere del lavoro non retribuito sulle disparità di genere [Rapporto INAPP n. 43 del 2023, a cura di Monica Esposito] https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4046/INAPP-Esposito_Tra-produzione-e-riproduzione-onere-lavoro-non-retribuito-disparita-genere-IR-43_2023.pdf

Tab. 2. Tasso di inattività (25-54enni) per sesso, classe di età, presenza e numero di figli minori. Anno 2023 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children

		2023					
		Senza figli	Con figli				TOTALE
			Totale	di cui: Con almeno un figlio minore			
				Totale	1 figlio minore	2 o più figli minori	
Maschi	25-34	17,7	5,8	5,8	5,5	6,3	15,7
	35-44	11,8	4,4	4,4	3,9	4,7	7,9
	45-54	14,7	5,6	4,9	5,5	4,2	9,1
	25-54	15,2	5,2	4,8	5,0	4,6	10,6
Femmine	25-34	25,3	46,7	46,7	37,4	57,3	32,8
	35-44	18,5	31,9	31,9	27,4	35,2	28,1
	45-54	25,5	31,4	27,1	27,6	26,0	29,7
	25-54	23,7	33,9	33,0	29,4	36,9	30,1

L'ultima dimensione da esaminare riguarda il tempo impiegato nel lavoro.

Questa dimensione è particolarmente importante da rilevare, perché è una delle componenti principali del divario di genere anche economico: le donne che rimangono impiegate dopo la maternità guadagnano il 40% in meno rispetto alle donne che non sono madri, anche 15 anni dopo il parto, principalmente a causa di una riduzione del numero di ore lavorative, attribuita al passaggio a contratti part-time⁵⁰. Questo nonostante la Cassazione⁵¹ si sia espressa chiaramente: «L'anzianità di servizio non dipende dalle ore di lavoro svolte, quindi svalutare il part time ai fini della progressione economica, significa, nei fatti, penalizzare le donne rispetto agli uomini». Non può essere dato per scontato che una riduzione dell'orario di lavoro comporti automaticamente una riduzione dell'anzianità di servizio da considerare per le progressioni economiche; poiché statisticamente il lavoro a tempo parziale coinvolge principalmente le donne, tale automatismo porta a una forma di discriminazione di genere indiretta.

I dati lo confermano: mentre il lavoro a tempo pieno è più comune tra gli uomini rispetto alle donne, accade l'opposto per il lavoro a tempo parziale. In Italia, in generale, il 93,4% dei lavoratori ha un contratto a tempo pieno, rispetto al 68,7% delle lavoratrici, il che implica che solo il 6,6% degli uomini lavora a tempo parziale, rispetto al 31,3% delle donne. Per metà delle donne che lavorano a tempo parziale (15,4%), si tratta di un part-time involontario. La percentuale di donne impiegate a tempo parziale aumenta notevolmente tra coloro che hanno figli (36,7%) rispetto a quelle senza figli (23,5%).

⁵⁰ <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/723177>

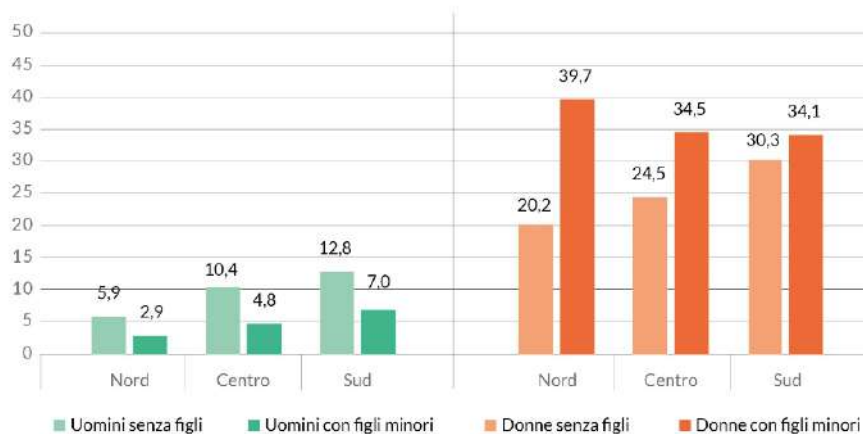
⁵¹ Si veda Sentenza 18 maggio 2021 n. 15999, <https://www.cgil.it/ci-occupiamo-di/parita-di-genere/sentenza-della-cassazione-su-part-time-e-discriminazioni-di-genere-vs22nogn>

Tra gli uomini, al contrario, la percentuale diminuisce dall'8,7% al 4,6% tra chi non ha figli e chi li ha. La proporzione di tempo parziale involontario, tuttavia, è sostanzialmente la stessa tra le donne con figli (15,2%) e quelle senza figli (15,7%).

Anche a livello geografico (Fig. 6) emergono chiare disparità, soprattutto tra le donne: al Nord, il lavoro a tempo parziale raggiunge il suo picco (39,7%) tra le madri di figli minori, mentre per le donne senza figli è del 20,2%. Al Centro, questa opzione mostra percentuali leggermente superiori tra le donne senza figli (24,5%) e leggermente inferiori tra le madri di figli minori (34,5%). Al Sud, invece, il lavoro a tempo parziale cresce ancora tra le donne senza figli (30,3%) ed è vicino alla soglia del Centro tra le madri di figli minori (34,1%). Per gli uomini, la diffusione del lavoro a tempo parziale è limitata e cresce da Nord a Sud, sia per i padri che per i non padri, mantenendosi su percentuali notevolmente inferiori rispetto a quelle riscontrate tra le donne.

Fig. 6. Occupati (25-54enni) a tempo parziale per ripartizione geografica, sesso, presenza di figli minori. Anno 2023 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children



Dimissioni

È tempo, infine, di guardare a una dimensione che nella sua componente di genere ci dà il polso di quanto gli squilibri siano ancora radicati: il fenomeno delle dimissioni volontarie post genitorialità. A dimettersi sono principalmente le madri, al primo figlio, entro il suo primo anno di vita. Nel corso del 2022⁵², sono state effettuate complessivamente 61.391 convalide di dimissioni volontarie per genitori di figli in età 0-3 in tutto il territorio nazionale, in crescita del 17,1% rispetto all'anno precedente. Di

⁵² Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2023, 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 2022 <https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/>

queste, 44.699 (72,8% del totale) riguardavano donne e 16.692 (27,2%) riguardavano uomini. Sono quelle femminili ad essere maggiormente cresciute da un anno all'altro.

Nonostante gli interventi normativi e il grande dibattito pubblico, le dimissioni delle mamme per esigenza di cura dei figli sono aumentate. Le dimissioni volontarie mostrano un aumento del 20,1% complessivo, mentre le risoluzioni consensuali diminuiscono del 39,8% e le dimissioni per giusta causa del 29,4%. Le dimissioni volontarie aumentano più per le donne che per gli uomini, mentre sempre per le donne e non per gli uomini si riducono le dimissioni per giusta causa.

La maggior parte delle convalide riguarda genitori con un figlio (35.871, corrispondente al 58,4% del totale), seguiti da quelli con due figli (pari al 32,5%) e quelli con più di due figli (pari al 7,5%). Quando i genitori lasciano volontariamente il lavoro la maggioranza dei figli ha un'età fino a un anno (il 50%), evidenziando che la fase critica per la permanenza nel mercato del lavoro è principalmente subito dopo la nascita e, in particolare, subito dopo la maternità.

Anche quest'anno emerge una differenza significativa nelle motivazioni tra uomini e donne per le convalide. Per le donne, la motivazione principale è la difficoltà nel conciliare lavoro e cura del bambino: il 41,7% ha attribuito questa difficoltà alla mancanza di servizi di assistenza, mentre il 21,9% ha indicato problematiche legate all'organizzazione del lavoro. Complessivamente, le sfide legate alla cura rappresentano il 63,6% di tutte le motivazioni di convalida fornite dalle lavoratrici madri. D'altra parte, per gli uomini, la motivazione predominante è di natura professionale: il 78,9% ha dichiarato che la fine del rapporto di lavoro è stata dovuta a un cambio di azienda, mentre solo il 7,1% ha citato esigenze di cura dei figli. È importante sottolineare che in Italia, le madri, in seguito al Jobs Act⁵³, hanno diritto al sussidio di disoccupazione entro 12 mesi dalla nascita del bambino non solo in caso di licenziamento, ma anche in caso di dimissioni volontarie. Prima della riforma, la durata era di 8 mesi per tutti i lavoratori sotto i 50 anni. Dopo la riforma, la durata è stabilita pari al 50% del numero di settimane di contribuzione versate negli ultimi 4 anni prima della separazione dal lavoro.

Riprendendo uno studio recente (2024)⁵⁴: "Le madri più esposte alla riforma, ovvero quelle con storie contributive relativamente più continue che hanno visto un aumento maggiore della durata del sussidio dal 2015, mostrano tassi più elevati di dimissioni e non occupazione intorno alla nascita del primo figlio (rispettivamente del 2,9 e 4,8 per cento per 100 giorni in più di durata potenziale del sussidio). Tuttavia, il tasso di licenziamento rimane invariato, indicando che non vi è una compensazione dell'aumento delle dimissioni volontarie delle madri con una riduzione dei

⁵³ DL 22/2015 (Jobs Act)

<https://def.finanze.it/DocTribFrontend/getAttoNormativoDetail.do?ACTION=getSommarior&id=%7BEC616E52-DB40-4CFA-B199-8D1E69D702BE%7D#:~:text=22%20%2D,183>.

⁵⁴ Carta, F., Casarico, A., De Philippis, M., & Lattanzio, S. (2024). Mothers' quits at childbirth and firm level responses. Lavoro INPS Documento di lavoro, ISSN 2532-8565, pp. 2-3.

licenziamenti da parte delle aziende a seguito della riforma. L'aumento delle dimissioni comporta un incremento del tasso di turnover nelle aziende. In particolare, nelle imprese dove le madri più esposte sono impiegate e dove si sono verificate un maggior numero di dimissioni, si osserva un aumento delle assunzioni di dipendenti uomini nella classe di età 20-45 anni (dello 0,4 per cento per 100 giorni in più di durata del sussidio della madre). Inoltre, le imprese riducono leggermente le cessazioni delle donne tra i 20 e i 45 anni (dello 0,4 per cento), suggerendo che, di fronte a un maggiore turnover delle madri, le aziende tendono a preferire l'assunzione di uomini quando si rivolgono al mercato del lavoro esterno, mentre per le sostituzioni interne ricorrono alle donne. Questo fenomeno potrebbe essere in parte attribuibile all'aumento del costo atteso per le imprese associato alla genitorialità per le madri, rispetto ai padri, ampliando così le asimmetrie informative sul grado di attaccamento al lavoro delle donne, per cui le imprese preferiscono la manodopera interna quando disponibile. L'aumento della propensione ad assumere uomini in risposta alle maggiori dimissioni delle madri in seguito alla nascita del primo figlio suggerisce la presenza di fenomeni di discriminazione statistica nei confronti delle donne in età fertile”.

Prima di concludere è importante sottolineare una questione: a partire dal 31 marzo 2024⁵⁵, il "lavoro agile" nel settore pubblico, inizialmente implementato durante la pandemia per permettere ai genitori con figli di età inferiore ai 14 anni e ai lavoratori fragili di conciliare lavoro e necessità personali, non è stato ulteriormente esteso. Nel settore privato saranno chiaramente possibili accordi individuali. Le conseguenze di questo cambiamento verranno probabilmente misurate nel corso del prossimo anno. È però facile pensare che avranno un peso nelle decisioni lavorative di tante famiglie, e in particolare di molte madri.

⁵⁵ <https://www.ilsole24ore.com/art/smart-working-legge-addio-ecco-cosa-serve-1-aprile-continuare-lavoro-agile-AFCMX9CD>

BOX: IL BENESSERE DELLE MAMME LAVORATRICI

L'indagine Ipsos per Le Equilibriste 2023⁵⁶ mostrava la centralità del benessere emotivo e psicologico delle neo-madri, sottolineando, tra i vari aspetti, il senso di solitudine, la mancanza di tempo per sé e la scarsità di sostegno emotivo e psicologico dopo l'evento del parto. Emergevano aspetti importanti a indicare la scarsità di attenzione al benessere delle mamme, lavoratrici e non. Un'indagine svolta su 2691 mamme lavoratrici (di età media: 39,13 anni; numero medio di figlio: 1,67, prevalentemente residenti al Nord) con l'obiettivo di indagarne il benessere⁵⁷ ne fa emergere alcuni aspetti del legame vita/lavoro. Misurare il benessere è complesso: ad esempio si compone della possibilità di avere del tempo per sé: la maggior parte delle madri intervistate lamenta di non avere quasi mai tempo per dedicarsi ai propri hobby o passioni. Ma stare bene significa anche, e soprattutto, guardare all'aspetto psicologico: la maggior parte delle madri lavoratrici dichiara che il proprio benessere psicologico era più elevato prima della maternità. Quasi otto madri lavoratrici su dieci citano il sentirsi in colpa come uno dei principali ostacoli e difficoltà che affrontano nel bilanciare la vita personale e lavorativa. Le madri nel contesto lavorativo desiderano maggior riconoscimento e sostegno. Chiedono una retribuzione adeguata, periodi di maternità più lunghi e flessibili, così come la possibilità di lavorare da remoto e avere orari flessibili. Vogliono anche che il loro carico di lavoro sia gestito equamente e che le aziende promuovano una cultura inclusiva. Queste richieste riflettono la necessità di un ambiente di lavoro più equo e sostenibile. Richiedono, poi, un maggiore accesso a servizi educativi per la prima infanzia, come asili nido, anche a livello aziendale, e supporto per le esigenze dei figli in ambito scolastico. Esprimono il bisogno di sostegno emotivo e psicologico, sia formale che informale, e opportunità per il loro benessere fisico e psicologico, come corsi e servizi dedicati. È importante che queste risorse siano accessibili anche in termini di costi. Le madri lavoratrici richiedono un maggiore riconoscimento del loro ruolo e valore, insieme a un supporto adeguato, spesso considerato insufficiente. Esprimono la necessità di una maggiore collaborazione da parte del partner nella gestione del lavoro domestico e della cura dei figli. Il supporto sociale percepito è considerato limitato, con molte donne che si sentono poco comprese e giudicate rispetto al loro ruolo di madri e lavoratrici.

⁵⁶ <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-in-italia-2023>

⁵⁷ Cecchini C., Chiodini M., Di Loreto C., Guidi E. (2023). Report ricerca nazionale "Come stanno le working mom in Italia?" condotta da Me First e LabCom Ricerca e azione psicosociale, former spin-off Università degli studi di Firenze.

BOX: I PADRI E IL CONGEDO⁵⁸

Il coinvolgimento dei padri nella cura dei figli sta vivendo un cambiamento. Anche se in modo graduale, in Italia stiamo procedendo verso una maggiore condivisione delle responsabilità tra genitori. I congedi di paternità rappresentano un diritto importante che viene sempre più richiesto per continuare in questa direzione. Ancora molta strada va fatta, visto il limite di soli dieci giorni di congedo di paternità obbligatorio esclusivamente per i lavoratori dipendenti (obbligatorio per il datore di lavoro a concederlo se richiesto, non per il neopapà a richiederlo), il fatto che la copertura di quanti ne usufruiscono non è ancora totale, e la mancanza di congedi uguali tra madri e padri, che aumenterebbero il coinvolgimento nella cura.

Secondo l'analisi dei dati INPS⁵⁹, sebbene permanga uno squilibrio di genere nella cura dei figli, la percentuale di padri che usufruisce del congedo di paternità è più che triplicata tra il 2013 e il 2022. Nel 2013, infatti, meno di 1 padre su 5 ne ha usufruito (il 19,25%), pari a 51.745 padri. Nel 2022, invece, sono stati più di 3 padri su 5 (il 64,02%), ovvero 172.797 padri, con poche differenze a seconda che si tratti di genitori del primo (65,88%), secondo o successivo figlio (62,08%).

Quando è stato introdotto nel 2012, il congedo di paternità prevedeva un solo giorno obbligatorio e due facoltativi. Oggi, invece, i neopapà hanno diritto a 10 giorni obbligatori e uno facoltativo, che possono essere utilizzati tra i due mesi precedenti e i cinque mesi successivi al parto. Promuovere i nuovi padri nella condivisione della cura dei figli e, contemporaneamente, eliminare i numerosi ostacoli che ancora oggi frenano l'ingresso e la crescita professionale delle madri nel mondo del lavoro sono passaggi fondamentali⁶⁰. Il congedo di paternità svolge un ruolo fondamentale nel riequilibrare i compiti familiari e nel promuovere una visione diversa del ruolo paterno.

Nonostante sia ancora comune che le donne rinuncino alla carriera o addirittura al lavoro a causa del peso delle responsabilità familiari, sempre più padri stanno utilizzando il congedo di paternità.

Tuttavia, persistono notevoli disparità nell'utilizzo di tale congedo. I dati dell'indagine INPS indicano che ci sono più padri che ne usufruiscono nelle province settentrionali rispetto a quelle meridionali e tra coloro con un reddito più elevato. Si osserva una maggiore probabilità di utilizzo tra i padri impiegati in aziende di medie e grandi dimensioni. Ad esempio, nelle aziende con oltre 100 dipendenti, l'utilizzo del congedo è del 77%, mentre scende al 67,8% in quelle con 51-100 dipendenti e al 60% in quelle con 16-50 dipendenti. Anche se le percentuali sono più basse nelle

⁵⁸ Per approfondimenti: <https://www.savethechildren.it/blog-notizie/festa-del-papa-aumenta-l-utilizzo-del-congedo-di-paternita>

⁵⁹ Analisi dei dati INPS di Save the Children: <https://www.savethechildren.it/blog-notizie/festa-del-papa-aumenta-l-utilizzo-del-congedo-di-paternita> Dati da: <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxii-rapporto-annuale.html>

⁶⁰ Minello A. Nannicini T. (2024) Genitori alla pari. Tempo, lavoro, libertà. Feltrinelli.

aziende con meno di 15 dipendenti, è interessante notare che in queste aziende si è verificato l'aumento più significativo nell'utilizzo del congedo di paternità tra il 2021 e il 2022, con un incremento dell'8,7%.

Inoltre, esistono differenze sull'utilizzo del congedo di paternità legate al tipo di contratto, al reddito e all'area di residenza. Ad esempio, alcune province del Sud hanno percentuali di utilizzo inferiori al 30%, mentre in alcune province del Nord si registrano valori superiori all'80%. Inoltre, mentre i lavoratori con contratti a tempo indeterminato lo utilizzano più frequentemente, tra quelli con contratti a tempo determinato e stagionali l'utilizzo è significativamente inferiore. Infine, l'uso del congedo di paternità è più diffuso tra i padri con redditi medi, mentre tra coloro con redditi più alti si osserva un cambiamento di tendenza sopra la soglia dei 50.000 euro⁶¹.

Infine, dati un po' meno recenti (2021)⁶², ma di interesse, confermano che a usufruire del congedo sono in percentuale maggiore i padri che lavorano nel pubblico (34,1%), rispetto a quelli che lavorano nel privato (19,8%). Il "minor uso dei congedi nel settore privato, in particolare per gli uomini, può essere riconducibile al *caring ethic* aziendale e al suo ruolo nella cultura organizzativa, che attualmente ancora considera la genitorialità principalmente declinata al femminile, influenzando così le scelte dei padri anche rispetto ai congedi." In generale, le motivazioni per non usufruire dei congedi sono comunque molteplici⁶³: la diminuzione del reddito, la sicurezza dell'occupazione e le preoccupazioni per la carriera, inclusa l'ansia di non essere considerati buoni lavoratori, sono fattori rilevanti. I congedi sono più comuni nei contesti in cui la richiesta non è complicata burocraticamente e dove vi è un ambiente lavorativo e sociale favorevole. È riscontrato anche che l'esempio fornito dai colleghi, soprattutto dai manager, ha un'influenza significativa sulle decisioni dei padri di prendere il congedo di paternità.

