

Donne, Lavoro e Sfide Demografiche

Modelli e strategie a sostegno dell'occupazione
femminile e della genitorialità



Data di pubblicazione:

Aprile 2024

Responsabile collana e revisione editoriale:

ODM Consulting

Progetto grafico e impaginazione:

Intwig

Sede Fondazione Gi Group
Milan, Piazza IV Novembre, 5.

Pubblicazione a cura di Fondazione Gi Group, Osservatorio sul Lavoro Sostenibile

Rossella Riccò ha curato la direzione scientifica del progetto *"Donne, Lavoro e Sfide Demografiche. Modelli e strategie a sostegno dell'occupazione femminile e della genitorialità"*.

Francesca Luppi, Alessandro Rosina, Francesco Seghezzi, Daniela Del Boca, Rossella Riccò, Ulrike Sauerwald hanno composto il team di ricerca e sono gli autori di questa pubblicazione.

Si ringraziano inoltre:

Giovanna Badalassi, Anna Brambilla, Stefania Negri, Luna Provenzi per i contributi alla scrittura di alcuni capitoli. Tindara Addabbo, Federica Origo, Paola Profeta per i confronti avuti e le riflessioni fatte insieme nel corso del progetto, i componenti del Comitato Scientifico dell'Osservatorio sul Lavoro Sostenibile, per gli spunti condivisi e le aziende che hanno condiviso il loro sguardo sul tema donne, lavoro, genitorialità: Amazon EU S.a.r.l.; Carrefour Italia S.p.a.; Chiesi Farmaceutici S.p.a.; CISCO Systems (Italy) S.r.l.; Credit Agricole Italia S.p.a.; Crif S.p.a.; Danone S.p.a.; Eli Lilly S.p.a.; Findomestic Banca S.p.a.; Generali Italia S.p.a.; GFT Italia S.r.l.; GSK S.p.a.; Henkel Italia S.r.l.; Ikea Italia Retail S.r.l.; Kraft Heinz S.p.a.; Lamborghini S.p.a.; Leroy Merlin Italia S.r.l.; Nestlé Italiana S.p.a.; Pirelli & C. S.p.a.; Prysmian S.p.a.; Sanofi S.r.l.; SAS Italia S.r.l.; TIM S.p.a.; Vodafone S.p.a.; Warner Bros Discovery S.r.l.; Zurich Insurance Company Ltd.; il team Marketing di Gi Group Holding, per aver contribuito alla realizzazione dello studio *"Donne, Lavoro e Sfide Demografiche. Modelli e strategie a sostegno dell'occupazione femminile e della genitorialità"*.

Prefazione

a cura di Chiara Violini
Presidente Fondazione Gi Group

Sebbene il 2024 si sia aperto con un timido segnale di ripresa del tasso di occupazione femminile, trainato dalle fasce più adulte di popolazione, l'Italia rimane fanalino di coda a livello Europeo e si trova a dover **affrontare una sfida occupazionale determinante per la sostenibilità del sistema Paese.**

Osservando il fenomeno in maniera più approfondita, **emergono una serie di profili che letti in correlazione ai dati di maternità risultano critici:** abbiamo il più alto tasso di inattività nella fascia d'età 25-34 anni e il più alto tasso di part-time involontario.

Occupazione femminile e natalità sono infatti due fenomeni strettamente correlati tra loro che affondano le proprie radici in una **cultura stereotipata**, che relega la donna alle cure della famiglia. Questa penalizzazione non solo **fertilizza lo sviluppo di pregiudizi e dinamiche culturali e sociali viziose**, ma è anche **sintomo di una forte vulnerabilità che incide sulle persone, sulle aziende e sull'intero mercato del lavoro.**

Ne emerge una fotografia che mostra un mercato che evolve lentamente in termini di **parità di genere**, che soffre le ripercussioni di **processi demografici** rallentati, il persistere di **convenzioni culturali** difficili da scardinare, ma soprattutto la **mancanza di sistemi di welfare, politiche familiari e occupazionali** che sostengano l'employability femminile e agevolino la genitorialità.

Un mercato del lavoro che non è in grado di sistematizzare e sostenere l'occupazione femminile, quella giovanile, conciliare le necessità di vita e lavoro, e agevolare le scelte di genitorialità è un mercato destinato a collassare. Identificare e risolvere le criticità che alimentano queste dinamiche è **prioritario per la sostenibilità del mercato del lavoro e lo sviluppo del sistema Paese.**

In quest'ottica, attraverso lo studio *"Donne, lavoro e sfide demografiche"* Fondazione Gi Group offre una lettura approfondita delle **cause**, degli **impatti** e delle **possibili soluzioni in grado di sostenere un'inversione di rotta partendo dal valore e dal ruolo del lavoro**, che non deve essere un'obiezione a priori alla genitorialità, ma motore capace di assecondare e agevolare le scelte genitoriali.

Attraverso **un'analisi socio-istituzionale**, e dando **voce alle aziende** che hanno preso parte alla ricerca, lo studio condivide **spunti di riflessione e azioni da intraprendere** per costruire esempi virtuosi e positivi, che accompagnino lo **sviluppo di un futuro sostenibile, rendendo il binomio donne e lavoro più produttivo ed equo.**

In questo percorso di cambiamento l'**intervento pubblico** può essere determinante per fare sistema. **L'Italia è il paese che investe meno** in servizi a sostegno della maternità, specie nella fascia 0-3 anni, e questa spesa si concentra principalmente su trasferimenti in denaro alle famiglie. Come riportano gli esempi virtuosi di Germania e Svezia, **investire direttamente sui servizi alla maternità, su una rete di cura familiare efficace e strutturata, oltre che sulla rimodulazione del calendario scolastico**, può essere fondamentale per supportare la conciliazione di vita e lavoro ed evitare che la donna funga da ammortizzatore sociale che sopperisce alle carenze di politiche e servizi di cura per la famiglia.

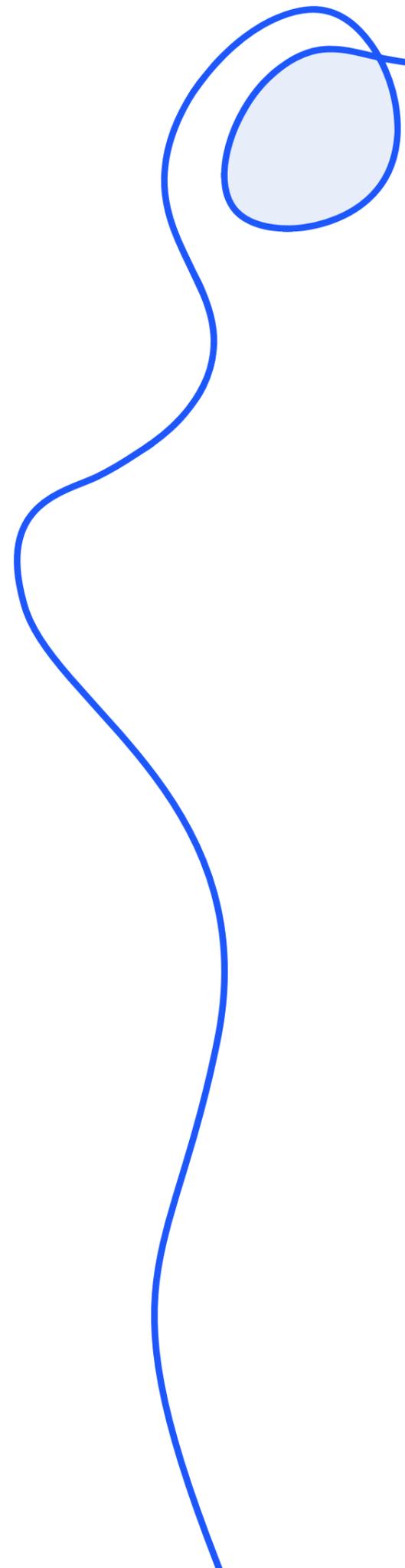
Anche il ruolo delle **aziende** può avere un impatto decisivo per far fronte alle sfide occupazionali e demografiche. Come già evidenziato nel nostro studio *"Women4: superare le disparità di genere per un futuro del Lavoro Sostenibile"*, **sostenere l'occupazione femminile consente il raggiungimento dell'autonomia finanziaria della donna, contribuendo**

ad abbattere la penalizzazione che soffre nel mercato del lavoro e innescando un'inversione di rotta sostenibile. Non è infatti un caso che i Paesi con il maggior tasso di occupazione femminile siano anche quelli che registrano tassi di natalità più alti.

In questo senso, le aziende possono essere apripista e sperimentatrici di progetti e sinergie che, fungendo da facilitatori, sopperiscano alla mancanza di servizi proponendosi come guide di un cambiamento sia culturale che organizzativo, diffondendo la cultura dell'inclusività, della parità di genere e della genitorialità anche su clienti, fornitori e partner esterni.

Progettando e sperimentando, ma anche facendo rete e portando alle istituzioni istanze e proposte concrete di intervento, il ruolo delle aziende può innescare dinamiche virtuose che possono ribaltare il tasso di inattività e fare da volano allo sviluppo dell'occupazione femminile e della natalità, portando benefici considerevoli, sia per l'economia che per la società.

Il nostro sentito ringraziamento va a Valore D, per aver accolto con entusiasmo la proposta di partecipare a questo studio, e alle aziende e agli esperti che hanno dato il loro contributo per aprire una riflessione importante sul tema.



Prefazione

a cura di Barbara Falcomer
Direttrice Generale Valore D

La crescita demografica è **una delle sfide di maggior rilievo** per i paesi più industrializzati e un **fattore chiave per la prosperità e lo sviluppo** dei singoli paesi.

In questo contesto guardare all'invecchiamento della popolazione e al futuro delle nuove generazioni diventa un **esercizio prioritario per le imprese e per la società tutta.**

Pur essendo una delle dieci economie più grandi al mondo, **l'Italia da anni fa i conti con un grave ritardo in termini di occupazione femminile, posizionandosi in coda alle classifiche del Global Gender Gap Index.** I dati ultimi del World Economic Forum ci ricordano, infatti, che se non agiamo con determinazione e non acceleriamo il cambiamento, **con l'attuale trend ci vorranno ancora 131 anni per raggiungere la parità di genere,** un traguardo a cui neanche le nostre figlie e nipoti potranno assistere.

Aver messo al centro del dibattito la questione dell'occupazione femminile e della natalità è il pregio della ricerca a cura di Fondazione Gi Group, a cui Valore D come associazione di aziende ha avuto il piacere di partecipare.

Sappiamo bene che **occupazione femminile e natalità sono intrinsecamente correlate:** le indagini più recenti evidenziano che i paesi con un più alto tasso di occupazione femminile sono anche quelli che meglio affrontano la sfida demografica riportando un più alto tasso di natalità.

Ma l'innalzamento dell'occupazione femminile non basta a invertire la rotta: come dimostra il confronto con gli altri paesi Europei indicati nello studio, **il tasso di natalità è correlato alla presenza di servizi dedicati all'infanzia, a strutture capillari sul territorio, a sistemi di supporto alla famiglia moderni e attuali, e a contesti lavorativi che consentano un'effettiva**

conciliazione tra lavoro e vita privata.

In questo senso le imprese dimostrano di poter fare molto, spesso precorrendo i tempi e investendo su politiche di welfare innovative e attente al valore della genitorialità e della cura all'interno della dimensione organizzativa.

Negli anni abbiamo osservato da parte delle nostre aziende associate un **impegno crescente volto a identificare politiche aziendali e buone pratiche in grado di produrre risultati concreti.** Tra queste, l'estensione della durata del congedo di paternità (fino a 4 mesi), lo smart-working, la creazione di asili aziendali o le convenzioni con strutture territoriali che promuovono attività di sostegno concreto e coaching alle famiglie, e iniziative di accoglienza e reskilling delle donne al rientro dal congedo di maternità, partendo dalla considerazione che è ancora troppo alto il tasso di lavoratrici che abbandonano il lavoro dopo la nascita del primo e del secondo figlio.

Tuttavia, **anche il mondo aziendale di oggi progredisce a velocità diverse,** mostrando una spaccatura interna significativa.

Se, da una parte, infatti, le politiche di Diversità, Equità e Inclusione sono ormai presenti nella strategia di molte grandi imprese in Italia, dall'altra parte per le realtà di piccole e medie dimensioni emerge un tema di possibilità di investire nel welfare, di qui la necessità di politiche fiscali incentivanti. Spesso inoltre le imprese più piccole presentano forti resistenze culturali, in particolare al Sud, e faticano a staccarsi da una configurazione più tradizionale dei ruoli e ad adottare politiche all'avanguardia riguardanti la genitorialità.

Per questo motivo oggi **è sempre più necessario rimuovere le barriere culturali che ostacolano l'occupazione femminile,** superando la convinzione ancora dominante nella nostra società secondo cui la cura sarebbe

un compito di pertinenza femminile. Colpisce, infatti, che in Italia vi sia una stereotipizzazione così marcata della maternità che altrove, in particolare nei Paesi Europei considerati nello studio, risulta ormai superata: dalle indagini condotte, emerge infatti che, a fronte di esempi come Svezia e Paesi Bassi, in cui è presente una visione paritaria fra donne e uomini, il nostro Paese si distingue per le percentuali più alte di persone che ritengono giusto dare precedenza agli uomini sul mercato del lavoro, che considerano gli uomini dirigenti aziendali migliori rispetto alle donne e che affermano che i bambini in età prescolare soffrano se la madre lavora, lasciando intendere che una donna che lavora è una "cattiva madre".

È proprio rispetto al tema della cultura, dunque, che è importante intervenire con un approccio di sistema. Ancora oggi, infatti, la partita più difficile da giocare è quella contro gli stereotipi che delimitano il campo di azione di donne e uomini, tanto nella sfera pubblica quanto in quella privata.

Per vincerla occorre agire su più fronti, partendo dall'infanzia e coinvolgendo sin dalla più giovane età bambine e bambini, come anche genitori e docenti, in **processi educativi che abbattano le discriminazioni di genere e gli stereotipi inconsapevoli**, che liberino le aspirazioni dei più giovani e diano loro la possibilità di confrontarsi con esempi positivi.

Con il sostegno delle imprese, dal 2017 Valore D, grazie al progetto di innovazione sociale **"Inspiring Girls"**, porta nelle scuole esempi di donne impegnate in settori tradizionalmente considerati maschili – in particolare quelli STEM – per **offrire un'alternativa ai vecchi adagi**, spesso ancora presenti nei libri di scuola, che considerano le donne protagoniste della cura e della casa e gli uomini breadwinner. **Puntare sulle nuove generazioni incoraggiando la loro libertà**

individuale è fondamentale per costruire un futuro del lavoro più inclusivo.

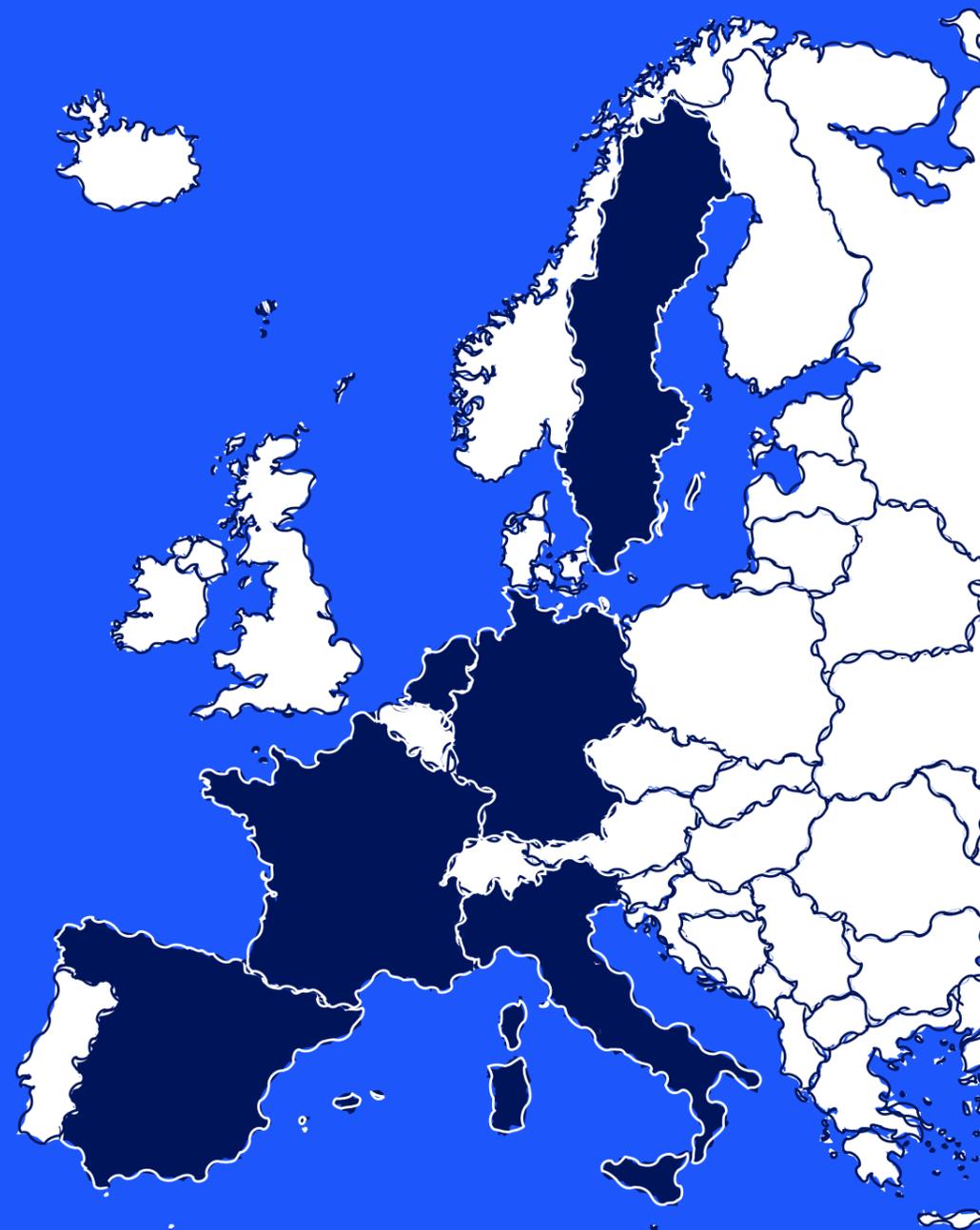
Sebbene le aziende continuino a mostrare grande capacità nell'intercettare le istanze provenienti dalla società, è indispensabile che esse trovino nelle istituzioni la disponibilità a collaborare per accelerare il cambiamento necessario. Serve un approccio di sistema, che metta al centro la crucialità del superamento del divario di genere e tutti gli aspetti ad esso correlati – a partire dalla natalità – e in cui pubblico, privato e società civile mettano in campo investimenti e intelligenza collettiva.

Un ringraziamento va, dunque, a Fondazione Gi Group e a tutte le persone che hanno preso parte a questo lavoro, che rappresenta **una preziosa bussola in grado di orientare istituzioni, imprese e società civile** su un tema delicato come quello della genitorialità e del futuro del nostro Paese.



Indice

Prefazione a cura di Fondazione Gi Group	04
Prefazione a cura di Valore D	08
Considerazioni iniziali	14
Introduzione metodologica	18
1. Donne, Lavoro e Sfide Demografiche analisi della letteratura	22
2. Occupazione femminile e genitorialità: fattori culturali a confronto	36
3. Demografia: confronto internazionale	56
4. Politiche familiari: confronto internazionale	76
5. Occupazione femminile: confronto internazionale	102
6. Politiche occupazionali: confronto internazionale	120
7. Approfondimento sulle Regioni italiane: demografia e politiche per la famiglia	128
8. Approfondimento sulle Regioni italiane: occupazione femminile	148
9. Donne, lavoro e maternità: il punto di vista delle imprese	158
Conclusioni	198
Bibliografia	210



FR	Francia
DE	Germania
IT	Italia
NL	Paesi Bassi
ES	Spagna
SE	Svezia

Considerazioni iniziali

a cura di Daniela Del Boca

Professore di Economia, Università di
Torino; Direttore, CHILD - Center for
Household Income Labor and Demography

Da molti anni il tema occupazione femminile e fecondità è al centro di vari studi di genere. Molti studi economici e demografici hanno notato e interpretato l'importante cambiamento del segno del rapporto tra occupazione femminile e fecondità a partire dal 2000. Mentre in passato, nella maggior parte dei paesi, contesti con più alta occupazione erano caratterizzati da bassa fecondità, di recente il rapporto è diventato positivo.

Il cambiamento è stato spiegato dal fatto che in molti paesi la presenza di più generosi e adeguati servizi per la conciliazione tra famiglia e lavoro hanno permesso a nascite e lavoro femminile di crescere insieme (Esping Andersen 2011). Questo avviene da anni in molti paesi del Nord Europa e in Francia dove il numero di figli per donna è adesso vicino al tasso di rimpiazzo mentre l'occupazione femminile supera il 60% e non è lontano da quella maschile. Questo non avviene nel Sud Europa e soprattutto in Italia che si trova da molti anni nell'equilibrio non virtuoso di bassa natalità e bassa occupazione femminile. Come si mette in evidenza nel rapporto, il numero di figli per donna è restato al di sotto del 1,3, mentre il tasso di occupazione femminile è al di sotto del 50%, tra i valori più bassi del contesto europeo.

Le motivazioni di questo fenomeno sono state analizzate in vari studi che hanno messo in luce come le caratteristiche del contesto italiano non abbiano sostenuto anzi abbiano ostacolato le scelte delle coppie di lavorare e avere figli. In primo luogo, va detto che l'Italia è caratterizzata da rapporti familiari molto tradizionali dove i figli convivono con i genitori molto più a lungo che altrove e le giovani e i giovani iniziano a lavorare più tardi e hanno un percorso verso l'indipendenza economica molto più lento che altrove. L'Italia è uno dei paesi in cui ci si sposa più tardi e le madri alla nascita del primo figlio hanno un'età più elevata (31,7 anni contro una media UE di circa

28,5). Dopo la nascita dei figli, inoltre, per le donne è anche più difficile che altrove restare al lavoro o ritornare quando i figli sono più grandi (Del Boca e Sauer 2009).

Inoltre, a fronte della crescita del lavoro femminile non c'è stata un'adeguata crescita della partecipazione dei partner al lavoro familiare e alla cura dei figli (Esping Andersen 2011). Senza contare che le culture aziendali sono restate caratterizzate da modelli, stili e tempi di lavoro tipicamente maschili. Ciò ha costretto le lavoratrici a ridurre il tempo libero e quello dedicato alla famiglia e a limitare al minimo le scelte di fecondità. Le giovani donne italiane sono svantaggiate già ai blocchi di partenza, nonostante tassi di istruzione femminile che ormai hanno superato quelli maschili, le scelte dei campi di studio prevalentemente umanistici fanno sì che gli stipendi iniziali siano molto più bassi di quelli maschili.

In queste condizioni, favorire la partecipazione al mercato del lavoro delle donne corrisponde a principi di pari opportunità e di uguaglianza tra i generi. Tuttavia, vari studi hanno aggiunto un'ulteriore argomentazione a sostegno della valorizzazione delle donne. Favorire una maggior integrazione delle donne nel mercato del lavoro risponde anche a principi di efficienza economica.

In primo luogo, infatti, colmare il divario occupazionale di genere potrebbe risolvere il problema della sostenibilità delle pensioni facendo scendere il rapporto tra pensionati e lavoratori. Senza contare che, se più donne lavorassero, più nuclei familiari cercherebbero soluzioni a quei problemi di cui si occupano in genere le donne che stanno a casa e si creerebbero nuovi posti di lavoro nei settori dei servizi, creando un circolo virtuoso (Del Boca, Mencarini e Pasqua 2012).

Secondo le stime della Banca d'Italia, se la partecipazione delle donne raggiungesse il 60% questo produrrebbe un incremento del

prodotto interno lordo (PIL) del 7% (Zizza 2012). Secondo un altro rapporto più recente (MC Kinsey Global, 2022) se poi il tasso di partecipazione crescesse fino a raggiungere la partecipazione maschile (67%) il PIL potrebbe salire di circa il 12%.

Va inoltre notato che la situazione attuale non corrisponde alle aspirazioni delle coppie italiane che vorrebbero lavorare di più e avere più figli. Secondo i dati delle diverse survey europee citate nel Rapporto, molte donne dichiarano di voler lavorare di più e vorrebbero lavorare più a lungo, mentre molte donne dichiarano di volere più figli (2 figli).

Si tratta quindi di cercare di rimuovere gli ostacoli che rendono difficile per le donne italiane il raggiungimento degli obiettivi desiderati. Si tratta cioè di rendere possibile e reale la scelta per donne e uomini di diventare genitori e di lavorare. Molti studi concordano che gli ostacoli sono economici, sociali ma anche culturali. In particolare, le aree più problematiche e difficili su cui intervenire hanno a che fare con le difficoltà di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura che le donne devono affrontare quando lavorano in casa e fuori casa e hanno figli e si trovano in una condizione di scarsa condivisione degli impegni familiari.

Tra gli importanti interventi di policy di cui sono stati più studiati gli effetti c'è l'offerta di servizi per l'infanzia 0-6 anni, che aiutino i genitori a continuare a lavorare quando i bambini sono piccoli. Negli ultimi anni, anche nel nostro paese c'è stato un aumento dell'offerta di servizi per l'infanzia ma ancora non sufficiente e l'offerta non risulta ancora distribuita in modo omogeneo sul territorio (molto più ampia l'offerta e con orari più lunghi al Nord e al Centro).

Per compensare queste insufficienze, l'aiuto dei nonni ha compensato la disponibilità di servizi per l'infanzia. Oggi secondo l'ISTAT, quando entrambi i genitori lavorano, i nonni

si prendono cura dei nipoti nel 60,4% dei casi, per bambini fino a 2 anni, nel 61,3%, per quelli dai 3 ai 5 anni, e nel 47,1% per i nipoti dai 6 anni in su. Se però si prendono in considerazione tutte le famiglie (comprese quindi quelle dove non lavorano entrambi i genitori) la quota di nonni che accudiscono i nipoti cala al 34% circa. Sicuramente i nonni come alternativa ai servizi pubblici e privati sono una scelta molto meno costosa e più flessibile in termini di tempo e luoghi, ma resta legata alla trasmissione di valori tradizionali della famiglia d'origine (divisione dei ruoli e pratiche domestiche) che non aiutano a evolvere i modelli familiari.

Un altro intervento di policy molto importante riguarda l'obiettivo di una genitorialità più condivisa che consenta maggiore parità in famiglia e alle donne di ridurre le discontinuità nell'arco della vita lavorativa. In molti altri paesi negli ultimi anni sono state messe in atto politiche efficaci che hanno contribuito a cambiare la distribuzione dei compiti in modo più egualitario. In Italia nell'ultimo decennio il numero dei padri che ha usufruito del congedo di paternità (che ricordiamo consistere in 10 giorni di astensione dal lavoro indennizzata al 100%) è più che triplicato, ma si tratta di una trasformazione che riguarda prevalentemente le province del Nord. Chi sceglie di usufruire del congedo, infatti, ha più di 30 anni, vive al Nord, lavora in imprese di media-grande dimensione con un contratto di lavoro stabile e ha un reddito medio-alto.

In Italia c'è bisogno di politiche che indeboliscano le norme culturali radicate secondo cui il lavoro di cura spetta quasi esclusivamente alle mamme. Anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che pur conteneva proposte interessanti sull'ampliamento del numero dei nidi, niente si dice sui congedi di paternità che avrebbero la potenzialità di favorire un cambiamento culturale. Anche in

Spagna, paese simile all'Italia per molti aspetti, è stata introdotta nel 2021 una riforma in base alla quale i congedi di paternità sono diventati equivalenti a quelli di maternità (16 settimane, pagate al 100%). A conferma della difficoltà di cambiare la divisione dei ruoli in famiglia i risultati di una recente indagine che confronta la divisione dei ruoli tra padri e madri prima e durante il Covid-19 emerge che anche quando, in seguito alla pandemia, i padri lavorano da casa, o non lavorano affatto, il loro contributo per il lavoro familiare e la cura dei figli resta modesto (Del Boca et al 2022).

Con questo importante Rapporto, Gi Group Holding e Fondazione Gi Group, in collaborazione con Valore D, hanno il merito di approfondire il tema, analizzando con sguardo comparato le principali caratteristiche demografiche e occupazionali e mettendo a confronto l'esperienza dell'Italia con altri 5 paesi chiave europei. Questo approccio costituisce un sicuro valore aggiunto allo studio delle politiche familiari e occupazionali permettendo di evidenziare gli interventi che hanno avuto migliori risultati. L'arricchimento dell'analisi attraverso lo studio del contributo delle imprese multinazionali e PMI ha permesso da un lato di capire cambiamenti e innovazioni su questi temi.

Da un lato un approfondimento delle capacità delle multinazionali di disporre di uno sguardo internazionale, dall'altro il confronto con le PMI, che costituiscono la maggior parte del tessuto imprenditoriale del paese, ha consentito di tracciare meglio le criticità e le opportunità che le aziende collegano al tema occupazione femminile e genitorialità.

Con queste analisi si possono identificare sia le azioni organizzative che possono essere più diffusamente messe in campo per favorire occupazione e genitorialità sia le priorità di richieste di intervento a livello istituzionale. Secondo le conclusioni di questo rapporto,

sarebbe cruciale la realizzazione di un'azione comune e integrata sui vari piani, che veda tutti gli attori impegnati per migliorare al contempo risultati demografici e occupazionali intervenendo anche per rendere più paritaria la cultura paese rispetto al lavoro pagato e non pagato.

Introduzione metodologica

a cura di Rossella Riccò

Responsabile Area Studi e Ricerche ODM Consulting

Note

1 Percentuale della popolazione di 65 anni e più sulla popolazione in età lavorativa 15-64.

2 Questa affermazione spesso riportata deriva dall'analisi condotta dall'OECD nel 2011 che registrava un dato medio di figli desiderati in Europa pari a 2,3. Il numero di figli desiderati in Italia era di 2, in Francia di 2,5, in Svezia e Paesi Bassi 2,3, in Germania 2,2 e in Spagna 2,1. Considerando che dalla rilevazione sono passati 13 anni, i dati di riferimento devono essere presi con cautela e arricchiti da analisi più recenti disponibili benché relative solo ad alcuni dei paesi considerati in questo studio. Sulla base di questi dati più recenti si parla di un numero di figli desiderato in Germania pari a 1,8 (Krapft et al., "Education and Intended Number of Children in Germany, Moldova and Norway: An International Comparison Using FReDA and GGS-II data", 48, 2023) e il fatto che in Italia l'ideale di famiglia con un figlio è dominante rispetto a quello con due (Aassve et al., "Family ideals in an era of low fertility", Proceeding of National Academy of Sciences in the United States of America, 121(6), 2024).

3 Ferrari (Ipsos): "I giovani vorrebbero avere 2 figli, ma poi..." (adnkronos.com) citando dati dell'Istituto Toniolo.

In Italia stiamo osservando un **importante cambiamento nella struttura demografica del paese**: abbiamo uno fra i **più alti valori del tasso di dipendenza**¹ (37,5% verso una media UE27 del 33%, dati 2022) e uno fra i **più bassi tassi di fecondità d'Europa** (1,24 verso 1,84 Francia, 1,58 Germania e una media UE27 di 1,53, dati 2022). La bassa fecondità del nostro paese non è dovuta tanto al fatto che i giovani e le giovani desiderino avere meno figli rispetto ai loro coetanei francesi o tedeschi² (i più recenti studi parlano della predominanza all'interno del contesto italiano dell'ideale di famiglia con un solo figlio, mentre la popolazione più giovane ancora indica in 2 il numero di figli desiderati)³, ma è conseguenza del non trovare le condizioni favorevoli per combinare scelte di vita e di percorso professionale all'altezza delle legittime aspettative, della forte riduzione della popolazione femminile in età fertile (fascia 15-49 anni) e dell'innalzamento dell'età media al primo figlio (31,6 anni in Italia nel 2021 salita a 31,7 nel 2022 verso una media UE27 2021 di 29,7 anni).

Oltre a essere caratterizzata da **questo grave "inverno demografico"**, l'Italia presenta un **serio sottoutilizzo del capitale umano femminile** trovandosi **all'ultimo posto in Europa per occupazione femminile** (tasso di occupazione femminile 15-64 anni è del 51,1% verso una media UE27 del 64,9%, dati 2022). Guardando al tasso di occupazione femminile nella fascia di età fertile 25-49 la posizione dell'Italia non cambia. Tuttavia, la **presenza di almeno 1 figlio fa registrare una riduzione del livello di occupazione** di 7,7 punti percentuali (58,6% verso 68,3 di chi non ha figli, dati 2022) che **continua a ridursi al crescere del numero di figli** raggiungendo **dimensioni particolarmente preoccupanti** in caso di **presenza di più di un figlio sotto i 6 anni** di età. Quando i figli sono sotto i 6 anni la differenza occupazionale sale a 11 punti percentuali (55,3% in presenza di figli sotto i 6 anni vs 66,3% senza figli, 53,7% in presenza

di 2 figli sotto i 6 anni, 35,2% in presenza di 3 o più figli sotto i 6 anni). Senza contare che siamo il paese con il **più alto tasso di inattività femminile** (31% verso una media UE27 18,2%, dati 2022), la **maggiore diffusione di part-time involontario** (51,7% verso una media UE27 19,6%, dati 2022) e **bassi livelli di salario**. Di fatto, la maternità penalizza le donne provocando distorsioni a livello personale e collettivo.

Benché gli studi internazionali dimostrino che quando i sistemi di welfare presentano caratteristiche avanzate occupazione femminile e natalità sono positivamente correlate fra loro, nel nostro paese per troppo tempo maternità e genitorialità sono state considerate come un "costo privato" e non come un "investimento collettivo", innescando un circolo vizioso che schiaccia verso il basso sia il tasso di nuove nascite che quello di occupazione femminile, in una dinamica che si autoalimenta. È ormai sotto gli occhi di tutti che questa situazione non è sostenibile e che occorre intervenire urgentemente sia a livello paese che a livello aziendale per far sì che vengano **create le condizioni affinché lavorare e avere figli sia per le donne, e per le famiglie italiane, una "reale scelta"**.

A questo scopo, Gi Group Holding e Fondazione Gi Group, in collaborazione con Valore D, hanno voluto realizzare uno **studio comparato, multidisciplinare e multistakeholder**, che combina analisi di tipo secondario (studio di letteratura, rapporti e dati) con analisi di tipo primario (interviste, tavoli di lavoro e survey), per contribuire a identificare **soluzioni efficaci per far sì che lavoro e genitorialità siano per le donne, e per le famiglie italiane, scelte possibili e armonizzabili fra loro**.

Lo studio si compone di 9 sezioni. Il tema donne lavoro e natalità viene introdotto da una **contestualizzazione del feno-**

4 All'interno del contesto italiano in queste aziende lavora il 55% delle persone occupate.

5 Il campione è costituito da **148 imprese di piccole dimensioni** (11-50 dipendenti); **235 imprese di medie dimensioni** (51-250 dipendenti); **73 imprese di grandi dimensioni** (oltre 250 dipendenti).

meno realizzata attraverso l'**analisi della letteratura** e di alcuni **elementi che esprimono la cultura paese** sistematizzando le opinioni di donne e uomini su ciò che viene considerato corrispondente al ruolo che uomini e donne devono ricoprire nel mondo del lavoro e nella gestione del lavoro di cura misurando anche il diverso impiego del tempo in attività lavorative pagate e non pagate.

Segue l'approfondimento, **comparato** rispetto a **6 paesi europei**, dei **dati che dimostrano la bassa natalità** e quelli **alla base degli squilibri demografici** che mettono seriamente in crisi la sostenibilità sociale, economica e occupazionale nel prossimo futuro, provvedendo a sistematizzare in un capitolo a parte le **politiche familiari e istituzionali** per **sostenere la natalità** e la **genitorialità**. Dai dati demografici si passa a esaminare le caratteristiche della **situazione occupazionale delle donne in età fertile** indagando in particolar modo **come tale soluzione si modifica con la presenza di figli** identificando i **sistemi di welfare in grado di sostenerla**. Tenendo conto della **specificità italiana**, l'analisi dei dati demografici e occupazionali è stata arricchita da un **affondo sui dati regionali** che presentano ancora una volta un paese a tre velocità.

Questo studio comparato su occupazione femminile e genitorialità è stato realizzato avvalendosi del contributo di studiosi e studiose che sono fra i massimi esperti/e italiani/e di temi di genere, demografici e occupazionali.

I sei paesi considerati nello studio sono **Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Spagna e Svezia**, scelti poiché rappresentativi all'interno dell'Unione Europea dei casi più virtuosi e meno virtuosi rispetto a dati demografici e occupazionali nonché paesi che complessivamente generano oltre la metà della ricchezza dell'Unione (il 68% del PIL dell'UE27).

Per individuare **cosa possa essere fatto di diverso nel nostro paese per favorire contemporaneamente occupazione femminile, natalità, conciliazione e condivisione e creare le condizioni affinché lavorare e avere figli sia per le donne, e le famiglie italiane, una "reale scelta"**, lo studio non si è limitato a identificare **politiche familiari e soluzioni che rappresentano best practices a livello internazionale**, ma ha ritenuto importante **mettersi in ascolto delle imprese** distinguendole in due diversi gruppi: imprese di grandi dimensioni a carattere multinazionale e imprese di medio-piccole⁴ dimensioni (PMI).

Attraverso **interviste one-to-one** semi-strutturate della durata di un'ora, ci siamo confrontati con un gruppo selezionato di **26 aziende di grandi dimensioni a carattere multinazionale già impegnate sui temi di diversity, equity & inclusion, parità di genere, supporto alla genitorialità**, che rappresentano un **punto di riferimento** in termini di visione e di buone pratiche nel contesto italiano, riflettendo insieme su cosa possa essere fatto a livello organizzativo per favorire occupazione e natalità anche tenendo conto di ciò che realizzano nei diversi paesi in cui operano e definendo quelle che considerano essere le priorità di intervento a livello organizzativo e istituzionale.

Attraverso una **survey on-line** abbiamo invece raccolto le **opinioni di 456 imprese⁵, prevalentemente PMI (10-250 dipendenti)**, per indagare quale sia l'attenzione posta al tema della maternità, quali criticità e opportunità collegano ad essa, quali azioni adottano per gestirla al meglio e quali ritengono essere le priorità di intervento a livello organizzativo e istituzionale per favorire occupazione femminile e genitorialità.

Nel pieno rispetto delle persone, uomini e donne, non interessate o intenzionate a

diventare genitori e di coloro che preferiscono dedicarsi a tempo pieno o parziale alle attività di cura, questa ricerca di Gi Group Holding e Fondazione Gi Group, in collaborazione con Valore D, arriva a definire le priorità di intervento a livello istituzionale e organizzativo per creare le condizioni affinché sia consentito a tutte e tutti di poter davvero scegliere come distribuire il proprio tempo e le proprie energie fra lavoro e genitorialità, rendendo questa scelta concretamente realizzabile in modo libero da ogni tipo di condizionamento esterno.



1

Donne, Lavoro, e Sfide Demografiche analisi della letteratura

A cura di **Rossella Riccò**, Responsabile Area Studi e Ricerche ODM Consulting e **Giovanna Badalassi**, Ricercatrice su Politiche di Genere e Welfare

⁶ Camilla Gaiaschi, Oltre il modello dual earner-dual carer: dalla conciliazione condivisa per tutt* alla conciliazione condivisa fra tutt*, About Gender International Journal of Gender Studies, 3 (6), pp 1-24.

Negli ultimi cinquant'anni ha avuto luogo una profonda trasformazione a livello globale della condizione delle donne, in particolare riconducibile all'aumento contemporaneo della loro partecipazione al mercato del lavoro e ai cambiamenti nei loro modelli di fecondità che hanno portato a una sostanziale diminuzione del numero medio di figli per donna in età fertile sollevando seri problemi per la sostenibilità sociale ed economica futura dei paesi.

Come spiegato nei suoi studi dal premio Nobel per l'economia Claudia Goldin (Figura 1), con la rivoluzione industriale si diffonde il modello di società **“male breadwinner e female carer”** in cui è l'uomo a provvedere al sostentamento economico della famiglia attraverso il lavoro a tempo pieno mentre la donna è chiamata a occuparsi delle attività domestiche di cura. A partire dagli anni '20, con l'avvento della società dei servizi e l'incremento di investimento nei percorsi educativi le donne si affacciano al mondo del lavoro riconoscendo tuttavia priorità alle loro responsabilità familiari e tendendo a ridurre notevolmente la propria partecipazione al mondo del lavoro nel momento di nascita di un figlio. Si parla di modello **“male breadwinner e female part-time earner”** in cui l'uomo lavora a tempo pieno e la donna part-time. È verso la fine degli anni '50 che le aspettative delle donne rispetto al loro ruolo lavorativo cambiano, arrivando negli anni '70 a riconoscere priorità al proprio desiderio di realizzarsi nell'ambito della carriera professionale con la promozione di un modello **“dual earner”** in cui entrambe le persone all'interno della coppia lavorano full-time mentre le attività di lavoro di cura e domestico tendono a rimanere maggiormente a carico della donna o, quando le condizioni economiche lo permettono, a essere esternalizzate. Si arriva infine alla diffusione del modello **“dual earner e dual carer”** in cui uomo e donna all'interno della coppia risultano impegnati simmetricamente sia nel lavoro retribuito all'interno del mercato

del lavoro sia nel lavoro di cura e domestico non retribuito (Luppi, Rosina, 2019). Come sottolinea Gaiaschi⁶ (2014), il modello dual earner-dual carer non solo rende la donna “più simile all'uomo”, promuovendo la piena occupazione femminile e le pari opportunità in ambito economico-lavorativo, ma, soprattutto, rende l'uomo “più simile alla donna”, stimolandone le responsabilità di cura prevenendo una ripartizione equa fra madri e padri delle attività di assistenza all'infanzia.

La genitorialità consiste nel processo di accompagnamento, promozione e sostegno dello sviluppo fisico, emotivo, sociale e intellettuale di un bambino dall'infanzia all'età adulta, messo in campo dai genitori (biologici o adottivi) con l'aiuto di altre figure parentali e di alcuni adulti significativi ed implica la capacità di una persona di superare l'autoreferenzialità per farsi carico delle esigenze di educazione e cura di un essere che, in misura variabile con l'età, dipende dalla qualità e quantità delle cure erogate. La genitorialità è “la scelta” che condiziona in modo definitivo la vita delle persone, trasformando profondamente abitudini di vita a livello individuale e di coppia, richiedendo di costruire nuovi equilibri nell'impiego di tempo e di energie all'interno della famiglia e nel mondo esterno (sia in ambito lavorativo che extra-lavorativo), ridefinendo la condivisione dei carichi di lavoro pagato e non pagato con impatti significativi sia in termini psico-fisici che di costi di accudimento e crescita (diretti e indiretti). In seguito alla diffusione della contraccezione e allo sviluppo delle tecniche di procreazione assistita che consentono di vivere l'evento della genitorialità in età sempre più avanzata **diventare genitore diventa sempre più una scelta**. L'aumento di famiglie ricostruite e di fatto e delle nascite fuori dal matrimonio, alimentano la separazione tra coniugalità e genitorialità e aprono a una pluralità di modi di essere genitore.

7 Effetto introdotto da Gary Becker negli anni 1960. Nel trade off quantità-qualità entrano in gioco due effetti economici a segno opposto: effetto reddito ed effetto sostituzione. Un aumento esogeno della ricchezza (un puro effetto di reddito) aumenterebbe la fecondità (numero di figli). Tuttavia, la maggior parte della ricchezza di una famiglia non è esogena ma deriva da guadagni potenziali connessi alla retribuzione da lavoro. Le variazioni di retribuzione hanno sia un effetto reddito che di sostituzione sulla fecondità: l'effetto di reddito è positivo e l'effetto di sostituzione è negativo. L'effetto di sostituzione a sua volta ha due componenti: un aumento dello stipendio rende i bambini più costosi (i bambini sono costosi in termini di tempo) e rende la qualità dei bambini più economica rispetto alla quantità di bambini. La combinazione di questi effetti porta a un effetto di sostituzione dominante, così che il numero di figli diminuisce al crescere della retribuzione (Doepke et al., 2022).

8 Storicamente la fertilità e il PIL pro-capite sono fortemente correlati, sia tra i paesi che nel tempo.

9 "Al fine di stimare al meglio la correlazione di lungo periodo tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e fecondità, svolgiamo un'analisi di cointegrazione dei panel a livello regionale. Tenuto conto della crescita economica, della composizione settoriale e del livello di istruzione delle donne, le due serie risultano negativamente correlate nei due sotto-periodi 1959-1994 e 1995-2019" (Amidei et al., 2023, p. 31).

10 "Lo studio indaga la relazione tra occupazione femminile e fecondità, focalizzandosi sulle disparità tra Nord e Sud Italia, nonché la sua evoluzione nel tempo. I risultati suggeriscono che, in media, la relazione tra l'occupazione femminile e la transizione allo status di madri è ancora leggermente negativa in Italia, ma altre analisi per macro-aree mettono in evidenza che tale effetto dipende dalle regioni

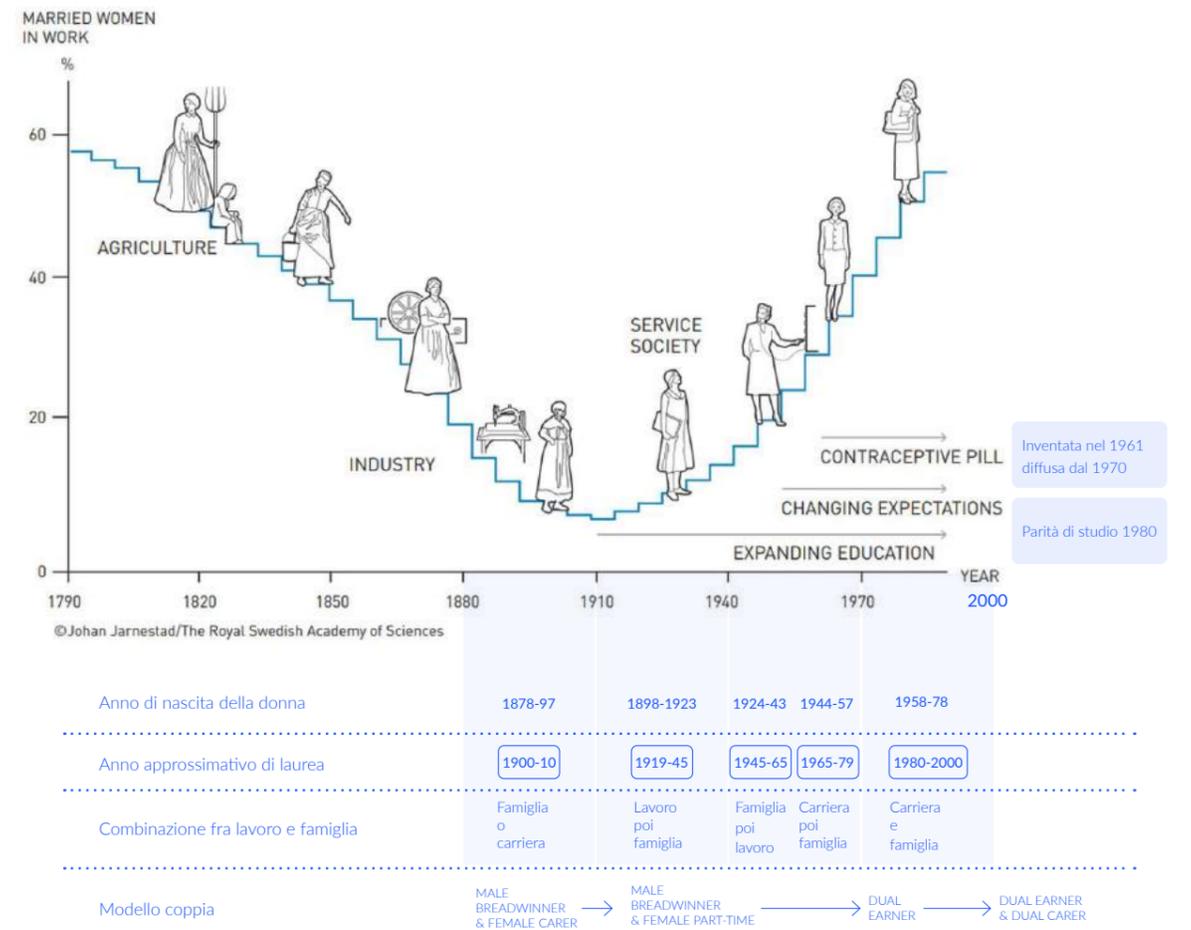
Con riferimento ai 6 paesi considerati in questo studio, Spagna e Italia, in seguito ai prolungati orari di lavoro, alla limitata diffusione del part-time e alla carenza dei servizi di cura presentano bassi tassi di occupazione e bassi tassi di fecondità e rientrano in modelli del tipo "male breadwinner e female carer" o, nelle aree più evolute, "dual earner". In questi paesi, rispetto ai tre pilastri attraverso cui è possibile sostenere la cura dei figli (famiglia, stato, mercato), si ha una netta preponderanza del pilastro famiglia che determina importanti disuguaglianze di genere dentro e fuori dal mercato del lavoro. Germania e Paesi Bassi presentano invece un modello "male breadwinner e female part-time earner" con alti tassi di occupazione femminile e di ricorso al part-time, alti livelli di segregazione di genere sia verticale che orizzontale e tassi di fecondità allineati ai valori medi europei. La Francia può essere considerato un paese anomalo poiché pur disponendo di un importante sistema di servizi per l'infanzia diffusi e di qualità e politiche di supporto al lavoro femminile presenta una divisione del lavoro domestico che rimane piuttosto tradizionale posizionando il paese fra un modello "dual earner" e "male breadwinner e female carer". In Francia si registra il tasso di fecondità più elevato nel contesto europeo e un tasso di occupazione femminile sopra la media europea. Infine la Svezia, grazie a politiche di conciliazione che prevedono generosi congedi di maternità, un orario di lavoro ridotto, servizi per l'infanzia di qualità e in grado di soddisfare la domanda e la promozione dei congedi di paternità, registra il secondo più alto tasso di occupazione femminile e di fecondità fra i paesi considerati e costituisce un paese con modello "dual earner e dual carer".

Dalla metà degli anni '70 nella maggior parte dei paesi europei il tasso di fecondità totale che indica il numero medio di figli per donna in età fertile è rimasto sotto la soglia di rimpiazzo generazionale di 2,1 figli, il valore minimo necessario da raggiungere per evitare il declino demografico.

Negli ultimi due secoli partecipazione femminile alla forza lavoro e fecondità hanno mostrato una correlazione negativa, che tuttavia negli ultimi quarant'anni si è indebolita. I motivi portati dagli studiosi per spiegare la relazione inversa fra occupazione femminile e fecondità sono stati principalmente il **trade off quantità-qualità**⁷ e il **costo-opportunità del tempo investito nella crescita di un figlio**. In base al trade off quantità-qualità⁸, i figli vengono considerati alla stregua di beni che i genitori non solo "comprano" ma su cui "investono". I genitori ricavano utilità non solo dal numero di figli ma anche dalla loro "qualità" (capitale umano). Visto che i figli sono più costosi per i genitori ad alto reddito che tendono ad investire di più per rafforzare il loro capitale umano, ad esempio attraverso l'istruzione, all'aumentare del reddito dei genitori la coppia tenderà a scegliere di avere meno figli. Guardando invece al costo-opportunità del tempo investito nella crescita dei figli, con l'aumento dei salari, per i genitori dedicare tempo alla cura dei figli, tempo che altrimenti potrebbe essere speso per lavorare, diventa più costoso con un impatto ancora più forte per le madri. Il risultato è un calo della fertilità e una maggiore partecipazione della forza lavoro femminile.

A partire dalla metà degli anni '80 e arrivando agli anni **2000, la correlazione tra tasso di occupazione femminile e tasso di fecondità totale è diventata positiva in molti paesi sviluppati ad alto reddito** (Amidei et al., 2023; Doepke et al., 2022). Fra questi rientrano Francia, Svezia, Germania e Paesi Bassi. In Spagna il cambiamento di correlazione non è ancora avvenuto. In Italia si rileva una correlazione ancora negativa fra occupazione e fecondità⁹ (Amidei et al., 2023), tuttavia studi recenti condotti a livello di analisi micro permettono di dimostrare che a livello individuale a partire dal 2010 l'occupazione femminile ha cominciato ad essere positivamente associata alla fecondità sia nel Nord sia nel Sud Italia¹⁰ (Alderotti, 2022).

FIG. 1 - EVOLUZIONE DELLE SCELTE DELLE DONNE RISPETTO FAMIGLIA, LAVORO, CARRIERA



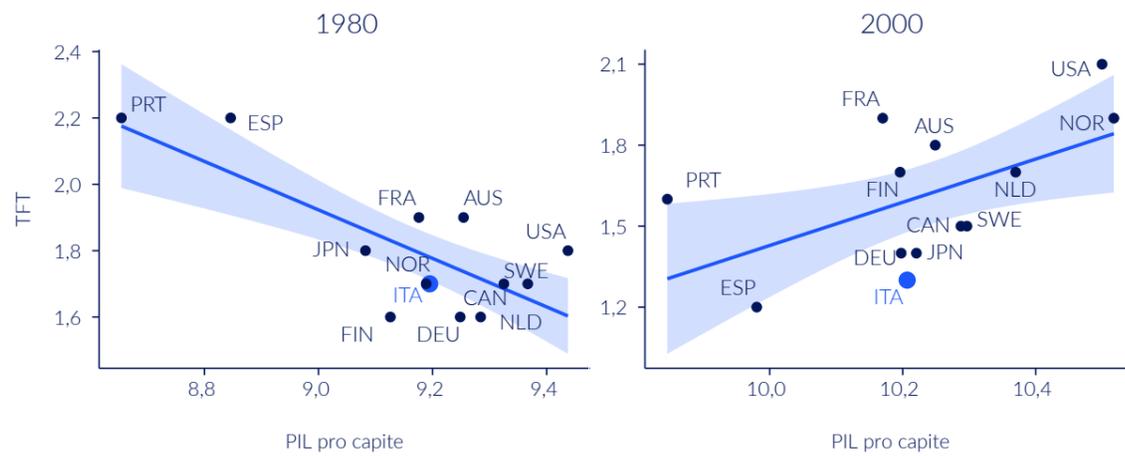
Fonte: Nostre elaborazioni da Goldin 2023 & Goldin's Lecture Slide 2023 <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2023/goldin/lecture/>

del Sud. Ciononostante, quando si esamina come la relazione di micro livello tra stato occupazionale e transizione delle donne verso la genitorialità è cambiata nel tempo diviene chiara un'inversione di tendenza: negli ultimi anni (ovvero a partire dal 2010) la relazione tra occupazione e fertilità (o, perlomeno, transizione alla maternità) si è ribaltata ed è diventata positiva" (Alderotti, 2022, p.11).

Doepcke et al (2022) mostrano attraverso dati OECD come nell'arco di 20 anni ci sia stata un'inversione di relazione fra fecondità e redditi pro capite (Figura 2) e lo stesso vale per il rapporto fra fecondità e occupazione femminile (Figura 3).

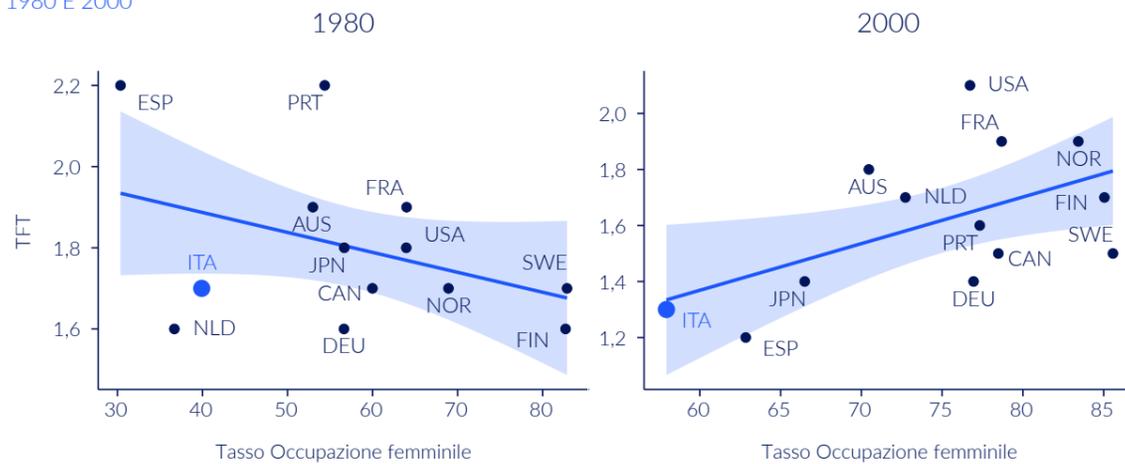
Nel 2022 il PIL pro capite ammonta a 61.028,7€ in Svezia, 57.767,9€ nei Paesi Bassi, 51.203,6€ in Germania, 43.659,0€ in Francia, 35.657,5€ in Italia e 30.103,5€ in Spagna.

FIG. 2 - TASSO DI FECONDITÀ E PIL PRO CAPITE IN ALCUNI PAESI OECD, ANNI 1980 E 2000



Fonte: Doepcke and others (2022)

FIG. 3 - TASSO DI FECONDITÀ E TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE 25-54 ANNI IN ALCUNI PAESI OECD, ANNI 1980 E 2000



Fonte: Doepcke and others (2022)

Gli studi più recenti mostrano come la relazione fra occupazione femminile e fecondità nei paesi ad alto reddito sia guidata da fattori non catturati dal trade off quantità-qualità né dal costo-opportunità del tempo investito nei figli. Un tema comune emerso dall'ampia discussione accademica che ha coinvolto esperti di molteplici discipline identifica nella **compatibilità fra carriera professionale delle donne e famiglia** il fattore chiave alla base di questo cambiamento di relazione.

Le donne oggi vogliono sentirsi libere di poter scegliere di realizzarsi sia in ambito lavorativo che in ambito familiare, mostrando così di prediligere un modello "dual earner e dual carer". **Questo non implica non riconoscere la "scelta", quantomeno dichiarata, di alcune donne di volersi dedicare a tempo pieno o parziale alle attività di cura, ma porta i paesi e le organizzazioni a impegnarsi per creare le condizioni che consentano a tutte e tutti, donne e uomini, di poter davvero scegliere come distribuire il proprio tempo e le proprie energie fra lavoro e genitorialità**, rendendo questa scelta, come ricorda Gaiaschi (2017) il più possibile realizzabile, libera da condizionamenti strutturali, consoci o inconsoci, materiali o culturali.

Quando si guarda al rapporto tra carriera e famiglia è importante prendere in considerazione che le scelte delle donne, e delle coppie, rispetto a queste dimensioni possono essere definite, e analizzate, attraverso lenti molto diverse. La scelta di avere dei figli può essere analizzata guardando alle intenzioni circa il numero

di figli desiderato o analizzata sulla base della reale fecondità (numero di figli effettivamente avuti) e può variare lungo un continuum che va da una condizione di vita senza figli, a una vita caratterizzata da un figlio, due figli, o di tre o più figli. Inoltre, la fecondità e la scelta di avere dei figli possono essere analizzate dalla prospettiva femminile o dalla prospettiva di coppia.

D'altro canto, la partecipazione femminile al mercato del lavoro può essere analizzata principalmente in termini di condizioni di lavoro (occupati/disoccupati/inattivi), caratteristiche occupazionali (lavoro autonomo/dipendente; lavoro a tempo indeterminato/determinato/somministrato; lavoro a tempo pieno/parziale) e salari (alto/medio/basso) sempre potendo far riferimento al singolo o alla coppia.

Qualsiasi sia la visione adottata la scelta carriera/famiglia è influenzata da molteplici fattori che richiedono di essere presi in considerazione attraverso un quadro multidimensionale. Per rappresentare tale complessità, abbiamo preso spunto e riadattato il modello ecologico proposto da Lee et al. (2021) per identificare le determinanti dell'ontologia di fecondità e occupazione. La Figura 4 propone il modello di ontologia di fecondità e occupazione identificando sei dimensioni che influenzano le scelte in questi ambiti. Tali dimensioni comprendono fattori intrapersonali (sfera individuale), fattori interpersonali (sfera della coppia/famiglia), fattori organizzativi, fattori socio-culturali ed economici e fattori connessi alle politiche pubbliche.