⁶¹ <https://lavoce.info/archives/100260/papa-a-casa-col-bebe-quanto-contano-le-norme-sociali/>

⁶² Tra produzione e riproduzione: l'onere del lavoro non retribuito sulle disparità di genere [Rapporto INAPP n. 43 del 2023, a cura di Monica Esposito] https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4046/INAPP-Esposito_Tra-produzione-e-riproduzione-onere-lavoro-non-retribuito-disparita-genere-IR-43_2023.pdf pp. 43

⁶³ Dati Eurofound in https://4e-parentproject.eu/wp-content/uploads/2023/11/4ep-report_papaneimilleggiorni_def.pdf

CAPITOLO 2. UNA PROSPETTIVA COMPARATA

Uscire dalla trappola della denatalità

Nel contesto di un mondo in rapida evoluzione, le politiche familiari svolgono un ruolo cruciale nel plasmare le decisioni di fecondità e la dinamica demografica di una nazione⁶⁴. Dal 2019, più del 60 per cento dei governi a livello globale (124 su 197 Paesi o aree) aveva politiche volte a influenzare il livello attuale della fecondità, mentre altri 19 governi miravano a mantenere il livello attuale della fecondità. Un numero crescente di Paesi (55) sta adottando misure pro-nataliste⁶⁵. In risposta alle sfide della denatalità e dell'invecchiamento della popolazione, numerosi Paesi hanno implementato riforme significative nelle loro politiche familiari al fine di sostenere le famiglie e promuovere la natalità. La sfida è uscire dalla “trappola della bassa natalità”⁶⁶. L'obiettivo di analisi del presente capitolo è quello di presentare in modo sintetico le politiche attraverso le quali alcuni Paesi europei cercano di supportare le famiglie nell'aver il numero di figli desiderato e colmare dunque il *fertility gap*, la distanza tra la fecondità desiderata e quella realizzata⁶⁷.

In particolare, sono state prese in considerazione le riforme delle politiche familiari in quattro Paesi europei: Francia, Finlandia, Germania e Repubblica Ceca. Questi quattro Paesi, pur affrontando sfide demografiche simili, hanno adottato approcci diversi per rispondere alla questione della denatalità e garantire la sostenibilità delle loro società nel lungo periodo. Nelle pagine che seguono si offre una panoramica delle politiche familiari e delle strategie adottate da ciascun Paese, allo scopo di trarre indicazioni utili anche per il caso italiano.

Dal 2000 ad oggi, la Francia è l'unico Paese europeo che è rimasto stabilmente vicino alla soglia di due figli per donna, anche se dal 2015 il Paese ha visto gradualmente scendere il suo tasso di fecondità, con un'eccezione tra il 2020 e il 2021 quando il numero medio di figli per donna è tornato a crescere, e nel 2022 si attesta su 1,79 figli per donna. La Finlandia, che partiva all'inizio degli anni 2000 da valori simili a quelli francesi, pur avendo sperimentato un netto calo della fecondità (dal 2010 al 2019), tra i Paesi scandinavi è un caso studio interessante perché ha sperimentato, tra il 2019 e il 2021, una ripresa nei tassi di natalità (rallentata l'anno seguente per fattori ancora da definire, ma probabilmente in parte connessi allo scoppio della guerra in Ucraina). Germania e Repubblica Ceca hanno registrato tassi

⁶⁴ Billingsley, S., & Ferrarini, T. (2014). Family Policy and Fertility Intentions in 21 European Countries. *Journal of Marriage and Family*, 76, 428-445. <https://doi.org/10.1111/JOMF.12097>.

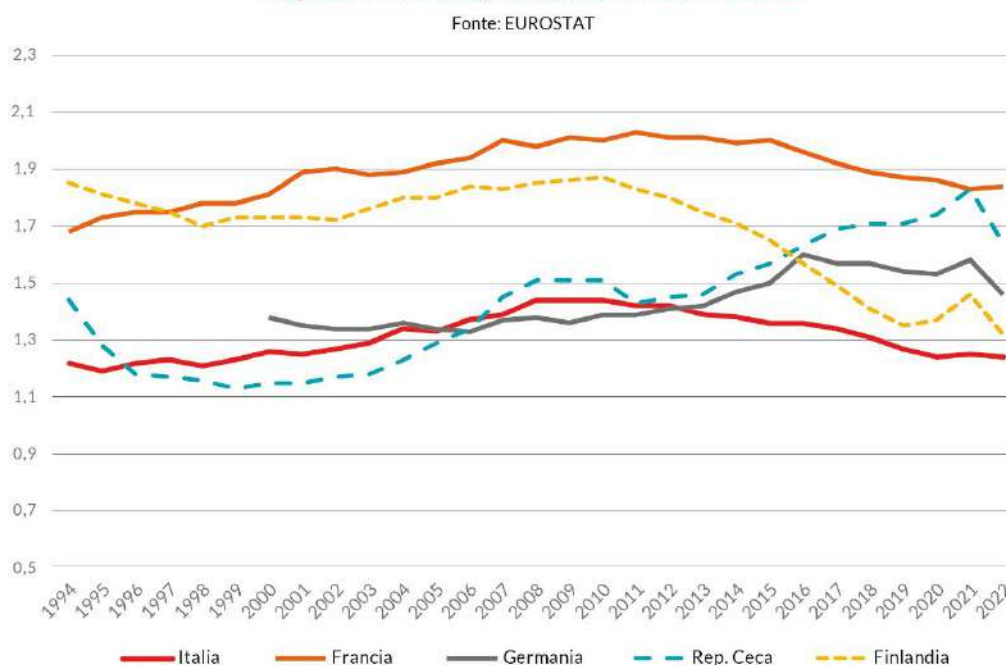
⁶⁵ United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2021). *World Population Policies 2021: Policies related to fertility*. UN DESA/POP/2021/TR/NO. 1.

⁶⁶ Lutz, W., Skirbekk, V., & Testa, M. R. (2006). The Low-Fertility Trap Hypothesis: Forces that May Lead to Further Postponement and Fewer Births in Europe. **Vienna Yearbook of Population Research**, *4*, 167-192.

⁶⁷ Beaujouan, E., Berghammer, C. The Gap Between Lifetime Fertility Intentions and Completed Fertility in Europe and the United States: A Cohort Approach. *Popul Res Policy Rev* 38, 507-535 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11113-019-09516-3>

crescenti di fecondità negli anni 2000, sebbene la Germania non abbia mai raggiunto la soglia di due figli per donna, mentre la Repubblica Ceca – che nel 2011 condivideva con Germania e Italia tassi di fecondità bassi – sia arrivata nel 2021 allo stesso livello della Francia di oltre 1,8 figli per donna (sia la Germania sia la Rep. Ceca nel 2022 hanno sperimentato una contrazione della natalità presumibilmente legate al conflitto ucraino). Nel frattempo l'Italia registrava tassi di fecondità costantemente sotto 1.5 con una flessione iniziata nel 2007 e mai interrottasi.

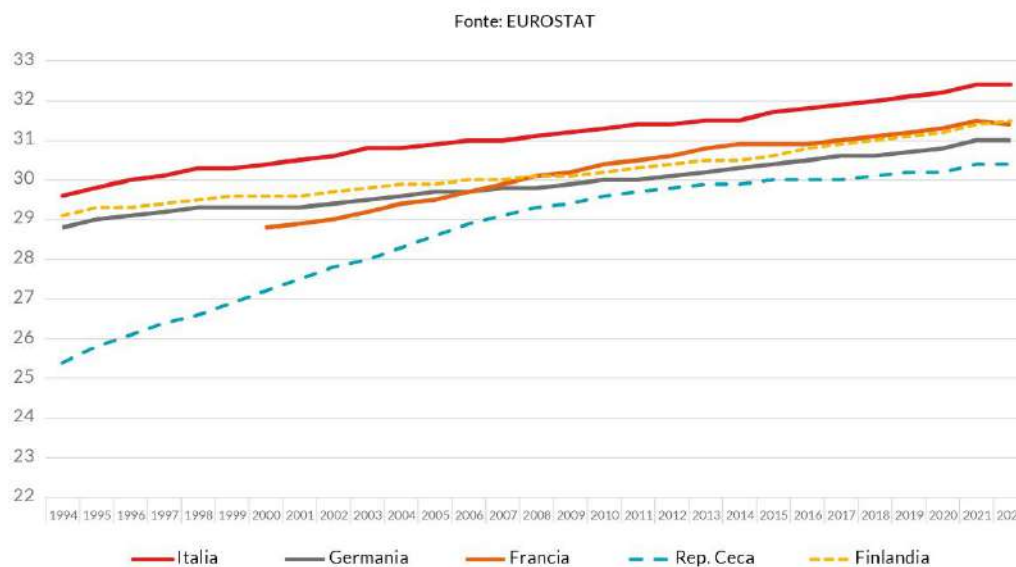
Fig. 7. Tasso di fecondità totale, Francia, Germania, Finlandia, Repubblica Ceca, Italia. Anni: 1994-2022



Per tutti i Paesi considerati, alle flessioni della fecondità si accompagna un'estensione dell'età media al parto, con l'Italia che supera gli altri Paesi in questa dimensione e la Repubblica Ceca che, all'inizio degli anni 2000 ha avuto un deciso incremento⁶⁸ (Fig. 3.2). Quando l'età media al parto aumenta in un Paese, significa che le persone tendono ad avere figli a un'età più avanzata rispetto al passato, con implicazioni sulla struttura della popolazione e sulla fecondità complessiva.

⁶⁸ Con conseguente espansione del ricorso alla fecondazione assistita: <https://www.nature.com/articles/s41598-023-37071-7>

Fig. 8. Et  media al parto, Francia, Germania, Finlandia, Repubblica Ceca, Italia. Anni: 1994-2022



La Francia, con la sua lunga tradizione di politiche familiari incentrate sul sostegno finanziario alle famiglie e sull'accesso ai servizi per l'infanzia, offre un esempio di un approccio incentrato sulla fornitura di risorse materiali e supporto pratico. La Finlandia, invece, si distingue per il suo sistema di congedo parentale esteso e una rete di servizi per la prima infanzia (e anche oltre la prima infanzia) altamente sviluppata, che mira a garantire un sostegno completo alle famiglie lungo tutto il ciclo di vita dei figli. La Germania ha rivisto le sue politiche familiari a partire dal 2007, adottando misure volte a promuovere una maggiore parit  di genere e un miglior bilanciamento tra lavoro e vita familiare, mentre la Repubblica Ceca si   concentrata sull'introduzione di incentivi finanziari per le famiglie e sulla promozione di una cultura tradizionale favorevole alla genitorialit .

Attraverso l'esame delle principali riforme nelle politiche familiari di questi Paesi, ci si propone di individuare le migliori pratiche, le sfide affrontate e le opportunit  emergenti, al fine di contribuire a una migliore riflessione in merito ai futuri interventi pubblici volti a sostenere la riduzione del *fertility gap*.

Francia

È indubbio che le politiche familiari generose in Francia abbiano portato a una fecondit  alta e stabile nel tempo⁶⁹. Non solo, queste politiche hanno contribuito a portare a una attitudine positiva dei

⁶⁹ Ekert-Jaff , O., Joshi, H., Lynch, K., Mougin, R., Rendall, M., & Shapiro, D. (2002). Fertility, Timing of Births and Socio-economic Status in France and Britain. *Population*, 57, 475-507. <https://doi.org/10.2307/3246636>.

potenziali genitori verso le famiglie con due o tre figli⁷⁰. Il “segreto” della Francia, che pur nel 2022 ha visto una riduzione della fecondità ancora difficile da spiegare⁷¹, ha attratto l’attenzione di molti⁷² e la somma degli aspetti positivi pare concentrarsi su alcune direzioni: parità di genere, politiche a favore dei bambini e generose disposizioni per l’assistenza all’infanzia⁷³. Le famiglie in Francia godono di un sistema di servizi di assistenza all’infanzia eccezionalmente sviluppato. L’idea alla base dell’espansione dell’assistenza all’infanzia è profondamente radicata nella convinzione ampiamente condivisa che lo Stato sia responsabile del benessere dei bambini e delle bambine, compresa l’assistenza. In Francia, diversi fattori contribuiscono ai tassi elevati di fecondità, solo parzialmente spiegati dall’alta fecondità delle famiglie di origine straniera. In primo luogo, i servizi scolastici ben organizzati con orari favorevoli alle famiglie svolgono un ruolo cruciale nel facilitare l’equilibrio tra lavoro e vita familiare per i genitori⁷⁴. L’assistenza all’infanzia può essere fornita in asili tradizionali organizzati dai comuni, ma anche in asili familiari dove la cura è fornita da operatori accreditati, asili aziendali e scuole primarie (solitamente gestiti da aziende pubbliche), e centri diurni che forniscono assistenza temporanea (come baby parking) per un certo numero di ore⁷⁵. Inoltre, i bonus economici forniti alle famiglie, specialmente a quelle con bassi livelli di reddito, facilitano la possibilità di avere famiglie più numerose.

Thévenon, O. (2016). The Influence of Family Policies on Fertility in France: Lessons from the Past and Prospects for the Future. , 49-76. https://doi.org/10.1007/978-3-319-32997-0_3.

⁷⁰ Toulemon, L., Pailhé, A., & Rossier, C. (2008). France: High and stable fertility. *Demographic Research*, 19, 503-556. <https://doi.org/10.4054/DEMRES.2008.19.16>.

⁷¹ Che ha spinto il presidente Macron a parlare di necessità di “riarmo demografico” https://www.lastampa.it/esteri/2024/01/18/news/lotta_allinfertilita_e_sei_mesi_di_congedo_per_entrambi_i_genitori_il_piano_di_macron_per_la_natalita-14003618/

⁷² <https://www.theguardian.com/world/2015/mar/21/france-population-europe-fertility-rate>

⁷³ Per un quadro completo delle politiche francesi: Thévenon, O. (2016). The Influence of Family Policies on Fertility in France: Lessons from the Past and Prospects for the Future. In: Rindfuss, R., Choe, M. (eds) *Low Fertility, Institutions, and their Policies*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-32997-0_3 https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-32997-0_3

⁷⁴ Pailhé, A., Solaz, A., & Tanturri, M. L. (2019). The Time Cost of Raising Children in Different Fertility Contexts: Evidence from France and Italy. *European Journal of Population*, 35*(2), 223-261.

⁷⁵ OECD. *Starting Strong II. Early Childhood Education and Care*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

I trasferimenti economici a favore delle famiglie: il caso francese

I trasferimenti di denaro in Francia hanno un carattere pro-natalista e sono principalmente diretti alle famiglie numerose⁷⁶. Famiglie numerose che, secondo il demografo Laurent Toulemon, “sono in alto numero in Francia e sostenute dal fatto che sia socialmente accettato e anzi ben visto avere una famiglia numerosa”. Per far cogliere l'importanza dei trasferimenti economici, ne riportiamo di seguito una lista⁷⁷:

- *Il prime à la naissance (ou à l'adoption)*, un trasferimento per le famiglie a cui è nato un bambino, concesso sulla base del reddito familiare.
- *La prestation d'accueil du jeune enfant* erogato alle famiglie con figli minori di 3 anni in base al reddito familiare, al numero di genitori che lavora e al numero di figli.
- *L'allocation de rentrée scolaire*, un sussidio alle famiglie con figli che frequentano la scuola tra 6 e 18 anni, per accedere al quale è previsto un criterio di prova dei mezzi basato sul reddito familiare e sul numero di figli.
- *L'allocation familiale*, erogato alle famiglie con almeno due figli a carico, il cui importo dipende dal reddito della famiglia e dal numero di figli.
- *Il complément familial*, ulteriore sussidio alle famiglie con almeno 3 figli, il cui importo dipende dal reddito familiare. *L'allocation de soutien familial*, supporto aggiuntivo per i figli con un solo genitore o che vivono con i nonni.

Fin dall'inizio, l'assistenza all'infanzia pubblica mirava a garantire opportunità uguali ai bambini. In seguito, l'obiettivo di permettere alle donne di partecipare alla forza lavoro ha acquisito maggiore importanza⁷⁸. Il reddito tassabile può essere ridotto con l'aumento delle dimensioni della famiglia⁷⁹, e questo perché le detrazioni fiscali costituiscono uno dei pilastri del sistema delle politiche familiari del Paese. Un elemento significativo del sistema di supporto familiare francese è la riduzione dell'orario di lavoro a una settimana standard di 35 ore. Sebbene questa riduzione sia stata principalmente introdotta per affrontare la disoccupazione e agevolare la condivisione del lavoro, un secondo obiettivo della riforma era migliorare l'equilibrio tra lavoro e famiglia⁸⁰. Questa politica ha portato a una diminuzione del tempo di lavoro effettivo e a una riduzione del divario di tempo di lavoro tra i

⁷⁶ Martin, C. 2010. The reframing of family policies in France: processes and actors. *Journal of European Social Policy*, 20(5), 410-421.

⁷⁷ La lista è tratta da <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/famiglia/perche-la-francia-e-il-paese-europeo-che-fa-piu-figli/> che a sua volta si rifà a: <https://www.neodemos.info/2019/03/22/una-riforma-fiscale-ispirata-alla-francia-per-incentivare-la-natalita-in-italia/>

⁷⁸ Sobotka, T., Matysiak, A., & Brzozowska, Z. (2019, May). Working Paper No. 1. Technical Division, Working Paper Series. Population & Development Branch. Vienna Institute of Demography (Austrian Academy of Sciences) / Wittgenstein Centre for Population and Global Human Capital, Vienna, Austria.

⁷⁹ Letablier, M.-T. 2003. Fertility and family policies in France. *Journal of Population and Social Security (Population)*, Supplement to Volume 1: 245-261.

⁸⁰ Letablier, M.-T. 2003. Fertility and family policies in France, *ivi*

genitori, sostenendo così la partecipazione a tempo pieno alla forza lavoro retribuita da parte di entrambi i partner.

Il sostegno alle famiglie si basa su un quoziente familiare⁸¹. Quando è stato introdotto il supporto finanziario alle famiglie in Francia seguiva un modello regressivo, dove il sistema forniva un livello di supporto a forma di U in base al reddito. Questo significa che le famiglie a basso reddito e quelle più benestanti ricevevano maggiori benefici, mentre quelle nel mezzo, che non appartenevano a nessuna delle due categorie, erano penalizzate. Nel 2015 una riforma ha modificato il quoziente familiare (*Allocation de base des Prestations d'Accueil du Jeune Enfant, PAJE*), con lo scopo dichiarato di ridurre i benefit alle famiglie più ricche: è stato dimostrato che questo tipo di approccio scoraggia la fecondità solo tra le famiglie a reddito più alto, quelle per cui il quoziente ha azzerato i benefit, e solo se si guarda ad un figlio in più, non al primo figlio⁸².

Il Paese vanta anche un solido sistema di sostegno all'edilizia abitativa, che allevia i pesi finanziari sulle famiglie e le incoraggia ad avere più figli, pur non evitando totalmente le disuguaglianze anche abitative, ad esempio nelle aree urbane.

Per quanto riguarda l'assistenza post-partum, la Francia ha adottato un approccio olistico/organico⁸³. I programmi di visite domiciliari, costituiti da circa 3-6 visite gratuite di ostetriche a domicilio, offrono supporto sociosanitario ai nuovi genitori. I Centri di Protezione Materno-Infantile (PMI), simili ai nostri centri di salute familiare, forniscono servizi essenziali come vaccinazioni, cure pediatriche e corsi educativi. Questi centri contattano attivamente le famiglie dopo il parto, offrendo orientamento e assistenza. Tuttavia, anche in questo Paese la disponibilità di pediatri di base rimane una preoccupazione, poiché potrebbe non esserci un numero sufficiente per soddisfare la domanda.

Finlandia

Nel 2019, il tasso di fecondità totale della Finlandia ha raggiunto un minimo storico di 1,35, con una diminuzione trainata soprattutto dalle prime nascite e dalla riduzione della fecondità tra le donne al di sotto dei 30 anni. Tra il 2019 e il 2021 c'è stata una netta ripresa del tasso di natalità, sebbene nel 2022 si sia registrata una flessione. Il Paese sta attraversando cambiamenti che, almeno dal punto di vista teorico dovrebbero portare ad un aumento della fecondità.