Un elemento che occorre tenere presente quando si parla di donne, lavoro e scelte demografiche è l'effetto che la maternità produce nel percorso professionale delle donne che lavorano conosciuto in letteratura con il termine "Motherhood penalty" o "Child penalty". Il WEF sostiene che la Child penalty è la causa dell'80% del gender pay gap. Come presentato da Kleven et al. (2023) e commentato sull'Economist negli articoli "Where is the Motherhood penalty greatest?" e "How

motherhood hurts careers", uomini e donne tendono ad avere percorsi professionali paralleli prima di diventare genitori, percorsi che divergono bruscamente quando diventano genitori. Le donne con la nascita del primo figlio tendono infatti ad uscire dal mondo del lavoro in alcuni paesi in modo definitivo, in altri solo temporaneamente e per un periodo che può essere più o meno prolungato da paese a paese. L'effetto negativo in capo alle donne presenta diverse dimensioni di penalità: salari

più bassi, percezione di minor competenze o di minor dedizione al lavoro, minori probabilità di essere assunte o di ottenere avanzamenti di carriera rispetto alle donne senza figli o rispetto ai padri. Nello studio realizzato da Kleven et al. viene fornita una visualizzazione di come si modifica nel tempo l'entità della "Motherhood penalty" nei diversi paesi mostrando come sia un effetto che produce impatti nel lungo periodo e che interessa tutti i paesi, anche quelli più avanzati in termini di

parità di genere come la Svezia. Il fatto di diventare madre porta le donne Italiane a veder ridursi la loro probabilità di essere occupate del 20%, lo squilibrio dei carichi di cura, la mancanza di servizi, la poca flessibilità negli orari e nei modi di lavoro fa sì che nell'arco di 10 anni la probabilità di una madre di essere occupata scenda del 40%.

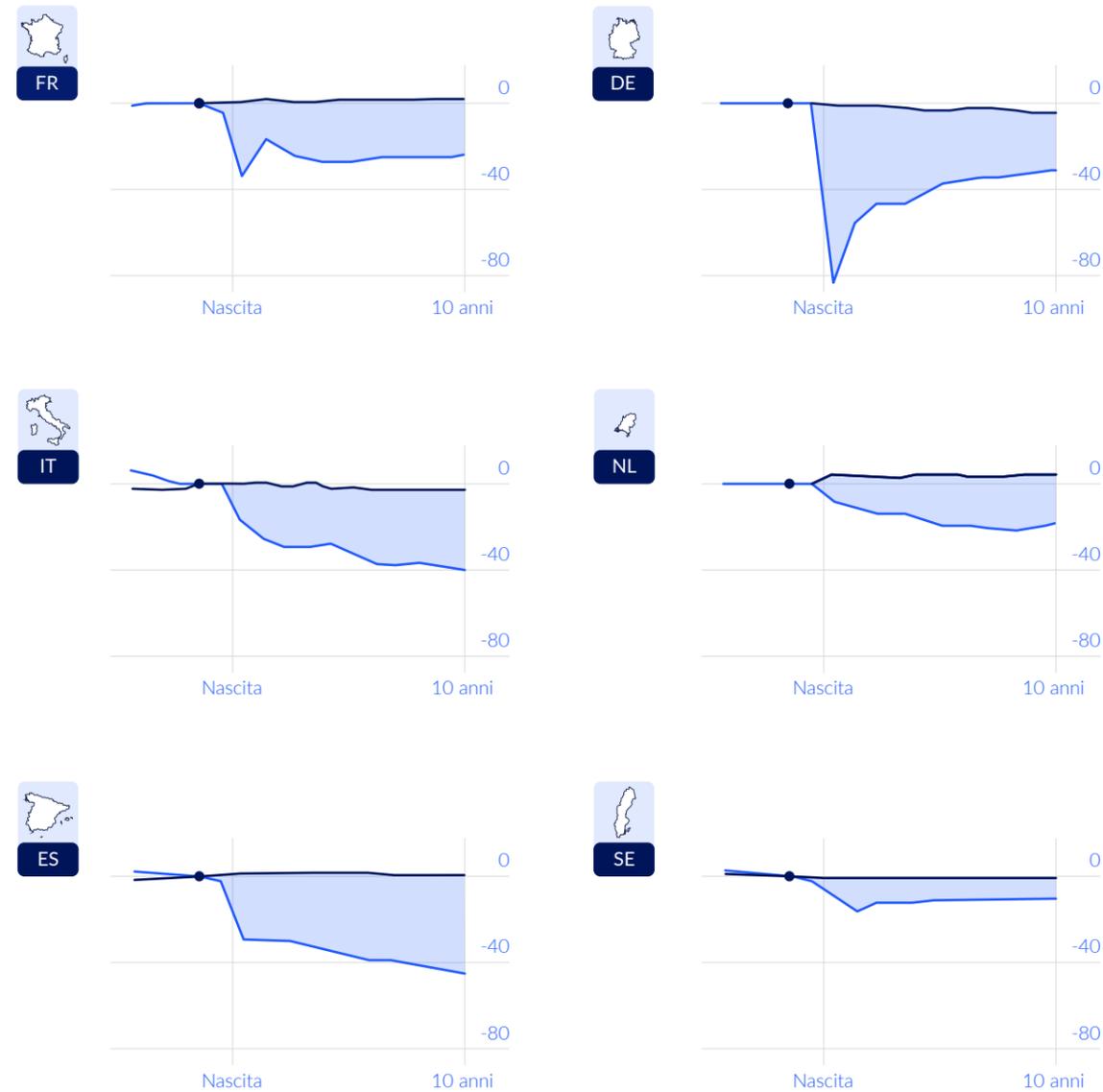
FIG. 4 - MODELLO DI ONTOLOGIA DI FECONDITÀ E OCCUPAZIONE

Fattori intrapersonali INDIVIDUO (DONNA)	Fattori intrapersonali COPPIA/FAMIGLIA	Fattori organizzativi POSTO DI LAVORO
Dati socio-demografici <ul style="list-style-type: none"> Età Livello di istruzione Nazionalità Religione Situazione occupazionale Traiettoria occupazionale Condizione di genitore single o divorziata 	Fattori legati alla formazione della famiglia <ul style="list-style-type: none"> Scelta di sposarsi e costi a essa associati Scelta di convivere e costi a essa associati 	Strutturazione del posto di lavoro <ul style="list-style-type: none"> Tipo di lavoro (i.e. settore, dimensioni...) Ore di lavoro Organizzazione flessibile del lavoro Sicurezza del lavoro Remunerazione
Atteggiamento individuale <ul style="list-style-type: none"> Atteggiamento verso i figli e il matrimonio Livello di benessere individuale Percezione di incertezza verso il futuro Propensione al rischio Carriera professionale 	Dati socio-demografici della famiglia <ul style="list-style-type: none"> Dimensioni della famiglia Reddito della famiglia Spesa della famiglia Età e sesso dei figli Numero di figli e costi a essi associati Età del partner Reddito del partner Stabilità dell'occupazione del partner 	Cultura del posto di lavoro <ul style="list-style-type: none"> Bilanciamento vita-lavoro Atteggiamenti e comportamenti del management Disponibilità di congedi al di là di quanto previsto da norme e CCNL (congedi di maternità, di paternità, parentali e loro copertura economica) Ambiente di lavoro "supportivo di lavoratori con carichi famigliari" (family-friendly)
Salute riproduttiva <ul style="list-style-type: none"> Comportamento sessuale Utilizzo di contraccettivi per il controllo delle nascite Problemi di infertilità 	Relazioni tra i membri della famiglia <ul style="list-style-type: none"> Equità di genere Intimità della coppia Livello di soddisfazione per la famiglia e della famiglia Situazioni di violenza e abuso Accordo/disaccordo dei partner in merito alle scelte riproduttive Supporto di nonni o altri parenti per la gestione dei carichi di cura 	

Fonte: nostro adattamento a partire da Lee et al. (2021)

Fattori socio-culturali ed economici AMBIENTE SOCIO-ECONOMICO E CULTURALE	Politiche pubbliche POLITICHE DEDICATE ALLA BASSA FECONDITÀ
Ambiente economico <ul style="list-style-type: none"> Crescita economica 	Servizi a supporto cura <ul style="list-style-type: none"> Infrastrutture di servizi a supporto della cura dei figli (tipologie di strutture, costi, servizi, educatori/trici e altre persone che lavorano in queste strutture, qualità del servizio)
Ambiente socio-culturale <ul style="list-style-type: none"> Sicurezza del contesto economico-sociale (guerre, pandemie...) Valori sociali (approccio più o meno tradizionalista/conservativo) Modelli di genere proposti attraverso i mass media Cambiamento sociale Invecchiamento della popolazione Criticità in ambito economico Criticità in ambito occupazionale Disuguaglianza di genere Cambiamento delle prospettive rispetto al matrimonio Cambiamento delle prospettive sulla famiglia (nuclearizzazione) Diffusione di situazioni di violenza e abuso 	Congedi <ul style="list-style-type: none"> Congedi di maternità, paternità e parentali
	Supporti finanziari <ul style="list-style-type: none"> Supporti finanziari nascita figli
	Altri supporti <ul style="list-style-type: none"> Sistemi di protezione per la sicurezza dei bambini Politiche di pubbliche relazioni
	Supporto per occupazione e modalità di lavoro <ul style="list-style-type: none"> Supporto finanziario per aumentare la sicurezza dell'occupazione Organizzazione flessibile del lavoro Sostegno alla creazione di ambienti lavorativi "family-friendly" Centri per il lavoro da remoto

FIG. 5 - MOTHERHOOD PENALTY NEI DIVERSI PAESI CONSIDERATI NELLO STUDIO



11 Nello specifico gli autori hanno rilevato come la spesa per le prestazioni in denaro abbia contribuito maggiormente al miglioramento della fecondità in 12 paesi su 21 (Regno Unito, Paesi Bassi, Estonia, Spagna, Repubblica slovacca, Polonia, Repubblica ceca, Belgio, Lussemburgo, Germania, Francia e Grecia) tendenzialmente però con effetti nel breve periodo, i servizi e le spese in natura hanno dato il maggior contributo al miglioramento della fecondità in 6 dei 21 paesi (Canada, Giappone, Australia, Ungheria, Slovenia, Stati Uniti) con effetti di lungo periodo e le agevolazioni fiscali hanno dato il maggior contributo al miglioramento della fecondità in 3 dei 21 paesi (Irlanda, Portogallo, Corea).

Per favorire la compatibilità tra carriera professionale delle donne e famiglia e ridurre la Child penalty la letteratura mette in luce **quattro fattori chiave**: le **politiche familiari**, la **condivisione dei carichi di cura** fra madri e padri, le **norme sociali favorevoli** e le **condizioni del mercato del lavoro**.

Le politiche familiari e sociali impattano sui sistemi occupazionali, sulle condizioni macroeconomiche e sulle scelte riproduttive. Tuttavia, stabilire un nesso causale tra le politiche familiari e le scelte di genitorialità è difficile (Buh, 2023) soprattutto considerando le numerose dimensioni e caratteristiche comprese nel modello di ontologia sopra riportato che impattano su questa relazione.

I dati permettono però di dimostrare che i **paesi con maggiori spese per le politiche familiari rispetto al PIL volte a facilitare contemporaneamente lavoro e cura dei figli presentano generalmente tassi di fecondità più elevati** rispetto ai paesi con meno investimenti (Murkowski, 2021). È inoltre diffusa l'idea che "le **politiche** che aiutano le famiglie a **combinare fra loro lavoro da parte di entrambi i genitori e l'educazione dei figli contribuiscano ad un'elevata fecondità. L'aumento del coinvolgimento del padre può ridurre ulteriormente i costi di opportunità della madre, aumentando potenzialmente le (sue) preferenze di fecondità"** (Bergsvik et al., 2021; Kreyenfeld, 2021).

Zhang et al (2023) distinguono le politiche di prestazioni familiari in base a tre tipi principali: **prestazioni in denaro per il sostegno alla famiglia, sovvenzioni per servizi a supporto del lavoro di cura e incentivi fiscali**. Il primo tipo (prestazioni in denaro per gli assegni familiari) consiste in trasferimenti di denaro legati ai figli alle famiglie con figli e comprende assegni per figli, prestazioni durante il congedo parentale e prestazioni per le famiglie monoparentali. Il secondo tipo

(sovvenzioni per servizi a supporto del lavoro di cura) consiste nella spesa pubblica per i servizi alle famiglie con bambini e comprende servizi di assistenza all'infanzia, assistenza ai giovani e strutture residenziali e altre spese pubbliche per i servizi familiari. Il terzo tipo (incentivi fiscali) comprende il sostegno finanziario alle famiglie fornito attraverso il sistema fiscale che copre esenzioni fiscali, assegni/esenzioni fiscali per i figli e crediti d'imposta sui figli. Nel loro studio gli autori hanno analizzato l'effetto delle politiche familiari sull'aumento del numero medio di figli per donna in età fertile (fecondità) attraverso i dati dei panel provenienti dai paesi OCSE tra il 2001 e il 2015 mettendo in luce come le **politiche familiari** siano in grado di **migliorare significativamente il livello di fecondità con effetti di incentivazione più elevati nei paesi ad alta fecondità rispetto ai paesi a bassa fecondità**¹¹.

Le evidenze emerse dagli studi rispetto all'effetto delle politiche familiari su occupazione e genitorialità sono messi in luce nella Tabella 1 che permette di diventare consapevoli di come le soluzioni maggiormente impattanti su fecondità e occupazione femminile siano l'alto investimento di spesa pubblica in servizi per l'infanzia, la disponibilità di servizi a prezzi calmierati e il finanziamento delle spese sostenute dalle famiglie per questi servizi. Le altre soluzioni tendono invece ad avere impatti su una sola delle due dimensioni o a produrre effetti solo temporanei.

Fonte: The Economist 7/3/24 "Where-is-the-motherhood-penalty-greatest?" <https://www.economist.com/graphic-detail/2024/03/07/where-is-the-motherhood-penalty-greatest?>

TABELLA 1 – SISTEMATIZZAZIONE DEGLI EFFETTI DELLE POLITICHE FAMILIARI SU OCCUPAZIONE FEMMINILE E NUMERO DI FIGLI (FECONDITÀ)

Natura intervento	Tipologia	Specifica	Effetto	Paese	Studio	
Ridurre costi economici (supporto passivo)	Trasferimenti in denaro connessi a nascita	Aumento nel trasferimento di denaro per nascita figlio	Effetto temporaneo su incremento fecondità donne (TFR)	Paesi anglosassoni, Europa centrale, Paesi nordici e sud Europa	Bergsvik et al. (2021)	
			Aumenta la probabilità di avere figli e l'occupazione delle donne	Italia	Del Boca (2002)	
			Riduce probabilità nascita primo figlio per donne over 30	20 paesi	Billingsley et al. (2022)	
	Trasferimenti mensili in denaro per famiglie con figli	Trasferimenti mensili in denaro per famiglie con figli	Riduce numero 2 nascite fra <u>donne istruite</u>			
			Impatto negativo su partecipazione donne a lavoro (effetto reddito) <u>famiglie basso reddito</u>	Polonia	Magda et al. (2020)	
			Effetto positivo su fecondità di piccole dimensioni e temporaneo	Polonia, Russia, Ungheria	Cook et al. 2022	
			Finanziamento dei trattamenti per fecondità assistita	Europa centrale	Bergsvik et al. (2021)	
	Minori costi spese fecondità assistita	USA	Bergsvik et al. (2021)			
	Supportare il lavoro di cura (supporto attivo)	Congedi	Durata congedo maternità	Influenza la partecipazione donne al mercato del lavoro (secondo relazione «U rovesciata» con limite a 30 settimane)	159 paesi	Kyriacou et al. (2021)
			Congedo di paternità	Effetto positivo su occupazione femminile e fecondità (Il figlio) ma postponimento nelle scelte di genitorialità	Russia, Repubblica Ceca, Ungheria, Bulgaria Polonia Spagna	Fanelli, Profeta (2019) Doepke, Kindermann (2019) Farrè, Gonzales (2019)
Espansione dei periodi di congedo parentale			Benefici per <u>coppie ad alto reddito</u>	Europa centrale e Paesi anglosassoni	Bergsvik et al. (2021)	
Riduzione periodo congedo parentale con maggior riconoscimento economico			Effetto positivo di breve periodo su fecondità 1 figlio <u>effetto che aumenta all'aumentare del reddito</u>	Germania	Stichnoth (2020)	
			Effetto negativo su fecondità donne disoccupate			

Natura intervento	Tipologia	Specifica	Effetto	Paese	Studio	
Supportare il lavoro di cura (supporto attivo)	Disponibilità di servizi per figli e famiglie	Ampia disponibilità / Ampliamento servizi all'infanzia per figli	Aumento stabile in fecondità donne (TFR) più marcato nel breve termine	Paesi nordici, Europa centrale	Bergsvik et al. (2021)	
			Impatti positivi su decisione delle donne di avere figli e di lavorare	Italia	Del Boca (2002)	
			Impatta positivamente fecondità, occupazione femminile e riduce <u>divari salariali</u> nelle coppie	Svezia	Laun et al. (2019)	
	Alti livelli di spesa pubblica per rendere fruibili servizi infanzia	Disponibilità di servizi per figli e famiglie	Finanziamento delle spese per servizi all'infanzia	Aumenta la probabilità di nascita primo figlio	20 paesi	Billingsley et al. (2022)
				Aumenta il numero di 1° e 2° nascite in <u>donne con basso livello di istruzione</u>		
				Aumenta partecipazione al lavoro <u>donne con alta qualifica</u> in lavori con orari part-time 20-35 ore	Germania	Mueller et al. (2019)
				Favoriscono aumento dimensioni famiglia e riducono le disparità educative	20 paesi	Billingsley et al. (2022)
	Ampiezza degli orari scolastici giornalieri e del calendario scolastico e servizi per gestione figli post scuola	Disponibilità di servizi per figli e famiglie	Investimenti nell'assistenza all'infanzia sovvenzionata per i bambini fino a tre anni	Aumenta partecipazione donne al mercato lavoro e orario lavoro al crescere età figlio	OECD	Adema et al. (2016)

La **divisione dei carichi di cura** dei figli tra i genitori ha importanti implicazioni sulla fecondità nel momento in cui i genitori contemplano la decisione di avere figli. Doepke e Kindermann (2019) mostrano che **nei paesi in cui i padri si impegnano di più nella cura dei bambini e nei lavori domestici, la fecondità è superiore** a quella in cui tale lavoro cade in modo sproporzionato sulle donne. Anche lo studio di Fanelli e Profeta (2021), condotto su una selezione di paesi del Centro e dell'Est Europa, mostra che la partecipazione da parte dei padri alle faccende domestiche innalza le probabilità delle donne di avere un secondo figlio e lavorare a tempo pieno. Al contrario, lo studio di Farrè e Gonzales (2019) realizzato sul contesto spagnolo indica come l'inserimento di un più ampio congedo di paternità abbia portato a un incremento nei tassi di occupazione delle donne e a un rinvio delle scelte di genitorialità. La maggior partecipazione degli uomini al lavoro di cura ha portato a un aumento dell'investimento e dell'attaccamento al lavoro da parte delle madri (innalzando i costi-opportunità di un ulteriore figlio) aumentando allo stesso tempo la consapevolezza nei padri dei costi educativi di crescere un figlio innescando un effetto quantità-qualità.

Come ricordano Luppi e Rosina (2019) per favorire una maggior condivisione dei carichi di cura diventa importante **incentivare l'utilizzo di congedi da parte dei padri, rendendoli non trasferibili e "ben pagati"**.

Anche le **norme socio-culturali rispetto al ruolo della donna come madre** (cura dei figli e della casa) e lavoratrice impattano profondamente sulla percezione di compatibilità fra carriera e famiglia. La bassa fecondità può infatti essere anche il risultato di norme sociali tradizionali. Ad esempio, la caratterizzazione di una madre lavoratrice a tempo pieno come Rabenmutter (cattiva madre) è ancora comune in Germania e impone una sanzione

implicita alle madri che aspirano a realizzarsi sia nella famiglia che nella carriera lavorativa. Risulta quindi **importante investire a livello paese per promuovere una cultura di parità di genere** agendo sia sulla popolazione più matura della società sia sui giovani fin dalla loro infanzia.

Ovviamente, anche le **condizioni del mercato del lavoro influenzano la compatibilità fra scelte di carriera-figli**. Ad esempio, in Spagna e Italia dove c'è un mercato del lavoro duale (insider-outsider) in cui i rapporti a tempo indeterminato risultano meno accessibili a giovani e donne, la transizione fra lavori è di difficile realizzazione e l'incidenza del part-time involontario è alta, le donne e i loro partner tendono a rinviare le scelte di genitorialità condizionandole al fatto di trovare prima un'occupazione stabile. I tassi di fecondità possono quindi essere più bassi in questi contesti rispetto ad ambienti in cui è più facile trovare un lavoro sicuro e a lungo termine. Diversi studi hanno approfondito la relazione fra incertezza lavorativa e fecondità. Considerando l'incertezza occupazionale come una mancanza di garanzia o una percezione di mancanza di garanzia di stabilità occupazionale o anche di un'occupazione ritenuta insufficiente a soddisfare altri obiettivi di vita (Anderson & Pontusson 2007; Esser & Olsen 2012) gli studi di Alderotti et al. (2021) confermano che in Europa **l'instabilità occupazionale ha un effetto "non trascurabile" sulla fecondità, con un impatto negativo** (più elevato in caso di disoccupazione che in caso di contratti a termine) che si è rafforzato nel tempo, soprattutto nei paesi dell'Europa meridionale a causa dei loro sistemi di welfare più deboli in termini di occupazione e protezione sociale. Studi più recenti mettono in luce come questo effetto negativo venga ad essere sensibilmente **ridotto a fronte del livello di resilienza ed occupabilità delle persone** cioè della loro capacità di recupero di

fronte alle avversità e nella possibilità percepita di poter trovare rapidamente una nuova occupazione nel caso in cui quella attuale venga persa (Gatta et al., 2022).

Anche i tempi e i modi di lavoro impattano sulle scelte di carriera-figli delle persone con un impatto particolare sulle donne. La possibilità di disporre di soluzioni flessibili di gestione dei tempi e dei modi di lavoro o di veder ridotto il numero di ore di lavoro nell'arco della settimana favorisce la capacità di conciliazione delle persone incentivando sia la partecipazione al mercato del lavoro che le scelte di genitorialità (Lewins, 2019).

Investire nel **promuovere un maggior e miglior accesso dei giovani al mondo del lavoro**, con particolare attenzione alle prospettive delle potenziali madri, **riducendo l'instabilità occupazionale, aumentando la loro occupabilità** e favorendo l'adozione di soluzioni di **flessibilità di tempi e modi di lavoro** rappresenta un'urgenza e una priorità per favorire l'autonomia dei giovani e delle giovani e favorire la combinazione fra lavoro e genitorialità.

I benefici a medio e lungo termine portati dall'investimento congiunto in questi ambiti fatto da istituzioni, aziende e persone può portare benefici considerevoli, sia per l'economia che per la società. Blangiardo nel corso degli Stati Generali della Natalità del maggio 2023, ha sottolineato che se si mettessero in campo interventi di politica familiare ed occupazionale supportati da interventi organizzativi capaci di favorire l'innalzamento del numero medio di figli per donna dall'attuale 1,24 a 1,60 nel 2030 agendo sia sull'anticipazione temporale delle nascite di primo ordine che sul sostegno delle nascite di secondo ordine e superiore, si avrebbe modo di raggiungere l'obiettivo di convergenza a mezzo milione di nati nel 2030.

Occupazione femminile e genitorialità: fattori culturali a confronto

A cura di **Rossella Riccò**, Responsabile Area Studi e Ricerche ODM Consulting e **Anna Brambilla**, Ricercatrice presso Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana

12 L'indagine si è basata su una metodologia di raccolta dati di tipo CAWI, utilizzando un metodo di campionamento non probabilistico per quote in base a età, genere, titolo di studio, nucleo familiare, grado di urbanizzazione e regione NUTS di residenza del rispondente. Per rendere rappresentativo il campione è stata applicata una pesatura in base alle caratteristiche della popolazione di ciascun paese in modo che nessun paese e nessuna regione venisse sovrarappresentato o, al contrario, sottorappresentato. Per approfondimenti si rimanda a: EIGE, Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities. Technical report, 2022.

13 EIGE, Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities. Technical report, 2022.

Al fine di cogliere quali sono le **criticità che la genitorialità porta in capo a donne e uomini nel combinare lavoro e responsabilità familiari**, è stata realizzata nel 2023 un'analisi a livello europeo da parte dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) su un campione di 60.716 rispondenti¹² (di cui 51% donne e 49% uomini) di età compresa tra 16 e 74 anni. L'indagine "Survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities" ha approfondito in modo particolare il diverso investimento di tempo fatto da donne e uomini nell'ambito del lavoro di cura non pagato e delle attività individuali e sociali. Con riferimento ai paesi oggetto di indagine nel presente studio sono state registrate 3.996 risposte in Germania, 4.069 in Spagna, 3.990 in Francia, 3.976 in Italia, 2.983 nei Paesi Bassi e 2.991 in Svezia. In ciascun paese il campione di rispondenti è composto per metà da donne e metà da uomini, i genitori

che convivono con figli sono circa il 30% dei rispondenti e i rispondenti di età compresa tra i 25 e i 39 anni sono il 20/30%¹³.

A livello europeo il 17% delle donne ha dovuto **ridurre le ore di lavoro dopo la nascita di un/una figlio/a** contro il 12% degli uomini, al contrario il 10% degli uomini ha dovuto, ed è riuscito, ad aumentare le ore di lavoro contro il 6% delle donne. Inoltre, le **donne riferiscono di avere maggiori difficoltà nel conciliare lavoro pagato e lavoro non retribuito** (18% contro il 12% degli uomini). Entrando più nello specifico nei risultati dello studio, nella fascia d'età 25-49 sono tendenzialmente le donne a fare più fatica a mantenere un buon work-life balance con eccezione della Svezia e dei Paesi Bassi. Spagna e Italia sono i paesi in cui risultano maggiori sia la difficoltà di conciliazione per le donne che il gap fra la difficoltà espressa da uomini e donne (Figura 1).

FIG. 1 - DIFFICOLTÀ NELLA CONCILIAZIONE VITA PROFESSIONALE E PRIVATA (%)

Considerando tutte le persone di cui ti prendi cura (i.e. persone con disabilità, anziani, bambini), indipendentemente dalla loro età, indica la frequenza con cui, in una settimana, riscontri difficoltà a conciliare il lavoro retribuito con le tue responsabilità di cura



Fonte: nostra Elaborazione da dati EIGE (2023).

La difficoltà di conciliazione può essere collegata al poco tempo dedicato ad attività di svago. Anche in questo caso si nota come sia

meno frequente per le donne riuscire a ricavare tempo di svago ogni giorno rispetto agli uomini.

TAB. 1 - ATTIVITÀ DI SVAGO OGNI GIORNO (%)

In una settimana, con quale frequenza ti dedichi ad attività di svago? Percentuale di rispondenti che indicano "ogni giorno"

	Coppia con figli		Coppia senza figli		Single con figli		Single senza figli		Totale		Totale Delta F-M
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
FR	10,0	5,8	12,5	9,1	10,0	11,4	16,7	12,6	13,7	9,2	-4,5
DE	12,1	13,1	24,7	22,1	14,8	21,8	29,6	30,3	23,8	22,0	-1,8
IT	14,4	10,5	18,2	17,3	15,2	17,4	27,3	24,8	20,4	18,8	-1,6
NL	20,3	16,3	27,7	28,7	37,8	28,2	35,2	34,9	29,5	27,8	-1,7
ES	11,1	5,7	19,1	14,6	12,9	4,9	20,4	16,2	16,7	10,4	-6,3
SE	14,0	11,6	14,4	17,8	15,5	11,6	21,0	21,0	16,5	15,7	-0,8
UE27	13,1	10,8	19,8	17,4	16,1	15,3	25,2	22,9	19,8	16,5	-3,3

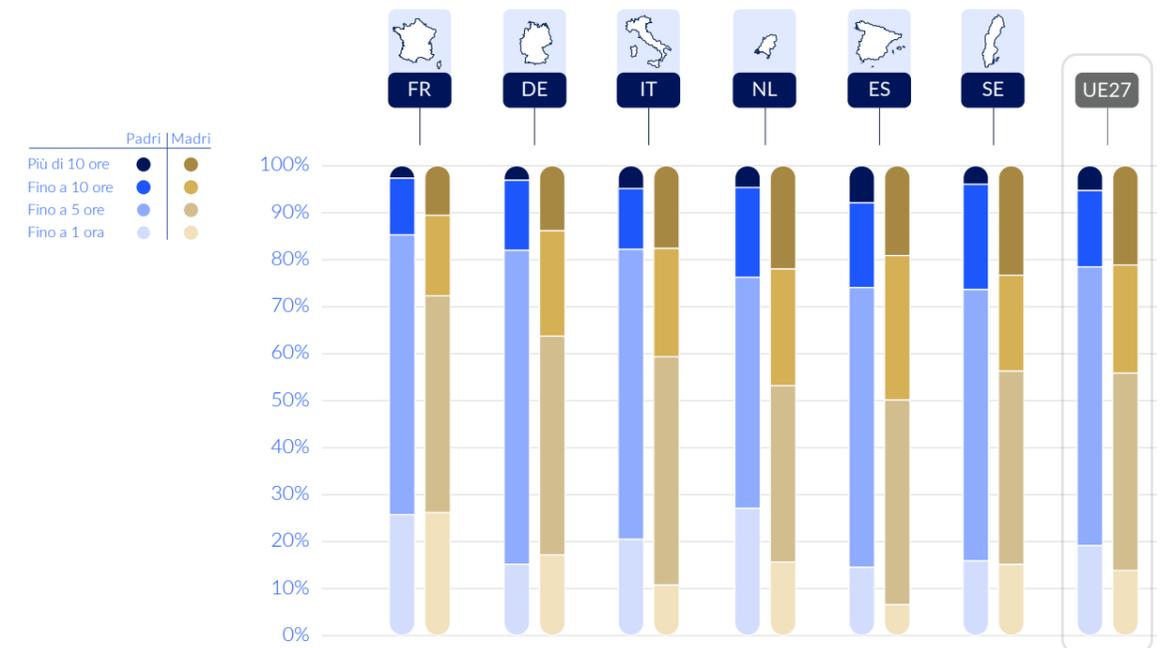
Fonte: Nostra elaborazione da dati EIGE (2023).

La minor capacità di ritagliarsi tempo per lo svago può a sua volta essere analizzata insieme al **tempo dedicato alla cura dei figli che risulta essere distribuito in modo non equilibrato tra madri e padri**. Osservando la Figura 2 si può infatti notare come la percentuale di donne che dedica almeno 5 ore al giorno alla cura del figlio sia sempre più alta rispetto a quella degli uomini (85,8% vs. 80,7%

degli uomini nella media UE27) con eccezione di Francia e Germania dove risulta invece leggermente più alta la percentuale di padri a passare almeno 5 ore con i propri figli rispetto alle madri. Innalzando il numero minimo di ore passate con il figlio a 10, emerge invece molto chiaramente come in tutti i paesi siano le madri a passare più tempo con i figli (44% madri vs. 21,5% dei padri nella media UE27).