⁸¹ Le aliquote fiscali sono calcolate sul reddito complessivo della famiglia, suddiviso per il quoziente familiare, il quale aumenta proporzionalmente al numero di carichi familiari

⁸² Nelly Elmalkh; Fertility and Labor Supply Responses to Child Allowances: The Introduction of Means-Tested Benefits in France. *Demography* 1 October 2023; 60 (5): 1493-1522. doi: <https://doi.org/10.1215/00703370-10965926>

⁸³ [Après l'accouchement: le retour à la maison | ameli.fr | Assuré](#)

La Finlandia si discosta leggermente dal modello nordico di parità di genere, mostrando un orientamento più favorevole ai ruoli di genere tradizionali rispetto ad altri Paesi scandinavi e avvicinandosi alle tradizioni del welfare centro-europeo e tedesco⁸⁴. L'abbassamento della fecondità recentemente vissuto dalla Finlandia "non è dovuto a un cambiamento nelle politiche per la famiglia" ha affermato la direttrice dell'Istituto Nazionale Finlandese di Studi sulla Popolazione Anna Rotkirch, "ma a un cambiamento valoriale e nelle priorità". Sono aumentati uomini e donne senza figli, anche per scelta⁸⁵, soprattutto tra gli uomini con bassa istruzione.

La riforma dei congedi: il caso finlandese

Nel 2022, la Finlandia ha introdotto una significativa riforma dei congedi familiari (*Perhevapaaudistus*⁸⁶) al fine di migliorare il sostegno ai genitori e favorire un migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare⁸⁷. La riforma del congedo parentale in Finlandia è stata un processo graduale, con un focus sulla promozione dell'uguaglianza tra genitori, indipendentemente dalla forma familiare⁸⁸. Questo è in linea con il passaggio da un tradizionale contratto di genere a un modello familiare a doppio reddito, dove la cura dei bambini è una responsabilità condivisa e i genitori hanno diritto a benefici sociali legati alla cura e all'occupazione⁸⁹. Una prima riforma del 2013 già aveva incoraggiato alcuni padri a prendere congedi più lunghi e indipendenti, oltre al congedo legato alla nascita⁹⁰. Quella del 2022, con la sua portata innovativa di parità di genere, ha avuto in percorso di negoziazione tra le parti politiche molto complesso⁹¹. Il risultato è stato, però, una delle riforme che ha condotto a modalità di congedo tra le più paritarie d'Europa. Le principali modifiche al sistema di congedo includono l'introduzione di una terminologia neutra dal punto di vista di genere, l'allocazione simmetrica delle quote di congedo per ciascun genitore con la possibilità di trasferire parte della quota all'altro genitore, un congedo parentale complessivamente più lungo e una maggiore flessibilità nell'uso. Nello specifico, attualmente la Finlandia prevede⁹²:

- un congedo di gravidanza di 40 giorni lavorativi. Il congedo può iniziare 30 giorni prima e non più tardi di 14 giorni prima della data presunta del parto. Questo congedo è retribuito per soglie: un'indennità minima forfettaria di circa 800 euro per la prima soglia di reddito e per coloro che non lavorano (che nel 2022 erano il 15% del totale), il 90% dello stipendio per la seconda soglia (stipendi tra €10.665 e €64.048) e il 32,5% per la terza soglia, i redditi più alti.
- un congedo parentale della durata di 160 giorni lavorativi per genitore. Il congedo è un diritto individuale, parte del quale (63 giorni) è trasferibile all'altro genitore o a un partner che non è il

⁸⁴Serapioni, M. et al. Towards Greater Family Policy Integration Across Europe. Brussels: European Observatory on Family Policy, 2023.

⁸⁵ Golovina (née Savelieva), K., Nitsche, N., Berg, V.E., Miettinen, A., Rotkirch, A. & Jokela, M. 2023, 'Birth cohort changes in fertility ideals: evidence from repeated cross-sectional surveys in Finland', *European Sociological Review*

⁸⁶ <https://stm.fi/perhevapaaudistus>

⁸⁷ La descrizione dettagliata dei congedi finlandesi è tratta da: Närvi, J., Lammi-Taskula, J., Salmi, M. and Miettinen, A. (2022). Finland country note. In: Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.). *International Review of Leave Policies and Research 2022*. Disponibile qui: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

⁸⁸ Moring, A., & Lammi-Taskula, J. (2021). Parental Leave Reforms in Finland 1977–2019 from a Diversity Perspective. *Social Inclusion*, 9(2).

⁸⁹ Gelder, U. Working Parents and the Welfare State: Family Change and Policy Reform in Scandinavia. (2003). *Capital & Class*, 27(3), 159-160. <https://doi.org/10.1177/030981680308100118>

⁹⁰ Saarikallio-Torp, M., & Miettinen, A. (2021). Family leaves for fathers: Non-users as a test for parental leave reforms. *Journal of European Social Policy*, 31, 161 - 174. <https://doi.org/10.1177/0958928721996650>.

⁹¹ Nygård, M., Nyby, J., & Kuisma, M. (2023). Gender equality or employment promotion? The politicization of parental leave policy in Finland. *Journal of Social Welfare and Family Law*, 45, 326 - 343. <https://doi.org/10.1080/09649069.2023.2281836>.

⁹² https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2023/Finland2023.pdf

genitore del bambino o al partner dell'altro genitore del bambino o a un'altra persona che è il tutore legale del bambino. È pagato al 90% nei primi 16 giorni a entrambi i genitori, poi la quota si riduce per scaglioni di reddito (70/40/25% a seconda del reddito individuale e quota minima forfettaria per chi non lavora).

- I genitori possono ottenere l'assegno parentale contemporaneamente per un massimo di 18 giorni, che può essere utilizzato anche per brevi periodi (minimo un giorno alla volta) fino a quando il bambino compie due anni. Si può ottenere l'assegno parentale se si è il genitore biologico o adottivo e il tutore legale di un bambino. Le coppie dello stesso sesso hanno gli stessi diritti di congedo delle coppie di sesso diverso.
- un congedo per assistenza all'infanzia, chiamato 'congedo per assistenza domiciliare' (*hoitovapaa/vårdledighet*), può essere preso dopo che sono stati utilizzati 160 giorni di assegno parentale, fino al terzo compleanno del bambino.

Oltre ai congedi sono previsti dei benefit economici. Mentre si prende il congedo, un genitore può ricevere l'assegno per l'assistenza domiciliare del bambino (*kotihoidon tuki/hemvårdsstöd*). La media dell'assegno per l'assistenza domiciliare nel 2021 è stata di €406 al mese, è finanziato tramite tassazione municipale con un contributo statale del 25 per cento dei costi. Se un bambino di età inferiore alla scuola dell'obbligo è in un asilo nido o è accudito da una persona impiegata dalla famiglia e accettata dall'autorità locale, la famiglia ha diritto al voucher per l'assistenza diurna privata (*yksityisen hoidon tuki/privatvårdsstöd*), che ammonta a €192,28 al mese per bambino. Un supplemento fino a €265,85 al mese per bambino può essere pagato, in base alla dimensione e al reddito della famiglia. Anche in Finlandia sono previsti dei benefit economici per ogni figlio. L'importo è indipendente dal reddito familiare e aumenta con il numero di figli e viene attribuito dalla nascita fino al raggiungimento dei 17 anni d'età. La cifra per i figli unici è di 94,88 euro al mese, cresce all'aumentare del numero di figli e arriva a 192,69 euro per il quinto figlio o oltre.

I servizi per l'infanzia in Finlandia

Quando il bambino raggiunge l'età di nove mesi, diventa idoneo all'Educazione e Cura dell'Infanzia Anticipata (ECEC), un servizio offerto principalmente a livello comunale. Nel 2021, la partecipazione dei bambini di meno di un anno era minima, con meno dell'1% di questo gruppo di età coinvolto nei servizi ECEC. Tuttavia, questa cifra sale significativamente al 38,2% tra i bambini di un anno e aumenta ulteriormente al 69,6% tra i bambini di età compresa tra due e tre anni⁹³. Per quanto riguarda la questione dell'accessibilità nei servizi ECEC a tempo pieno municipali, le tariffe mensili variano da 0 a 295 Euro e sono determinate in base alla dimensione del nucleo familiare e al reddito (a marzo 2023 sono state modificate alzando le soglie per rendere il servizio più accessibile).

Germania

Nel corso degli ultimi vent'anni, la Germania ha attraversato un significativo cambiamento: da considerare la partecipazione delle donne, soprattutto delle madri, al mercato del lavoro come antitetica alla scelta della famiglia, a sostenere attivamente forme familiari moderne con una maggiore flessibilità nei ruoli di genere, attraverso una convergenza del modello organizzativo verso l'impostazione della parte orientale della Germania basata sulla famiglia a doppio reddito e non sul modello tradizionale che premiava le famiglie con il "capofamiglia"⁹⁴. In questo paragrafo, ci concentreremo in particolare su questo aspetto, sull'evoluzione dei congedi e dei servizi all'infanzia in Germania durante gli ultimi due decenni.

⁹³ Serapioni, M. et al. *Towards Greater Family Policy Integration Across Europe*. Brussels: European Observatory on Family Policy, 2023.

⁹⁴ Sobotka, T., Matysiak, A., & Brzozowska, Z. (2019, May). Working Paper No. 1. Technical Division, Working Paper Series. Population & Development Branch. Vienna Institute of Demography (Austrian Academy of Sciences) / Wittgenstein Centre for Population and Global Human Capital, Vienna, Austria.

La riforma dei congedi in Germania

La riforma delle politiche familiari del 2007 fu attuata proprio nell'ottica di aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, visto il suo legame diretto e positivo con la fecondità⁹⁵, e offriva allo stesso tempo incentivi che hanno portato ad un aumento dei padri che usufruivano del congedo parentale⁹⁶. Il primo passo verso il reinserimento delle madri nel mercato del lavoro è stata l'introduzione del diritto legale alla partecipazione scolastica per bambini dai tre ai sei anni (cioè fino all'età scolare) nel 1996. Nella prima metà degli anni 2000, la Germania ha adottato leggi che imponevano una graduale espansione delle scuole a tempo pieno e delle strutture di assistenza all'infanzia per i bambini di età inferiore ai tre anni. Ai genitori lavoratori è stato consentito di dedurre i costi dell'assistenza all'infanzia (fino a 4000 euro) dall'imposta sul reddito. Dal 2007 hanno anche diritto a un beneficio di congedo parentale pagato per 12 mesi e retribuito al 67% del reddito (con un tetto di 1800 euro al mese). Questo include un congedo di maternità (*Mutterschutz*) post-parto di otto settimane retribuito al 100% (altre sei settimane pagate al 100% del salario sono previste da utilizzare prima del parto). Il sussidio parentale (*Elterngeld*) retribuito può essere esteso fino a 14 mesi se ciascun genitore partecipa al congedo per almeno due mesi⁹⁷. Questo mira a incoraggiare i padri a essere più coinvolti nella cura dei figli. Una riforma molto recente (2024⁹⁸) ha stabilito che i genitori con un reddito imponibile superiore a 200.000 € non sono più idonei per l'*Elterngeld*; nel 2025, il limite di reddito sarà di 175.000 €. La partecipazione dei padri al congedo è aumentata costantemente dal 21% al 36% per i bambini nati nel 2008 e nel 2015, rispettivamente. Tra il 2007 e il 2011 l'occupazione delle madri con bambini sotto i tre anni è aumentata passando dal 26% al 31,5%. Precedentemente il sistema di congedi prevedeva che la madre potesse rimanere fuori dal lavoro fino al terzo anno di vita dei figli, ricevendo una compensazione economica fissa fino ai due anni. Questo congedo, sebbene lungo, offriva un'indennità monetaria scarsa, rendendo più conveniente per le madri rinunciare completamente al lavoro⁹⁹.

L'aumento del numero di padri che usufruiscono del congedo parentale è stato accelerato creando condizioni flessibili per combinare il congedo e l'impiego tra entrambi i genitori: dal 2015 i genitori possono utilizzare il loro congedo parentale su base part-time per un massimo di 36 mesi. In questo modo entrambi i genitori possono contemporaneamente combinare l'impiego part-time con la cura dei propri figli. La perdita di reddito, cioè la differenza salariale tra l'impiego a tempo pieno e l'impiego part-time, è compensata al 67%¹⁰⁰.

⁹⁵ <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/contrastare-la-denatalita-come-ha-fatto-la-germania/>
Per approfondire il legame tra fecondità e partecipazione femminile al mercato del lavoro: Ahn, N., & Mira, P. (2002). A Note on the Changing Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries. *Journal of Population Economics*, 15(4), 667-682. <http://www.jstor.org/stable/20007839>.

⁹⁶ Geisler, E. and Kreyenfeld, M. 2019. Policy reform and fathers' use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics. *Journal of European Social Policy* 29(2), 273-291.

⁹⁷ <https://www.ingenere.it/articoli/congedi-parentali-alla-tedesca>

⁹⁸ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/neuregelungen-beim-elterngeld-fuer-geburten-ab-1-april-2024-228588>

⁹⁹ <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/contrastare-la-denatalita-come-ha-fatto-la-germania/>

¹⁰⁰ Sobotka, T., Matysiak, A., & Brzozowska, Z. (2019, May). Working Paper No. 1. Technical Division, Working Paper Series. Population & Development Branch. Vienna Institute of Demography (Austrian Academy of Sciences) / Wittgenstein Centre

Oltre alle misure che agevolano l'assistenza all'infanzia, ogni famiglia con figli ha diritto a un sussidio per l'infanzia (*Kindergeld*)¹⁰¹ per ciascun figlio fino al suo 18° compleanno (o 25° compleanno se continua il percorso scolastico). Attualmente il beneficio ammonta a poco più di 200 euro al mese (219 nel 2021) per il primo e il secondo figlio, mentre è leggermente più alto per il terzo figlio (225 euro) e aumenta leggermente per tutti i figli successivi (250 euro). In alternativa, per le famiglie ad alto reddito, è prevista la possibilità di una detrazione fiscale annuale per i figli a carico, per i genitori con un reddito familiare di oltre 60.000 euro. Vi è un ulteriore sostegno per i genitori single e i genitori a basso reddito. Le valutazioni dell'impatto delle riforme, in particolare di quella relativa ai congedi del 2007, sulla fecondità hanno dimostrato che l'effetto è positivo, soprattutto per le donne altamente istruite e con redditi alti¹⁰². C'è anche da sottolineare che la stessa riforma ha avuto effetti solo parziali sul cambiamento della distribuzione di genere del tempo di cura¹⁰³.

Dal 2007 le politiche familiari tedesche si sono avvicinate molto ai pacchetti di politiche dei Paesi nordici¹⁰⁴. Allo stesso tempo, i tassi di fecondità annuali in Germania sono rimasti stabili e poi aumentati moderatamente nel 2013-16. Queste tendenze possono essere attribuite a diversi fattori, inclusa una maggiore fecondità dei nuovi migranti¹⁰⁵, ma le riforme delle politiche hanno dato un impulso ai tassi di fecondità delle donne altamente istruite in età più avanzata¹⁰⁶.

for Population and Global Human Capital, Vienna, Austria. In particolare, si veda come quando un lavoratore passa da un impiego a tempo pieno a uno part-time, spesso subisce una perdita di reddito a causa della riduzione delle ore lavorative. Tuttavia, questa perdita di reddito viene compensata per il 67% dal datore di lavoro o attraverso una politica aziendale specifica. Ciò significa che, se il lavoratore perde una parte del suo salario passando al part-time, riceverà comunque il 67% di quella differenza salariale come compensazione. Questo aiuta a mitigare l'impatto finanziario della riduzione delle ore di lavoro.

¹⁰¹ <https://www.neodemos.info/2021/05/07/la-politica-per-le-famiglie-in-germania/>

¹⁰² Raute A (2019) Can financial incentives reduce the baby gap? Evidence from a reform in maternity leave benefits. *J Public Econ* 169:203–222

¹⁰³ Schober PS (2014) Parental leave and domestic work of mothers and fathers: a longitudinal study of two reforms in West Germany. *J Soc Policy* 43:351–372.

¹⁰⁴ Erler D. (2011), *Germany: taking a Nordic turn?*, In “The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market”, Policy Press.

¹⁰⁵ Pötzsch, O. 2018. Aktueller Geburtenanstieg und seine Potenziale [Recent increase in births and its potential]. Statistisches Bundesamt, *Wista* (3/2018): 72-89.

¹⁰⁶ https://economics.sas.upenn.edu/system/files/2019-05/HannaWang_JMP.pdf

I servizi per l'infanzia in Germania

La crescente flessibilità nel combinare vita familiare e lavorativa va di pari passo con ulteriori espansioni dei servizi di assistenza all'infanzia, specialmente per i bambini di età inferiore ai 3 anni. A partire dal 2013, in Germania è stato garantito per legge il diritto per i genitori a ottenere un posto in un asilo nido o in un'altra forma di assistenza istituzionale per i loro bambini a partire dal primo compleanno. Le tariffe variano tra gli stati federali (*Bundesländer*), ma dipendono tipicamente dal reddito dei genitori e sono sempre più sovvenzionate dagli stati; in alcuni luoghi l'intero costo è coperto dal governo locale. Di conseguenza, l'assistenza all'infanzia istituzionale sta diventando sempre più popolare, con oltre il 90% dei bambini tra i tre e i sei anni che trascorrono almeno parte della giornata a scuola¹⁰⁷, e nel 2019 (dato pre-pandemia) il 31,3% dei bambini sotto i 3 anni ha usufruito di almeno un'ora di servizi pubblici, avvicinandosi all'obiettivo fissato dall'Unione europea di una copertura di un terzo dei bambini¹⁰⁸. Nel 2022¹⁰⁹, il 35% dei bambini sotto i tre anni, ben al di sopra della media europea erano iscritti sia in un centro diurno che in un programma di assistenza domiciliare (rispettivamente, "*Kindertageseinrichtungen*" o "*Tagespflege*"), tuttavia, continuano a esistere significative disparità nei tassi di iscrizione tra vari gruppi socio-economici¹¹⁰: nel 2021, il 43% dei bambini dai zero ai due anni senza background migratorio era iscritto sia a un asilo nido che a un programma basato a casa, mentre solo il 21% dei loro coetanei con background migratorio utilizzava tali servizi. Questa disparità è particolarmente pronunciata nell'est della Germania, dove il divario raggiunge fino a 31 punti percentuali. Le differenze territoriali sono ancora rilevanti: in media, i genitori nei *Länder* tedeschi occidentali pagano significativamente di più al mese (288 euro) rispetto ai loro omologhi nei *Länder* tedeschi orientali (117 euro). Inoltre, i genitori il cui reddito soddisfa determinati requisiti sono esentati dalle tariffe. Sebbene tali normative rendano meno costoso per le famiglie svantaggiate dal punto di vista socioeconomico partecipare alle attività ECEC (Educazione e Cura della Prima Infanzia), il peso finanziario rappresenta comunque un ostacolo. Dal 2019, il governo federale ha assegnato fondi aggiuntivi ai *Länder* per migliorare la qualità dei centri diurni in tutto il Paese e garantire condizioni di vita uniformi per i bambini, poi rinnovati nel 2022. Conosciuta come la Legge sul Buon Asilo Nido *Gute-KiTa-Gesetz* o Legge sullo Sviluppo della Qualità e sulla Partecipazione nell'Assistenza all'Infanzia - *Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung* -, questa legge ha stanziato circa 5,5 miliardi di euro fino al 2022 e ulteriori 4 miliardi per il biennio 2022-2023 (*KiTa-Qualitätsgesetz*). Uno degli obiettivi principali è stato il miglioramento dei servizi di asilo nido, inclusa la riduzione delle tariffe per i genitori. Nonostante il grande investimento su queste strutture ad oggi in atto, secondo la sociologa e demografa Nicole Hiekel, "una riflessione pubblica importante sulla qualità dei servizi, in particolare in merito alla necessità di aumentare la copertura di personale adeguatamente formato" è indispensabile nel Paese. Nel 2023, sarebbero necessari, solo per gli asili nido, oltre 300.000 lavoratori qualificati in più per coprire la domanda non soddisfatta nei posti disponibili per l'assistenza all'infanzia e per soddisfare i criteri di qualità

¹⁰⁷ ibidem

¹⁰⁸ <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/contrastare-la-denatalita-come-ha-fatto-la-germania/>

¹⁰⁹ https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Social-Statistics/Day-Care-Children/_node.html

¹¹⁰ Serapioni, M. et al. Towards Greater Family Policy Integration Across Europe. Brussels: European Observatory on Family Policy, 2023.

suggeriti dalla comunità scientifica¹¹¹. È in corso, poi, una revisione del paradigma sulla base della cosiddetta *Kindergrundsicherung, Basic Child Allowance*¹¹², una discussione avviata, ma ancora non definitiva secondo cui viene posta al centro la figura del bambino e il suo sostegno economico e per il benessere, che dovrebbe sostituire i sussidi esistenti con un'unica misura economica di sostegno.

Prima di chiudere lo spazio dedicato alla Germania è bene ricordare un'altra riforma avvenuta nel 2018. In quell'anno la *Mutterschutzgesetz*, o Legge sulla protezione della maternità, è stata riformata per garantire la protezione della salute delle donne in gravidanza e in allattamento senza discriminazioni nel loro ambiente di lavoro o di istruzione¹¹³. La riforma mirava a bilanciare la protezione della salute con il diritto delle donne al lavoro e ad affrontare meglio i rischi dei luoghi di lavoro moderni per le donne in gravidanza e in allattamento¹¹⁴. Ha esteso la protezione della maternità a un numero maggiore di lavoratrici, comprese le lavoratrici autonome e le apprendiste e introdotto maggiore flessibilità per le donne in gravidanza e in allattamento, consentendo loro di richiedere licenze più lunghe o di adattare le proprie condizioni di lavoro in base alle esigenze della gravidanza e della maternità. Complessivamente, la riforma mira a migliorare la salute e il benessere delle donne in gravidanza e in allattamento sul posto di lavoro, garantendo nel contempo la loro parità di trattamento e opportunità lavorative.

Repubblica Ceca

Negli ultimi vent'anni, la Repubblica Ceca ha sperimentato un significativo cambiamento nelle sue politiche familiari, che ha coinciso con un aumento netto sia della fecondità che della crescita economica. Quest'ultima è stata favorita anche dall'ingresso della Repubblica Ceca nell'Unione Europea nel 2004, che ha aperto nuove opportunità di sviluppo economico e commerciale. Negli ultimi anni il Paese ha manifestato un orientamento pro-natalista: il primo ministro nel 2019 ha ricordato in un'intervista al quotidiano *Lidové Noviny* il "bisogno di aumentare il tasso di natalità... non a 1,7 nascite per donna, ma a 2,1. Abbiamo bisogno che le donne partoriscono all'età di 25 anni, non a 30, anche per

¹¹¹ [https://www.bertelsmann-](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Fruehkindliche_Bildung/Download_KiTa_Personal_braucht_Prioritaet.pdf)

[stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Fruehkindliche Bildung/Download KiTa Personal braucht Prioritaet.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Fruehkindliche_Bildung/Download_KiTa_Personal_braucht_Prioritaet.pdf)

¹¹² <https://www.iamexpat.de/expat-info/german-expat-news/germany-confirms-new-child-benefit-system-2025>

¹¹³ Nebe, K. (2020). Diskriminierungsfreier Mutterschutz – größtmöglicher Gesundheitsschutz bei gleichzeitiger -Ausbildungs- und Beschäftigungssicherung. *Sozialer Fortschritt*, 69(8-9), 529–544.

¹¹⁴ Arndt, M., Handbauer, C. Stillschutz nach dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts. *Bundesgesundheitsbl* 61, 1001–1007 (2018). <https://doi.org/10.1007/s00103-018-2774-3>

motivi di salute"¹¹⁵. La fecondità era infatti caratterizzata da importanti posticipi¹¹⁶. Negli ultimi anni nel Paese sono state attuate molte riforme che potrebbero, di fatto, in un contesto economico sempre più favorevole, aver inciso sulla fecondità e anche sul cambiamento in merito ai ruoli familiari e sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro. Nonostante un elevato tasso di occupazione femminile, sembra persistere un significativo divario salariale. Secondo l'EIGE, la Repubblica Ceca è il Paese con il maggiore squilibrio nella divisione del lavoro di cura¹¹⁷. I congedi parentali sono presi dal 98% delle madri. Quindi, il maggiore tasso di fecondità è attribuibile, come vedremo, non solo alla crescita economica e alle buone opportunità lavorative, ma anche alla retorica culturale sulla maternità, oltre al fatto che la coorte delle donne in età fertile è ampia.

La riforma dei congedi in Repubblica Ceca

Nel 2008 c'è stata una riforma cruciale dei congedi parentali: precedentemente la copertura era di 48 mesi, con la riforma¹¹⁸ sono stati creati congedi più brevi e differenziati a seconda della condizione lavorativa. Il nuovo sistema prevede un congedo di maternità di sei mesi che paga alle madri circa il 70% del reddito lordo. Dopo di ciò, i genitori hanno diritto al congedo parentale fino a quando i loro figli raggiungono i tre anni di età. Il cambiamento introdotto dalla riforma deriva dalla possibilità di usufruire di questo beneficio in tempi diversi. L'importo totale del beneficio per il congedo parentale rimane lo stesso, possono però cambiare la durata o anche alternarsi nella ricezione (madre o padre) fino a quando l'importo totale del beneficio per il congedo parentale viene raggiunto. Questa possibilità di scelta nelle tempistiche non viene data a studentesse, disoccupate, inattive o madri in congedo per un figlio precedente. Tuttavia, mantenere la durata del beneficio nella sua dimensione più estesa comporta un significativo calo dell'importo mensile: viene dimezzato al mese 21 e continua a diminuire fino al mese 46. Attualmente¹¹⁹ sono state fatte alcune modifiche¹²⁰: la maternità dura 28 settimane, 6-8 settimane prima del parto e 20-22 settimane dopo il parto. È retribuito al 70 per cento dello stipendio fino a un massimo di CZK 47.700 nel 2022 [€1.931,96] al mese. Il congedo di paternità dura 14 giorni di calendario, ed è retribuito al 70 per cento delle entrate giornaliere fino a un pagamento massimo di CZK 22.260 [€901,58] per sette giorni. Il congedo parentale (*rodicovska dovolena* letteralmente contributo genitoriale) è garantito fino a quando non viene raggiunto l'importo totale

¹¹⁵ Citazione presente in Sobotka, T., Matysiak, A., & Brzozowska, Z. (2019, May). Working Paper No. 1. Technical Division, Working Paper Series. Population & Development Branch. Vienna Institute of Demography (Austrian Academy of Sciences) / Wittgenstein Centre for Population and Global Human Capital, Vienna, Austria.

¹¹⁶ Sobotka, T. (2016). The European Middle Way? Low Fertility, Family Change, and Gradual Policy Adjustments in Austria and the Czech Republic. In R. R. Rindfuss & M. K. Choe (Eds.), *Low Fertility, Institutions, and their Policies: Variations across Industrialized Countries*. Springer.

¹¹⁷ <https://tol.org/client/article/are-there-too-many-stay-at-home-czech-moms.html>
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/time/CZ>

¹¹⁸ A. Mullerova Mind the employment gap: an impact evaluation of the Czech "multi-speed" parental benefit reform. *EconomiX Working Paper no. 2016-30* (2016)

¹¹⁹ Kocourková I. (2022). Czech Republic country note. In: Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (eds.). *International Review of Leave Policies and Research 2022*. Disponibile qui: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

¹²⁰ Due modifiche legislative sono avvenute dall'aprile 2021. In primo luogo, dal 28 luglio 2021 è previsto un pagamento unico dell'importo non utilizzato del sussidio parentale alle famiglie se nasce un altro bambino prima che venga prelevato l'intero importo di 300.000 corone ceche [12.500 euro]. Si applica alle famiglie il cui figlio più giovane è nato dopo il 28 luglio 2021 (dopo l'emendamento alla legge). In secondo luogo, dal 1° gennaio 2022 il congedo di paternità è stato prolungato da sette a quattordici giorni.

di CZK 300.000 [€12.150,67]. I genitori possono scegliere la durata del contributo e, conseguentemente, il suo importo mensile. Per i genitori adottivi, valgono le stesse normative per il congedo parentale applicate agli altri genitori. Le coppie dello stesso sesso possono legalmente adottare e quindi sono incluse tra i destinatari del contributo.

La riforma dei congedi (vedi box) identifica bene l'orientamento delle politiche della Repubblica Ceca. L'OCSE¹²¹ ha riassunto la caratteristica generale del sussidio di maternità ceco e dell'assegno parentale come segue: "L'assegno parentale e altri benefici disponibili per le famiglie con bambini piccoli riflettono la preferenza delle autorità ceche per l'assistenza familiare e sono quindi orientati a disattivare i genitori per periodi relativamente lunghi". Nella pratica, la maggior parte dei genitori sceglie il beneficio standard di tre anni, perché non sono garantiti i loro posti di lavoro se rimangono a casa per un quarto anno (cioè, il congedo è di soli tre anni, anche se è possibile ricevere il beneficio per quattro anni); e se volessero scegliere la variante più breve, si trovano di fronte alla mancanza di asili nido accessibili. La lunghezza del periodo fuori dal mercato del lavoro e l'importo poco consistente scoraggiano i padri dal partecipare, poiché il divario retributivo di genere è quasi del 22%, quindi la maggior parte degli uomini guadagna di più delle donne nelle famiglie¹²².

¹²¹ Use of Childbirth-Related Leave by Mothers and Fathers, OECD Publishing, Paris (2010) citato in Bičáková, A., & Kalíšková, K. (2019). (Un)intended effects of parental leave policies: Evidence from the Czech Republic. *Labour Economics*, 61, 101747.

¹²² Saxonberg, S., Formánková, L., & Hašková, H. (2023). The role of experts in forming family policy under an adversarial subsystem in the Czech Republic. *International Journal of Social Welfare*, 32(1), 101-112. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12550>

I servizi per l'infanzia in Repubblica Ceca

Per quanto riguarda le politiche per la cura e l'infanzia (ECEC)¹²³, poi, in Repubblica Ceca, i bambini iniziano tipicamente l'istruzione pre-primaria (*mateřské školy* o asili nido) a 3 anni e la frequentano per tre anni. I bambini piÙ piccoli frequentano generalmente istituti di assistenza all'infanzia sotto la responsabilitÙ del Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali (MPSV). La Repubblica Ceca ha lavorato per aumentare le iscrizioni, con il sostegno dei fondi dell'UE, e ha anticipato l'obbligo educativo ai 5 anni. Tra il 2010 e il 2017, i tassi di iscrizione per i bambini dai 3 ai 5 anni sono aumentati del 9% fino all'88% (la media OCSE era dell'87%). Tuttavia, con il 6%, l'iscrizione dei bambini sotto i 3 anni era ben al di sotto della media europea (nel 2021, il 36,6% dei bambini sotto i 3 anni frequentavano un servizio educativo¹²⁴). A partire da gennaio 2022¹²⁵, le *dětské skupiny* (servizi per la prima infanzia) ricevono un contributo operativo dal bilancio statale tramite il Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali sulla base della Legge sulla Fornitura di Assistenza all'Infanzia. L'importo del contributo dipende dal numero e dall'età dei bambini. Se il gestore utilizza l'assegno, l'importo del pagamento da parte del genitore per la cura dei bambini sotto i 3 anni è ridotto. Un'analisi¹²⁶ ha mostrato, in un confronto tra aree del Paese, che un aumento del 10 per cento nella disponibilitÙ di posti in asili nido ha portato a un aumento del tasso di occupazione delle madri con figli in età prescolare compreso tra lo 0,2 e lo 0,4 punti percentuali. Una diminuzione della disponibilitÙ di posti in asili nido tra il 2001 e il 2011 ha comportato 9.000 madri in meno impiegate.

Infine, occorre sottolineare come la Repubblica Ceca sia caratterizzata da un tasso del rischio povertÙ minorile tra i piÙ bassi d'Europa: nel 2022, ultimo dato disponibile, mostrava il secondo miglior risultato tra i 27 Paesi dopo la Slovenia, con meno del 15% di minorenni a rischio povertÙ ed esclusione sociale.

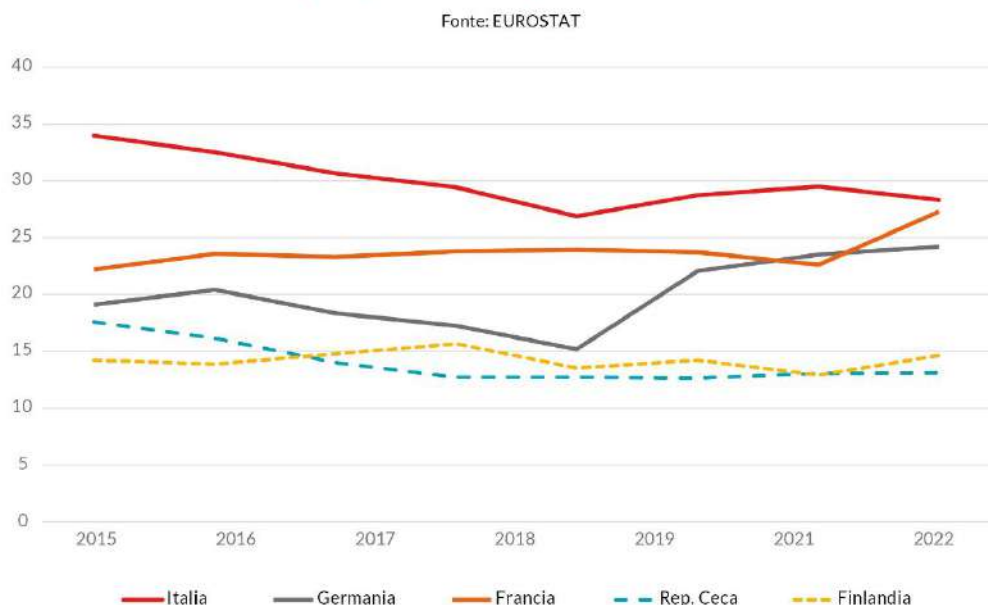
¹²³ <https://www.oecd.org/education/policy-outlook/country-profile-Czech-Republic-2020.pdf>

¹²⁴ ISTAT <https://www.istat.it/it/files/2022/10/report-asili-nido-2020-2021.pdf>

¹²⁵ <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/czechia/funding-education>

¹²⁶ Kaliřkova K, Muřich D (2023) The impact of childcare availability on maternal employment: Evidence from Czech municipalities. PLoS ONE 18(7): e0288987. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288987>

Fig. 9. 0-17enni a rischio povertà ed esclusione sociale, Francia, Germania, Finlandia, Repubblica Ceca, Italia. Anni 2015-2022



In conclusione, come ricorda Elizabeth Gosme, la direttrice di COFACE, “la questione fondamentale quando si guarda alle politiche è la ragione che le guida”. Se per la Francia questa ragione è il benessere delle famiglie, a prescindere dalla presenza dei figli, per la Finlandia la guida è la parità di genere. Finlandia e Germania si sono spinte verso il modello nordico, avendo come riferimento la Svezia, cambiando le loro politiche nell’ottica della parità e della flessibilità. Una visione più tradizionale spinge invece le riforme della Repubblica Ceca. Un punto è però importante, affinché le riforme abbiano un effetto positivo sul benessere delle famiglie, e quindi indirettamente anche sulla fecondità, come confermato dal demografo Laurent Toulemon è la stabilità: le frequenti riforme e inversioni delle politiche familiari le rendono imprevedibili, poco affidabili e confuse, potenzialmente con un impatto negativo sulla fecondità anche nei Paesi che forniscono un supporto relativamente generoso alle famiglie¹²⁷. Le riforme, inoltre, sempre secondo COFACE¹²⁸, devono avere altre caratteristiche: gli aspetti importanti quando si definiscono politiche che guardino all’infanzia, ad esempio, sono la complementarità dei servizi educativi per diverse fasce d’età, mirando a creare un ambiente continuo e di alta qualità che supporti i bambini e le loro famiglie in maniera continuativa. Inoltre, è enfatizzata la necessità di cooperazione tra i servizi sanitari e sociali nel periodo perinatale per promuovere il benessere familiare, valorizzando la funzione complementare di questi servizi. Abbiamo visto che ci sono sistemi estremamente generosi, altri che attraverso un approccio tradizionale riescono

¹²⁷ Sobotka, T., Matysiak, A., & Brzozowska, Z. (2019, May). Working Paper No. 1. Technical Division, Working Paper Series. Population & Development Branch. Vienna Institute of Demography (Austrian Academy of Sciences) / Wittgenstein Centre for Population and Global Human Capital, Vienna, Austria.

¹²⁸ <https://coface-eu.org/report-of-the-european-observatory-on-family-policy-towards-greater-family-policy-integration-across-europe/>

comunque a indirizzare verso l'alta fecondità, altri ancora che investono invece in partecipazione femminile al mercato del lavoro e nel benessere dei genitori. Anche i Paesi oggetto dell'analisi del presente Report sono alle prese con le sfide della demografia, a partire dalla discussione sul cambiamento di valori che spinge all'aver meno figli, che deve essere presa in considerazione in un'ottica globale, come ci ha detto Anna Rotkirch per la FinalIndia, e che può essere un aspetto da considerare anche in Italia¹²⁹. Nei Paesi analizzati, così come in Italia, aspetti cruciali per sostenere la riduzione del *fertility gap* appaiono essere le politiche che investono sui giovani, sul supporto alle coppie e ai neogenitori, sul sostegno educativo ai bambini, così come il miglioramento del sostegno ai giovani migranti che si stabiliscono nel Paese¹³⁰.