FIG. 2 - TEMPO CHE MADRI E PADRI DEDICANO GIORNALMENTE ALLA CURA DEL FIGLIO

In una settimana, quante ore dedichi alla cura dei tuoi figli?



Fonte: Nostra elaborazione da dati EIGE (2023).

Volendo indagare meglio come uomini e donne ritengono che sia suddivisa la responsabilità del lavoro di cura emerge come entrambi i genitori ritengano che sia la donna all'interno della coppia a occuparsi maggiormente dei figli. Fra gli uomini la percentuale di chi ritiene che i carichi di cura siano divisi equamente all'interno della coppia è sempre più alta rispetto a quanto percepito dalle donne con il divario massimo registrato in Francia (19 punti percentuali). **Il supporto ricevuto nell'accudimento dei figli da altre persone risulta residuale.** Tuttavia può essere interessante notare come **in Germania e Francia le donne indichino più di altri paesi di far ricorso al sostegno del lavoro pagato**, mentre in Spagna e Paesi Bassi sono gli uomini a indicare il ricorso a lavoro pagato di cura. Al contrario il ricorso al lavoro di **cura non pagato** (reti famigliari ed amicali) viene indicato dalle **donne italiane e dagli uomini svedesi** (Figura 3).

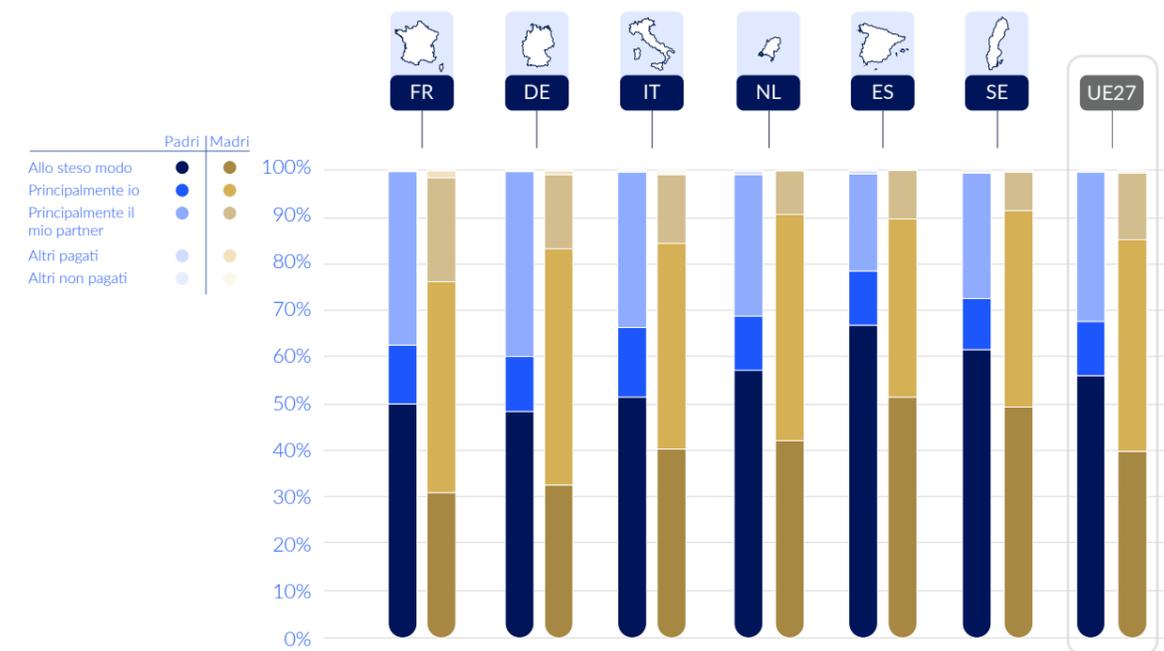
Emergono differenze di genere anche rispetto al tipo di cura che si fornisce al/alla figlio/a: in generale le **donne si dedicano molto più degli uomini ad attività di cura personale e di supporto emotivo**. Le differenze per queste dimensioni sono più alte in Germania e Italia e meno marcate in paesi come la Francia, la Svezia e la Spagna. **Gli uomini invece sono principalmente coinvolti nelle attività ricreative, nella pianificazione, organizzazione e gestione delle attività dei figli e del loro trasporto e nello svolgimento dei compiti.**

Sulla diversa distribuzione dei carichi connessi a lavori domestici, di cura, educativi e ludici incidono ovviamente anche fattori culturali. **La convinzione che le persone di sesso maschile abbiano lo stesso dovere delle persone di sesso femminile di aiutare con le faccende domestiche è più diffusa fra le donne che fra gli uomini in tutti i paesi considerati.** Gli uomini con un alto livello di educazione riconoscono maggiormente questa neces-



FIG. 3 - DIVISIONE DEL LAVORO DI CURA ALL'INTERNO DELLA COPPIA E RICORSO AL LAVORO DI CURA ESTERNO PAGATO E NON PAGATO

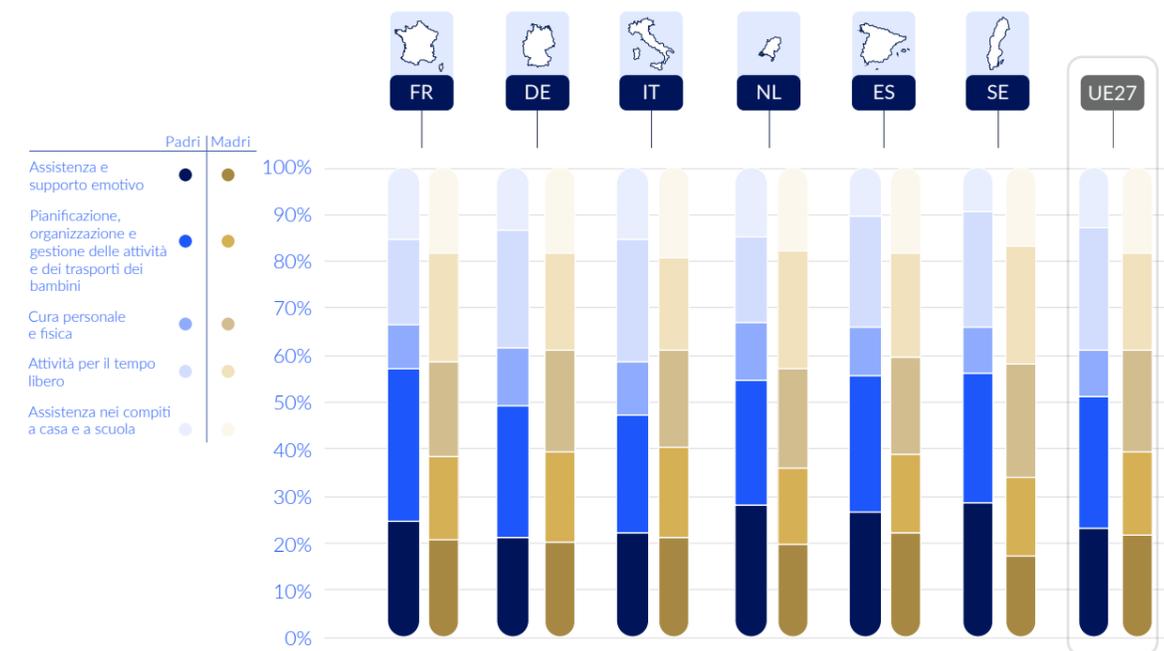
A casa tua, di solito, chi si occupa di svolgere i compiti di accudimento dei figli?



Fonte: Nostra elaborazione da dati EIGE (2023).

FIG. 4 - SUDDIVISIONE DEL LAVORO DI CURA PER TIPOLOGIA DI CURA FORNITA AL/ALLA FIGLIO/A

A casa tua, di solito, chi svolge i seguenti compiti di cura dei figli: cura della persona, assistenza con i compiti, organizzazione delle attività e dei trasporti, attività di svago, supervisione e supporto emotivo? Selezione lo



Fonte: Nostra elaborazione da dati EIGE (2023).

sità rispetto agli uomini meno istruiti (87% verso 82,8%). Indipendentemente dal titolo di studio, sorprende vedere come il **divario tra donne e uomini sia più ampio tra i più giovani** (16-24) e soprattutto nei Paesi Bassi benché la distanza in questo paese si riduca notevolmente al crescere dell'età dei rispondenti (si passa da una differenza di 19,6 punti percentuali nella fascia 16-24 a 2,8 punti

percentuali nella fascia 50-64) (Tabella 2). In media in UE27 il 3,8% degli uomini si dice in disaccordo con l'idea di pari responsabilità tra uomini e donne nello svolgimento delle faccende domestiche rispetto a un 2% delle donne. Tale convinzione viene espressa in modo significativamente maggiore dai giovani tedeschi (17,1%) seguiti da olandesi (14,4%) e da italiani (11,3%).

TAB. 2 - DONNE E UOMINI HANNO PARI RESPONSABILITÀ NELLE FACCENDE DOMESTICHE (%)

Quanto sei d'accordo o in disaccordo con l'idea che gli uomini sono tenuti ad aiutare con le faccende domestiche tanto quanto lo sono le donne? Percentuali di rispondenti che si dichiarano d'accordo

	16-24		25-49		50-64		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F
FR	78,1	90,0	83,6	91,0	90,1	93,0	86,1	91,8
DE	72,1	83,9	80,5	91,3	88,2	93,7	84,2	91,6
IT	76,2	88,8	85,1	92,6	89,0	94,7	86,1	92,7
NL	68,2	87,8	81,5	88,1	88,8	91,6	83,3	89,9
ES	82,8	88,0	86,7	91,6	89,4	93,5	87,6	92,1
SE	79,5	94,5	86,3	93,3	90,8	98,1	87,8	95,6
UE27	76,8	88,6	83,8	91,6	88,6	93,5	85,5	92,1

Fonte: nostra elaborazione da dati EIGE (2023).

Anche per quanto riguarda l'affermazione **"Le faccende domestiche devono essere divise equamente tra i partner" le donne risultano più d'accordo rispetto agli uomini** e nuovamente gli **uomini olandesi sono quelli che presentano maggiori stereotipi di genere**

in questo senso (si trovano infatti meno d'accordo con tale affermazione il 25,1% degli uomini olandesi), seguiti dagli Svedesi (19,3%). Gli spagnoli (84,8%) e i francesi (83,8%), invece, sono quelli maggiormente d'accordo (Tabella 3).

TAB. 3 - IL LAVORO DOMESTICO DOVREBBE ESSERE EQUAMENTE DIVISO TRA I PARTNER (%)

Quanto sei d'accordo o in disaccordo con l'idea che il lavoro domestico dovrebbe essere equamente diviso tra i partner? Percentuali di rispondenti che si dichiarano d'accordo

	16-24		25-49		50-64		Totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F
FR	78,8	92,4	80,3	89,9	86,2	89,3	83,8	90,1
DE	76,9	78,9	78,9	85,4	87,0	91,9	82,9	87,7
IT	84,4	88,8	82,6	91,0	81,6	90,5	82,0	90,1
NL	59,6	76,1	74,3	77,0	77,8	75,9	74,9	77,7
ES	76,1	83,0	83,5	90,8	87,5	91,0	84,8	90,5
SE	73,8	91,3	80,2	87,6	82,0	87,8	80,7	89,1
UE27	76,8	87,2	81,6	88,7	85,3	90,1	82,9	89,2

Fonte: Nostra elaborazione da dati EIGE (2023).

14 Inglehart, R., C. Haerpfer, A. Moreno, C. Welzel, K. Kizilova, J. Diez-Medrano, M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen et al. (eds.), 2022.

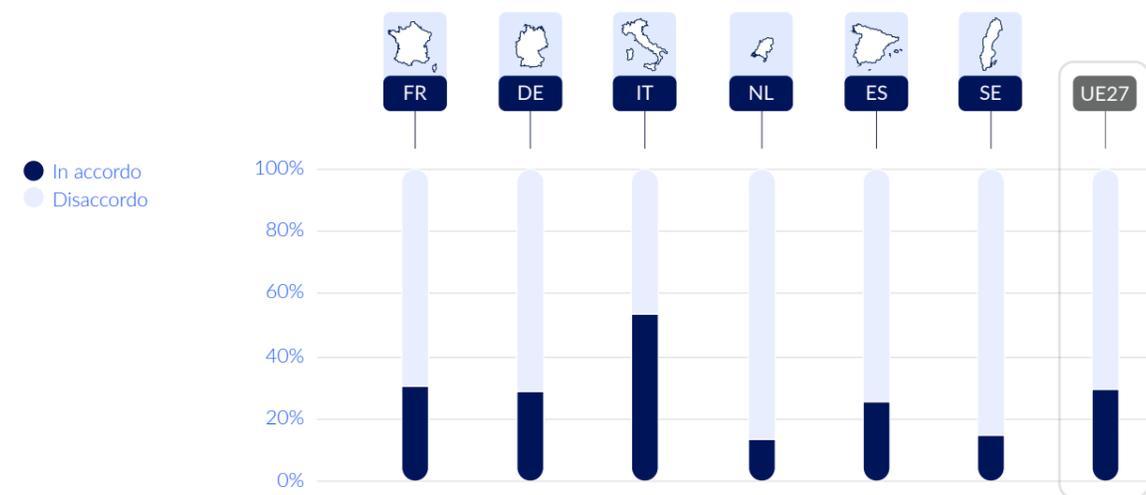
15 Esclusi Belgio, Malta e Lussemburgo a causa della mancanza di dati.

Lo studio dell'EIGE indaga anche le **conseguenze subite dalle persone in termini di carriera dopo la nascita di un/una figlio/a. Le donne più giovani (16-24) a livello europeo dichiarano in prevalenza di aver dovuto modificare l'orario di lavoro e ridotto il tempo dedicato ad esso e/o allo studio.** Casi particolari sono Italia e Francia. In Italia in prevalenza le giovani donne cercano un lavoro e necessitano di un supporto extra per la cura del figlio, mentre in Francia, il paese UE con il più alto tasso di natalità, le giovani madri richiedono e ottengono orari più flessibili oppure lasciano il lavoro per un certo periodo di tempo. Nella successiva fascia di età, **25-49 anni, le madri in media in Europa e nella stessa Italia cambiano o riducono l'orario di lavoro, in certi casi anche ottenendo orari più flessibili.** In Francia invece le donne in questa fascia d'età, cambiano l'orario di lavoro o lasciano il lavoro per un certo periodo.

Un'altra interessante indagine a livello internazionale diretta a studiare i valori in cui si identificano i cittadini è la World Values Survey (WVS)¹⁴ che viene realizzata ogni 5 anni su 100 nazioni coinvolgendo circa 400.000 rispondenti. Qui prendiamo a riferimento i dati dell'ultima wave disponibile (Wave 7 -2017-2022) rispetto ai paesi di interesse del nostro studio e la media UE27¹⁵.

Lo studio permette innanzitutto di analizzare quanto, a **livello di cultura paese**, sia diffusa l'idea secondo la quale una **madre che lavora "danneggia" il figlio.** Come mostra la Figura 5 l'Italia è l'unico fra i paesi considerati in cui la **maggioranza dei rispondenti si dichiara d'accordo con l'affermazione** (54,1%). I paesi in cui invece viene espresso in misura maggiore disaccordo rispetto a questa frase sono i Paesi Bassi (85,7%), la Svezia (84,8%) e la Spagna (74,1%).

FIG. 5 - I BAMBINI IN ETÀ PRESCOLARE SOFFRONO SE LA MADRE LAVORA, ACCORDO O DISACCORDO, TOTALE (%) - 2017-2022

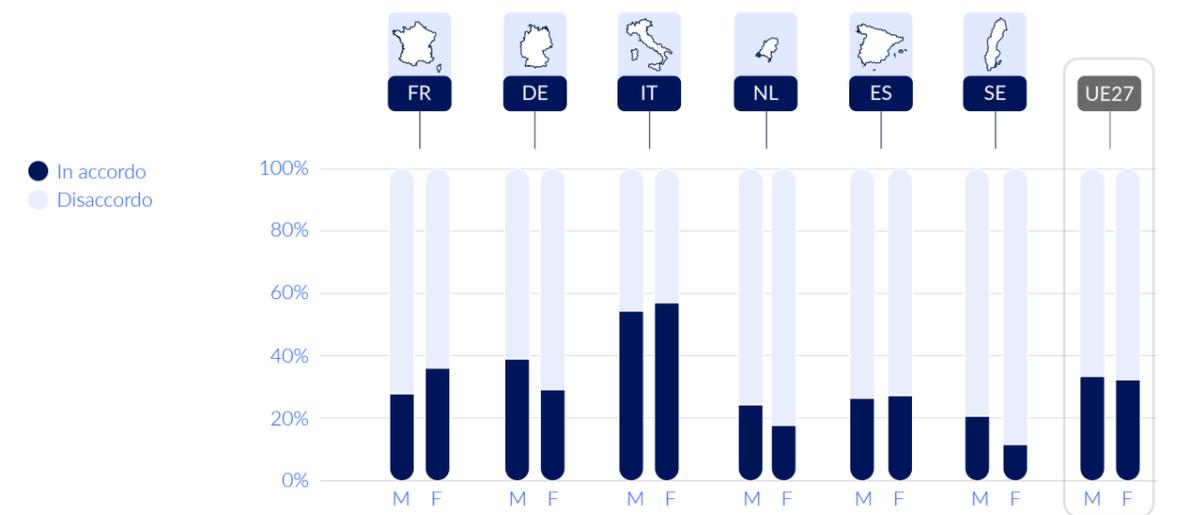


Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

Interessante analizzare le risposte in base al sesso del rispondente (Figura 6): in Germania, Paesi Bassi e Svezia gli uomini risultano maggiormente d'accordo rispetto alle donne sul fatto che "I bambini in età prescolare soffrono se la madre lavora" mentre in Italia, Spagna e Francia sono addirittura le donne a risultare

più d'accordo con questa idea. Emblematico il risultato registrato dell'Italia che vede **oltre la metà di donne e uomini ritenere che i bambini in età prescolare soffrono se la madre lavora, portando con sé la convinzione culturale che non è positivo che una donna lavori quando è madre.**

FIG. 6 - I BAMBINI IN ETÀ PRESCOLARE SOFFRONO SE LA MADRE LAVORA, ACCORDO O DISACCORDO, FEMMINE E MASCHI (%) - 2017-2022



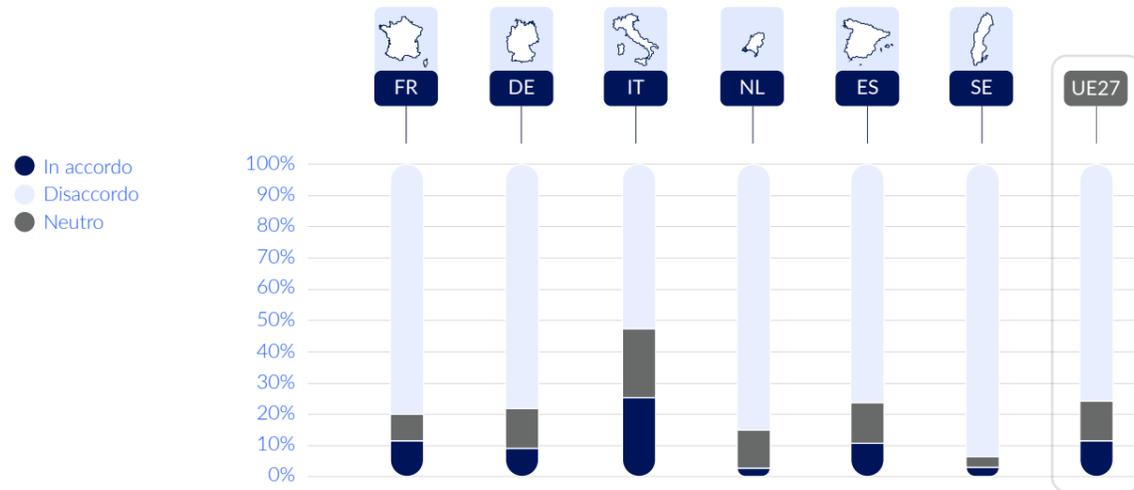
Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

Altro elemento indagato è la **convenienza, in caso di limitatezza di opportunità di lavoro, di riservare il lavoro agli uomini piuttosto che alle donne.** Come mostrato nella Figura 7 in tutti i paesi prevale marcatamente una visione di disaccordo con questa affermazione (in Svezia espressa dal 93,5% dei rispondenti mentre in Italia dal 52,5%). L'Italia è anche il

paese con la **più alta percentuale di rispondenti d'accordo con l'affermazione** (25,4%).

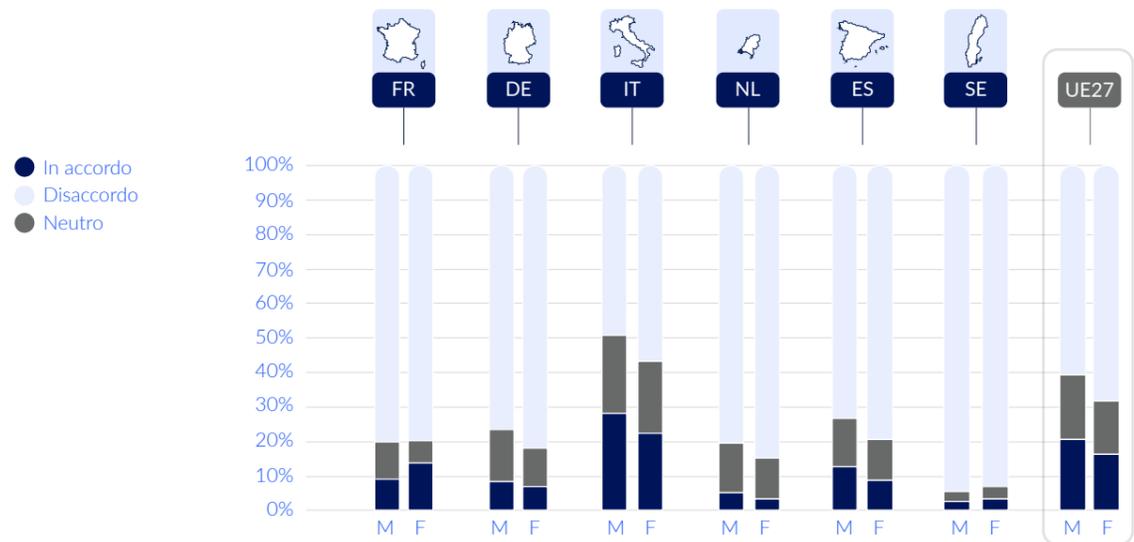
Analizzando la risposta in base al sesso del rispondente (Figura 8) in tutti i paesi considerati gli uomini risultano più d'accordo con l'affermazione rispetto alle donne, con l'eccezione di Svezia e Francia.

FIG. 7 - SE C'È POCO LAVORO GLI UOMINI DEVONO AVERE LA PRECEDENZA, GRADO DI ACCORDO, TOTALE (%) 2017-2022



Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

FIG. 8 - SE C'È POCO LAVORO GLI UOMINI DEVONO AVERE LA PRECEDENZA, GRADO DI ACCORDO, MASCHI E FEMMINE (%) 2017-2022



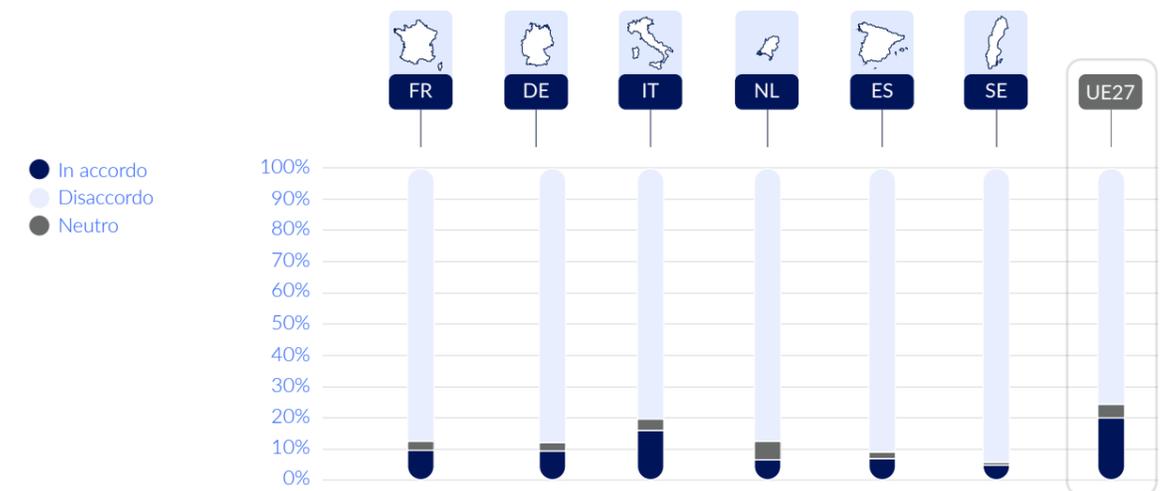
Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

L'indagine analizza anche quanto è diffuso lo stereotipo secondo cui gli uomini sono dirigenti migliori delle donne.

Nonostante tale idea risulti essere minoritaria sia a livello di media europea che all'interno dei singoli paesi, **l'Italia è essere il paese fra quelli considerati nello studio in cui la per-**

centuale di cittadini che appoggiano tale idea è più alta (15,8%) mentre il paese in cui i rispondenti sono più in disaccordo con l'affermare che gli uomini siano dei dirigenti aziendali migliori rispetto alle donne è la Svezia (94,3%) (Figura 9).

FIG. 9 - GLI UOMINI SONO DEI DIRIGENTI AZIENDALI MIGLIORI RISPETTO ALLE DONNE, GRADO DI ACCORDO, TOTALE (%) - 2017-2022

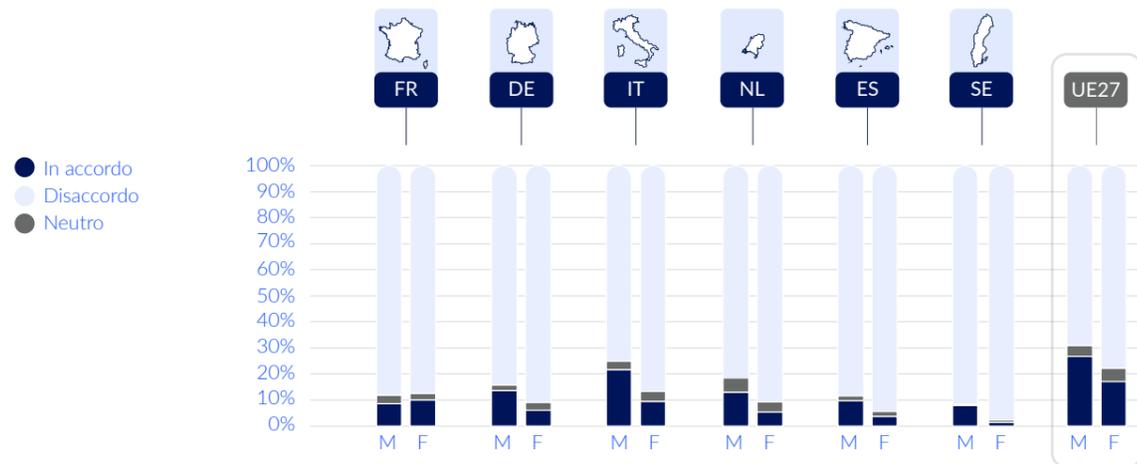


Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

Osservando come cambiano le risposte date a questa domanda in base al sesso del rispondente (Figura 10) si può notare come in tutti i paesi considerati, eccetto la Francia, gli uomini risultano maggiormente d'accordo con quest'affermazione. **L'Italia**, oltre a essere il paese in cui c'è maggiore accordo con l'aff-

fermazione, è anche quello in cui c'è un divario più ampio tra donne uomini; infatti, oltre **un quinto dei rispondenti (21,6%) maschi sono d'accordo nell'affermare che gli uomini sono dei dirigenti aziendali migliori contro il 9,6% delle femmine.**

FIG. 10 - GLI UOMINI SONO DEI DIRIGENTI AZIENDALI MIGLIORI RISPETTO ALLE DONNE GRADO DI ACCORDO, MASCHI E FEMMINE (%) - 2017-2022



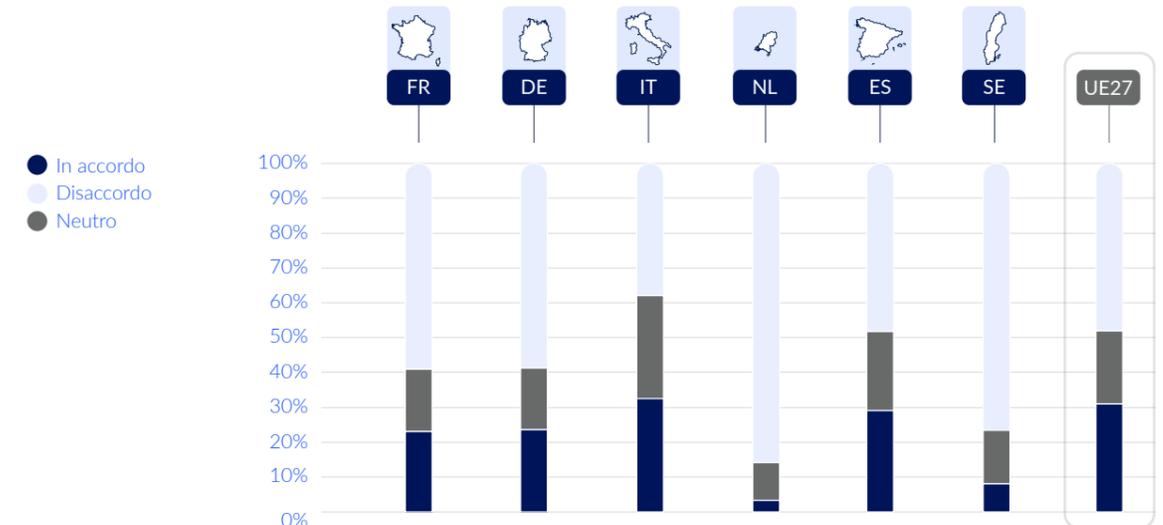
Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

Interessante osservare il diverso ruolo riconosciuto a livello culturale rispetto al fatto di **avere figli inteso come "dovere sociale"**. Benché prevalga in tutti i paesi la percentuale di chi non si riconosce in questa affermazione (Figura 11), la media europea rimane abbastanza alta (30,9%) e **l'Italia risulta ancora una volta il paese con la percentuale maggiore di persone che ritiene che fare figli sia un dovere sociale (poco meno di 1/3 dei rispondenti, 32,3%)**, seguita dalla Spagna (29,1%). I rispondenti dei Paesi Bassi e della Svezia risultano invece essere quelli che

prendono maggiormente le distanze da questa idea (3,3%, 8,2%).

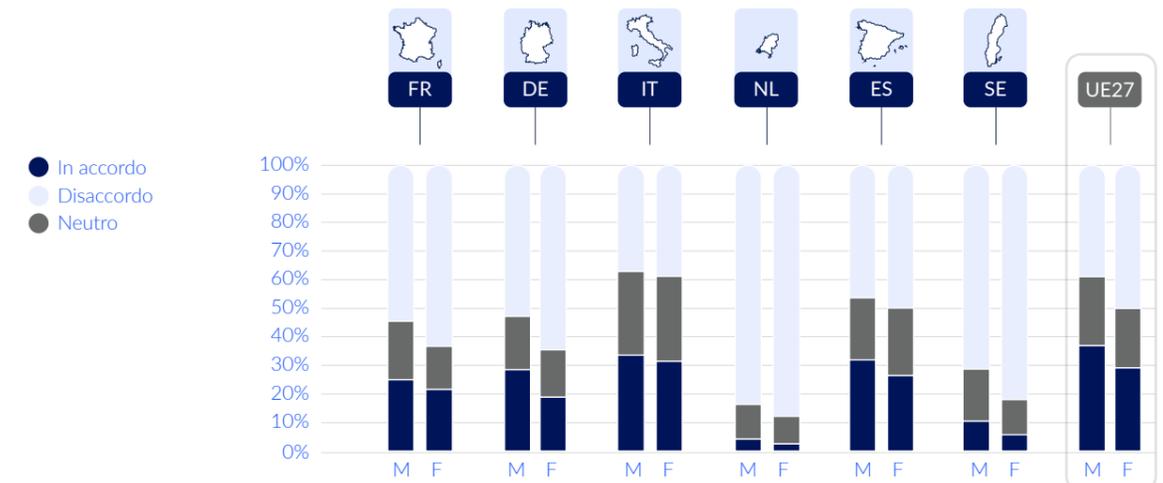
Analizzando queste opinioni sulla base del sesso dei rispondenti (Figura 12), **gli uomini si dichiarano sempre maggiormente d'accordo con l'idea dell'"avere figli come dovere sociale"** rispetto alle donne. I paesi in cui c'è la maggior presa di distanza da questa affermazione sono i Paesi Bassi e la Svezia con le donne che esprimono maggior disaccordo rispetto agli uomini.

FIG. 11 - FARE FIGLI È UN DOVERE NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ, GRADO DI ACCORDO, TOTALE (%) 2017-2022



Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

FIG. 12 - FARE FIGLI È UN DOVERE NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ, GRADO DI ACCORDO, MASCHI E FEMMINE (%) 2017-2022



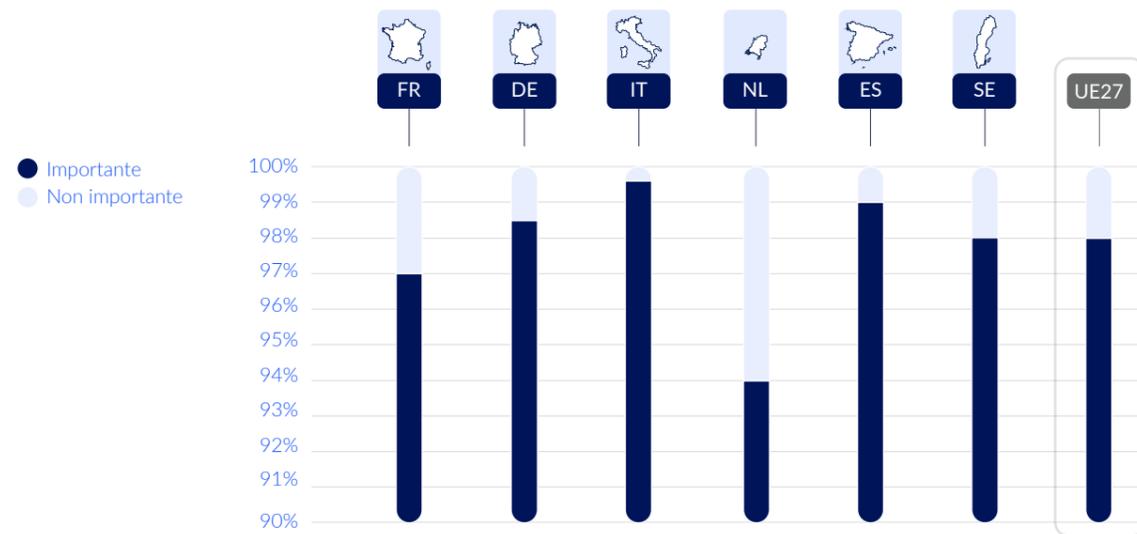
Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

Un ulteriore elemento che risulta interessante indagare è la diversa importanza data dalle persone a famiglia e lavoro nei diversi paesi (Figura 13). **In tutti i paesi la famiglia è considerata essere importante da oltre il 90% dei rispondenti con una media UE27 del 97,7%. In Italia quasi la totalità dei rispondenti ne riconoscono l'importanza (99,6%),**

seguiti dagli spagnoli (99%).

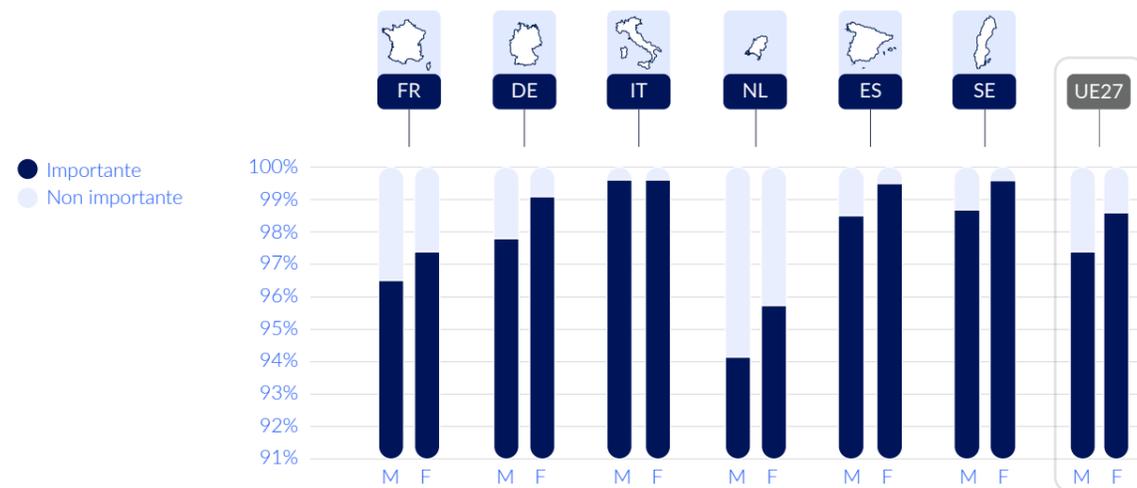
Tendenzialmente nei diversi paesi sono di **più le donne che ritengono che la famiglia sia importante** rispetto agli uomini, fatta eccezione per **l'Italia in cui le due percentuali si equivalgono**.

FIG. 13 - LA FAMIGLIA È IMPORTANTE O NON IMPORTANTE, TOTALE (%) 2017-2022



Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

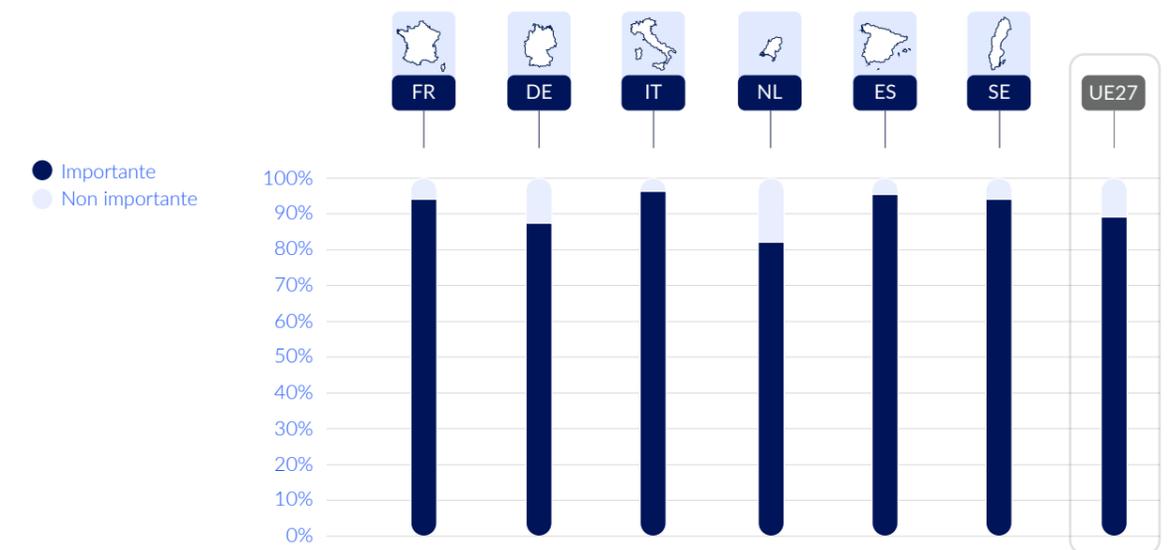
FIG. 14 - LA FAMIGLIA È IMPORTANTE O NON IMPORTANTE, MASCHI E FEMMINE (%) 2017-2022



Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

Anche il lavoro è considerato essere un **fattore importante** dalla stragrande maggioranza delle persone **sebbene in misura minore rispetto alla famiglia** (87,5% media UE per lavoro verso 97,7% famiglia, - 10 punti percentuali) con i risultati maggiori riconosciuti in Italia (96,1%) e in Spagna. Interessante evidenziare come nei Paesi Bassi il 16,4% dei rispondenti affermi che il lavoro non sia importante (Figura 15).

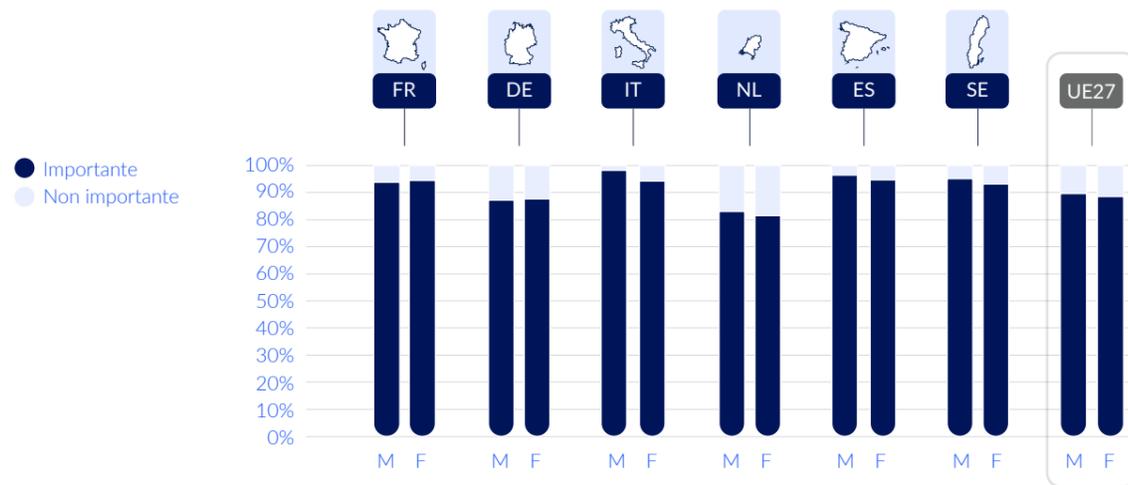
FIG. 15 - IL LAVORO È IMPORTANTE O NON IMPORTANTE, TOTALE (%) 2017-2022



Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

Osservando questo dato per genere si osserva come in tutti i paesi e nella media europea, **gli uomini riconoscano in misura maggiore delle donne importanza al lavoro**, anche in questo caso però senza che si rilevino differenze importanti tra le opinioni dei due sessi.

FIG. 16 - IL LAVORO È IMPORTANTE O NON IMPORTANTE, MASCHI E FEMMINE (%) 2017-2022



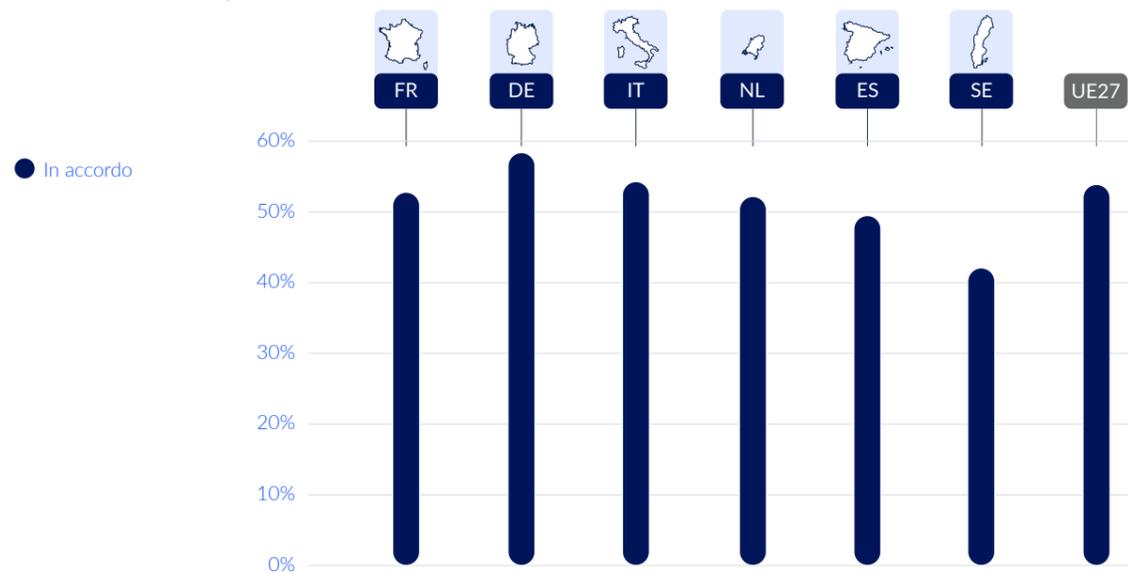
Fonte: World Values Survey: Round Six - Country-Pooled

Anche il "Gender, Institutions and Development Database" dell'OECD, che contiene oltre 60 indicatori sull'uguaglianza di genere, permette di avere a disposizione dati che possono essere adottati come espressione della cultura dei paesi.

Uno degli elementi indagati a livello paese è se il ruolo di casalinga viene considerato appagante tanto quello di lavoratrice retribu-

ita. Come mostrato dalla Figura 17, la maggioranza delle persone dichiara che "essere una casalinga è appagante tanto quanto avere un lavoro retribuito" (53,9% media UE27) con Germania e Italia che risultano essere i paesi in cui i cittadini si dicono più d'accordo, rispettivamente il 58,4% e il 54,3% mentre in Svezia e Spagna il livello di accordo non raggiunge il 50%.

FIG.17 - ESSERE UNA CASALINGA È APPAGANTE TANTO QUANTO AVERE UN LAVORO RETRIBUITO, ACCORDO, % POPOLAZIONE 18+, 2023



Fonte: OECD, Gender, Institutions and Development Database (GID-DB) 2023

Altra voce interessante è rappresentata dall'analisi delle **ore mediamente dedicate al giorno al lavoro di cura da parte di uomini e donne**. I dati dell'OECD confermano che le donne in media dedicano più ore al giorno al lavoro di cura non pagato rispetto agli uomini: 1,9 ore in più al giorno in media in UE27, 13,3 ore la settimana, che corrispondono a circa 57 ore in più al mese e 684 ore all'anno, stiamo parlando di 28,5 giorni in media di lavoro di cura in più svolto dalle

donne rispetto agli uomini nell'arco di un anno.

Il divario più ampio si ha in Italia dove le donne dedicano in media 4,9 ore al giorno al lavoro di cura, mentre gli uomini vi dedicano solo 2 ore (1.044 ore l'anno in più rispetto agli uomini spese in lavoro di cura corrispondenti a 43,5 giorni l'anno). Invece il paese in cui si registra maggior parità fra uomini e donne nel tempo speso per la cura è la Svezia (Tabella 4).

TAB. 4 - ORE DEDICATE AL GIORNO IN MEDIA AL LAVORO DI CURA, UOMINI E DONNE, 2023

	F	M	Differenza in ore	Rapporto donne/uomini
FR	3,8	2,3	1,5	1,7
DE	3,9	2,5	1,4	1,6
IT	4,9	2,0	2,9	2,4
NL	3,5	2,2	1,3	1,6
ES	4,5	2,1	2,4	2,2
SE	3,9	3,1	0,8	1,3
UE27	4,1	2,2	1,9	1,9

Fonte: OECD, Gender, Institutions and Development Database (GID-DB) 2023

Con riferimento al solo ambito italiano, meritano di essere menzionati lo studio annualmente condotto da Ipsos e Save the Children sulla condizione delle madri nel mondo del lavoro "Le equilibriste", la relazione annuale fatta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro sulle convalde delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri e l'indagine realizzata nel 2023 da Plasmon e Community Research & Analysis "Figli una ricchezza onerosa".

Da uno studio di IPSOS fatto per la festa della mamma del 2022 è emerso che in Italia ad **un italiano su cinque durante un colloquio di lavoro è stato chiesto se avesse intenzione di avere figli, tale percentuale si alza al 29% fra gli under 30 e l'esperienza viene vissuta molto più dalle donne che dagli uomini (28% vs.11%)¹⁶**. Questa consuetudine testimonia come **ancora in un numero significativo di aziende la maternità sia considerata**

¹⁶ <https://www.ipsos.com/it-it/maternita-lavoro-italia-2022-28-donne-intenzione-avere-figli>

un potenziale problema invece che come un'opportunità.

Lo studio "Le equilibriste" di Save the Children nell'aprile 2023 ha voluto approfondire l'opinione e i vissuti di mamme di bambine e bambini di età compresa tra 0 e 2 anni. L'obiettivo della ricerca è quello di indagare come le mamme vivono i mesi successivi alla nascita di un/una figlio/a e come l'arrivo di un/una figlio/a impatta sulla loro condizione lavorativa, sulle relazioni sociali e sulla vita di coppia, anche da un punto di vista di redistribuzione dei carichi di cura; quali politiche per la genitorialità e quali servizi sono stati utilizzati e se/come possono essere d'aiuto.

Anche da questo studio emerge, come era stato evidenziato dallo studio dell'EIGE, che la distribuzione dei carichi di cura all'interno delle coppie che convivono presenti un forte squilibrio a svantaggio delle donne. Sebbene solo il 13% delle mamme che convivono con il partner si

dichiararsi insoddisfatta della sua collaborazione nell'accudimento del bambino, sono loro a dedicare gran parte del proprio tempo quotidiano alla cura del/della figlio/a: 16 ore al giorno contro le 7 del partner.

A conferma di tale dato, alla domanda rispetto a quante volte su dieci attività quali le pulizie domestiche e cucinare vengono svolte dalle mamme o dai papà, tende a prevalere sempre un coinvolgimento della madre con l'unica eccezione dell'attività "svolgere commissioni" in cui emerge parità tra uomo e donna. Il divario più forte, invece, è nella cura del/della figlio/a.

Interessante osservare il legame tra situazione occupazionale e ruolo di cura in particolare legato all'inattività. Le madri inattive si prendono cura abitualmente dei figli nel 46,6% dei casi contro il 14,1% dei padri inattivi: quindi **dopo la maternità l'inattività è in prevalenza frutto di una scelta**, di desiderio o di necessità, di dedicarsi ai figli, mentre questo non accade per gli uomini.

La ricerca mostra come l'arrivo dei figli abbia inciso in maniera significativa sul lavoro delle intervistate. Infatti, **tra le mamme che lavoravano prima del parto, il 28% dichiara di aver dovuto lasciare il proprio impiego, il 17% di aver ridimensionato le proprie possibilità di carriera, il 27% di essere passata al part-time**. Circa il **10% ha subito o richiesto il licenziamento e il 5% circa ha visto ridimensionata la propria mansione in negativo**. Solo nel 5% dei casi il neonato ha portato con sé una promozione e per poco più di una mamma su 5 l'arrivo di un/una figlio/a ha permesso di riorganizzare meglio l'impegno lavorativo. Nonostante questo quadro, il 70% delle donne madri lavoratrici sono soddisfatte della propria vita lavorativa.

Questi dati vengono ulteriormente avvalorati dall'analisi delle motivazioni addotte per le dimissioni nella "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri"¹⁷ (anno 2022).

Su un numero complessivo di 71.727 **dimissioni presentate nel 2022, il 75,4% è stato presentato da lavoratrici donne e il 24,6% da uomini**. I **motivi** principalmente indicati da uomini e donne sono molto **diversi**: fra gli **uomini la motivazione prevalente è il "passaggio ad altra azienda"** (78,9%), seguito da "altro" (11,4%) e difficoltà di conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/a per ragioni legate all'azienda in cui lavoro" (4,3%). Come si vede in Tabella 5, complessivamente per gli uomini le dimissioni per problemi di conciliazione spiegano il 7,1% delle dimissioni. Fra le **donne prevalgono dimissioni per "difficoltà di conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/a per ragioni legate ai servizi di cura"** (41,7%) seguite da "passaggio ad altra azienda" (24%) e "difficoltà di conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/a per ragioni legate all'azienda in cui lavoro" (21,9%). Le difficoltà per conciliazione arrivano quindi al **63,6%**. **Nel dettaglio di risposta portata come principale causa di dimissioni da parte delle donne** (difficoltà di conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/a per ragioni legate ai servizi di cura) viene specificato che il **problema fondamentale consiste nella mancanza di parenti di supporto**.

Il fatto che nel **nostro paese la famiglia di origine** (nonni, zii, parenti) ricopra un **ruolo centrale nel sostegno alla gestione dei figli** emerge anche dallo studio "Le equilibriste" in cui fra i rispondenti che lavorano, la maggioranza dichiara che nella quotidianità la gestione del/della figlio/a viene affidata ai nonni o ad altri parenti.

Gli **asili nido**, pubblici o privati, invece, sono meno usati: **solo il 31% delle madri lavoratrici riesce ad usufruirne a causa della mancanza di posti, dei costi elevati delle strutture o della mancanza delle stesse nelle vicinanze del luogo di residenza**. Inoltre, tra le donne che hanno un/una figlio/a frequentante il nido, il 75% si è occupata in prima persona dell'inserimento, mostrando nuovamente come tutto ciò che riguarda la sfera della cura dei figli sia ancora appannaggio femminile.

TAB. 5 - MOTIVAZIONI ALLA RICHIESTA DI RECESSO PER GENERE E INCIDENZA (ITALIA)

	Donne	Uomini	Totale	% motivazioni recesso su totale donne	% motivazioni recesso su totale uomini	% motivazioni recesso su totale (donne + uomini)
Passaggio ad altra azienda	12.979	13.891	26.870	24,0%	78,9%	37,5%
Trasferimento dell'azienda dove lavoro	66	22	88	0,1%	0,1%	0,1%
Cambio residenza/ distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ ricongiungimento al coniuge	1.817	442	2.259	3,4%	2,5%	3,1%
Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/a, per ragioni legate ai servizi di cura	22.575	497	23.072	41,7%	2,8%	32,2%
Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/a, per ragioni legate all'azienda dove lavoro	11.833	758	12.591	21,9%	4,3%	17,6%
Altro	4.845	2.002	6.847	8,9%	11,4%	9,5%
Totale	54.115	17.612	71.727	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: 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

Rispetto ai **congedi di paternità e parentali**, i risultati del sondaggio condotto da Ipsos per Save the Children confermano il lieve e **progressivo cambiamento che sta avvenendo nella nostra società**. Circa il **30% dei padri, ai giorni di congedo di paternità a disposizione, ha voluto aggiungere dei giorni di ferie per poter passare più tempo con il nuovo nato**.

Anche in merito al congedo parentale si osserva un'inversione di tendenza sebbene il ricorso a un **periodo di congedo della stessa durata di quello goduto dalle madri sia dichiarato solo dal 22% dei padri**. Tra le motivazioni che spingono le coppie a far sì che il congedo parentale sia usufruito più

dalle madri che dai padri rientra il **calcolo economico** collegato al fatto che lo **stipendio della donna sia generalmente inferiore a quello dell'uomo e pertanto, dovendo rinunciare ad uno dei due salari si sceglie di sacrificare quello che incide meno sull'economia familiare**. Un altro fattore preso in considerazione è dato dalle prospettive di carriera che portano frequentemente la coppia a prediligere di non compromettere le prospettive future del padre a discapito di quelle della madre. Si innesta così un circolo vizioso che spinge le madri ai margini del mercato del lavoro e le relega in lavori poco qualificati e a bassa retribuzione.

¹⁷ 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.

Dallo studio emerge come **quasi la metà delle madri intervistate non abbia intenzione di avere altri figli**. I motivi addotti per questa scelta sono: **l'eccessiva fatica di crescere un figlio** (40%), la **paura di non riuscire a conciliare vita lavorativa e familiare** (33%), la **manca di supporto/reti familiari** (26%), la **manca di servizi** per sostenerle nella gestione del rientro al lavoro, alla vita sociale e di coppia (26%).

Anche lo studio realizzato da Plasmon mette in luce come sia fra chi ha già figli che fra chi non li ha prevale chi dichiara di **non volere altri figli** (65,7% fra chi ha già figli, 59,6% fra chi non ha figli) principalmente per **motivi economici-lavorativi-organizzativi** (53,3%). Analizzando più nel dettaglio queste motivazioni le tre che vengono indicate da oltre la metà dei rispondenti sono: i **“costi da sostenere per mantenere i figli”**¹⁸ (69,2%), la **“paura di perdere il lavoro o avere conseguenze negative”** (60,2%) e la **“carezza di servizi per le famiglie con figli”** (55,1%).

In linea con le criticità evidenziate, nel rapporto “Le equilibriste”, **le madri dicono che necessitano di un maggiore supporto da parte dello stato per il mantenimento dei figli e la conciliazione vita-lavoro**. Tra queste richieste vi sono un **Assegno Unico di maggiore entità e asili nido gratuiti e di qualità**. Sono entrambe misure che potrebbero far cambiare idea a poco meno della metà delle mamme che dichiarano di non desiderare altri figli (per il 23% l'assegno, per il 21% gli asili). Ad oggi sono ancora poche le madri che usufruiscono dell'Assegno Unico, infatti, nonostante esso sia disponibile per tutte le famiglie con figli a carico, solo il 60% delle intervistate ne è beneficiaria e circa il 60% di esse ne riconosce l'utilità. Lo stesso vale per il bonus degli asili nido di cui usufruisce solo il 15% delle intervistate.

Tra le richieste c'è anche quella di una **maggiore personalizzazione dei sussidi dati alle famiglie**, per esempio è sorta l'esigenza di creare un piano personalizzato di assistenza tarato sulle esigenze specifiche di ciascuna famiglia (chiesto dal 12% delle mamme).

Vengono richiesti anche un **servizio di assistenza domiciliare pubblica in caso di malattia del/della bambino/a**, che potrebbe permettere ai genitori di non assentarsi dal lavoro (7%), oppure un **sostegno psicologico pubblico che accompagni le madri nei primi mesi di vita del bambino** (6%).

I risultati delle diverse indagini qui presentate mostrano importanti dati connessi alla cultura paese espressi attraverso l'analisi della voce delle persone. I paesi in cui emerge una **visione più paritaria fra uomini e donne rispetto al lavoro e alla genitorialità** sono la **Svezia** e i **Paesi Bassi**, al contrario l'**Italia** è il paese che mostra più di tutti una **visione stereotipata rispetto sia al ruolo di donne e uomini nel mondo del lavoro sia ai carichi di cura**. Infatti, nonostante sia gli uomini che le donne dichiarino che **famiglia e lavoro siano parti importanti delle loro vite**, il nostro paese è quello in cui si hanno le percentuali più alte di persone che si dicono d'accordo nel **dare la precedenza agli uomini sul mercato del lavoro** (25,4%), nel **ritenere che gli uomini siano dei dirigenti aziendali migliori rispetto alle donne** (1/5 dei rispondenti di sesso maschile in Italia lo sostiene) e nel considerare che **i bambini in età prescolare soffrono se la madre lavora** (affermazione ritenuta vera da oltre la metà di donne e uomini italiani) lasciando così **sottintendere la convinzione che una madre che lavora “danneggia” il figlio**. **Le donne italiane si occupano sensibilmente più degli uomini della cura dei figli e dichiarano di maggiori difficoltà nella conciliazione vita-lavoro rispetto agli uomini**. Le **reti familiari restano un fattore fondamentale nella gestione dei figli** e la loro mancanza rappresenta uno degli elementi maggiormente indicati come motivazione di dimissioni da parte delle madri.

Tali risultati fanno capire come ci sia **ancora molto lavoro da fare per sradicare stereotipi di genere profondamente consolidati nel nostro paese al fine di arrivare alla parità di genere nel mondo del lavoro e ad una visione più favorevole della conciliazione tra lavoro, sviluppo di carriera e maternità**

che deve passare sempre più dalla **condizione dei carichi di cura** all'interno della famiglia, dalla **disponibilità di servizi di qualità, distribuiti sul territorio, accessibili e con orari ampi di apertura e soluzioni organizzative** orientate a favorire la **conciliazione vita-lavoro** e la **genitorialità**.

¹⁸ Lo studio indica che la spesa media per mantenere un figlio in Italia sia di 640€ al mese.

Demografia: confronto internazionale

A cura di **Francesca Luppi**, Ricercatrice di Demografia nella Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano e **Alessandro Rosina**, Professore Ordinario di Demografia e Statistica Sociale nella Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano

La bassa natalità alla base degli squilibri demografici

La dinamica dell'invecchiamento delle economie avanzate è guidata da diversi fattori. Da una parte si allunga la speranza di vita, ingrossando la consistenza delle fasce più anziane della popolazione; dall'altra, in molti paesi, la riduzione della fecondità sotto il livello del ricambio generazionale ha ridimensionato la consistenza delle nuove generazioni.