¹²⁹ <https://www.neodemos.info/2024/04/19/si-fa-presto-a-dire-cildfree/>

¹³⁰ <https://www.cattaneo.org/le-cicogne-possono-tornare/>

CAPITOLO 3. SERVIZI E POLITICHE A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ

Le principali novità legislative nel 2024

Delle varie aree di intervento previste nel Family Act soltanto la riforma che ha introdotto l'Assegno Unico Universale è stata realizzata (a partire dal marzo 2022, quindi prima ancora dell'entrata in vigore della legge delega c.d. Family Act, il 12 maggio 2022) e poi integrata dall'attuale governo sia nel 2023 che nel 2024 con maggiorazioni per determinate tipologie familiari. L'esercizio della delega è stato recentemente prorogato al 12 maggio 2024 e sembra verosimile pensare che l'attuale legislatura abbia rinunciato ad una riforma organica delle politiche familiari sulla linea del Family Act, preferendo procedere con interventi mirati, anche in base alle risorse via via disponibili. La legge delega del Family Act aveva provato a delineare un disegno organico di misure¹³¹ con «l'obiettivo di sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, contrastare la denatalità, valorizzare la crescita armoniosa delle bambine, dei bambini e dei giovani e favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro, in particolare quello femminile». Tuttavia, il disegno in molte aree era solo parziale e senza coperture certe: ad esempio tra le misure dirette a favorire l'occupazione femminile, nella riforma dei congedi non era prevista l'estensione graduale del congedo di paternità oltre i 10 giorni previsti dalla norma europea per procedere lungo il cammino di una maggiore parità tra madri e padri nell'assunzione di responsabilità genitoriali e per rafforzare sin dalla nascita il legame padre-figlio. La nuova legge di bilancio 2024 (L. 213/2023) introduce alcuni interventi mirati in questi ambiti, proseguendo la linea di indirizzo già intrapresa l'anno precedente, con un focus sui congedi parentali e uno sugli sgravi fiscali delle lavoratrici e madri¹³². Per i congedi parentali – fruibili dai lavoratori dipendenti per prendersi cura dei figli fino a 12 anni e retribuiti al 30% della remunerazione – è previsto un ulteriore mese retribuito all'80% per i neogenitori (comma 179). Sale da 1 a 2 mesi, quindi, la possibilità di usufruire del congedo parentale con indennità dell'80% per chi termina nel 2024 il congedo di maternità o paternità obbligatorio. Dal punto di vista delle neomamme, questa misura offre l'opportunità di restare a casa con il neonato uno o due mesi in più con una retribuzione quasi piena (e non al 30%) o di fruire nei prossimi anni di questo congedo parentale fino al 6° anno d'età del figlio – mentre i congedi retribuiti al 30% si

¹³¹ Questa infatti prevedeva varie misure tra cui: una riforma dei congedi per estendere la disciplina dei congedi parentali anche ai lavoratori autonomi, di rendere il congedo di paternità un diritto a prescindere dallo stato civile o di famiglia del padre lavoratore; agevolazioni e sostegno economico ai genitori per attività educative e di apprendimento formale e non formale dei figli, anche in forma di dote educativa; sostegno dell'autonomia finanziaria dei giovani attraverso detrazioni e agevolazioni per spese sostenute per l'affitto di abitazioni per figli maggiorenni e fino a 35 anni iscritti a corsi universitari e in favore di giovani coppie; un rafforzamento e un sostegno per le responsabilità genitoriali attraverso una formazione diffusa per la conoscenza dei diritti e dei doveri dei genitori, nonché la diffusione di centri e servizi di supporto nelle diverse fasi della vita familiare e di sostegno delle scelte dei genitori

¹³² Per una riflessione sull'impatto: <https://www.ingenere.it/articoli/signora-finanziaria>

possono richiedere fino ai 12 anni. Il congedo parentale aggiuntivo retribuito all'80% può essere goduto dalla mamma o dal papà, sempre nei primi 6 anni del bimbo. Resta però invariato il numero di giorni del congedo di paternità obbligatorio (10 giorni più 1 facoltativo) che spetta ai lavoratori dipendenti nei primi 5 mesi di vita del bambino, retribuiti al 100%, mentre sarebbe stato importante aumentare questo periodo e anche allargare la platea degli aventi diritto, per sostenere le madri e la condivisione della cura, e perché il coinvolgimento precoce dei padri o del genitore non biologico è essenziale per costruire il legame con figli e figlie.

Per sostenere le lavoratrici madri, ai commi 180-182, la legge di bilancio prevede, per il triennio 2024-2026, un esonero totale della quota di contribuzione previdenziale a carico delle lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato, madri di tre o più figli, fino al diciottesimo anno di età del figlio più piccolo nel limite di 3mila euro annui. Solo per il 2024, lo stesso esonero è riconosciuto anche alle lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato madri di due figli, fino al decimo anno di età del figlio più piccolo. Questa agevolazione, definita "Bonus mamme"¹³³, si applica a tutti i contratti di lavoro a tempo indeterminato, sia esistenti che futuri durante il periodo di validità dell'esenzione, sia nel settore pubblico che in quello privato, compreso l'agricolo, escludendo i rapporti di lavoro domestico. La platea complessiva si compone circa di 681mila lavoratrici¹³⁴, che scenderanno a poco più di 100 mila dopo il 2024. Occorre osservare che la diminuzione dei contributi previdenziali fa aumentare l'imponibile fiscale e di conseguenza l'Irpef da pagare; quindi, non tutto il beneficio si trasforma in un aumento della retribuzione netta percepita dalla lavoratrice.

Per quanto riguarda l'Assegno Unico¹³⁵, nel periodo gennaio-dicembre 2023 sono stati erogati alle famiglie assegni per 17,98 miliardi di euro, che si aggiungono ai 13,21 miliardi di euro erogati nel 2022¹³⁶. I nuclei familiari che hanno ricevuto l'Assegno unico e universale sono stati 6.479.173, per un totale di 10.021.926 figli, il 92% degli aventi diritto, con maggiore diffusione al Sud, tra chi ha figli piccoli e minore tra gli stranieri. L'importo medio mensile per figlio è passato da 147 euro nel 2022 a 161 euro nel 2023, anche per effetto di alcune maggiorazioni: con la Legge di Bilancio 2023, è stata riconosciuta una maggiorazione del 50% dell'AUU per il primo anno del figlio e per i minori tra 1 e 3 anni appartenenti a famiglie con 3 o più figli. Della prima maggiorazione (tra i 27 e i 94 euro mensili in più a seconda della fascia ISEE) hanno beneficiato 399 mila bambini per una spesa di 364 milioni, della seconda hanno beneficiato 107 mila bambini per una spesa di 117 milioni¹³⁷. In base alle stime ISTAT, degli aggiustamenti apportati all'AUU nel 2023 hanno beneficiato le famiglie che appartengono ai due quinti

¹³³ <https://www.ilsole24ore.com/art/sbloccato-bonus-mamme-ecco-chi-puo-fare-richiasta-e-come-AFWfdoYC>

¹³⁴ <https://24plus.ilsole24ore.com/art/bonus-mamme-681mila-lavoratrici-busta-paga-fino-250-euromese-piu-AFZW7BhC>
questo link non si apre è solo per gli abbonati

¹³⁵ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/30/21G00252/sg>

¹³⁶ INPS, Osservatorio Assegno Unico, Appendice statistica febbraio 2024, Osservatorio statistico dicembre 2023, <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei---auu.html>

¹³⁷ *Ibidem*

più poveri, con una variazione sul reddito familiare rispettivamente del 3,6% e del 2,2%¹³⁸. Prendendo come riferimento dicembre 2023¹³⁹ (ultimo mese disponibile) è interessante notare come l'importo medio mensile vari per regione, passando dai 149 euro medi della Valle d'Aosta e della Provincia Autonoma di Bolzano, ai 184 euro della Calabria. Per il 2024, gli importi dell'assegno sono stati adeguati all'incremento dei prezzi e aumentati del 5,4% e la soglia ISEE per ottenere l'importo massimo è stata alzata a 17 mila euro (era di 15 mila nel 2022 e di 16.215 euro nel 2023).

Un altro trasferimento statale diretto alle famiglie che mandano i bambini al nido è il bonus asilo nido, erogato a rimborso delle spese sostenute per la frequenza in un servizio pubblico o privato. Nel 2021, i beneficiari del bonus sono stati oltre 358mila, per un totale di oltre 420 milioni di euro¹⁴⁰, anche grazie all'incremento dell'importo massimo erogabile (fino a 3.000 euro), introdotto a partire dal 2020, che ha portato gli importi medi annui per beneficiario a 1.184 euro (erano di 736 euro nel 2020 e 832 euro nel 2019)¹⁴¹. Nel 2022, i beneficiari sono aumentati a circa 425 mila, con il 53% dei bambini beneficiari che ha frequentato un nido pubblico, il restante 47% un nido privato, percentuale che nel Mezzogiorno risultava del 67%¹⁴². Dal 2024, come previsto dalla legge di bilancio (Art. 1, co. 177), il massimo erogabile è stato portato a 3.600 euro, per le famiglie al cui interno è presente almeno un (altro) figlio minore di dieci anni e che presentano un ISEE minorenni fino a 40.000 euro.

Come buone pratiche, per sostenere le famiglie che iscrivono i propri figli al nido, in alcune Regioni al Bonus Asilo Nido si aggiungono altre misure: nell'anno 2022-2023, ad esempio, con la misura "Nidi Gratis" la Regione Lombardia rimborsa la quota di retta eccedente il Bonus INPS alle famiglie con ISEE fino a 20.000 euro; con il programma "Al nido con la Regione" la Regione Emilia-Romagna sconta la quota dovuta dalle famiglie con ISEE fino a 26.000; con il programma "Nidi gratis" la Regione Toscana integra la quota della retta eccedente il Bonus INPS per le famiglie con ISEE inferiore a 35.000 euro. La Regione Puglia intende assicurare la gratuità non più sulla base di macroaree di reddito ISEE, ma sulla base del costo standard al netto del Bonus INPS. La Regione Veneto ha, invece, previsto un contributo una tantum di 800 euro per i redditi inferiori a ISEE 15.000¹⁴³.

¹³⁸ ISTAT, La redistribuzione del reddito in Italia nel 2023, 6 marzo 2024, <https://www.istat.it/it/archivio/294541>

¹³⁹ Gennaio 2023: <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei---auu.html>

¹⁴⁰ Report ISTAT sui servizi per la prima infanzia pubblicato il 23 novembre 2023, <https://www.istat.it/it/archivio/291186>

¹⁴¹ Istituito con la legge n. 232 dell'11 dicembre 2016, il "bonus asilo nido" prevedeva un contributo di massimo 1.000 euro, per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati e per forme di assistenza domiciliare in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche. Il contributo è stato portato a 1.500 euro per il 2019 (art.1, c. 488, legge 30 dicembre 2018, n. 145). Per il 2020 (art.1, c. 343, legge 27 dicembre 2019 n. 160) è stato elevato fino a un massimo di 3.000 euro sulla base dell'ISEE: massimo mensile erogabile pari a 272,73 euro per 11 mensilità per la prima fascia ISEE (fino a 25mila euro), un massimo di 227,27 euro per 11 mensilità per la seconda fascia ISEE (da 25.001 euro fino a 40.000 euro) e un importo massimo mensile erogabile di 136,37 euro per 11 mensilità per la fascia ISEE più alta (oltre 40mila euro o in assenza dell'indicatore).

¹⁴² XXII Rapporto Annuale, agosto 2023, pagg 360 e seg, <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxii-rapporto-annuale.html>

¹⁴³ 13° Rapporto di aggiornamento del Gruppo CRC, 20 novembre 2023, pagg 129 e seg, <https://gruppocrc.net/wp-content/uploads/2024/01/13%C2%B0-Rapporto-CRC-VERSIONE-DEFINITIVA-3.pdf>

Infine, relativamente alle misure legate alla Legge di bilancio 2024, dobbiamo accennare a due decisioni peggiorative nella condizione delle madri: la prima è quella contenuta al Comma 45 che riporta al 10% l'IVA sugli assorbenti, tamponi e coppette mestruali e soprattutto sui pannolini per bambini e su alcuni prodotti per la prima infanzia (latte e preparazioni alimentari per lattanti) che era stata precedentemente ridotta al 5%. La medesima disposizione ripristina inoltre l'aliquota ordinaria per i seggiolini per bambini da installare negli autoveicoli, che era stata anch'essa precedentemente fissata al 5% dalla legge di bilancio 2023.

La legge di bilancio 2024 infine non ha previsto stanziamenti per l'attuazione della Legge 33/ 2023, la legge delega per la riforma dell'assistenza alle persone anziane non autosufficienti approvata nel marzo 2023, riforma cardine della Missione 5 Componente 2 del PNRR che segnava un passo importante nella direzione di un sistema di welfare unitario e integrato, che potenzialmente interessa 3,8 milioni di anziani con disabilità di natura fisica e/o mentale secondo le stime ISTAT. Questa riforma che potrebbe veramente aiutare le madri lavoratrici che si prendono cura anche dei parenti anziani, con carichi spesso sbilanciati sulle donne, potrebbe alla fine rivelarsi un'occasione persa se non vi saranno finanziamenti consistenti per la sua piena attuazione (la coalizione del Patto per la non autosufficienza aveva stimato in 1,3 miliardi le risorse necessarie)¹⁴⁴.

La Ragioneria del Ministero dell'Economia analizza ogni anno gli stanziamenti e le politiche attivate sulla base del loro impatto di genere (*gender mainstreaming*) e anche nel 2023 è stato pubblicato il Bilancio di Genere dello Stato¹⁴⁵ relativo al 2022. L'analisi, tuttavia, è ancora in una fase sperimentale e parziale: il superamento dell'attuale fase di sperimentazione è richiesto da uno dei traguardi contenuti nel PNRR (Milestone M1C1-110 Riforma 1.13) relativo alla riforma della revisione della spesa, che prevede la riclassificazione del bilancio dello Stato, a partire dalla legge di bilancio 2024, con riferimento alla spesa che promuove la parità di genere e la spesa ambientale. Il 30 novembre 2023, il MEF ha trasmesso alle Camere un documento che illustra il procedimento utilizzato per la riclassificazione del bilancio dello Stato e un altro con alcune evidenze emerse relative ad un'analisi parziale del disegno di legge di bilancio 2024-2026¹⁴⁶: ad esempio sul totale delle spese di bilancio dello stato analizzate per il 2024, la metà risultano "neutrali al genere" (relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere), il 34% "sensibili al genere" (relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne), il 15% rimangono meno definite rispetto al genere (potrebbero in alcuni casi rientrare tra quelle "sensibili rispetto al genere") e solo l'1% sono stanziamenti mirati alla

¹⁴⁴ Patto per un nuovo welfare sulla non autosufficienza <https://www.pattoonautosufficienza.it/>

¹⁴⁵ https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/

¹⁴⁶ https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/bilancio_di_previsione/le_spese_del_bilancio_dello_stato_secondo_la_prospettiva_di_genere_e_gli_obiettivi_di_sviluppo_sostenibile/Presentazione-BdG.pdf

riduzione delle disparità (relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità).

L'Italia in questi anni dovrebbe anche puntare a centrare alcuni obiettivi, poiché ci troviamo oggi nell'ambito della Strategia per la parità di genere 2020-2025¹⁴⁷ adottata dalla Commissione europea a marzo 2020, recepita dall'Italia ed elaborata specificamente e in coerenza attraverso la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026¹⁴⁸. Quest'ultima si focalizza su cinque priorità strategiche: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere. L'obiettivo a lungo termine per il Governo è migliorare la posizione nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE¹⁴⁹ entro il 2026 e rientrare tra i primi 10 Paesi europei entro 10 anni. L'Italia, infatti, nell'Index 2023 si trovava al 13esimo posto, con un punteggio di 68,2 su un totale possibile di 100 punti, e ancora al di sotto della media europea (70,2), con punteggi particolarmente bassi, vicino al 60 negli ambiti della conoscenza e del lavoro. Più nello specifico, in riferimento alla maternità, il piano della strategia è quello di abbattere la disparità nel tasso di occupazione femminile tra donne con figli e senza figli a meno del 10%.

Per il lavoro, gli altri obiettivi sono l'incremento del tasso di occupazione femminile (+4 punti percentuali), la riduzione della differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile a meno di 24 p.p., l'incremento della percentuale di imprese "femminili" (dal 22% al 30%) rispetto al totale delle imprese attive. Per il reddito, diminuire la disparità retributiva di genere nel settore privato, riducendo il *gender pay gap* attuale dal 17% a circa il 10%. Inoltre, puntare a ridurre il *gender pay gap* per i lavoratori laureati, portandolo dall'attuale 22% a meno del 15%. Per le competenze: ridurre la percentuale di studentesse di quinta superiore che non raggiungono i livelli minimi di competenza in matematica, attualmente al 50% rispetto al 36% degli studenti maschi, portandola a un valore inferiore al 35% e aumentare la percentuale di studentesse iscritte ai corsi di laurea in discipline STEM dal 27% al 35% rispetto al totale degli iscritti, oltre ad incrementare la percentuale di professoressesse ordinarie tra le accademiche dal 25% al 40% rispetto al totale e migliorare la percentuale di donne con competenze digitali "sopra la media" dal 19% al 35% rispetto alla popolazione femminile complessiva. Per il tempo: l'obiettivo è di superare il 50% di padri che usufruiscono dei congedi di paternità, prendendo spunto da Paesi europei con politiche più avanzate in questo ambito, e aumentare la percentuale di padri che utilizzano i congedi parentali.

Per quanto riguarda la disponibilità di posti in asili nido, al momento della pianificazione della Strategia era al 25% circa a livello nazionale, con notevoli disparità regionali. L'obiettivo è di superare il 50% di copertura a livello nazionale, raggiungendo almeno il 33% in tutte le regioni italiane.. Per il potere: la percentuale di donne nei consigli di amministrazione delle aziende quotate, rispetto al totale dei

¹⁴⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&qid=1612895089004&from=IT>

¹⁴⁸ https://www.pariopportunita.gov.it/media/2051/strategia_parita_genere.pdf

¹⁴⁹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/IT>

componenti, al momento dell'inizio della strategia era del 38,8%, l'obiettivo è superare il 45%. La percentuale di donne in posizioni apicali e di direzione, rispetto al totale di tali posizioni, era del 24%, il target è raggiungere circa il 35%. La percentuale di donne nei consigli regionali, rispetto al totale degli eletti, era mediamente del 21%, attualmente l'obiettivo è raggiungere almeno il 40% a livello medio nazionale; si prevede di aumentare il numero di leggi elettorali regionali che includono principi di parità di genere e si mira ad aumentare la percentuale di donne nominate negli enti pubblici, nelle autorità indipendenti e negli organi di garanzia delle magistrature. Infine, si intende incrementare la presenza di donne nelle giunte e negli organi collegiali dei comuni, delle province e degli enti, aziende e istituzioni da essi dipendenti.

Dall'Europa è arrivata nel 2023 una ulteriore spinta verso la parità nel lavoro: la direttiva (UE) 2023/970¹⁵⁰ del Parlamento europeo e del Consiglio, approvata il 10 maggio 2023 e da recepire entro il 7 giugno 2026, mira a promuovere l'occupazione femminile e a contrastare la discriminazione di genere sul luogo di lavoro. Impone obblighi di trasparenza e di adeguamento delle retribuzioni per garantire la parità salariale tra uomini e donne per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore. Si applica a tutti i datori di lavoro, sia pubblici che privati, e prevede l'adozione di sistemi retributivi conformi al principio della parità di retribuzione, basati su criteri oggettivi e neutrali concordati con i rappresentanti dei lavoratori.

Prosegue, infine, nell'ambito delle azioni PNRR la registrazione delle imprese per la Certificazione di Parità di genere¹⁵¹: Accredia, l'organismo italiano di accreditamento, ha autorizzato 46 enti di valutazione che, a loro volta, hanno certificato 813 aziende entro il 13 dicembre 2023¹⁵². Il possesso di questa certificazione comporta diversi vantaggi, tra cui uno sgravio contributivo dell'1% sui contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con un limite massimo di 50.000 euro annui e la possibilità di riduzione in casi specifici. Inoltre, garantisce un punteggio premiale per la valutazione delle proposte progettuali da parte delle autorità che gestiscono i fondi europei nazionali e regionali, per ottenere aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti. La certificazione può anche costituire un criterio premiale per l'assegnazione di appalti pubblici. Inoltre, le imprese in possesso di questa certificazione possono beneficiare di una riduzione del 30% della "garanzia provvisoria", ossia della cauzione o fideiussione richiesta nei bandi di gara.

Infine, nel marzo 2023 è stato introdotto il Codice per le imprese¹⁵³ a sostegno della maternità, un meccanismo di autodisciplina progettato per affiancare le disposizioni normative esistenti al fine di

¹⁵⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970&qid=1687354535832>

¹⁵¹ <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>

¹⁵² <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP004LA.pdf>

¹⁵³ <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/codice-per-le-imprese-in-favore-della-maternita/>

incoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre le dimissioni legate alla maternità. Questo Codice promuove pratiche aziendali che favoriscono:

- La continuità nella carriera delle madri, attraverso una comunicazione costante sull'evoluzione dell'azienda e dell'area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione; formazione mirata e supporto al benessere psico-fisico durante il rientro al lavoro; considerazione della maternità nei percorsi di carriera e analisi del divario retributivo di genere che tengono conto dei periodi di astensione.
- Iniziative di prevenzione e cura della salute, quali campagne di prevenzione e vaccinazione; screening periodici e pacchetti check-up dedicati alla maternità; attenzione alla medicina di genere; assistenza sanitaria integrativa.
- Adattamento dei tempi e modi di lavoro, tra cui possibilità di congedi e aspettative più lunghi rispetto alla normativa vigente, flessibilità degli orari di lavoro, passaggio al part-time verticale e orizzontale, utilizzo dello *smart working*, disponibilità di asili nido o copertura delle spese per la prima infanzia e l'assistenza domestica.