Tale dinamica è in atto in tutta Europa, seppure a livelli diversi fra i vari paesi. Più che i guadagni in aspettativa di vita è il livello dei tassi di fecondità a fare la differenza sui diversi ritmi del processo di invecchiamento. Dove la fecondità si è mantenuta sistematicamente a livelli più bassi nel corso degli ultimi 50 anni (es. Italia, Spagna e Germania) gli squilibri generazionali sono oggi maggiormente accentuati.

In Tabella 1 è riportata la proporzione di popolazione nelle fasce d'età più giovani (0-14 e sottogruppo 0-4) e nelle fasce più anziane (65+ e sottogruppo 80+), calcolata per ciascun paese e per la media europea al 1999 e al 2022. Le dinamiche differenziate

sono ben rappresentate dagli andamenti degli indici di vecchiaia e del rapporto fra la fascia più anziana (80+, i "grandi anziani") e quella più giovane (0-4), sempre riportati in Tabella 1.

L'indice di vecchiaia (rapporto fra popolazione 65+ e popolazione 0-14) è in crescita in tutti i paesi europei.

Se nel 1999 tale indice era inferiore a 1 (segno che la popolazione 0-14 è superiore a quella 65+) in Francia, Paesi Bassi e Svezia – oltre che in media in Europa – nel 2022 tutti i paesi mostrano un valore superiore a 1, con l'Italia che raggiunge l'1,87 (quasi due anziani per ogni bambino), seguita dalla Germania (1,59) e dalla Spagna (1,44).

Una dinamica simile, se non addirittura più accentuata, interessa anche il rapporto fra la fascia più anziana e quella più giovane della popolazione (80+ su 0-4): in questo caso, in tutti i paesi esclusa la Svezia (che però partiva da livelli già elevati) il rapporto si è addirittura duplicato nel giro di 20 anni, raggiungendo in Italia il valore più alto (2,11), indicando che per ciascun bambino in età 0-4 vi sono più di due "grandi anziani".

TAB. 1 - PROPORZIONE DI POPOLAZIONE NELLE FASCE D'ETÀ 0-14, 0-4, 65+ E 80+, INDICE DI VECCHIAIA E RAPPORTO FRA POPOLAZIONE 80+ E 0-4, ANNI 1999 E 2022

	1999		2022		Indice di vecchiaia	
	0-14	0-4	0-14	0-4	1999	2022
FR	19,2	6,2	17,5	5,3	0,82	1,20
DE	15,8	4,8	13,9	4,8	1,01	1,59
IT	14,4	4,6	12,7	3,6	1,24	1,87
NL	18,5	6,2	15,4	4,9	0,73	1,30
ES	15,1	4,5	14,0	3,9	1,08	1,44
SE	18,6	5,5	17,6	5,6	0,94	1,15
UE27	17,4	5,3	15,0	4,7	0,89	1,41

	1999		2022		Popolazione 80+	
	65+	80+	65+	80+	1999	2022
FR	15,7	3,6	21,0	6,0	0,58	1,13
DE	15,9	3,5	22,1	7,3	0,73	1,52
IT	17,8	3,9	23,8	7,6	0,85	2,11
NL	13,5	3,1	20,0	4,8	0,50	0,98
ES	16,3	3,6	20,1	6,1	0,80	1,56
SE	17,4	4,9	20,3	5,4	0,89	0,96
UE27	15,4	3,3	21,1	6,1	0,62	1,30

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat

Un'altra dinamica demografica può avere un impatto sugli squilibri generazionali: le migrazioni. Un saldo migratorio positivo (ovvero con un numero maggiore di ingressi rispetto alle uscite) tende ad allargare la fascia di popolazione giovane in età attiva, in parte colmando le perdite di nati dovuti alla bassa fecondità degli ultimi decenni. I paesi dell'Europa occidentale hanno saldi migratori positivi, ma l'incidenza delle migrazioni (valutata con il tasso di immigratorietà, ovvero il numero di immi-

grati sul totale della popolazione residente, per mille) varia molto (Figura 1). Germania, Spagna, Paesi Bassi e Svezia sono i paesi con i tassi di immigratorietà più elevati della media europea nel periodo 2009-2019 (gli immigrati ogni 1.000 abitanti sono 9,7 in Germania, 9,2 in Spagna, 9,4 nei Paesi Bassi e 12,5 in Svezia), e gli stessi, a esclusione della Svezia, si confermano più attrattivi della media anche nel 2021 (rispettivamente con un tasso di 10,5 per mille, 11,1 e 12,2).

FIG. 1 - TASSO DI IMMIGRATORIETÀ AL 2021 E VALORE MEDIO NEL PERIODO 2009-2019

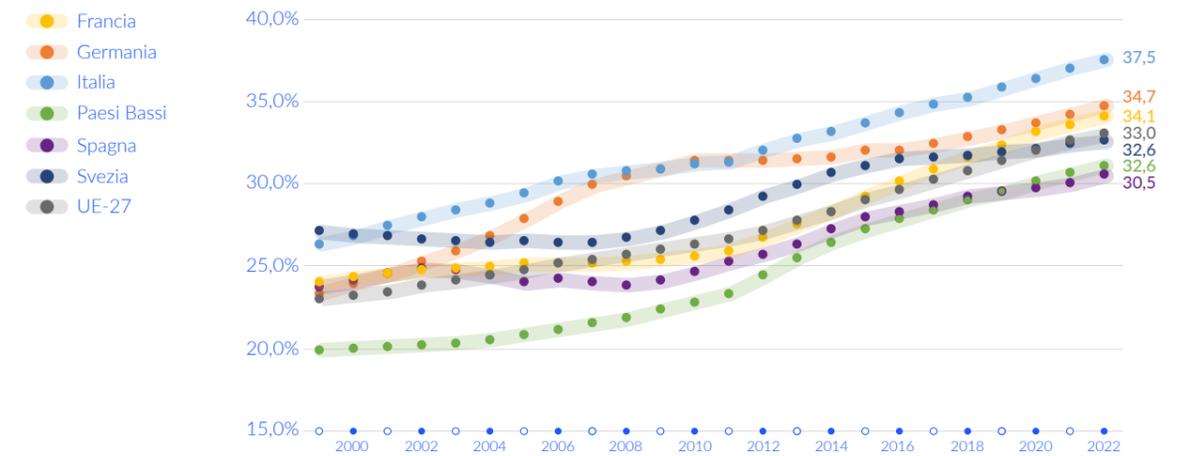


Fonte: Elaborazione su dati Eurostat

La Figura 2 riproduce l'andamento dell'indice di dipendenza in età anziana (dato dal rapporto fra la popolazione 65+ e la popolazione 15-64) fra il 2009 e il 2022 nei sei paesi europei selezionati e in media fra la popolazione europea. Se Italia, Spagna e Germania mostrano indici di vecchiaia superiori alla media europea e agli altri paesi nello studio, l'Italia è quella che detiene un primato, pres-

soché invariato, dell'indice di dipendenza più elevato negli ultimi 20 anni (pari nel 2022 al 37,5% contro una media europea del 33%). La Spagna, nel primo decennio del secolo, e la Germania, soprattutto nel secondo decennio, hanno compensato gli squilibri legati alla bassa fecondità almeno nelle fasce centrali del corso di vita, grazie all'apporto dell'immigrazione.

FIG. 2 - INDICE DI DIPENDENZA IN ETÀ ANZIANA (POPOLAZIONE 65+ SU POPOLAZIONE 15-64, %), ANDAMENTI DAL 2009 AL 2022



Fonte: Eurostat

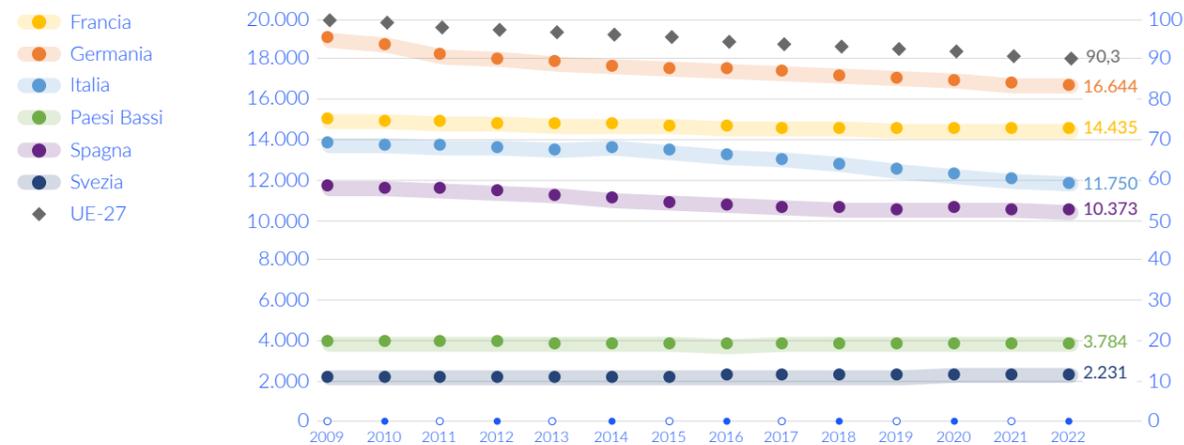


Cambiamenti strutturali e qualitativi nelle dinamiche di natalità e fecondità

Il contingente delle donne in età fertile (convenzionalmente tra i 15 e i 49 anni) è in contrazione a livello europeo per effetto della riduzione della consistenza delle generazioni successive al baby boom, con un andamento

decisamente accentuato a partire dalla fine degli anni Ottanta del secolo scorso. Il trend è visibile anche in intervalli di tempo più recenti: in particolare, la Figura 3 riporta un andamento evidentemente decrescente del numero di donne in età fertile in Germania, Italia e Spagna (meno per la Francia), mentre più stabili risultano essere i livelli in Paesi Bassi e Svezia.

FIG. 3 - DONNE IN ETÀ FERTILE (15-49; VALORI ASSOLUTI IN MIGLIAIA), DAL 2009 AL 2022, IN UNA SELEZIONE DI PAESI EUROPEI (ASSE DI SINISTRA) E ANDAMENTO DELLA MEDIA EUROPEA RELATIVO ALL'ANNO 2009 (FATTO 100 IL DATO AL 2009, ASSE DI DESTRA)



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat

Accanto alla riduzione del potenziale riproduttivo della popolazione europea, a partire dal 2010 osserviamo in diversi paesi fra quelli selezionati un calo della propensione a fare figli (Figura 4), seppure questo andamento si sia manifestato a livelli diversi. Un calo del tasso di fecondità totale (ovvero del numero medio di figli che una donna ha nella sua vita) si osserva pertanto sia nei paesi tradizionalmente a bassa fecondità, come Italia e Spagna, sia nei paesi che in Europa riportano livelli di fecondità sistematicamente più alti della media europea, ossia Svezia, Francia e

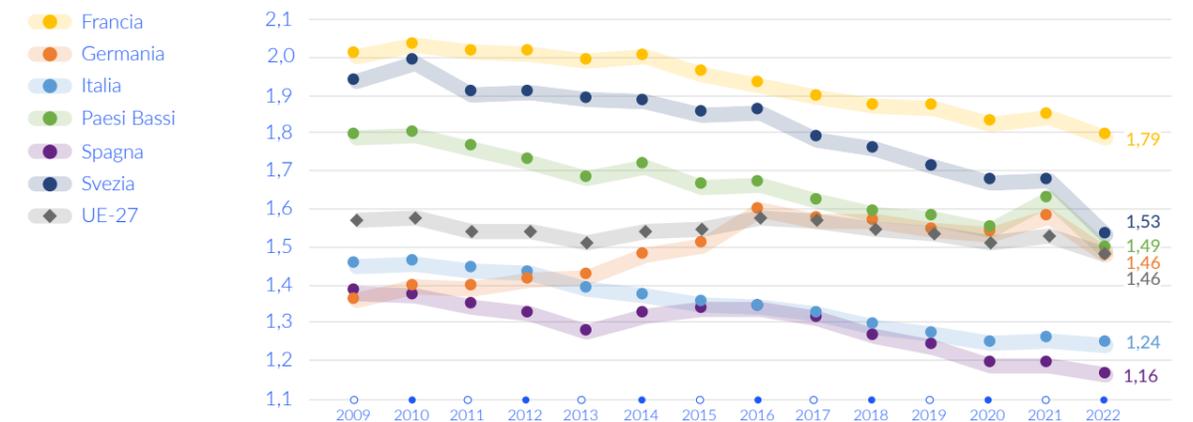
Paesi Bassi. Unica eccezione è rappresentata dalla Germania, che nello stesso periodo vede crescere il tasso di fecondità da livelli inferiori (fino al 2012) a quello italiano, fino a posizionarsi poco sopra la media europea.

Da sottolineare che i cali più accentuati della fecondità nel 2020 e, dove osservate, le crescite del 2021 sono da attribuirsi prevalentemente allo shock della pandemia di Covid-19, che ha impattato negativamente sulle nascite nei mesi finali del 2020 e nei primi mesi del 2021, anno in cui solo in alcuni paesi (Paesi

Bassi, Germania e Francia) si è verificato un recupero delle nascite mancate l'anno precedente. Per il 2022, tuttavia, il trend risulta ancora una volta in calo in tutti i paesi

e soprattutto nei Paesi Bassi e in Svezia: si passa da 1,67 a 1,53 figli per donna in Svezia e da 1,62 a 1,49 nei Paesi Bassi.

FIG. 4 - TASSI DI FECONDITÀ TOTALE (TFT), DAL 2009 AL 2022 (O ANNO PIÙ RECENTE)

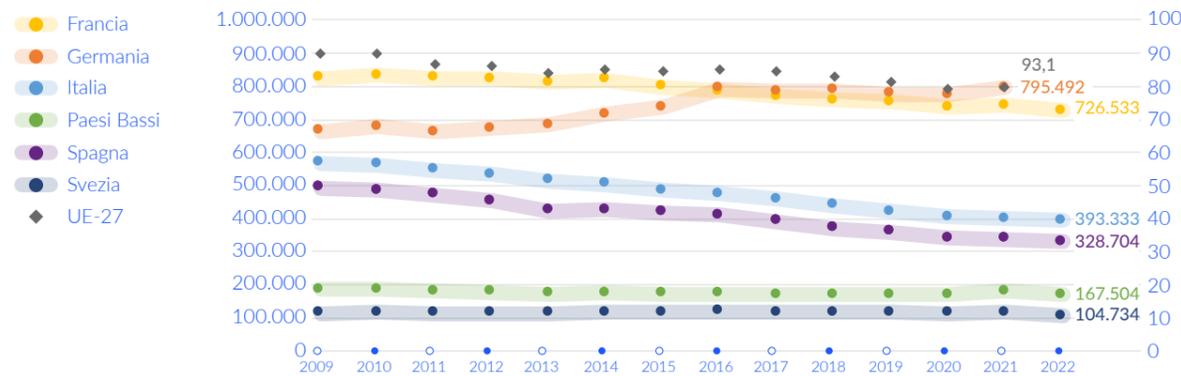


Fonte: Eurostat

Il calo delle nascite osservato negli ultimi decenni in Europa, e in particolare in alcuni paesi, è pertanto il risultato della combinazione di un fattore strutturale (la riduzione del contingente di donne in età fertile) e di uno comportamentale (il calo della propensione delle donne/coppie ad avere figli). Fra il 2009 e il 2021 i nuovi nati in Europa sono mediamente calati da oltre 4milioni e 600mila unità a poco più di 4milioni (riduzione dell'11,5%; Figura 5). Nello stesso intervallo temporale, fra i paesi selezionati, l'Italia e la Spagna

sono quelli in maggior sofferenza in termini di nascite: l'Italia è passata da oltre 568mila nascite a circa 400mila del 2021 (riduzione di quasi il 30%; oltre 393mila nati nel 2022), mentre la Spagna da più di 493mila nascite a poco meno di 337mila (riduzione di quasi il 32%; quasi 329mila nati nel 2022). In controtendenza la Germania, dove il contingente dei nuovi nati è in crescita a partire dal 2012, passando da più di 662mila nascite nel 2011 a oltre 795mila nuovi nati nel 2021 (incremento del 20%).

FIG. 5 - ANDAMENTO DELLE NASCITE IN VALORI ASSOLUTI NEI PAESI EUROPEI (ASSE DI SINISTRA) E ANDAMENTO IN EUROPA RELATIVO ALL'ANNO 2009 (FATTO 100 IL DATO AL 2009, ASSE DI DESTRA) FRA IL 2009 E IL 2022 (O ULTIMO ANNO DISPONIBILE)

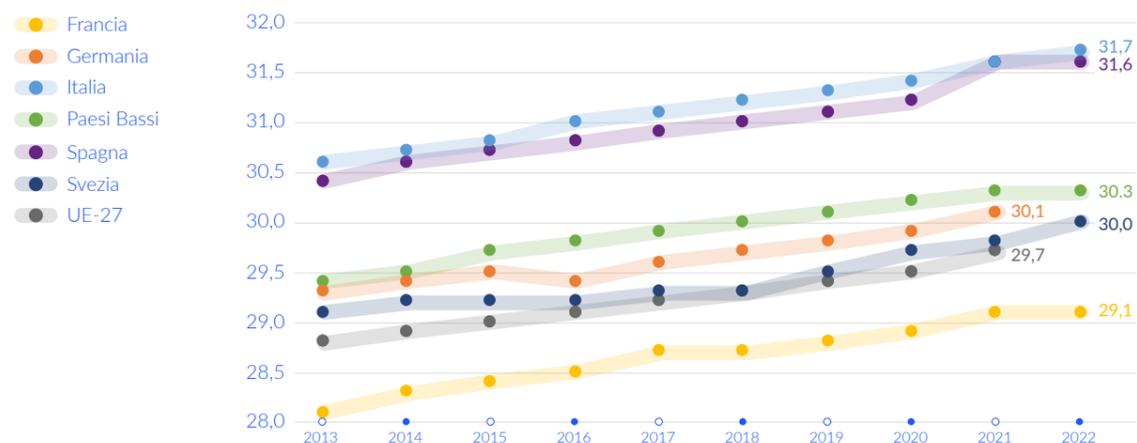


Fonte: Elaborazione su dati Eurostat

Seguendo un trend avviato già negli anni Settanta del secolo scorso, continua tra il 2009 e il 2022 in tutta Europa la crescita dell'età media in cui le madri hanno il loro primo figlio (Figura 6). Permangono però le differenze:

l'età è più elevata nei paesi dove la fecondità è più bassa (Italia e Spagna: 31,7 e 31,6 anni rispettivamente nel 2022), mentre rimane sotto la media europea (29,7 nel 2021) solo in Francia (29,1).

FIG. 6 - ETÀ MEDIA DELLE MADRI AL PRIMO FIGLIO, ANDAMENTO DAL 2013 AL 2022 (O ULTIMO ANNO DISPONIBILE)



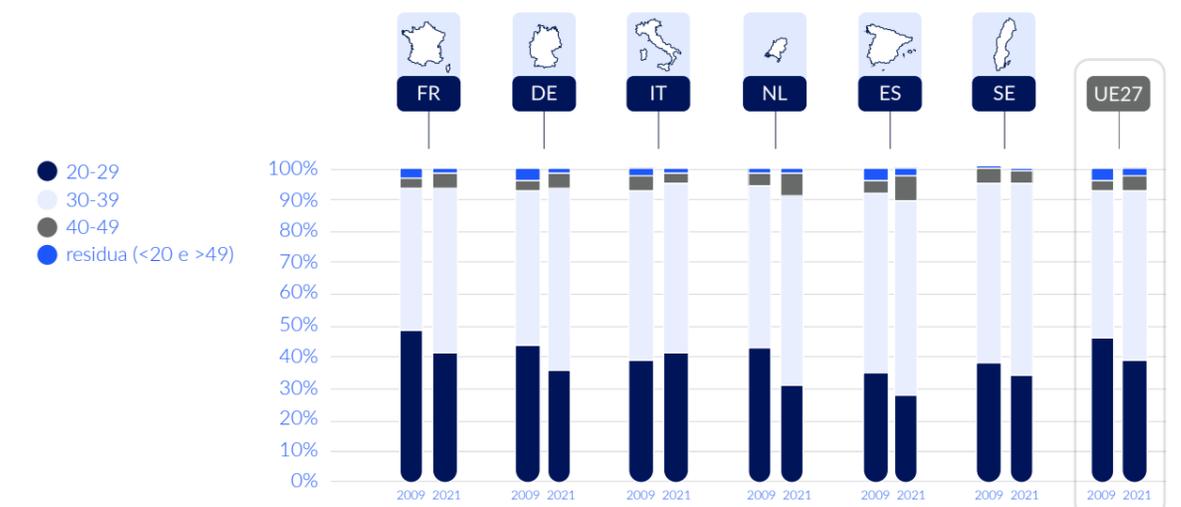
Fonte: Eurostat

L'aumento dell'età media al primo figlio tende ad accompagnarsi a una riduzione della quota di fecondità realizzata dalle più giovani (20-29 anni) e a un lieve seppur significativo aumento della fecondità realizzata tra i 40 e i 49 anni (*late motherhood*). Sebbene questo doppio andamento interessi tutti i paesi selezionati e l'Europa più in generale, il fenomeno raggiunge livelli più elevati in Spagna e Italia (Figura 7). In particolare, nel 2021 la fecondità realizzata dalle 20-29enni equivale al 27,8% della fecondità totale realizzata in Spagna e al 31,1% di quella italiana (media europea del 38,8%); nel 2009 rappresentava rispettivamente nei due paesi il 35,5% e il 38,8%. Di contro, la fecondità delle 40-49enni rappresentava il 4,5% della fecondità totale delle spagnole nel 2009 e il 4,9% di quella delle

italiane, mentre nel 2021 copriva rispettivamente il 7,9% della fecondità totale in Spagna e il 6,9% in Italia (media europea del 4,9%).

È tuttavia necessario notare che, anche in questo caso, il dato del 2021 è perturbato dagli effetti della crisi pandemica dovuta al Covid-19. In particolare, si è osservato come questa abbia particolarmente ridotto la fecondità delle donne più giovani – spesso in condizioni lavorative più precarie ma che hanno anche la possibilità di posticipare le scelte riproduttive – ma molto meno quella delle meno giovani – che si trovano spesso in posizioni più consolidate nel mercato del lavoro e a dover fare i conti con una finestra temporale ridotta per realizzare i propri desideri di fecondità.

FIG. 7 - QUOTA DI FECONDITÀ REALIZZATA PER FASCE D'ETÀ, ANNI 2009 E 2021



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat

Per comprendere appieno i cambiamenti intervenuti nei comportamenti di fecondità negli ultimi anni un elemento importante è rappresentato dall'andamento delle nascite distintamente per ordine. La Tabella 2 riporta la variazione percentuale delle nascite di primi figli, secondi figli e terzi figli o oltre, fra il 2013 e il 2019 (anno pre-Covid) e il 2021

(anno successivo all'avvio della pandemia), nonché la loro incidenza sul totale delle nascite al 2021.

Mentre i primi figli rappresentano, come ci si può immaginare, la componente più numerosa delle nascite registrate in tutti i paesi nel 2021, vediamo invece che l'incidenza dei

terzi figli è inferiore in Italia (14,9%) e Spagna (13,9%) rispetto agli altri paesi, dove questa si assesta su valori più prossimi se non superiori al 20%. Sono proprio i primi figli, però, quelli che maggiormente si riducono nell'intervallo dal 2013 al 2019, con la sola eccezione della Germania dove tutte e tre le componenti sono in crescita. In particolare, la riduzione maggiore nell'incidenza delle prime nascite sul totale la osserviamo in Spagna (-20,6%) e in Italia (-20,3%), mentre a grande distanza seguono la Francia (-7,2%), Paesi Bassi (-2,9%) e la Svezia (-2%). Gli andamenti

sono confermati, anche se con cali maggiori, nel 2021, ad eccezione dei Paesi Bassi dove le prime nascite aumentano del 2,5%.

Da segnalare come in Italia e Spagna a calare non siano solo i primi figli ma anche quelli di secondo ordine e in Italia anche di terz'ordine e oltre, nelle variazioni calcolate sia al 2019 che al 2021. Nel 2021 l'Italia perde, rispetto al 2013, quasi il 26% di primi figli, il 20% di secondi figli e il 15% di figli di ordine superiore.

TAB. 2 - DISTRIBUZIONE (%) DELLE NASCITE PER ORDINE DI NASCITA NEL 2021 E VARIAZIONI PERCENTUALI RISPETTO AL 2013 E FRA IL 2013 E IL 2019

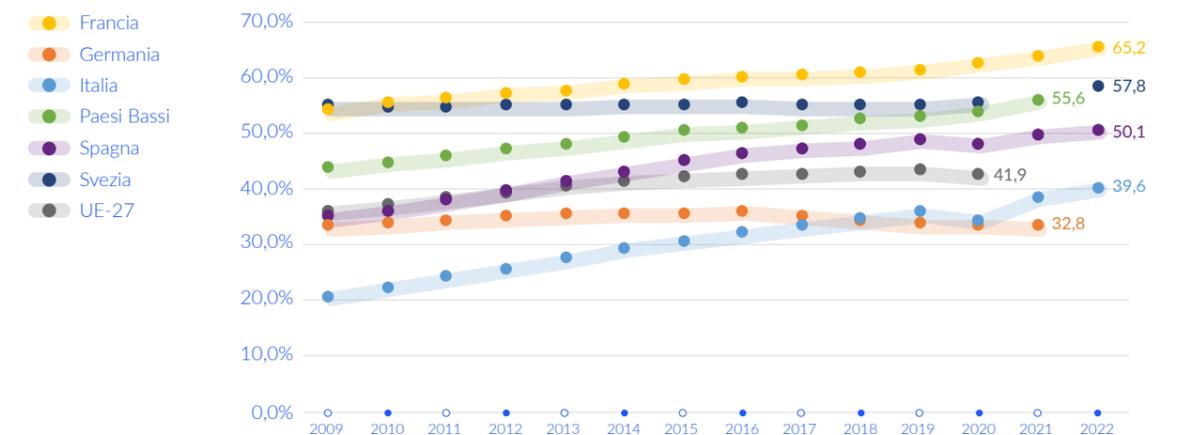
		Variazione % 2013-2021	Variazione % 2013-2019	% sul totale delle nascite 2021
FR	primi figli	-10,53	-7,18	41,4
	secondi figli	-8,59	-8,75	35,6
	terzi+ figli	-4,86	-4,66	23,0
DE	primi figli	+8,84	+6,46	46,1
	secondi figli	+20,70	+18,06	35,6
	terzi+ figli	+31,75	+28,87	18,3
IT	primi figli	-25,84	-20,32	46,6
	secondi figli	-20,10	-17,45	38,5
	terzi+ figli	-14,74	-13,52	14,9
NL	primi figli	+2,47	-2,89	45,4
	secondi figli	+3,59	-2,59	36,3
	terzi+ figli	+13,40	+7,82	18,3
ES	primi figli	-24,86	-20,61	49,9
	secondi figli	-21,94	-15,02	36,2
	terzi+ figli	+5,05	+8,67	13,9
SE	primi figli	-3,35	-1,97	41,7
	secondi figli	+1,13	+0,01	37,6
	terzi+ figli	+8,45	+8,70	20,7

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat

Sempre in merito ai cambiamenti nelle caratteristiche del processo riproduttivo, si è via via consolidata nel tempo la tendenza a una perdita di centralità del matrimonio come luogo privilegiato in cui far nascere i figli (Figura 8): fra il 2009 e il 2022 cresce difatti in tutti i paesi (ad eccezione della Germania,

in controtendenza dal 2016) la percentuale di figli nati da coppie non coniugate, seppur su livelli diversi. Nel 2021 è la Francia a detenere il primato con oltre il 65,2% di nati fuori dal matrimonio, mentre all'ultimo posto l'Italia che si assesta poco sopra il 39,6%.

FIG. 8 - FIGLI NATI FUORI DAL MATRIMONIO (%) DAL 2009 AL 2022 (O ULTIMO ANNO DISPONIBILE)



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat

La fecondità delle donne straniere contribuisce in tutti i paesi a sostenere la fecondità totale (Figura 9): le donne nate all'estero hanno infatti un tasso di fecondità totale

maggiore delle native. Fanno eccezione i Paesi Bassi dove lo scarto fra la fecondità delle native e quella delle straniere è pressoché nullo.

FIG. 9 - TASSO DI FECONDITÀ TOTALE (TFT), DELLE DONNE NATE NEL PAESE DI RIFERIMENTO E DELLE DONNE RESIDENTI NATE ALL'ESTERO, PER PAESI EUROPEI, ANNO 2020



Fonte: Dati OCSE

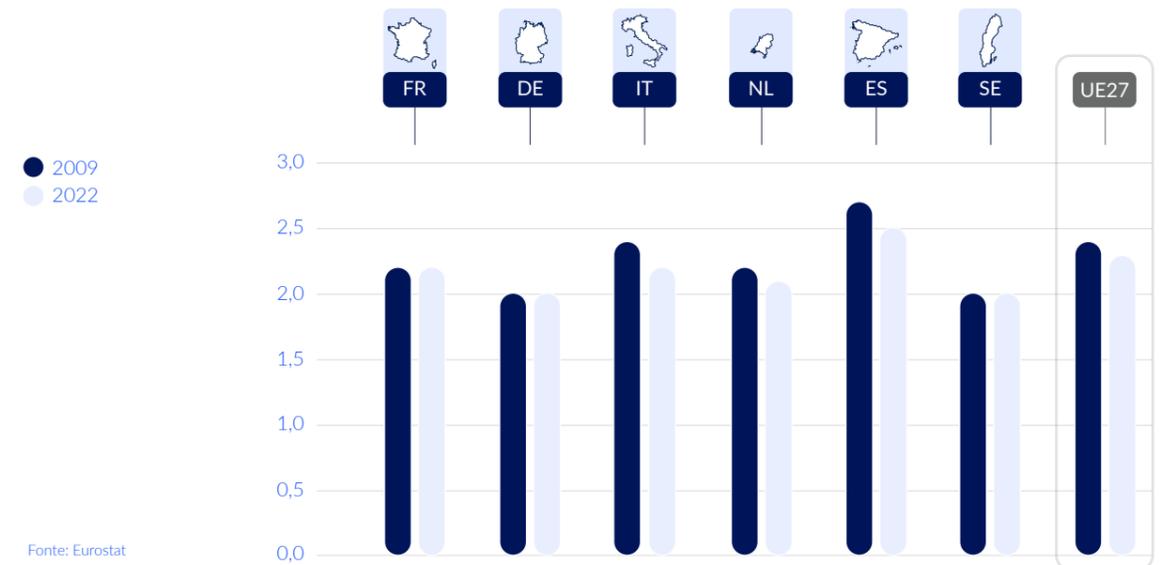
Impatto sulle strutture familiari

La perdurante bassa fecondità e i progressivi aumenti dell'aspettativa di vita, assieme ai mutamenti culturali e sociali, stanno profondamente modificando le strutture familiari. La Tabella 3 confronta la distribuzione delle tipologie familiari prevalenti fra il 2009 e il 2022. In Europa e nei singoli paesi analizzati si assiste a un generale aumento della proporzione di famiglie monocomponente (in media di oltre 4 punti percentuali), in particolare nella componente anziana ("un adulto sopra i 65 anni"). Crescono in alcuni paesi, soprattutto Spagna e Italia, le famiglie monogenitore (dal 1,8% al 3,5% in Spagna e dal 3% al 4,4% in Italia), come esito del crescente numero di separazioni. In calo ovunque il peso relativo delle coppie più giovani (sotto i 65 anni), in media di 2 punti percentuali in Europa ma di

oltre 5 punti percentuali in Francia. In calo più o meno ovunque anche il peso delle famiglie con figli (due punti e mezzo percentuali in media in Europa). Il più elevato numero di famiglie monocomponente in Svezia, Paesi Bassi e Germania, rispetto agli altri paesi, è da attribuirsi, almeno in parte, a una più precoce uscita dei giovani dalla famiglia di origine prima ancora di formare una unione di coppia. Allo stesso tempo, la più alta incidenza delle famiglie con figli a carico in Italia e Spagna è soprattutto da attribuirsi a una più lunga permanenza dei giovani nella casa dei genitori (si veda il paragrafo dedicato a "I fattori della bassa fecondità").

Di conseguenza risulta essere in calo l'ampiezza media delle famiglie (Figura 10), specialmente in Spagna (da 2,7 componenti nel 2009 a 2,5 nel 2022), in Italia (da 2,4 a 2,2) e nei Paesi Bassi (da 2,2 a 2,1).

FIG. 10 - AMPIEZZA MEDIA DELLE FAMIGLIE, ANNI 2009 E 2022



Fonte: Eurostat

TAB. 3 - COMPOSIZIONE DELLE FAMIGLIE (% SUL TOTALE DELLE FAMIGLIE), ANNI 2009 E 2022

	FR	DE	IT	NL	ES	SE	UE27
2009							
Monocomponente, di cui:	34,4	39,5	29,8	35,8	22,4	43,4	30,7
un adulto sotto i 65	20,7	26,8	15,1	24,8	12,5	27,8	17,7
un adulto sopra i 65	13,7	12,7	14,7	11,0	9,9	15,7	13,0
Monogenitore con figlio a carico	5,1	4,5	3,0	3,3	1,8	5,5	3,9
Coppia senza figli a carico, di cui:	30,6	31,3	25,1	30,7	27,6	28,6	28,2
due adulti sotto i 65	18,2	16,3	11	18,9	15,6	16,8	15,4
due adulti di cui almeno uno 65+	12,4	15,1	14,2	11,8	12,0	11,7	12,8
Coppia con un figlio a carico	9,0	7,8	10,4	7,8	10,8	7,4	9,4
Coppia con due figli a carico	10,0	7,5	10,8	11,1	11,3	8,2	9,8
Coppia con 3+ figli a carico	4,4	2,4	2,3	5,2	2,3	3,3	3,2
Tre o più adulti	3,8	4,6	12,9	3,9	15,3	1,6	9,0
Tre o più adulti con un figlio a carico	2,5	2,3	5,6	2,2	8,5	2,0	5,8
Totale famiglie con figli a carico	31,1	24,6	32,2	29,6	34,8	26,4	32,1

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat/EU-SILC

	FR	DE	IT	NL	ES	SE	UE27
2022							
Monocomponente, di cui:	38,4	40,8	36,1	39,0	26,9	46,3	34,8
un adulto sotto i 65	21,5	26,4	19,6	25,8	14,7	29,9	19,7
un adulto sopra i 65	16,9	14,4	16,5	13,2	12,2	16,3	15,0
Monogenitore con figlio a carico	6,2	4,0	4,4	3,5	3,5	5,1	4,1
Coppia senza figli a carico, di cui:	28,0	31,2	24,3	30,7	28,2	26,4	28,0
due adulti sotto i 65	12,5	16,6	9,1	15,5	13,7	13,7	13,5
due adulti di cui almeno uno 65+	15,5	14,7	15,2	15,2	14,5	12,7	14,5
Coppia con un figlio a carico	8,0	7,5	9,1	7,8	10,5	6,1	8,6
Coppia con due figli a carico	9,6	7,4	9,9	9,6	11,0	8,0	8,9
Coppia con 3+ figli a carico	4,0	2,7	2,1	4,1	3,1	3,3	3,2
Tre o più adulti	3,4	4,3	10,3	3,3	11,4	2,6	7,6
Tre o più adulti con un figlio a carico	2,4	2,1	3,8	2,0	5,5	2,2	4,9
Totale famiglie con figli a carico	30,2	23,7	29,4	27,0	33,5	24,8	29,7

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat/EU-SILC

I fattori della bassa fecondità

Fra i fattori che guidano verso il basso la fecondità vi sono gli **ostacoli che i giovani incontrano nel compiere la transizione alla fase adulta**. In altri termini, laddove risulta più difficile ottenere una piena indipendenza abitativa ed economica dai genitori le difficoltà a formare una propria famiglia crescono, inducendo i giovani a un processo di posticipazione in attesa di ottenere una posizione solida nel mercato del lavoro e un reddito stabile e sufficiente su cui basare il benessere proprio e dei propri figli.

Acquisire un'indipendenza abitativa rappresenta spesso il primo **passo verso la formazione di una propria famiglia**. In media, a età

più elevate di conquista di una autonomia abitativa corrispondono età medie al primo figlio maggiori. Se l'Italia e la Spagna sono infatti i paesi in cui l'età media al primo figlio è più alta (Figura 6), è qui che i giovani escono più tardi dalla famiglia di origine (Tabella 4): nel 2022 l'età media di uscita dalla famiglia di origine era pari o superiore a 30 anni in Italia e in Spagna, contro una media europea che si aggira intorno ai 26 anni. In Svezia, in media nel 2022, i giovani sono usciti di casa a 21 anni circa, mentre nei Paesi Bassi e Francia a 23, in Germania a 24. Da notare che le variazioni rispetto al 2009 sono pressoché nulle in tutti i paesi ma in crescita in Italia e Spagna di circa 1 anno e mezzo.

In media le donne escono di casa ovunque 2 anni prima rispetto agli uomini.

TAB. 4 - ETÀ MEDIA DI USCITA DALLA FAMIGLIA DI ORIGINE, PER GENERE, AL 2009 E AL 2022

	2009			2022		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
FR	23,3	24,3	22,4	23,4	24,2	22,7
DE	24,1	25,2	22,9	23,8	24,5	23,0
IT	29,7	30,9	28,4	30,0	30,9	29,0
NL	23,3	24,2	22,3	23,0	23,5	22,4
ES	28,3	29,2	27,4	30,3	31,	29,5
SE	20,4	20,8	20,1	21,4	21,7	21,1
UE27	26,5	27,7	25,3	26,4	27,3	25,4

Fonte: Eurostat/EU-SILC

Dove è maggiore l'età a cui in media si esce dalla famiglia si osservano, di conseguenza, anche le percentuali più alte di giovani che vivono con i genitori (Tabella 5). Oltre la metà dei giovani europei di 20-29 anni vive con la famiglia di origine, una percentuale che è lievemente in crescita nel 2022 rispetto al 2009. Vive con la famiglia circa un europeo su tre con età compresa fra i 25 e i 34 anni: anche in questo caso si registra una leggera crescita del fenomeno nell'intervallo di

tempo considerato. In Italia e Spagna osserviamo le percentuali più alte: nel 2022 quasi l'83% dei giovani italiani fra i 20 e i 29 anni e l'81% degli spagnoli viveva con i genitori (erano rispettivamente il 73% e il 66% circa nel 2009); tra i 25-34enni quelli che vivono con la famiglia nel 2022 sono il 52% degli italiani e oltre il 46% degli spagnoli (erano circa il 45% e il 35% nel 2009). Anche in questo caso, la pandemia di Covid-19 e la recessione hanno avuto un impatto: è aumentata

l'incidenza di coloro che non sono riusciti a trovare una solidità economica tale da poter garantire la sostenibilità di una autonomia abitativa rispetto alla famiglia di origine. Mentre la Svezia è il paese in cui queste percentuali sono sistematicamente più basse e significativamente in riduzione nel 2022 rispetto al 2009, la Germania, seppur su livelli

più elevati, è l'unico altro paese in cui l'incidenza dei giovani che vivono con i genitori cala nel periodo osservato, soprattutto fra i più giovani (20-29enni). In particolare, fra i 20-29enni, in Svezia la percentuale di chi non ha raggiunto una autonomia abitativa cala dal 21,1% al 12% e in Germania dal 48% al 36,4%.

TAB. 5 - GIOVANI CHE VIVONO CON LA FAMIGLIA DI ORIGINE (%) FRA I 20-29ENNI E I 25-34ENNI, NEL 2009 E NEL 2022

	2009		2022	
	20-29	25-34	20-29	25-34
FR	36,3	10,3	50,1	15,6
DE	48,0	15,0	36,4	13,2
IT	72,9	44,7	82,7	52,0
NL	36,4	8,2	40,2	10,9
ES	65,7	35,5	81,2	46,3
SE	21,1	4,1	12,0	3,8
UE27	54,5	28,8	58,0	30,3

Fonte: Eurostat/EU-SILC

La Tabella 6 riporta gli scostamenti in punti percentuali del numero relativo di famiglie in povertà rispetto alla distribuzione delle famiglie nel loro complesso. In altri termini, valori positivi indicano una sovrarappresentazione di quelle tipologie familiari fra le famiglie in povertà rispetto alla loro distribuzione nell'universo delle famiglie. I valori positivi indicano, per ciascun tipo di famiglia, di quanti punti percentuali la loro presenza fra le famiglie in povertà è superiore alle attese, viceversa per i valori negativi.

Se si guarda alla distribuzione della povertà fra le varie tipologie familiari si nota come la

presenza di figli ("Totale famiglie con figli a carico") sia **associata a una incidenza superiore alle attese di famiglie in povertà in Italia, Spagna e Francia**: in altri termini, avere figli è associato a una maggior probabilità di incorrere in povertà, e in particolare di oltre 12 punti percentuali in più in Spagna, di oltre 5 in Italia e di 2,5 in Francia. Ma **mentre in Spagna e in Francia sembra essere soprattutto l'arrivo del terzo figlio a essere collegato a una incidenza maggiore della povertà rispetto alle attese, in Italia anche le coppie con due figli sono più frequentemente in condizioni di povertà**.

TAB. 6 - FAMIGLIE IN POVERTÀ (CON REDDITO INFERIORE AL 60% DEL REDDITO MEDIANO EQUIVALENTE): SCOSTAMENTI IN PUNTI PERCENTUALI DAI VALORI ATTESI, PER COMPOSIZIONE FAMILIARE, ANNO 2022

	 FR	 DE	 IT	 NL	 ES	 SE	 UE27
Monocomponente	12,5	19,9	6,8	26,6	7,1	20,0	15,5
un adulto sotto i 65	8,1	11,2	2,4	24,5	2,5	12,7	7,4
un adulto sopra i 65	4,5	8,7	4,5	2,1	4,5	7,4	8,2
donna single	8,9	12,7	7,3	14,6	6,2	10,5	11,1
uomo single	3,6	7,2	-0,5	12,5	0,9	9,6	4,4
Monogenitore con figlio a carico	7,6	1,8	1,9	1,3	3,9	0,7	2,5
Coppia	-14,8	-11,5	-6,3	-12,2	-7,0	-14,8	-10,3
due adulti sotto i 65	-6,8	-8,5	-1,8	-8,6	-3,8	-6,9	-5,8
due adulti di cui almeno uno 65+	-8,0	-3,1	-4,5	-3,6	-3,2	-7,4	-4,6
Coppia con un figlio a carico	-3,0	-4,0	-1,3	-5,2	-2,1	-3,5	-3,1
Coppia con due figli a carico	-3,9	-3,4	1,8	-6,4	-0,2	-3,8	-2,3
Coppia con 3+ figli a carico	2,9	0,8	1,3	-0,9	2,8	0,4	1,2
Tre o più adulti	-2,1	-2,6	-4,0	-2,8	-5,5	-0,5	-3,7
Tre o più adulti con un figlio a carico	0,1	-0,9	-0,4	-0,9	0,9	1,0	-0,5
Totale famiglie con figli a carico	2,5	-3,5	5,2	-9,0	12,3	-3,7	3,4

Fonte: Elaborazione su dati Eurostat/EU-SILC

La più alta incidenza delle famiglie in condizioni di povertà fra quelle con figli a carico, soprattutto in Italia e Spagna, è associata – storicamente – a una bassa presenza fra queste delle coppie dove tutti e due i partner lavorano, entrambi a tempo pieno o con uno dei due a tempo parziale (Tabella 7). Fra il 2009 e il 2021, in Germania e in Francia questa percentuale si è mantenuta molto sopra il 60% e in tendenziale aumento; i Paesi Bassi hanno superato il 70% e in Svezia si è asse-

stata intorno all'80%. Negli stessi anni in Spagna la percentuale di coppie a doppio reddito è cresciuta da circa il 50% a oltre il 63%, mentre in Italia sono passate da meno di una su due (49% circa) a poco sopra (51%). Al 2021 l'Italia è l'unico paese fra quelli selezionati in cui le coppie monoreddito sono in numero maggiore rispetto a quelle con entrambi i partner occupati a tempo pieno (35,8% contro 33,5%).

TAB. 7 - CONFIGURAZIONI LAVORATIVE DEI PARTNER IN COPPIE CON FIGLI A CARICO (ALMENO UN FIGLIO 0-14), ANNI 2009, 2019 E 2021

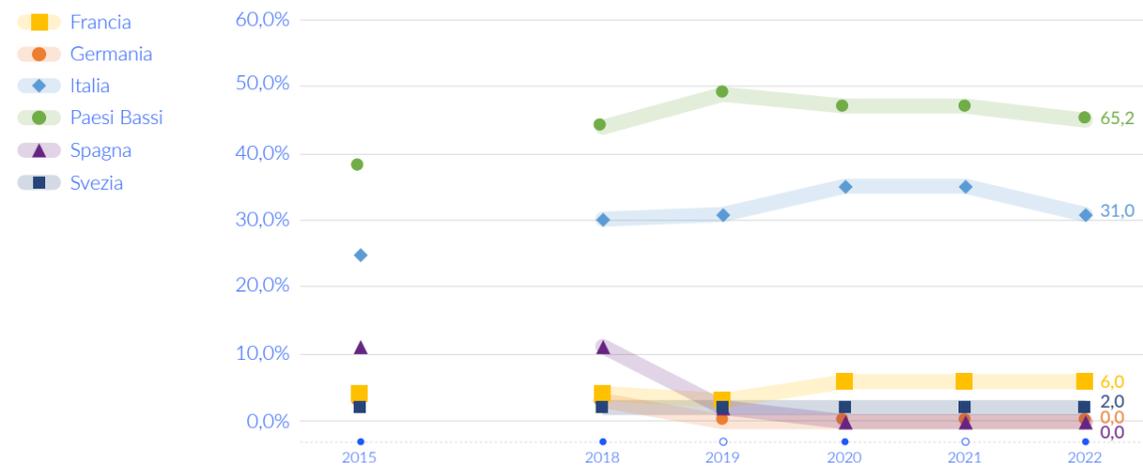
	Condizione lavorativa dei partner	2009	2019	2021	2021
	Entrambi a tempo pieno	49,0	51,8	54,4	69,2
	Uno a tempo pieno e uno a tempo parziale	17,8	14,7	14,6	
	Uno a tempo pieno e uno non occupato	24,5	22,5	22,1	
	Entrambi non occupati	4,8	5,9	5,1	
	Altri	3,9	5,1	3,8	69,0
	Entrambi a tempo pieno	21,0	31,2	32,4	
	Uno a tempo pieno e uno a tempo parziale	40,0	38,0	36,6	
	Uno a tempo pieno e uno non occupato	29,6	22,5	21,4	
	Entrambi non occupati	4,5	4,4	5,2	51,1
	Altri	4,8	3,9	4,5	
	Entrambi a tempo pieno	30,1	32,2	33,5	
	Uno a tempo pieno e uno a tempo parziale	18,6	18,9	17,6	
	Uno a tempo pieno e uno non occupato	40,9	36,4	35,8	78,0
	Entrambi non occupati	5,9	7,0	7,8	
	Altri	4,6	5,4	5,3	
	Entrambi a tempo pieno	16,7	26,4	29,6	
	Uno a tempo pieno e uno a tempo parziale	56,5	50,1	48,4	63,2
	Uno a tempo pieno e uno non occupato	19,6	15,7	14,5	
	Entrambi non occupati	2,8	2,7	2,8	
	Altri	4,3	5,1	4,7	
	Entrambi a tempo pieno	35,9	46,6	49,2	78,9
	Uno a tempo pieno e uno a tempo parziale	14,6	14,6	14,0	
	Uno a tempo pieno e uno non occupato	37,3	30,4	27,9	
	Entrambi non occupati	8,6	5,4	6,1	
	Altri	3,6	3,0	2,9	78,9
	Entrambi a tempo pieno	65,1	74,9	70,1	
	Uno a tempo pieno e uno a tempo parziale	11,5	7,7	8,8	
	Uno a tempo pieno e uno non occupato	15,8	11,9	12,8	
	Entrambi non occupati	4,5	2,2	4,2	78,9
	Altri	3,0	3,3	4,1	

Fonte: OECD Family Database

Il fatto che oltre **un terzo delle famiglie con figli possa contare su un solo reddito pone le giovani coppie italiane di fronte a difficoltà importanti nel sostenere i costi della cura**. Tra questi, il costo dei servizi per l'infanzia è rilevante nel bilancio familiare. Fra i paesi selezionati, Paesi Bassi e Italia sono quelli dove il costo dei servizi per l'infanzia sostenuto in media dalle famiglie è maggiore (Figura 11). Nel 2022, al netto dei benefit pubblici erogati per compensare almeno in parte la perdita di reddito per l'uso di servizi

per l'infanzia, il costo di utilizzo di tali servizi era pari al 45% del reddito equivalente di una famiglia dove uno dei due partner ha un reddito pari al 67% del salario medio annuo (non sono considerate altre forme di trasferimento o detrazioni fiscali di cui le famiglie hanno eventualmente goduto). In Italia il costo ammontava al 31% del reddito. Decisamente inferiori i costi negli altri paesi, pari o inferiori al 6% del reddito familiare, a eccezione dei Paesi Bassi dove invece ammontano a circa il 45% del reddito familiare.

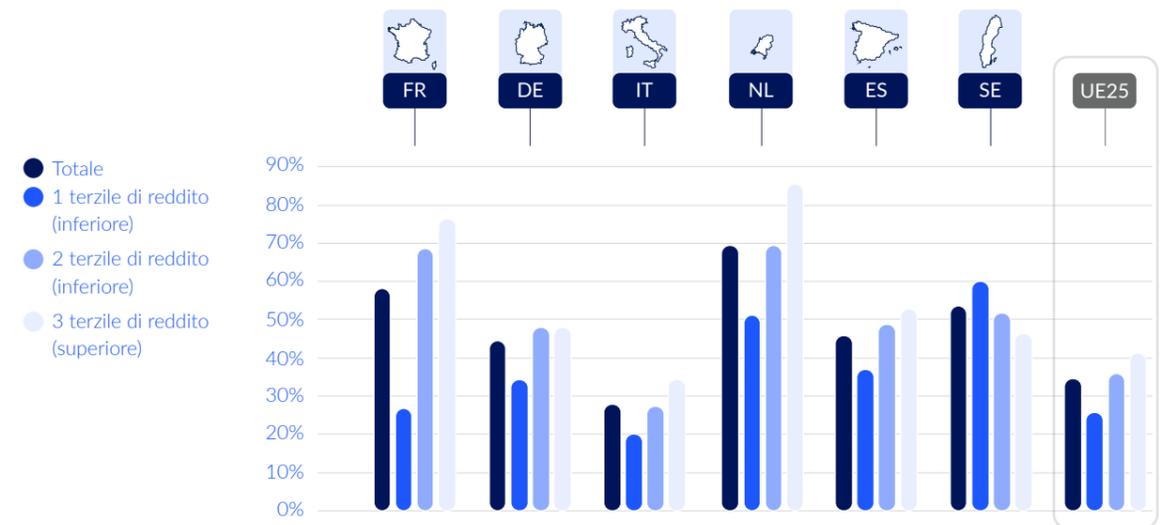
FIG. 11 - COSTO DEI SERVIZI PER L'INFANZIA (PUBBLICI E PRIVATI) COME PERCENTUALE DEL REDDITO FAMILIARE EQUIVALENTE, CALCOLATO FRA LE COPPIE CON DUE FIGLI CHE USANO TALI SERVIZI E CON IL PRIMO PRECETTORE DI REDDITO CHE HA UN REDDITO PARI AL 67% DEL SALARIO MEDIO ANNO, AL NETTO DEI BENEFIT PUBBLICI EROGATI PER L'USO DEI SERVIZI PER L'INFANZIA. ANNI: 2015 E DAL 2018 AL 2022



Fonte: OECD

Da notare come, di conseguenza, l'uso dei servizi per l'infanzia sia relativamente maggiore fra le fasce di reddito più alte in Francia, Italia e Paesi Bassi (Figura 12).

FIG. 12 - BAMBINI NELLA FASCIA 0-2 ANNI ISCRITTI A UN SERVIZIO PER L'INFANZIA PER TERZILI DI REDDITO FAMILIARE EQUIVALENTE, ANNO 2020



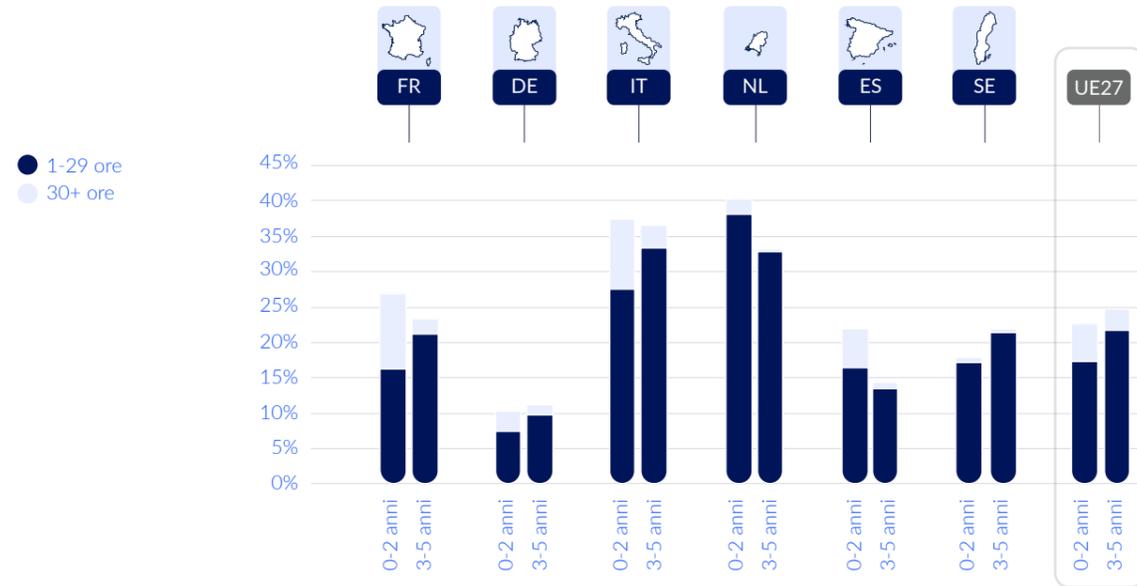
Fonte: OECD Family Database
Nota: per Italia e Germania il dato più recente è del 2019

Le percentuali più elevate di ricorso ad aiuti informali (gratuiti o a pagamento) nella cura dei bambini si osservano in Italia e Paesi Bassi e in particolare per la fascia 0-2 (Figura 13). Nei Paesi Bassi oltre il 40% dei bambini dai 0 ai 2 anni viene accudito da un familiare, baby-sitter o conoscente per almeno un'ora la settimana, mentre in Italia è il 37,5%, contro una media europea del 22,7%. Un po' inferiore, soprattutto nei Paesi Bassi, la percentuale fra i bambini di 3-5 anni (33,5% nei Paesi Bassi e 36,7% in Italia), in controtendenza rispetto all'andamento europeo che vede invece percentuali più alte in media in questa fascia d'età rispetto alla precedente (24,7%). Un andamento simile a quelli olandese e italiano, sebbene a livelli molto inferiori si osserva anche in Francia e Spagna, mentre in Svezia e Germania l'uso della cura informale è più diffuso nella fascia d'età 3-5 anni (complice probabilmente la disponibilità di congedi più lunghi e generosi per padri e madri nei primi

anni di vita, combinato con una efficace e ampia rete di servizi per l'infanzia).

Tuttavia, in Italia, più che nei Paesi Bassi, risulta elevata la percentuale di bambini sotto i 3 anni affidati a cure informali per oltre 30 ore settimanali (quasi un terzo), segno anche della **minor disponibilità di posti nei nidi e una maggior accessibilità al supporto familiare**. Il fatto che nei Paesi Bassi il ricorso ad aiuti informali sia quasi sempre inferiore alle 30 ore può essere dovuto al maggior uso di questa tipologia di cura in associazione ai servizi formali (es. nido); o, per coloro che non hanno accesso al nido, nel momento in cui – esaurite le possibilità congedo, meno generose che in altri paesi del nord e centro Europa (si veda il capitolo sulle politiche familiari) – la maggior parte delle madri olandesi torna a lavorare in modalità per lo più part-time.

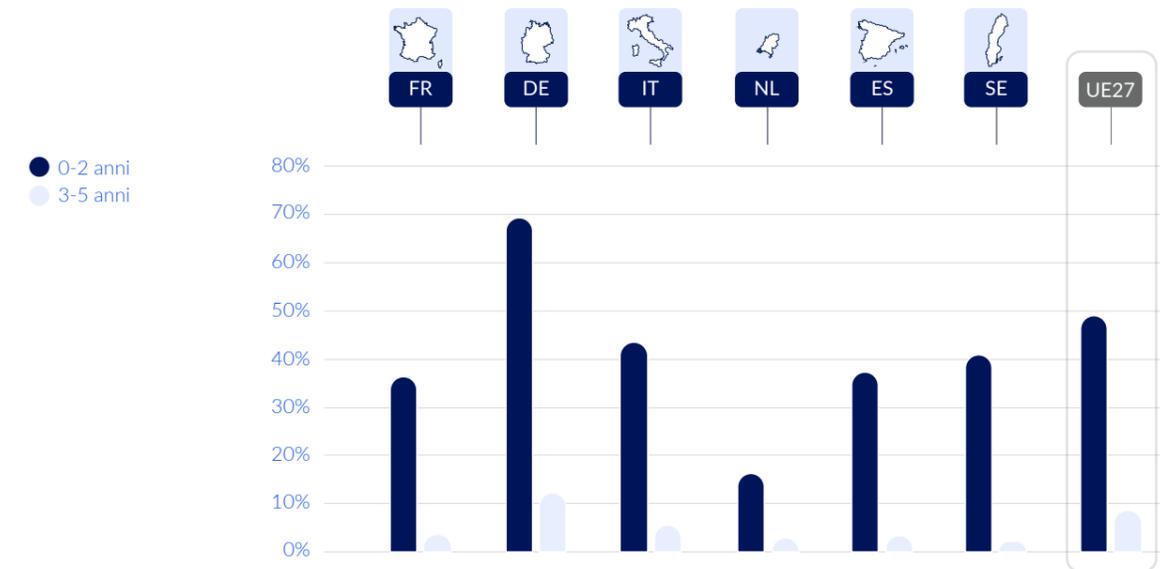
FIG. 13 - UTILIZZO REGOLARE DI CHILDCARE INFORMALE PER NUMERO DI ORE (ES. NONNI, AMICI, ALTRI FAMILIARI, BABYSITTER), PER BAMBINI NELLA FASCIA 0-2 ANNI E 3-5 ANNI (%), ANNO 2022



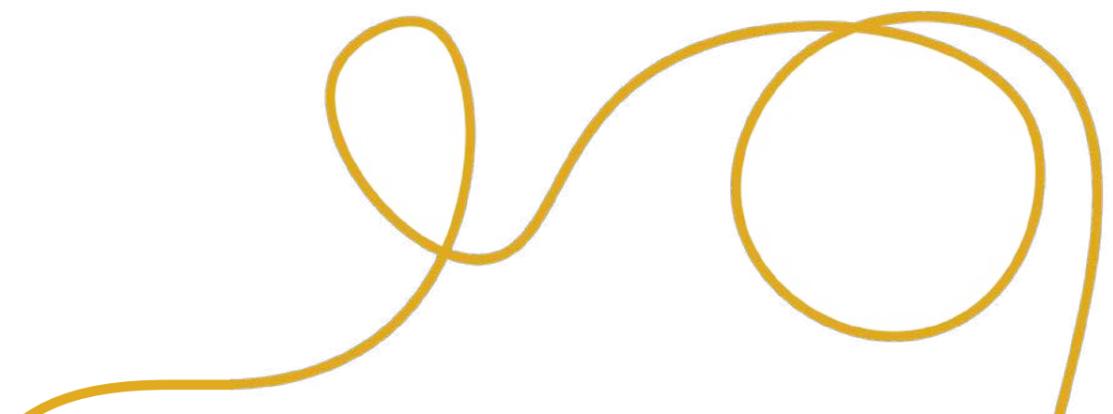
Fonte: Elaborazione su dati Eurostat/EU-SILC
Nota: per la Francia il dato più recente per la fascia 3-5 risale al 2019. Per comparabilità, anche il dato della fascia 0-2 è riportato al 2019.

Proprio la maggior disponibilità di congedi generosi per entrambi i genitori sembra essere associata alla più alta percentuale di bambini sotto i 3 anni accuditi esclusivamente dai genitori in Germania (69,2%) e in Svezia (40,9%) (Figura 14). Percentuali inferiori si osservano invece in tutti gli altri paesi, a eccezione dell'Italia, dove però il fenomeno è soprattutto legato ai bassi tassi di occupazione delle madri.

FIG. 14 - BAMBINI DI ETÀ 0-2 E 3-5 (%) CHE SONO ACCUDITI ESCLUSIVAMENTE DAI PROPRI GENITORI, ANNO 2022



Fonte: Elaborazione su dati Eurostat/EU-SILC
Nota: per la Francia il dato più recente per la fascia 3-5 risale al 2019. Per comparabilità, anche il dato della fascia 0-2 è riportato al 2019.