È importante sottolineare che le aziende possono aderire volontariamente al Codice, e che quindi non ha carattere di obbligatorietà ma solo di indirizzo. È pur vero che le aziende stanno avendo un ruolo importante nella definizione del welfare familiare¹⁵⁴, proponendo politiche di promozione dell'equilibrio tra vita e lavoro, volte a favorire la diffusione di pratiche e schemi di lavoro flessibili che mettano l'accento sulla responsabilità individuale e sull'obiettivo di raggiungimento dei risultati, ma anche supporto finanziario alle famiglie, con l'obiettivo di incentivare le iniziative aziendali volte a sostenere le famiglie più vulnerabili durante l'attuale crisi energetica e inflattiva. Nel 2022 le imprese con livello alto e molto alto per queste aree del welfare aziendale erano rispettivamente il 37,1 e il 25,4%. La consapevolezza di alcune aziende in questa direzione pare evidente. Ad esempio, per dare una spinta alle aziende che vogliono rendersi protagoniste di un rinnovamento dei servizi a supporto di genitori, neo-genitori, o di chi intenda diventarlo, è stato calcolato che se tutte le aziende italiane dessero un sostegno finanziario di 3.250 euro all'anno per i figli di età compresa tra 0 e 3 anni, ciò potrebbe portare a una copertura del 51,1% della popolazione che potrebbe potenzialmente usufruire dei servizi per l'infanzia. Tale percentuale supererebbe l'obiettivo europeo del 45% entro il 2030. Anche la partecipazione delle sole imprese con più di 250 dipendenti garantirebbe una copertura al livello attuale del 33% stabilito dal Consiglio Europeo¹⁵⁵. L'attenzione verso politiche che spingono le famiglie alla parità può diventare un modello applicabile alle grandi ma anche alle medie e piccole aziende, con alcune

¹⁵⁴ <https://www.welfareindexpmi.it/wp-content/uploads/2022/12/Rapporto-WIPMI-2022.pdf>

¹⁵⁵ Rapporto 'La natalità e le sfide della genitorialità in Italia: il ruolo delle aziende per un nuovo modello di welfare sostenibile, Università Bocconi

realtà che si propongono come capofila proponendo modelli di welfare aziendale che mettono al centro la cura¹⁵⁶.

I servizi educativi per la prima infanzia

Ci sono almeno 5 buone ragioni per investire e rafforzare l'offerta e la qualità dei servizi alla prima infanzia¹⁵⁷: a) rafforzare i diritti educativi dei bambini; b) favorire la conciliazione fra lavoro e compiti di cura per i genitori; c) sostenere la scelta di avere figli; d) accompagnare e rafforzare le capacità genitoriali; e) creare occupazione di qualità. I servizi educativi per la prima infanzia (da 0 a 3 anni) rappresentano un presidio essenziale per i neogenitori e per le bambine e i bambini nei primi anni di vita, non solo come strumento di conciliazione, ma soprattutto come spazio di costruzione della relazione genitoriale e supporto allo sviluppo relazionale e cognitivo dei bambini e delle bambine. Per questo motivo il sistema dei servizi – nidi, sezioni primavera e altri servizi integrativi – su cui in questi ultimi anni si sta concentrando un forte impegno di risorse deve garantire ai neogenitori accessibilità, inclusività, connessione con il territorio e qualità. Da qualche anno a questa parte, assistiamo ad una nuova fase di sviluppo per i servizi educativi per la prima infanzia. Tuttavia, permangono ancora molti ostacoli da superare. La diffusa consapevolezza sulla fondamentale importanza dei primi mille giorni di vita ha creato anche maggiore attenzione per questi aspetti, in una fase di graduale trasformazione sociale, in cui i genitori sono caricati di sempre maggiore responsabilità, man mano che la rete familiare allargata si sfalda e sempre più giovani si trasferiscono, per esigenze di studio e lavoro, lontano dalla famiglia d'origine – condizione simile vissuta anche da tanti genitori e bambini di origine straniera. Se in molte aree del Centro-Nord, dove il sistema è già consolidato e soddisfa standard molto elevati, questa nuova fase di investimenti, impegni programmatici e documenti di indirizzo potrebbe rapidamente condurre al rafforzamento del sistema fino ad arrivare nel 2030 alla fruizione dei servizi da parte di quasi la metà dei bambini fino a 3 anni (centrando l'obiettivo europeo del 45%), nelle regioni del Mezzogiorno la sfida è ancora aperta. Dal lato dell'offerta, i bandi dei fondi PNRR per costruire nuove strutture non hanno portato ad un'allocazione efficiente delle risorse¹⁵⁸, e non vi è coerenza tra Comuni che hanno vinto i bandi per costruire nuovi servizi e il riparto delle risorse del Fondo di Solidarietà Comunale destinato a tutti i Comuni con scarsità di posti offerti (sotto l'obiettivo di servizio del 28%). Inoltre l'aumento dei costi nel settore edilizio, le difficoltà dei Comuni a progettare ed aggiudicare i lavori – alla fine di giugno 2023 erano stati aggiudicati il 91% dei progetti presentati mentre il milestone richiedeva l'aggiudicazione del 100% - e la decisione della Commissione europea di

¹⁵⁶ Malaspina, S., & Agosta, M. (2023). Il congedo originale: Come trasformare le organizzazioni con il potere della cura. Roi Edizioni.

¹⁵⁷ Alleanza per l'infanzia, Una buona partenza per crescere, documento gennaio 2024, <https://www.alleanzainfanzia.it/wp-content/uploads/2024/01/Documento-Alleanza-Convegno-Gennaio-2024-finale.pdf>

¹⁵⁸ "Dalle analisi condotte dall'UPB è emerso che parte delle debolezze strutturali che caratterizzano l'offerta del servizio potrebbero restare irrisolte, in quanto un numero consistente di Comuni con offerta assente o marginale non ha partecipato ai bandi; la loro mancata adesione potrebbe impedire a questi Enti di raggiungere gli obiettivi". Per un'analisi approfondita dei bandi si veda Ufficio parlamentare di bilancio (2022), "Piano asili nido e scuole dell'infanzia: prime evidenze dall'analisi delle graduatorie", Focus tematico n. 9, novembre. <https://www.upbilancio.it/focus-tematico-n-9-25-novembre-2022/>

escludere dal finanziamento PNRR i progetti che non ampliassero direttamente l'offerta di posti (ad es. la demolizione e ricostruzione di una struttura esistente) hanno comportato una riduzione dell'obiettivo iniziale: a fine novembre 2023, con l'approvazione della revisione al PNRR da parte della Commissione europea, l'obiettivo dei nuovi posti (0-6 anni) è stato tagliato (rimodulato) da 264 a 150 mila. Il Governo si è impegnato a trovare risorse alternative a quelle del PNRR ma solo per 100 mila posti¹⁵⁹. Il 30 aprile 2024 il Ministero dell'Istruzione e del Merito ha adottato un nuovo Piano Asili, con una dotazione di più di 700 milioni di euro, di cui più di 300 derivanti da economie del PNRR per rinunce, decadenze e definanziamenti. I posti da attivare identificati negli allegati al decreto risultano essere circa 63mila. Il Piano identifica a priori il numero di posti finanziabili in ciascun comune considerato idoneo secondo una serie di criteri relativi alla popolazione 0-2 anni e il gap rispetto all'obiettivo di copertura del 33% e prevedendo la possibilità di commissariare i comuni in caso di inerzia.

Dal lato della domanda, se i servizi offerti non sono o non saranno accessibili anche alle famiglie svantaggiate, garantendo standard di qualità elevata, tempo pieno e flessibilità oraria, difficilmente i neogenitori cambieranno atteggiamento per iscrivere i piccoli al nido. Rimane quindi centrale trasformare i servizi educativi alla prima infanzia da servizi a domanda individuale a diritto soggettivo.

¹⁵⁹ Alleanza per l'infanzia, Una buona partenza per crescere, documento gennaio 2024, <https://www.alleanzainfanzia.it/wp-content/uploads/2024/01/Documento-Alleanza-Convegno-Gennaio-2024-finale.pdf>

BOX: GLI EFFETTI DELLA PANDEMIA SUL SISTEMA DEI SERVIZI 0-3

Gli effetti della pandemia sul sistema dei servizi 0-3 – dal marzo 2020 all'estate 2021 – hanno messo in luce la fragilità di un servizio a domanda individuale, per metà privato, in parte a carico delle famiglie e in parte finanziato attraverso risorse proprie dei Comuni, ancora separato di fatto e quindi non ancora “integrato” con il sistema capillare delle scuole d'infanzia per i bambini di 3-6 anni (che da decenni è finanziato, garantito e gestito principalmente al livello statale)¹⁶⁰. E da questa esperienza si è anche apprezzata l'importanza e l'urgenza di definire un intervento da parte dello Stato pianificato e organizzato per garantire la tenuta di un sistema frammentato e ancora poco diffuso in molte aree del Paese. Diverse azioni hanno dato impulso alla nuova fase di forte attenzione per i nidi e per il rafforzamento del sistema: la Raccomandazione (UE) 2021/1004 del Consiglio, del 14 giugno 2021, che ha istituito la *Child Guarantee*, ha impegnato l'Italia a redigere un piano (PANGI¹⁶¹) per garantire, tra le altre misure, l'accesso effettivo e gratuito ai servizi a tutti i bambini a rischio povertà ed esclusione sociale utilizzando anche i fondi strutturali europei del FSE+. Il 5° Piano nazionale per l'infanzia e l'adolescenza¹⁶² ha posto l'obiettivo di “definire e finanziare, nella prossima legge di bilancio [per il 2022], i LEP relativi alla diffusione dei servizi educativi e di cura per la prima infanzia per una percentuale di copertura di almeno il 33 per cento della popolazione 0-3 anni” (pagg69-70). L'azione più incisiva è stata quindi avviata con la Legge di Bilancio 2022 (legge n.234 del 29 dicembre 2021), Commi 172-173, che ha stabilito un Livello Essenziale delle Prestazioni (LEP) al 33% di copertura minima su base locale per i servizi alla prima infanzia, incrementando la quota del Fondo di solidarietà comunale (FSC)¹⁶³ destinato a potenziare il numero di posti disponibili negli asili nido, così da sostenere i Comuni con minori risorse proprie e che devono aumentare l'offerta per coprire il gap (i finanziamenti sono ripartiti tra i comuni nei quali il tasso di copertura nel 2019 risultava inferiore all'obiettivo di servizio del 28,8%) fino poi a garantire nel 2027 posti per il 33% dei bambini fino a 3 anni.

¹⁶⁰ Il Dipartimento per le Politiche per la Famiglia ha promosso l'indagine “L'effetto della pandemia sui Servizi educativi per l'infanzia in Italia” realizzata dall'Istat e dall'Università Ca' Foscari nei mesi di aprile-maggio 2021, attraverso un questionario somministrato a un campione di nidi e sezioni primavera pubblici e privati. Le strutture hanno evidenziato un aumento generalizzato dei costi, criticità organizzative, problemi di approvvigionamento e anche le comprensibili difficoltà delle famiglie nel pagare le rette. Nello stesso periodo, una quota significativa dei gestori ha dichiarato di aver ricevuto contributi pubblici e ha usufruito di ammortizzatori sociali. <https://famiglia.governo.it/media/2691/leffetto-della-pandemia-sui-servizi-educativi-per-linfanzia-report-finale.pdf>

¹⁶¹ Il Piano di Azione Nazionale della Garanzia Infanzia (<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/infanzia-e-adolescenza/Documents/PANGI.pdf>), adottato nel 2022, indica che “l'obiettivo da raggiungere entro il 2030 è pertanto il raggiungimento della gratuità nell'accesso ai servizi educativi per la prima infanzia per tutte le bambine e bambini le cui famiglie rientrano entro la fascia ISEE di 26.000 euro” – puntando contemporaneamente ad “estendere l'offerta di posti a tempo pieno nei servizi educativi per l'infanzia verso il 50% di copertura quale media nazionale”.

Al di là dei problemi emersi nella costruzione e offerta di nuovi servizi nelle aree più carenti, sarà comunque necessario uno sforzo di programmazione e investimento anche per formare e assumere migliaia di nuovi educatori. Elemento fondamentale per garantire la qualità dell'esperienza educativa delle bambine e dei bambini è infatti la presenza di personale, educatrici/educatori e docenti qualificati e in numero adeguato. Alleanza per l'Infanzia e la rete EducAzioni hanno stimato la necessità per i prossimi anni di almeno 32.000 ulteriori educatori¹⁶⁴. Risulta, inoltre, urgente una progettazione articolata e congiunta tra Atenei, Amministrazioni regionali e Enti Locali affinché si avviino sia percorsi formativi integrati e attrattivi per il futuro personale, sia un imponente piano di assunzioni per il reclutamento di educatrici/educatori e docenti in numero corrispondente al fabbisogno previsto nei vari territori¹⁶⁵. Considerando che la normativa nazionale prevede oggi la laurea triennale L-19 per gli educatori dei servizi educativi 0-3, la stessa da cui poi si può proseguire nella specialistica per insegnare alla primaria e alla scuola dell'infanzia, sono soltanto la metà delle studentesse e degli studenti che decidono di non proseguire a studiare. Sulla base dei dati diffusi da AlmaLaurea¹⁶⁶, sappiamo infatti che ogni anno circa 8000 giovani si laureano in Scienza dell'educazione (laurea triennale L-19) e di questi oltre la metà poi proseguono gli studi per diventare insegnanti della scuola dell'infanzia o elementare e non tutti quelli che si fermano alla triennale scelgono i servizi prima infanzia (una parte diventa educatore nelle comunità terapeutiche per adolescenti). Quindi ogni anno meno di 4.000 potenziali educatori nei servizi alla prima infanzia (0-3 anni) escono dalle università.

Un'indagine di Altroconsumo¹⁶⁷ realizzata nel 2023 in otto grandi città della penisola (Milano, Roma, Torino, Firenze, Bologna, Genova, Napoli e Palermo) rileva che per un nido comunale la retta mensile per il tempo pieno inclusa la mensa pagata da genitori con ISEE di 10.000 euro varia da un minimo di 44 euro (Bologna) o 53 euro (Roma) ad un massimo di 193 euro (Torino) e 176 (Firenze); con ISEE di 20.000 euro si va da un minimo di 179 euro (Roma) ad un massimo di 404 euro (Torino).

A partire dal 2017, anno dell'istituzione del sistema integrato 0-6 anni (zerosei), è stato anche istituito un Fondo Nazionale per sostenere economicamente lo sviluppo del sistema, ripartito ogni anno tra le regioni in base ad un Piano d'azione pluriennale. L'ultimo Piano, relativo al quinquennio 2021-2025 (DCM del 21 marzo 2022 n. 706), ha destinato 306 milioni annui per il 2021, 2022 e 2023. Le risorse del Fondo 0-6 per il 2024 (281,9 milioni) sono state ripartite alle regioni con decreto ministeriale n.17

¹⁶² Il 5° Piano nazionale di azione e di interventi per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva, approvato dall'Osservatorio nazionale per l'infanzia e l'adolescenza il 21 maggio 2021, è stato adottato con decreto del Presidente della Repubblica il 25 gennaio 2022. https://www.minori.gov.it/sites/default/files/idi_quintopianoazione_220725-2.pdf

¹⁶³ Le risorse attribuite nel Fondo di solidarietà comunale (FSC) per il raggiungimento degli obiettivi di servizio sono pari a 120 milioni di euro nell'anno 2022, a 175 milioni di euro nell'anno 2023, a 230 milioni di euro nell'anno 2024, a 300 milioni di euro nell'anno 2025, a 450 milioni di euro nell'anno 2026 e a 1,1 miliardi di euro annui a decorrere dal 2027.

¹⁶⁴ <https://www.alleanzainfanzia.it/pubblicato-il-rapporto-investire-nellinfanzia-di-alleanza-e-educazioni/>

¹⁶⁵ Alleanza per l'infanzia, Una buona partenza per crescere, documento gennaio 2024, <https://www.alleanzainfanzia.it/wp-content/uploads/2024/01/Documento-Alleanza-Convegno-Gennaio-2024-finale.pdf>

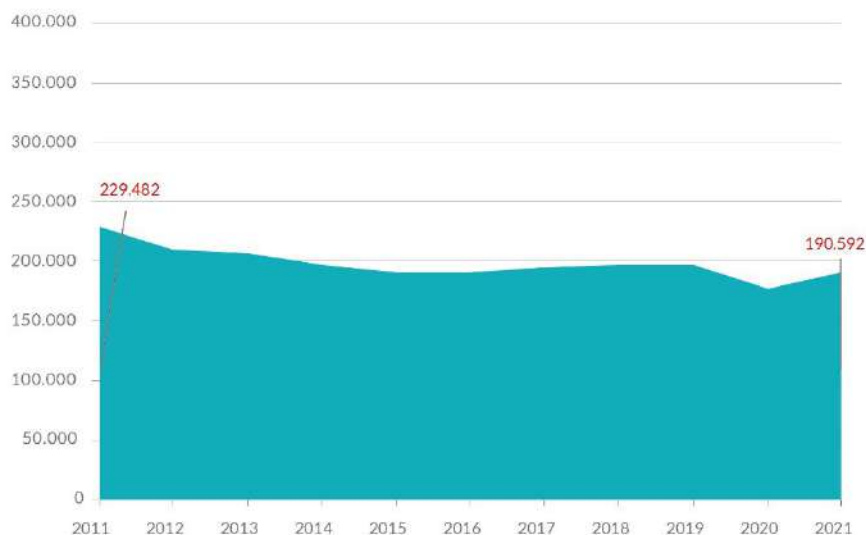
¹⁶⁶ <https://www2.almalaurea.it/cgi-asp/classi/scheda.aspx?codiceAggr=10018&lang=it>

¹⁶⁷ <https://www.altroconsumo.it/vita-privata-famiglia/mamme-e-bimbi/news/inchiesta-asili-nido>

del 1° febbraio 2024¹⁶⁸: con queste risorse i Comuni possono finanziare sia costruzioni, ristrutturazioni, messa in sicurezza, ecc. dei servizi, sia coprire la spesa corrente di gestione dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole dell'infanzia, sia (almeno per il 5%) finanziare la formazione del personale e i coordinamenti pedagogici.

Fig. 10. Utenti nei servizi per la prima infanzia pubblici e convenzionati offerti dai Comuni

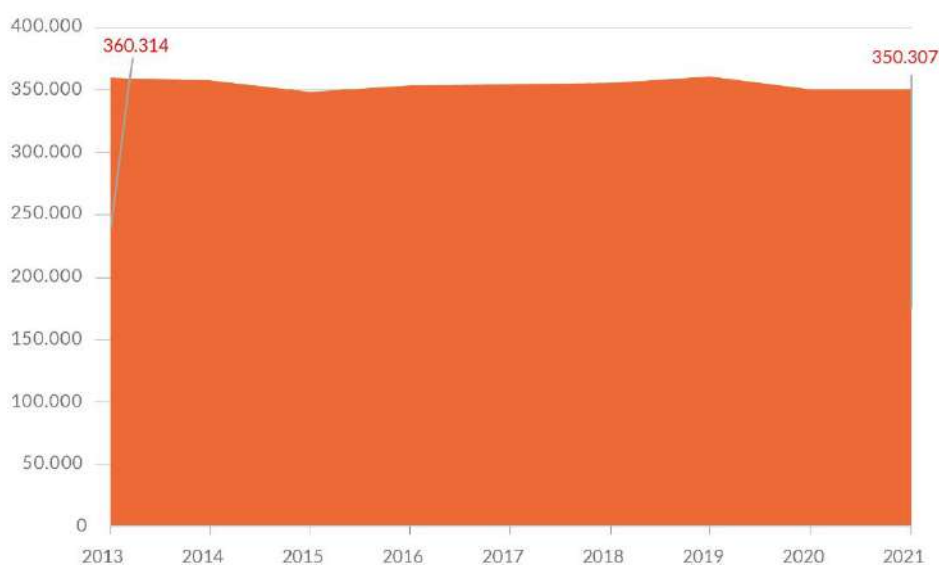
Fonte: ISTAT anni 2011-2021



¹⁶⁸ https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/m_pi.AOOGABMI.Registro+Decreti%28R%29.0000017.01-02-2024.pdf/bc575a27-6d4e-d7ee-4c9c-aa9e23cbb7bb?version=1.0&t=1708959673581

Fig. 11. N. posti offerti nei servizi per la prima infanzia pubblici e privati

Fonte: ISTAT anni 2013-2021



I grafici mostrano come dal 2011 al 2021 gli utenti dei servizi per la prima infanzia offerti dai Comuni sono diminuiti di circa 40 mila bambini 0-2 anni (ma la percentuale di presa in carico è passata dal 13,6% al 15,2% a causa della riduzione della platea dei bambini 0-2 anni) e che dal 2013 (primo dato disponibile) al 2021, i posti pubblici e privati offerti e autorizzati si sono ridotti di 10 mila unità, da 360 a 350 mila, perché l'offerta di posti privati è continuamente aumentata compensando in buona parte la contrazione dei posti pubblici (durante questi 8 anni, la quota di servizi a titolarità pubblica si è ridotta dal 50,6% del totale dei posti offerti al 48,8%). Se guardiamo al tasso di copertura come percentuale dei posti offerti (pubblici e privati) rispetto alla platea dei bambini 0-2 anni questa è aumentata dal 22,5% del 2012/13 al 28% del 2021/22 a causa del calo delle nascite. A livello territoriale, sono ancora ampi i divari dell'offerta educativa¹⁶⁹. Nel 2021/22, il Centro e il Nord-Est in media hanno una copertura dei posti ben superiore al 33% dei bambini residenti (36,7% e 36,2%, rispettivamente), il Nord-Ovest è prossimo all'obiettivo (31,5%), ma il Sud e le Isole, seppur in miglioramento, sono ancora lontani (16% e 16,6% rispettivamente). A livello regionale l'Umbria è la regione con il più alto livello di copertura (43,7%), seguita da Emilia-Romagna (41,6%), Valle d'Aosta e Provincia Autonoma di Trento (41,1%). La Toscana, il Friuli-Venezia Giulia e il Lazio si attestano sopra la soglia del 33% (38,4%, 36,8% e 36,1%). Di contro, fra le regioni del Mezzogiorno, restano ancora al di sotto del 15% Campania, Sicilia

¹⁶⁹ I dati riportati da qui in avanti relativi all'anno educativo 2020/21 sono ripresi dal report ISTAT pubblicato il 23 novembre 2023, <https://www.istat.it/it/archivio/291186>

e Calabria (11,7%, 13% e 14,6% rispettivamente), mentre la Sardegna con il 32,5% fa registrare il livello più alto.

Se restringiamo l'analisi ai servizi offerti dai Comuni, la percentuale di copertura è del 15,2% dei residenti fra 0 e 2 anni (in aumento rispetto ai due anni precedenti solo per il calo delle nascite). I divari sono molto ampi nella quota di bambini che usufruiscono dell'offerta pubblica (dal 32,1% della Provincia Autonoma di Trento si arriva al 4,2% della Campania) e nelle risorse utilizzate dai Comuni a sostegno del sistema educativo per la prima infanzia: la spesa per bambino residente passa da oltre 2.600 euro dei Comuni capoluogo del Centro-nord a 255 euro dei Comuni non capoluogo del Mezzogiorno (un decimo). La spesa impegnata dai Comuni nel 2021 per i servizi all'infanzia ammonta a 1 miliardo 569 milioni di euro (+16,9% rispetto al 2020) di cui il 16,7% rimborsata dalle rette pagate dalle famiglie (263 milioni di euro).

Si stima anche che molto di frequente le richieste di iscrizione non sono accolte per carenza di posti: il 63% dei nidi pubblici e il 40,7% dei privati non hanno accolto ad inizio anno tutte le domande pervenute, soprattutto nel Mezzogiorno, dove le liste d'attesa sono state riportate in oltre due terzi delle unità di offerta pubbliche (66,4%) e in quasi la metà di quelle private (48,7%).

Sempre l'analisi dell'ISTAT sull'a. e. 2021/22 ci restituisce anche un profilo socioeconomico degli utenti dei servizi e il problema dell'esclusione dei bambini con basso livello socioeconomico: i bambini che frequentano il nido hanno più spesso entrambi i genitori occupati, con un maggiore livello di istruzione e con un reddito più alto rispetto ai bambini che non frequentano. Il rischio di povertà è tra le condizioni che limitano l'utilizzo del nido, creando una forbice di circa 10 punti percentuali rispetto ai nuclei che non vivono la stessa condizione sociale: solo il 17,9% dei bambini di 0-2 anni a rischio di povertà è iscritto al nido, contro il 27,5% dei loro coetanei in condizioni socioeconomiche più favorevoli. Le condizioni di svantaggio economico delle famiglie nella maggior parte dei casi non comportano la priorità nell'accesso al nido pubblico, salvo i casi di grave disagio socioeconomico certificato dai servizi sociali. Per quanto riguarda le politiche di agevolazioni tariffarie, i meccanismi di riduzione della retta basati sull'ISEE sono diffusi nel 63% dei servizi a titolarità pubblica, mentre solo il 19% pratica l'esenzione totale della retta sulla base dell'ISEE¹⁷⁰.

¹⁷⁰ *ibidem*

BOX: I PROGETTI DI SAVE THE CHILDREN 0-6 ANNI

I progetti di Save the Children 0-6 anni

Save the Children Italia, attraverso i suoi programmi dedicati all'area della prima infanzia e rivolti ai bambini e alle bambine tra 0 e 6 anni, realizzati in partenariato con organizzazioni territoriali competenti e qualificate, agisce, fin dalla gravidanza, per sostenere le situazioni più critiche e per tutelare i diritti delle bambine e dei bambini e promuovere il loro benessere, con l'obiettivo di non lasciarne indietro nessuno.

Il programma Focchi in Ospedale è un programma che interviene nei cosiddetti primi 1000 giorni di vita. È dedicato quindi ai neonati e alle loro famiglie e prevede l'offerta di un servizio di bassa soglia per l'ascolto, l'orientamento, l'accompagnamento e la presa in carico. Si rivolge ai futuri e neo genitori, in particolare quelli che patiscono una situazione di vulnerabilità sul piano socio-economico, culturale o psicologico. Focchi in Ospedale, che è oggi presente direttamente in 14 strutture ospedaliere di 9 città¹⁷¹ attraverso le sue reti territoriali, ha coinvolto finora, in più di 10 anni di attività, circa 40 mila minori e più di 45 mila adulti, con i quali, in circa il 30% dei casi ha attivato percorsi di presa in carico con i servizi sociali e altri servizi del territorio e si è avvalso dell'aiuto di oltre 600 professionisti tra pediatri, ostetriche, mediatori linguistici, assistenti sociali, psicologi, nutrizionisti e assistenti legali, oltre ad aver avviato relazioni strutturate quasi 200 consultori familiari e 100 servizi educativi per la prima infanzia.

All'azione di identificazione e supporto precoce, si affianca l'offerta di spazi d'accoglienza, cura, gioco e condivisione, dedicati ai genitori e ai bambini tra 0 e 6 anni. Si tratta del **programma Spazio Mamme**, per accompagnare gli adulti di riferimento – in particolar modo se si trovano in condizioni di fragilità - costruire con loro percorsi di autonomia e sperimentare modelli di attivazione delle comunità territoriali e dei servizi educativi, culturali e di sostegno sociale. Attualmente ci sono 13 Spazi Mamme attivi nelle città di Torino, Milano, Genova, Roma, Napoli, Bari, Brindisi, San Luca (RC), Palermo, Catania e Sassari, che hanno accolto più di 2870 bambine e bambini, genitori e adulti di riferimento nel solo 2023.

Nel 2019, in occasione del suo Centenario, Save the Children ha lanciato il **progetto Per Mano**, con l'obiettivo di prendere in carico bambini e bambine, nati in Italia in condizioni di grave vulnerabilità con percorsi di accompagnamento personalizzati, condivisi con il nucleo familiare e prolungati nel tempo. Il progetto, che si è concluso nel 2021, ha seguito più di 1000 bambine e bambini nelle città di Milano, Torino, Roma, Napoli e Bari. Sulla base della metodologia messa a punto dal progetto Per Mano e fondata sull'azione di figure territoriali di coordinamento – tutor territoriali – e sull'erogazione di doti di cura, sono state attivate due diverse progettualità nelle città di Torino e Milano. A Torino è attivo **Per Mano in Piazza**, uno sportello di bassa soglia nella popolosa zona di Porta Palazzo, destinato all'ascolto e all'orientamento di nuclei familiari con bambini sotto i sei anni in condizione di grave vulnerabilità. Il progetto è realizzato in collaborazione con il Comune di Torino. A Milano si realizza il progetto **Per Mano QuBi**, in collaborazione con le reti di welfare territoriali definite dal programma di contrasto alla povertà infantile realizzato dalla Fondazione Cariplo e denominato QuBi. Obiettivo di questa progettualità è quello di assicurare, attraverso l'azione di 6 tutor territoriali e un coordinamento

cittadino, il supporto a futuri e neogenitori in condizione di grave vulnerabilità in 23 quartieri della città di Milano.

Infine, partendo dall'esperienza maturata grazie ai progetti Fiocchi in Ospedale, Spazio Mamme e Per Mano e dal dialogo con numerosi e qualificati attori territoriali pubblici e privati, Save the Children ha sviluppato aree ad alta densità educativa per la prima infanzia, attraverso la creazione di **poli educativi** integrati territoriali che vedono una stretta collaborazione tra le agenzie educative presenti: nidi e scuole dell'infanzia, servizi integrativi per la prima infanzia e i progetti di Save the Children e dei suoi partner. I poli sorgono all'interno di scuole d'infanzia comunali e statali, con l'obiettivo di ampliarne l'offerta educativa pomeridiana e di garantire l'accesso a esperienze educative precoci in quei luoghi in cui le opportunità extra-scolastiche e gli asili nido, strumenti fondamentali per il contrasto alle disuguaglianze, scarseggiano. **L'intento è di favorire la corresponsabilità e l'alleanza tra servizio educativo e famiglia.**

Inoltre, i nuclei familiari più vulnerabili sono accompagnati in un percorso di rafforzamento delle proprie competenze genitoriali e di orientamento alle risorse e ai servizi presenti sul territorio. Un presidio aperto tutti i giorni con un'ampia offerta di servizi per bambini 0-6, genitori e famiglie e tante occasioni di coinvolgimento attivo della comunità. Uno spazio dedicato al sostegno e alla presa in carico integrata dei nuclei più fragili.

Il progetto promuove un approccio integrato e mira quindi a tenere uniti e coordinati gli aspetti educativi, culturali, sociali e sanitari dell'azione.

I Poli Mille Giorni sono presenti nelle città di Moncalieri (TO) Tivoli (RM), Bari, San Luca (RC), Locri (RC), Catania. Nel 2023 i Poli Millegiorni hanno offerto i loro servizi a più di 1905 bambine e bambini, e a 1528 genitori e adulti di riferimento.

Dal 2022 a Roma, in collaborazione con l'Area di contrasto a tratta e sfruttamento, è attivo il **progetto Nuovi Percorsi Roma**, che supporta nuclei monoparentali ad alta vulnerabilità, anche provenienti da migrazioni forzate e tratta, con bambini e bambine tra 0 e 6 anni, per contrastare il rischio di ogni forma di sfruttamento sessuale o lavorativo e favorire percorsi di autonomia familiare.

¹⁷¹ Torino: Ospedali Maria Vittoria e Martini. Milano: Ospedali Melloni, Sacco, Buzzi e Niguarda. Ancona: progetto territoriale in raccordo con Ospedale Salesi. Roma: Ospedali San Camillo, Gemelli, Vannini. Napoli: Ospedale Cardarelli. Pescara: Ospedale Santo Spirito. Bari: Policlinico e San Paolo. Brindisi: progetto territoriale in raccordo con Ospedale Perrino. Sassari: Cliniche San Pietro

CAPITOLO 4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Anche quest'anno Le Equilibriste segnala, come ormai da nove anni, le penalizzazioni delle madri nel mercato del lavoro e gli squilibri di genere che ancora attraversano il nostro Paese.

Molti Paesi europei si sono dotati di strumenti politici volti ad affrontare e gestire il cambiamento demografico a partire da approcci diversi (ad esempio mettendo al primo posto il benessere delle famiglie come in Francia o la parità di genere come in Finlandia), ma attraverso una molteplicità di misure atte a rispondere al problema in maniera organica. Come peraltro ha recentemente invitato a fare la stessa Commissione europea in una Comunicazione volta a proporre una serie di strumenti per far fronte alle sfide demografiche dell'Europa, invitando gli Stati membri a implementare politiche pubbliche basate su 4 pilastri - genitori, giovani, anziani e migrazione - e su tre linee guida fondamentali - uguaglianza di genere, non discriminazione ed equità intergenerazionale¹⁷².

In questo panorama l'Italia non sembra aver ancora affrontato il problema nella sua complessità, agendo su più fronti e con politiche organiche, olistiche e di lungo periodo. Nonostante negli ultimi anni si sia passati da strumenti estemporanei a politiche strutturali (ad esempio con l'Assegno Unico Universale), il rischio di misure una tantum pensate ad hoc per specifiche categorie sociali (come ad esempio il c.d. bonus mamme) rimane alto¹⁷³. Servono invece politiche sistemiche di sostegno alle famiglie, e qui nello specifico alle famiglie con figli e alle coppie che vogliono fare figli, che offrano servizi adeguati e di qualità per la crescita dei bambini e delle bambine (come ad esempio è stato fatto in Francia con il potenziamento dei servizi zerosei) e per la conciliazione famiglia-lavoro (come in Finlandia con l'estensione e il miglioramento dei congedi), nonché strumenti volti a garantire le pari opportunità tra uomini e donne (come è stato fatto, ad esempio, in Germania).

Al contempo è necessario promuovere un clima culturale volto a scardinare stereotipi di genere, a favorire la condivisione della cura tra padri e madri e a costruire un modello economico e di lavoro basato sulla parità, in grado di sostenere l'occupazione femminile e le scelte di fecondità delle coppie.

CONDIVISIONE DELLA CURA

Per sostenere le coppie che desiderano avere un figlio e le famiglie già esistenti nella gestione e nella crescita dei propri bambini si ritiene necessario:

- introdurre un congedo di paternità obbligatorio per tutti i lavoratori, non solo quelli dipendenti, di ameno 3 mesi retribuiti, per poi estenderlo ed equipararlo ai 5 mesi previsti dal congedo obbligatorio di maternità. Tale congedo dovrebbe essere esteso ai genitori intenzionali e

¹⁷² Commissione europea, "Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Cambiamento demografico in Europa: strumentario d'intervento, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0577>

¹⁷³ <https://www.ingenere.it/articoli/signora-finanziaria>

indennizzato al 100% per tutti i mesi, indipendentemente dalla tipologia del lavoro svolto;

- riconoscere, in linea con quanto richiesto dalla Direttiva UE 2019/1158, una retribuzione adeguata per i congedi parentali, aumentando l'indennizzo attualmente del 30% ed estendendolo a tutti i lavoratori, non solo quelli dipendenti;
- promuovere campagne di comunicazione e iniziative di sensibilizzazione rivolte a tutte le generazioni, modulate a seconda dell'età e destinate a diversi canali d'informazione, volte a promuovere una visione più paritaria tra uomini e donne nello spazio pubblico e all'interno della coppia genitoriale e a favorire l'adozione di nuovi modelli culturali, basati su una paternità maggiormente tesa all'accudimento dei figli e scevra da stereotipi di genere.

WELFARE E LAVORO

Per contrastare le disegualianze di genere presenti nel mercato del lavoro, promuovere l'occupazione femminile e il rientro delle madri dopo la maternità, superando un modello economico e di organizzazione vita-lavoro inadeguato, si ritiene necessario di:

- rafforzare il sistema di tutela di tutte le madri lavoratrici con sgravi fiscali a prescindere dalla condizione contrattuale e dal numero di figli, per promuovere e garantire l'accesso, il rientro dopo la maternità e la permanenza nel mercato del lavoro;
- creare un sistema organico e obbligatorio di certificazione delle imprese affinché si impegnino a garantire misure di conciliazione a favore dei genitori e strumenti per la parità di genere e la tutela del lavoro delle madri, a fronte di un contesto attuale di strumenti frammentato e su base volontaria (es. Family Audit, Codice per le imprese). Nella stessa ottica di monitoraggio e sostegno alla parità, garantire la periodicità annuale del Bilancio di Genere dello Stato;
- recepire in tempi brevi la Direttiva UE 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o di pari valore, attraverso la trasparenza retributiva e l'introduzione di misure di tutela efficaci e deterrenti rispetto a ogni forma di discriminazione (anche in ottica intersezionale). Incentivare anche le piccole-medie imprese¹⁷⁴ a fornire informazioni statistiche sulla parità retributiva di genere;

¹⁷⁴ Ad oggi, il monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di pari opportunità nel mondo del lavoro è svolto dal/la Consigliere/a di Pari opportunità, alla quale le aziende pubbliche e private con oltre 50 dipendenti sono tenute a trasmettere un Rapporto biennale sulla situazione del personale. Per le aziende sotto i 50 dipendenti la trasmissione del Rapporto è su base volontaria (legge 162/2021 che ha abbassato il limite da 100 a 50, modificando il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). La Direttiva UE 2023/970 fissa la soglia dei 100 dipendenti per la trasmissione del rapporto annuale sul divario retributivo di genere.

- garantire investimenti costanti in politiche di welfare a favore delle giovani coppie, con servizi dedicati al supporto della genitorialità, benefici economici e/o sgravi fiscali volti ad agevolare l'accesso alla casa, le spese connesse (es. bollette, affitto) e a favorire l'equilibrio tra vita privata e lavoro; al contempo, come raccomandato nella Comunicazione della Commissione europea sul cambiamento demografico¹⁷⁵, in coerenza con il Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 e con le riforme e gli investimenti previsti dal PNRR, rafforzare le politiche attive per il lavoro rivolte ai giovani e alle giovani, compresi cittadini di Paesi terzi, migranti e beneficiari di protezione internazionale, per favorire l'integrazione, l'ingresso nel mercato del lavoro, anche attraverso il rafforzamento delle competenze per le transizioni digitale e verde, contrastare la precarietà lavorativa e il lavoro povero, mettendo i giovani nelle condizioni di poter conseguire un tenore di vita dignitoso e perseguire i propri progetti di vita;

promuovere l'adozione di strumenti di armonizzazione tra vita familiare e lavoro, sostenendo, anche con risorse dedicate, politiche e programmi territoriali implementati da Enti locali (es. flessibilità oraria dei servizi per l'infanzia, armonizzazione degli orari dei servizi pubblici con gli orari di lavoro, servizi di natura amministrativa informatizzati, sostegno alla mobilità e al sistema dei trasporti locali) da attuare anche in collaborazione con il settore privato.

SERVIZI PER LA PRIMA INFANZIA

Pur riconoscendo che il ruolo primario dei servizi educativi per la prima infanzia è quello di favorire lo sviluppo socio-emotivo, relazionale e cognitivo dei più piccoli, essi svolgono anche una importante funzione di sostegno ai neogenitori, sia per quanto concerne la conciliazione tra vita e lavoro, favorendo il rientro o la ricerca del lavoro delle madri, sia per il supporto alla genitorialità in queste prime fasi di vita. Pertanto si ritiene necessario:

- garantire che gli investimenti per gli asili nido e i servizi per la prima infanzia del PNRR e delle altre fonti di finanziamento nazionali restino prioritari nell'Agenda di Governo, per il raggiungimento entro il 2027 del Livello Essenziale della Prestazione di presa in carico almeno del 33% dei bambini e delle bambine tra 0 e 2 anni in ogni Comune, per poi arrivare ad una copertura del 45% entro il 2030 come previsto dagli Obiettivi di Barcellona;
- istituire una regia nazionale per un coordinamento pianificato e complessivo del Sistema integrato 0-6, che garantisca elevati standard qualitativi su tutto il territorio nazionale - secondo quanto stabilito dalle Linee pedagogiche per il sistema integrato zero-sei, gli

¹⁷⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0577>

Orientamenti nazionali per i servizi educativi per l'infanzia e dal DCM del 21 marzo 2022 n. 706. Piano pluriennale per il Sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita ai sei anni per il quinquennio 2021-2025, promuovendo la formazione in servizio di educatori e insegnanti e incentivando l'istituzione in tutti i territori dei Coordinamenti Pedagogici Territoriali, da implementare in collaborazione tra Enti locali, Regioni e Uffici Scolastici Regionali¹⁷⁶;

- garantire meccanismi di riduzione del contributo richiesto alle famiglie per la frequenza dei servizi educativi per l'infanzia pubblici o privati convenzionati, a partire dai bambini che vivono in condizioni di svantaggio socioeconomico, per arrivare progressivamente entro il 2030 alla gratuità per tutte le bambine e i bambini le cui famiglie rientrano entro la fascia ISEE di 26.000 euro, così come previsto dal Piano di Attuazione Nazionale della Garanzia Infanzia (PANGI);
- garantire, nell'attuazione della riforma dell'assistenza sanitaria territoriale avviata con il Decreto 77/2022, che nelle Case di Comunità vengano offerte prestazioni e servizi socio-sanitari rivolti a famiglie e minori (ambulatori pediatrici, servizi di assistenza pediatrica 7 giorni alla settimana, vaccinazioni, screening, attività consultoriali, home visiting per neonati e neogenitori, supporto psicologico, attività di sostegno alle genitorialità, ecc.), da sviluppare in rete con i consultori familiari, servizi sociali e le strutture educative e ricreative territoriali, nell'ottica di agevolare l'accesso alle cure e ai servizi sociali e fornendo un'assistenza di prossimità e di supporto alla genitorialità conciliabile con i tempi di vita delle famiglie.

¹⁷⁶ Si veda in particolare le raccomandazioni espresse dal Gruppo CRC, XIII Rapporto <https://gruppocrc.net/documento/13-rapporto-crc-in-arrivo-il-20-novembre-2023>/<https://gruppocrc.net/documento/13-rapporto-crc-in-arrivo-il-20-novembre-2023/> nel particolare anche della formazione del personale dedicato ai servizi zerosei

FOCUS MOTHER'S INDEX 2024

A cura di ISTAT

Save the Children Italia, seguendo il percorso del Mother's Index International proposto da Save the Children USA, già da qualche anno, ha voluto fornire una misura quantitativa del fenomeno multidimensionale dei diritti delle madri in Italia. Parlando di un fenomeno complesso, si è resa necessaria l'applicazione di un indice composito affinché l'analisi fosse semplificata e potesse fornire al lettore una misura immediatamente comprensibile anche dal punto di vista territoriale (livello regionale). Tale indice è il frutto di una lunga e proficua collaborazione scientifica con l'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) che ha consentito di sintetizzare indicatori elementari utilizzando l'Adjusted Mazziotta Pareto Index (AMPI) (Mazziotta e Pareto, 2016¹⁷⁷; Mazziotta e Pareto, 2020¹⁷⁸). Tale metodologia è stata applicata per la misurazione del Benessere Equo e Sostenibile (BES) e dell'Indice di fragilità comunale (IFC) dell'Istat e da numerose organizzazioni internazionali, tra le quali si citano le Nazioni Unite (UN) e il Fondo Monetario Internazionale (IMF).

I risultati ottenuti danno conto dei profondi divari esistenti in Italia ed è possibile trarre indicazioni utili per rilevare e contrastare le disuguaglianze; sembra auspicabile che le analisi svolte possano contribuire ad individuare quegli obiettivi prioritari che le istituzioni, ad ogni livello, dovrebbero porsi per garantire un concreto sostegno alla genitorialità.

L'analisi ha previsto il calcolo di un indice composito per ciascun dominio e, successivamente, dell'indice composito dei sette indici compositi dei domini. L'indice composito adottato, dal punto di vista metodologico, consente di catturare efficacemente le variazioni del fenomeno complesso da un punto di vista spaziale e temporale.

¹⁷⁷ MAZZIOTTA M., PARETO A., 2016. On a Generalized Non-compensatory Composite Index for Measuring Socio-economic Phenomena. *Social Indicators Research* 127 (3), pp.983-1003.

¹⁷⁸ MAZZIOTTA M., PARETO A., 2020. *Gli indici sintetici*. Torino: G. Giappichelli Editore.

Composito Unico

Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children

Regione	2022		2023	
	Valore	Rango	Valore	Rango
Piemonte	101,962	12	101,308	12
Valle d'Aosta	110,340	3	106,701	5
Liguria	102,058	11	100,210	13
Lombardia	104,235	8	106,775	4
Provincia Autonoma di Bolzano	118,884	1	115,255	1
Provincia Autonoma di Trento	105,956	5	102,644	11
Veneto	104,120	9	105,403	7
Friuli-Venezia Giulia	104,288	7	105,492	6
Emilia Romagna	112,158	2	110,530	2
Toscana	108,769	4	109,239	3
Umbria	104,406	6	104,093	9
Marche	103,063	10	104,016	10
Lazio	101,221	13	104,778	8
Abruzzo	97,502	15	99,332	14
Molise	99,535	14	98,416	15
Campania	87,796	20	89,474	20
Puglia	90,668	17	92,085	18
Basilicata	84,367	21	87,441	21
Calabria	90,011	18	92,671	17
Sicilia	88,725	19	91,050	19
Sardegna	94,325	16	94,627	16
ITALIA	100,000		102,002	

Il valore del Mother's Index, pari a 100 per l'Italia nel 2022 rappresenta il termine di riferimento rispetto al quale cogliere una condizione socio-economica più favorevole per le donne, in caso di valori superiori ad esso, o al contrario condizioni meno vantaggiose quando il valore si attesti su livelli inferiori a 100. Nel 2023 le prime 3 posizioni della classifica sono occupate da Regioni o Province Autonome con valori decisamente più alti rispetto alla media nazionale. Più nello specifico la Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen (AMPI=115,225) occupa la prima posizione in graduatoria (come nel 2022), seguita dall'Emilia-Romagna (AMPI=110,530) e dalla Toscana (AMPI=109,239), evidenziando una maggiore attenzione ad una più elevata qualità delle condizioni socio-economiche delle donne grazie ad investimenti di carattere strutturale nel welfare sociale.

Al contrario, come nel 2022, le regioni del Mezzogiorno si posizionano tutte al di sotto del valore di riferimento Italia. In particolare, il 14° posto della graduatoria è occupato dall'Abruzzo (AMPI=99,332) mentre il 21° posto dalla Basilicata (AMPI=87,441). Tra queste due regioni ci sono ben 11,891 punti di AMPI.

Rispetto al 2022, la situazione italiana è migliorata sia da un punto di vista assoluto (il valore dell'AMPI Italia passa da 100,000 a 102,002) sia da un punto di vista di *gap* territoriale: la differenza dei valori dell'AMPI tra la Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen e la Regione Basilicata passa da 34,517 nel 2022 a 27,784 nel 2023.

Domini: Demografia, Lavoro, Rappresentanza, Salute, Servizi, Soddisfazione soggettiva, Violenza. Valori. Anno 2023

Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children

Regione	2023						
	Demografia	Lavoro	Rappresentanza	Salute	Servizi	Soddisfazione soggettiva	Violenza
Piemonte	97,429	100,979	88,108	106,747	109,736	112,215	98,035
Valle d'Aosta	96,571	98,441	80,360	115,979	125,124	121,653	125,542
Liguria	96,571	100,321	94,775	93,341	111,104	100,144	107,859
Lombardia	100,857	99,144	110,450	98,707	112,222	108,367	121,612
Provincia Autonoma di Bolzano	130,857	87,378	106,126	116,331	118,858	129,849	130,529
Provincia Autonoma di Trento	106,857	84,356	106,126	101,023	131,719	122,008	84,282
Veneto	100,857	94,707	123,423	104,818	102,574	107,790	108,161
Friuli-Venezia Giulia	100,857	91,800	94,234	101,729	117,891	109,812	134,761
Emilia Romagna	101,714	97,276	117,477	114,127	121,068	103,223	124,937
Toscana	93,143	99,538	122,883	110,360	120,336	110,992	113,602
Umbria	91,429	97,152	128,468	118,903	97,168	107,792	98,186
Marche	97,429	102,488	112,072	110,417	98,513	108,822	100,453
Lazio	92,286	99,437	134,054	98,382	112,636	109,687	98,186
Abruzzo	94,000	100,504	88,829	106,061	88,187	104,789	120,856
Molise	91,429	97,608	111,351	92,930	85,447	100,914	116,776
Campania	107,714	81,535	88,108	93,143	79,862	89,418	92,141
Puglia	100,000	84,667	84,505	100,507	82,462	92,538	105,441
Basilicata	89,714	87,351	68,468	102,261	99,610	89,026	83,980
Calabria	106,857	85,975	94,775	86,524	82,633	96,406	100,453
Sicilia	110,286	81,567	98,378	90,232	76,675	88,832	100,000
Sardegna	75,143	94,801	83,784	105,402	103,629	104,037	104,685
ITALIA	100,000	96,956	102,162	101,441	101,500	104,804	107,859

Domini: Demografia, Lavoro, Rappresentanza, Salute, Servizi, Soddisfazione Soggettiva, Violenza. Ranking. Anni 2022-2023

Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children

Regione	Demografia		Lavoro		Rappresentanza		Salute		Servizi		Soddisfazione soggettiva		Violenza	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Piemonte	12	12	2	2	16	17	10	7	10	10	4	4	15	18
Valle d'Aosta	9	14	3	8	20	20	1	3	3	2	5	3	4	3
Liguria	13	14	7	4	13	13	8	17	9	9	10	16	14	10
Lombardia	9	8	4	7	10	8	14	15	7	8	8	9	11	5
Provincia Autonoma di Bolzano	1	1	15	15	9	10	2	2	2	5	1	1	2	2
Provincia Autonoma di Trento	2	5	16	19	9	10	9	13	1	1	2	2	20	20
Veneto	7	8	11	13	2	3	11	10	11	12	16	11	8	9
Friuli-Venezia Giulia	9	8	8	14	17	14	12	12	6	6	12	6	1	1
Emilia Romagna	7	6	1	10	4	5	3	4	4	3	7	14	5	4
Toscana	16	16	6	5	3	4	4	6	5	4	11	5	7	8
Umbria	18	19	9	11	1	2	16	1	15	15	3	10	9	17
Marche	16	12	5	1	6	6	7	5	13	14	9	8	13	14
Lazio	16	17	10	6	5	1	17	16	8	7	13	7	16	17
Abruzzo	14	15	14	3	14	15	13	8	16	16	14	12	6	6
Molise	20	19	13	9	7	7	19	19	17	17	6	15	3	7
Campania	4	3	18	21	16	17	20	18	20	20	19	19	19	19
Puglia	12	10	17	18	18	18	15	14	18	19	17	18	17	11
Basilicata	20	20	20	16	21	21	5	11	14	13	18	20	21	21
Calabria	5	5	19	17	13	13	21	21	19	18	21	17	10	14
Sicilia	3	2	21	20	11	11	18	20	21	21	20	21	18	15
Sardegna	21	21	12	12	19	19	6	9	12	11	15	13	12	12

Nota: Nel caso in cui il calcolo dei valori nei singoli domini porti a risultati uguali tra due o più regioni, si procede assegnando ad entrambe lo stesso ranking ed eliminando il ranking precedente. Ad esempio, nel dominio "Demografia", sia la PA di Trento che la Calabria ottengono un valore pari a 106,857 quindi sono entrambe classificate come 5° e la 4° posizione non è assegnata a nessuna regione.

Il dominio "Demografia" considera l'indicatore elementare: Numero medio di figli per donna o tasso di fecondità totale per Regione. In questo caso si può notare che, oltre al costante primato della Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen (130,857), ci sono Regioni del Sud Italia e delle Isole che hanno un valore di AMPI superiore o uguale alla media Italia (Sicilia, Campania, Calabria e Puglia) e che tutte le regioni del Centro sono al di sotto di tale media. Nel Nord-Ovest solo la Lombardia ha valori migliori della media Italia, mentre le Regioni del Nord-Est sono tutte al di sopra di tale soglia.

Il dominio "Lavoro" è costituito dagli indicatori elementari: Tasso di occupazione madri con figli minorenni, Tasso di part-time involontario per le donne, Occupate (donne) in lavori a termine da almeno 5 anni e Numero di dimissioni per le madri con figli 0-3 (INL) per ogni 1000 donne occupate. Si evidenzia che solo questo dominio ha un valore Italia 2023 (96,956) inferiore a quello del 2022

(100,000). Solo 4 Regioni sono al di sopra della media Italia del 2023: Marche (102,488), Piemonte (100,979), Abruzzo (100,504) e Liguria (100,321). La Regione meno virtuosa è la Campania (81,535). L'Emilia-Romagna è passata dal primo al decimo posto e l'Abruzzo dal 14° al 3°. Il calo della prima sembra essere dovuto prevalentemente all'aumento nella quota di donne impiegate in lavori a termine da almeno 5 anni (passata dal 13,7% del 2022 al 18,6% del 2023) e alla crescita nel tasso di dimissioni per le madri con figli nella fascia 0-3 anni (passato da 3,93 ogni 1.000 donne occupate nel 2021 a 5,86 nel 2022). Al contrario, l'Abruzzo ha visto una crescita di ben 5 punti percentuali nel tasso di occupazione delle donne con figli minori (passato dal 55,9% del 2022 al 61% del 2023) e una contemporanea riduzione nel tasso di part-time involontario (dal 20,1% del 2022 al 18,4% nel 2023) e nella quota di donne occupate in lavori a termine da più di 5 anni (dal 17,2% del 2022 al 13,9% del 2023). Anche il Friuli-Venezia Giulia e la Valle d'Aosta hanno perso, rispettivamente, ben 6 e 5 posizioni, passando dall'8° al 14° posto la prima e dal 3° all'8° la seconda. Dall'altro lato, Marche, Lazio, Molise e Basilicata hanno guadagnato ben 4 posizioni.

Il dominio "Rappresentanza" è dato dall'indicatore elementare: Percentuale di donne in organi politici a livello locale per regione. Una regione del Centro conquista il primato: il Lazio con un valore di AMPI pari a 134,054. Fanalino di coda troviamo la Basilicata con un AMPI pari a 68,468.

Il dominio "Salute" considera gli indicatori elementari: Quoziente di mortalità infantile (nel 1° anno di vita) per regione (anno 2021) e Strutture sanitarie pubbliche e private accreditate per attività di consultorio per ogni 10mila abitanti (anno 2022). La Lombardia (98,707) e la Liguria (93,341) sono le uniche regioni del Nord ad avere valori di AMPI inferiori alla media nazionale. Il gap territoriale tra la Regione più virtuosa e quella meno virtuosa nel 2023 (differenza in punti Ampi pari a 32,379) è minore rispetto al 2022 (differenza in punti Ampi pari a 52,299). In questo dominio il risultato migliore lo raggiunge l'Umbria, che passa dal 15° posto dello scorso anno al 1°, grazie a una marcata riduzione nel quoziente di mortalità infantile (da 3,23 nel 2020 a 1,15 nel 2021) e a una crescita delle strutture pubbliche e private accreditate per attività di consultorio (da 4,2 ogni 10.000 abitanti nel 2019 a 5,6 nel 2022). Sul versante opposto, peggiorano notevolmente le proprie posizioni la Liguria, che perde ben 9 posti (dall'8° alla 17° posizione) e la Basilicata, che perde 6 posti, passando dalla 5° all'11° posizione. Entrambe hanno visto un aumento del quoziente di mortalità infantile (passato da 2,06 al 3,27 in Liguria e dal 2,27 a 3 in Basilicata tra il 2020 e il 2021) e una riduzione delle strutture accreditate per attività di consultorio (da 3,5 ogni 10.000 abitanti a 2,9 in Liguria e da 5,6 a 5,2 in Basilicata).

Il dominio "Servizi" è costituito dagli indicatori elementari: Servizi prima infanzia offerti dai Comuni indice di presa in carico degli utenti (per 100 residenti 0-2 anni), Percentuale classi a Tempo pieno nella scuola primaria e Percentuale bambini della scuola primaria che frequentano la mensa. Tra le 13 Regioni e Province autonome del Centro Nord solo Marche (98,513) ed Umbria (97,168) hanno valori al di sotto della media nazionale. Nel Mezzogiorno la Sardegna è l'unica Regione con un valore di AMPI superiore alla media nazionale (103,629), mentre la Sicilia (76,675), come nel 2022, è fanalino di coda a livello nazionale.

Il dominio "Soddisfazione Soggettiva" è dato dagli indicatori elementari: Soddisfazione per il lavoro svolto dalle donne e Soddisfazione per il tempo libero delle donne. Il primato spetta alla Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen (129,849), mentre la Sicilia si posiziona all'ultimo posto con un valore di AMPI pari a 88,832. Liguria (100,144) ed Emilia-Romagna (103,223) sono le uniche Regioni nel 2023 con un valore di AMPI inferiore alla media nazionale (104,804). Rispetto al 2022, scendono in modo più marcato nella classifica il Molise (dalla 6° alla 15° posizione), l'Emilia-Romagna (dalla 7° alla 14°) e

l'Umbria (dalla 3° alla 10°) mentre guadagnano 6 posizioni in classifica il Friuli-Venezia Giulia (da 12° a 6°), la Toscana (da 11° a 5°) e il Lazio (da 13° a 7°).

Infine, il dominio "Violenza" studia il seguente indicatore elementare: Centri antiviolenza e case rifugio: tasso per 100.000 donne di 14 anni e più per regione (SDG5). Il Friuli-Venezia Giulia (134,761) si conferma al primo posto della graduatoria. Rispetto al 2022, peggiora notevolmente la situazione in Umbria e Molise, che passano, rispettivamente, dalla 9° alla 17° posizione e dalla 3° alla 7° posizione, mentre migliorano di 6 posizioni Lombardia (dall'11° alla 5°) e Puglia (da 17° a 11°)¹⁷⁹.

¹⁷⁹ La Provincia di Trento ha scelto di differenziare le possibilità di accesso ai servizi. Pertanto, accanto al Servizio residenziale per donne vittime di violenza, nonché al Centro antiviolenza, dedicati esclusivamente all'accoglienza delle donne vittime e dei loro figli, è presente una filiera di servizi rivolti a donne in condizioni di vulnerabilità all'interno dei quali vengono accolte anche le vittime di violenza. Nel 2021 è stato possibile offrire accoglienza, protezione e sostegno a 119 donne (14 in Casa Rifugio) e a 130 bambini nelle strutture residenziali.
https://www.ufficiostampa.provincia.tn.it/content/download/232156/3708659/file/LINEE_DI_INDIRIZZO_2023-24_per_stampa.pdf

Noi di Save the Children vogliamo
che ogni bambina e ogni bambino abbiano
un futuro.

Lavoriamo ogni giorno con passione,
determinazione e professionalità
in Italia e nel resto del mondo per dare alle
bambine e ai bambini l'opportunità di
nascere e crescere sani, ricevere
un'educazione ed essere protetti.

Quando scoppia un'emergenza,
siamo tra i primi ad arrivare e fra
gli ultimi ad andare via.

Collaboriamo con realtà territoriali e
partner per creare una rete che ci aiuti a
soddisfare i bisogni delle e dei minori,
garantire i loro diritti e ad ascoltare
la loro voce.

Miglioriamo concretamente la vita di milioni
di bambine e bambini, compresi quelli più
difficili da raggiungere.

Save the Children, da oltre 100 anni, è la più
importante organizzazione internazionale
indipendente che lotta per salvare le
bambine e i bambini a rischio e
garantire loro un futuro.



Save the Children

Save the Children Italia - ETS
Piazza di San Francesco di Paola 9
00184 Roma - Italia
tel +39 06 480 70 01
fax +39 06 480 70 039
info.italia@savethechildren.org

www.savethechildren.it