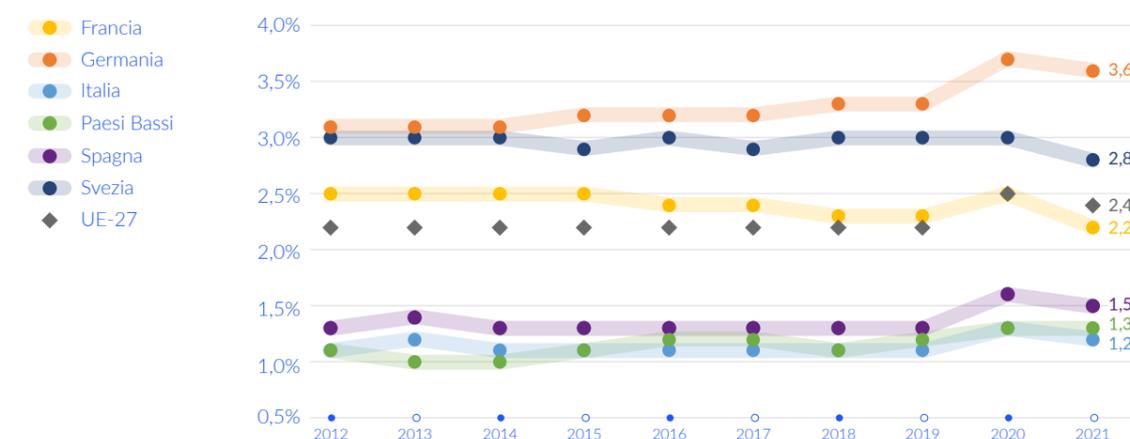
Politiche familiari: confronto internazionale

A cura di **Francesca Luppi**, Ricercatrice di Demografia nella Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano e **Alessandro Rosina**, Professore Ordinario di Demografia e Statistica Sociale nella Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano

Nei paesi considerati e in media in Europa, la spesa pubblica destinata alle famiglie negli ultimi dieci anni è rimasta pressoché costante in rapporto al PIL dei singoli paesi, a eccezione di un generale aumento nel 2020 e 2021 grazie alle misure straordinarie messe in campo per contrastare gli effetti della crisi Covid (Figura 1).

I paesi più generosi sono la Germania (incidenza del 3,6% del PIL nel 2021), la Svezia (2,8% del PIL) e la Francia (2,2%). Seguono a distanza Spagna (1,5%), Paesi Bassi (1,3% circa) e Italia (1,2%).

FIG. 1 - SPESA PUBBLICA (TRASFERIMENTI E SERVIZI) PER LE FAMIGLIE CON FIGLI IN PERCENTUALE DEL PIL, DAL 2012 AL 2021



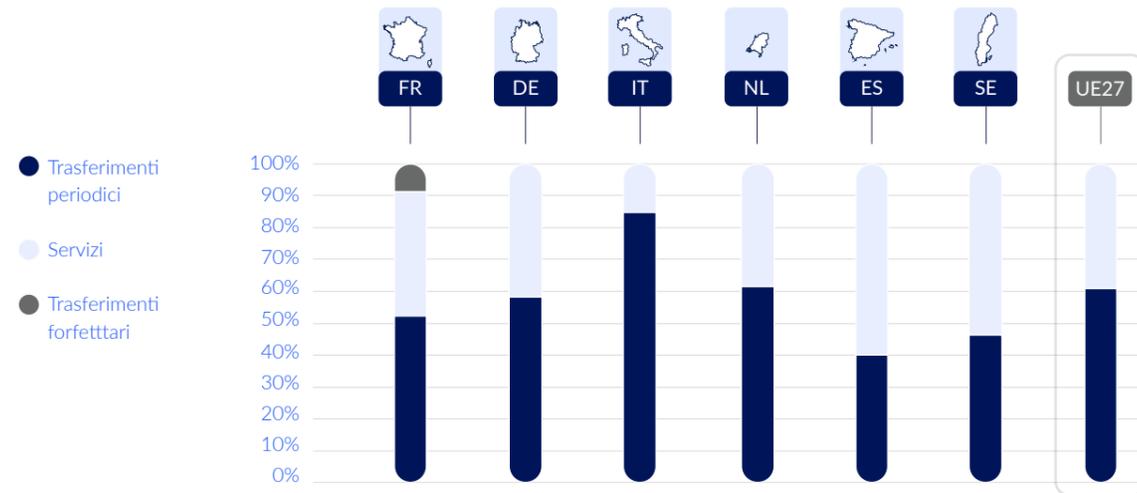
Fonte: Eurostat

Nota. Includendo nel calcolo anche le detrazioni fiscali per i figli a carico la Francia mostra una spesa pubblica per le famiglie superiore alla Germania e prossima al 4% del PIL

Se si guarda maggiormente nel dettaglio la composizione della spesa per le famiglie con figli a carico, notiamo che quasi ovunque i trasferimenti periodici rappresentano la principale fonte di spesa, a eccezione di Svezia e Spagna che investono maggiormente in ser-

vizi (Figura 2). L'Italia è il paese con la quota di spesa destinata ai trasferimenti più ampia (quasi l'85%, contro una media europea del 61%). Solo, quindi, poco più del 15% della spesa è destinata ai servizi.

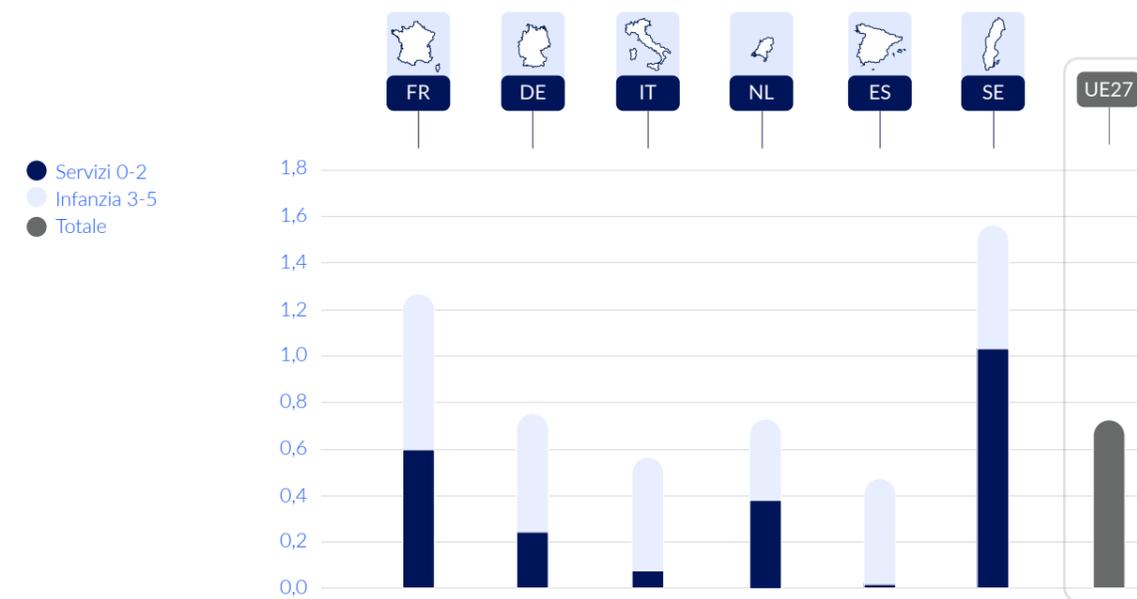
FIG. 2 - COMPOSIZIONE DELLA SPESA PUBBLICA PER FAMIGLIE CON FIGLI, ANNO 2021



Fonte: Eurostat

Nel 2019 il paese che investiva la quota maggiore di spesa pubblica in rapporto al PIL per i servizi per l'infanzia e le scuole d'infanzia era la Svezia (1,5% del PIL) seguita dalla Francia (1,3% del PIL) (Figura 3). In linea con la media europea (0,73%) si trovano Germania e Paesi Bassi, mentre al di sotto l'Italia (0,6%) e la Spagna (0,5%).

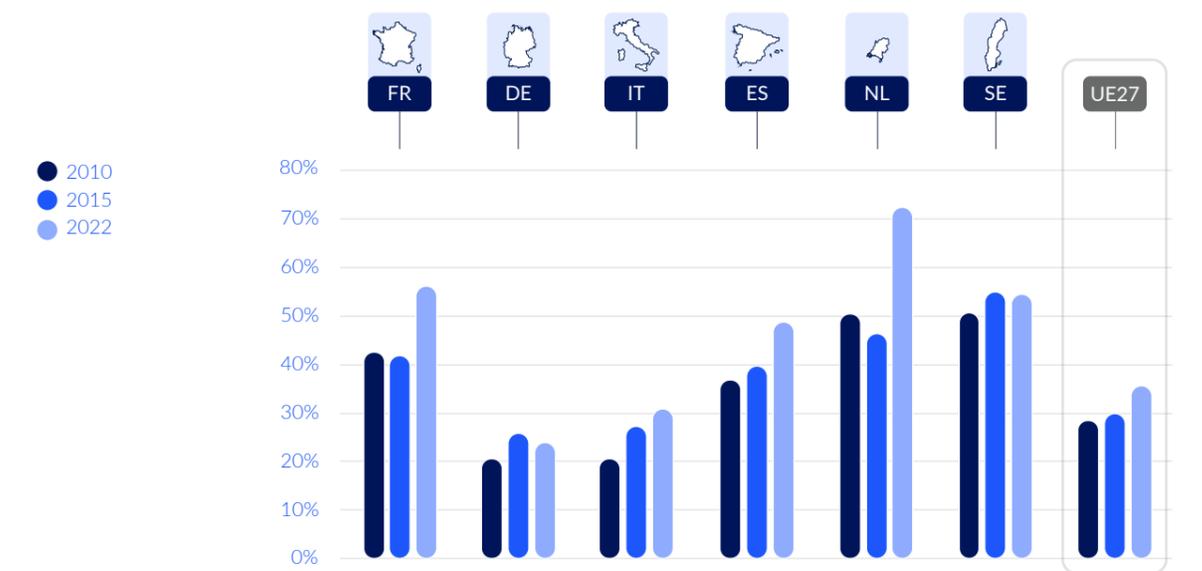
FIG. 3 - SPESA PUBBLICA PER I SERVIZI PER L'INFANZIA (0-2 ANNI) E LE SCUOLE D'INFANZIA (3-5 ANNI) IN PERCENTUALE SUL PIL, ANNO 2019



Fonte: OECD Family Database

In tutti i paesi analizzati è andata crescendo nel corso degli anni la quota di bambini di fascia 0-2 anni che frequentano i servizi per l'infanzia (pubblici o privati) (Figura 4). Nel 2022 nei Paesi Bassi oltre il 72% dei bambini sotto i tre anni frequenta un servizio per l'infanzia (erano il 46% nel 2015), seguita da Francia (56% circa, contro il 42% nel 2015), Svezia (oltre il 54%, stabile) e Spagna (49% contro il 40% del 2015). Sotto la media europea invece si trovano Italia (quasi il 31%, era il 27% nel 2015) e Germania (24%, era il 26% nel 2015).

FIG. 4 - BAMBINI DI ETÀ 0-2 ANNI CHE FREQUENTANO SERVIZI PER L'INFANZIA IN PERCENTUALE SUL TOTALE DEI BAMBINI IN QUELLA FASCIA D'ETÀ, NEL 2010, 2015 E 2022

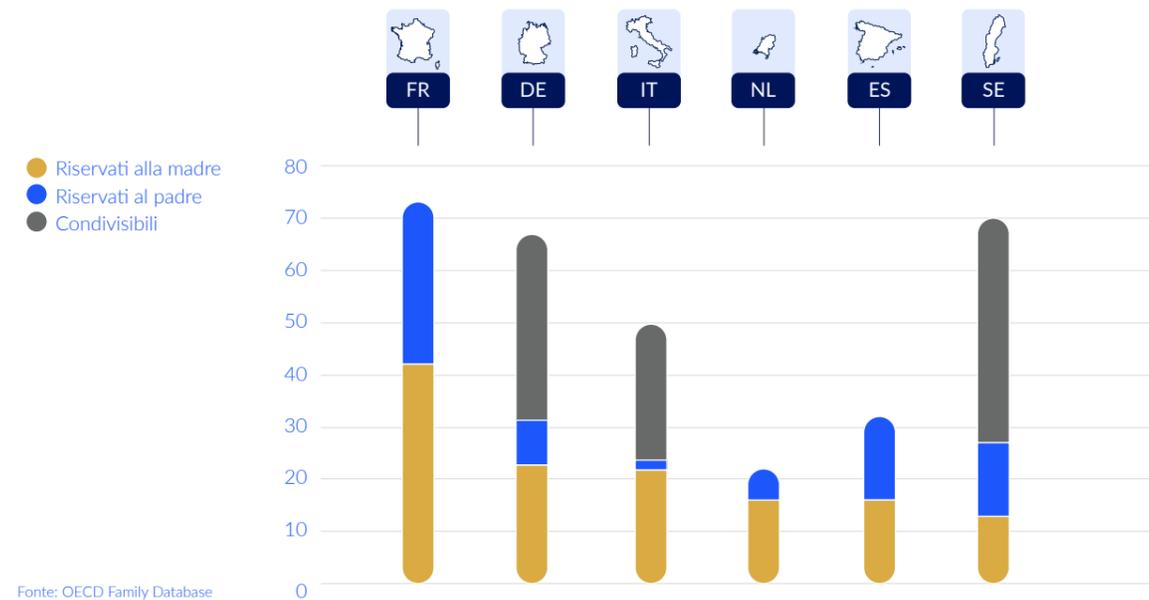


Fonte: Eurostat/EUSILC

19 Il funzionamento dei congedi è descritto nelle schede-paese al termine del capitolo.

Sul fronte dei congedi di maternità, paternità e parentali¹⁹ (riservati ai lavoratori dipendenti e assimilati), la Francia e la Svezia sono i paesi dove padri e madri hanno a disposizione il maggior numero di settimane di congedo (nel complesso 73 e 70 settimane includendo oltre ai congedi di maternità e paternità anche il congedo familiare/di cura in Francia e quello parentale in Svezia) (Figura 5). Le madri francesi possono accedere a 42 settimane di congedo esclusivo, mentre i padri a 31; le madri e i padri svedesi hanno oltre tre mesi di congedo esclusivo, più 43 settimane di congedo condiviso. La Germania ha una struttura dei congedi molto simile a quella svedese. In Italia le madri accedono a 22 settimane di congedo esclusivo e a 26 di congedo condiviso, mentre i padri hanno esclusivo accesso a sole 2 settimane di congedo. In Spagna, sebbene la somma di congedi fra padre e madre sia di durata inferiore, questi sono equamente divisi in 16 settimane di congedo esclusivo per i padri e altrettante per le madri. Simile la struttura dei congedi olandesi, dove però i padri hanno diritto a sole 6 settimane.

FIG. 5 - DURATA DEI CONGEDI PER MADRI E PADRI (IN SETTIMANE), RISERVATI E IN CONDIVISIONE, ANNO 2022



Fonte: OECD Family Database

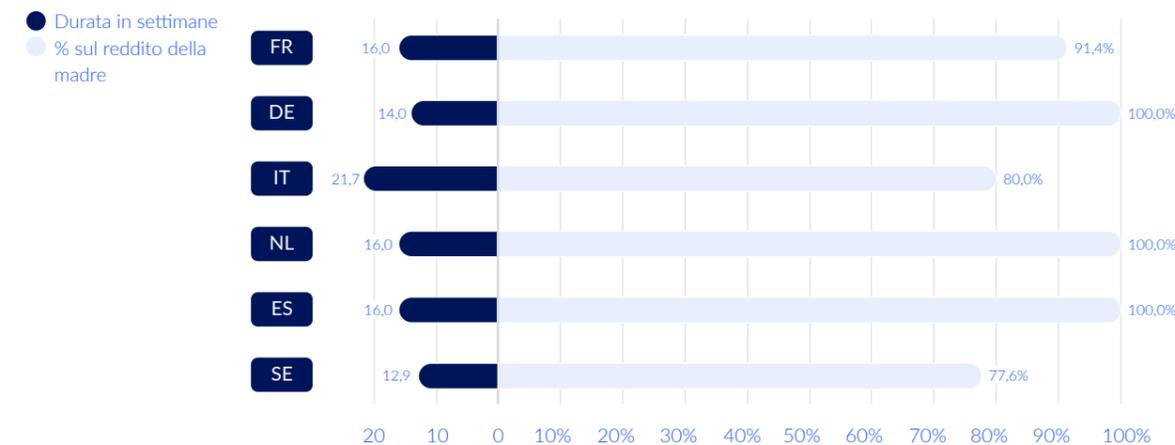
20 Ci si riferisce alle indennità per i genitori lavoratori dipendenti; sono escluse pertanto le indennità per liberi professionisti e lavoratori autonomi.

Diversa è ancora la durata dei congedi di maternità retribuiti²⁰ e l'entità della retribuzione²¹ (Figura 6). In questo caso l'Italia è il paese con il congedo più lungo (22 setti-

mane), mentre in Germania, Spagna e Paesi Bassi la retribuzione è maggiore, pari al 100% dello stipendio medio dell'ultimo anno.

21 Il funzionamento dei congedi è descritto nelle schede dedicate a ciascun paese al termine del capitolo.

FIG. 6 - CONGEDI DI MATERNITÀ RETRIBUITI; DURATA IN SETTIMANE E PERCENTUALE SUL REDDITO CORRISPONTE ALLA MADRE, ANNO 2022



Fonte: OECD Family Database

FR Principali misure per le famiglie con figli in Francia



Sostegno al reddito delle famiglie con figli

Assegno familiare

Pagato a partire dal secondo figlio e variabile in base al numero dei figli e al reddito. In base al numero di figli, l'assegno varia da un massimo di 133 euro per figlio in caso di due figli a 473 euro per figlio in caso di 4 o più figli. L'assegno è aumentato a partire dal 14esimo anno di età del figlio.

Bonus famiglie numerose

Per famiglie con tre o che hanno perso l'accesso a parte dell'assegno familiare (es. per un figlio che ha superato i 20 anni d'età). L'importo massimo è di circa 84 euro al mese.

Integrazione del reddito familiare

Per famiglie con almeno 3 figli di età compresa fra i 3 e i 21 anni, dipendente dal reddito. L'importo varia in base al reddito da circa 173 a 260 euro al mese.

Supporto al reddito familiare

In caso di perdita di uno dei genitori, indipendente dal reddito. L'importo varia fra 117 e 156 euro al mese.

Premio alla nascita

Corrisposto, in base al reddito, in corrispondenza della nascita o dell'adozione di un figlio. Ammonta a circa 1.000 euro in caso di nascita e a 2.000 euro in caso di adozione.

Assegno base per i figli

Pagato mensilmente per tre anni consecutivi dalla nascita, o per tre anni per ogni figlio adottato di età inferiore a 20 anni. L'entità dell'assegno dipende dal reddito familiare, e varia fra gli 86 e i 173 euro al mese.

Assegno per l'educazione dei figli

Permette al genitore lavoratore (o a entrambi i genitori) di interrompere l'attività lavorativa per al massimo tre anni per prendersi cura del figlio. In caso di completa inattività, il genitore riceve circa 400 euro al mese, che scendono gradualmente fino a 150 euro al mese se il genitore lavora part-time e in base alla percentuale di ore di lavoro settimanali svolte.

Assegno supplementare per la cura

Per supportare i costi di assunzione di una figura professionale dedicata alla cura del figlio nell'ambiente domestico, fino ai 6 anni d'età. L'importo varia in base al reddito familiare.

Altri supporti finanziari speciali sono previsti in caso di figli disabili, per i bambini in età scolastica, per il genitore responsabile della cura di un figlio malato o disabile, per supportare i costi di mantenimento, acquisto o affitto di una casa.

Congedi di maternità e paternità

Congedo di maternità

Le madri hanno diritto a 16 settimane di congedo, di solito 6 prima della nascita e 10 dopo il parto; 8 settimane di congedo sono obbligatorie, di cui 6 dopo la nascita. Alla nascita del terzo figlio le settimane di congedo salgono a 26, di cui 8 prima del parto e 18 dopo la nascita. In caso di parto gemellare, le settimane di congedo sono aumentate di 12 in caso di due gemelli e 24 in caso di parto plurigemellare.

Congedo di paternità

Il congedo per i padri è di 25 giorni, aumentati a 32 in caso di parto gemellare. L'indennità corrisposta ai padri in congedo è pari al reddito da lavoro medio degli ultimi 3 mesi precedenti il congedo pre-nascita, fino a un massimo di circa 10.000 euro (varia fra i 10 e i 90 euro al giorno circa).

Congedo di cura

Alle settimane di congedo per padri e madri si aggiungono quelle di congedo per cura retribuito, che ammontano a 26 per ciascun genitore. È compatibile con il lavoro part-time.

FR

DE

IT

NL

ES

SE

Principali misure per le famiglie con figli in

Germania



Sostegno al reddito delle famiglie con figli

Le misure di sostegno al reddito per le famiglie con figli sono destinate a tutti i residenti in Germania e riguardano sia i figli biologici che quelli adottati, così come per i figli del partner o i nipoti.

Assegno familiare

Sono corrisposti ai genitori per fornire un aiuto finanziario per le spese di mantenimento dei figli, sono corrisposti per figli fino ai 18 anni di età, estendibile fino a 21 anni nel caso il figlio sia disoccupato, a 25 nel caso sia studente, stia seguendo corsi di formazione o stia facendo servizio civile, ed oltre i 25 anni nel caso di disabilità fisica o mentale.

L'importo varia dai 219 euro al mese per il primo e il secondo figlio, 225 per il terzo e 250 dal quarto figlio in poi. In alternativa è possibile richiedere una detrazione fiscale annuale per i figli a carico, opzione più vantaggiosa per i genitori con reddito familiare superiore a 60.000 euro annui.

Assegno supplementare

Le famiglie a basso reddito possono richiedere un supplemento degli assegni familiari per coprire ulteriori spese. L'assegno supplementare può arrivare a 205 euro al mese a figlio.

Assegno ai figli in famiglie monogenitore

I bambini e i ragazzi residenti in Germania che vivono in nuclei monoparentali e non ricevono un assegno di mantenimento da parte dell'altro genitore, sono destinatari di un assegno mensile, la cui entità varia secondo l'età del bambino (fino a 314 euro al mese), fino al raggiungimento dei 18 anni d'età.

Congedi di maternità e paternità

Congedo di maternità

Alle madri lavoratrici sono garantite per legge 14 settimane di congedo di maternità, di cui 6 da prendere obbligatoriamente prima della nascita.

L'ammontare dell'indennità dipende dal reddito da lavoro della madre durante i mesi precedenti il periodo di congedo, fino ad un massimo di 13 euro al giorno; al datore di lavoro spetta pagare la differenza fra l'indennità e il salario ricevuto precedentemente.

La madre riceve inoltre aiuto domestico e cure domiciliari nel periodo della gravidanza e dei primi mesi dopo il parto.

Congedo di paternità

I padri sono titolari esclusivi di un congedo di 10 giorni dopo la nascita del bambino

Congedo parentale

Entrambi i genitori hanno accesso al congedo parentale dopo aver usufruito del congedo di maternità o paternità. Il congedo parentale è di 14 mesi (12+2 se entrambi i genitori prendono almeno due mesi di congedo a testa) da usare entro i tre anni di vita del bambino. L'indennità corrisposta varia fra il 65% e il 100% del reddito da lavoro precedente il congedo. Inoltre, l'indennità è pagata sia in caso di congedo totale dal lavoro che di congedo part-time (in questo secondo caso i mesi di indennità sono maggiori e la quota corrisposta inferiore, a compensazione del mancato reddito).



Principali misure per le famiglie con figli in

Italia



Sostegno al reddito delle famiglie con figli

Assegno Unico e Universale per i Figli

Garantisce un supporto economico a tutte le famiglie con figli dal settimo mese di gravidanza fino ai 21 anni d'età del figlio (fra i 18 e i 21 solo se ancora a carico dei genitori). Accanto a una componente universale (54 euro/mese) indipendente dal reddito familiare, vi è una componente scalare in base al reddito calcolata a partire dall'ISEE. La componente dipendente dal reddito viene calcolata per ISEE fino a 40.000 euro (oltre questa soglia, la componente dipendente dal reddito si annulla) ed è massima per ISEE inferiori a 15.000 euro. L'assegno è incrementato del 50% nel primo anno di vita del bambino. Sono altresì previste maggiorazioni per ciascun figlio disabile, per i quali decadono anche i limiti di età.

Per le famiglie con un figlio, l'Assegno varia da 54,1 euro/mese fino a un massimo di 179 euro/mese. Per una famiglia con due figli gli importi sono raddoppiati. A partire dal terzo figlio viene riconosciuta una quota aggiuntiva tale per cui l'Assegno erogato varia in base al reddito e all'età dei figli. In particolare, l'Assegno è aumentato del 50% per ogni figlio di età compresa fra 0 e 3 anni nelle famiglie con tre figli, e per tutti i figli nelle famiglie con almeno quattro figli.

Inoltre, è previsto un incremento di 20 euro per figlio se la madre ha età inferiore a 21 anni e di un massimo di 30 euro (dipendente

dall'ISEE) se entrambi i genitori lavorano.

Condizione occupazionale dei genitori e cittadinanza non rappresentano requisiti di accesso. I figli di genitori stranieri sono titolari di assegno qualora uno dei due genitori abbia lavorato almeno per sei mesi in Italia e siano residenti in Italia da almeno 2 anni.

Bonus nido

Il bonus costituisce un contributo al pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati o per forme di assistenza domiciliare. L'importo complessivo annuale dipende dall'ISEE: per redditi ISEE inferiori a 25.000 euro il bonus ammonta a 3.000 euro/anno; per redditi da 25.000 a 40.000 il bonus vale 2.500 euro/anno; per redditi superiori a 40.000 euro il bonus vale 1.500 euro/anno. Per coloro i cui figli non possono accedere al nido per certificate ragioni di salute il bonus nido è convertito in un equivalente bonus per l'assistenza domiciliare.

Detrazioni fiscali

Sono ammissibili per i figli a carico di età compresa fra i 21 e i 24 anni con un reddito inferiore ai 4.000 euro/anno e dopo i 24 anni se con un reddito inferiore ai 2.840 euro/anno.

Congedi di maternità e paternità

Congedo di maternità

Per le madri lavoratrici dipendenti (anche disoccupate se l'interruzione del rapporto di lavoro è avvenuta non più di 60 giorni prima l'inizio del congedo) o a domicilio (es. colf, badanti) è previsto un congedo obbligatorio di 5 mesi di cui almeno 3 mesi da godere dopo il parto o l'adozione, retribuito all'80% dello stipendio mensile. Per le altre categorie di lavoratrici (autonome o professioniste) la retribuzione del congedo è regolata dalle singole casse previdenziali. Nel 2021, il 71,4% delle nuove madri ha beneficiato del congedo di maternità obbligatorio.

Congedo di paternità

I padri che hanno un lavoro dipendente accedono a 10 giorni lavorativi di congedo obbligatorio nei giorni immediatamente successivi alla nascita o all'adozione del figlio, retribuito al 100% dello stipendio. Per gli altri lavoratori (autonomi o professionisti) la retribuzione dei congedi è regolata dalle singole casse previdenziali.

Nel 2021, il 32,2% dei nuovi padri ha beneficiato del congedo di paternità obbligatorio.

Congedo parentale

Entro i primi 12 anni di vita del figlio, padri e madri (se lavoratori dipendenti) hanno diritto a 26 settimane di congedo parentale facoltativo (10 mesi in totale fra entrambi i genitori, 11 se il padre prende almeno 3 mesi), retribuito al 30% dello stipendio. Se utilizzato entro

i primi 6 anni di vita, il primo mese di congedo parentale è retribuito all'80%. Il congedo parentale preso tra i due genitori non deve superare i 10 mesi, ma può arrivare a 11 nel caso il padre si astenga dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi. I periodi di congedo possono essere fruiti in contemporanea dai genitori.

Nel 2020, il 78,8% dei congedi parentali è stato richiesto dalle madri.



Principali misure per le famiglie con figli in Paesi Bassi



Sostegno al reddito delle famiglie con figli

Assegno per i figli

L'assegno per i figli è uno strumento per sostenere i costi di crescita dei figli, è pagato su base trimestrale, dalla nascita fino ai 18 anni del figlio. È indipendente dal reddito dei genitori e cresce al crescere dell'età: ammonta a circa 270 euro il trimestre per i bambini di età 0-5, circa 330 euro per i bambini di età 6-11 e 385 euro per i ragazzi nella fascia 12-18.

Assegno integrativo

È riservato alle famiglie con figli sotto i 18 anni, che ricevono l'assegno per i figli, e con reddito basso: oltre a dipendere dal reddito familiare, tiene conto anche del numero di figli e dalla loro età.

Assegno per la cura

È possibile richiedere un supporto per sostenere i costi di cura per i figli che frequentano dei servizi di cura per l'infanzia riconosciuti dallo stato. L'ammontare del sussidio dipende dal reddito familiare, dalle ore lavorate dai genitori, dal numero di ore usufruite del servizio di cura e dal costo del servizio stesso.

Congedi di maternità e paternità

Congedo di maternità

Il congedo di maternità è riservato alle madri lavoratrici dipendenti, mentre un contributo per la maternità è pensato anche per le madri lavoratrici in proprio. Il congedo di maternità inizia da 6 a 4 settimane prima della data presunta del parto e continua per almeno 10 settimane dopo la nascita. L'indennità per le donne che lavorano alle dipendenze corrisponde al 100% dello stipendio, fino a un massimo di circa 230 euro al giorno. L'indennità per le lavoratrici autonome dipende dal loro reddito e non può superare lo stipendio minimo mensile (circa 1.700 euro al mese).

Congedo di paternità

I padri che lavorano alle dipendenze hanno diritto a una settimana di congedo di paternità pagata dal datore di lavoro e a 5 settimane pagate al 70% del loro stipendio.

Congedo parentale

I lavoratori dipendenti con figli di età inferiore a 8 anni possono richiedere fino a 26 volte le ore di lavoro settimanali per congedo parentale. Il congedo può essere preso full-time o part-time e non è retribuito.



Principali misure per le famiglie con figli in Spagna



22 <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc125829.pdf>

Sostegno al reddito delle famiglie con figli

Assegno familiare per famiglie con figli a carico²² (sotto i 18 anni o con reddito inferiore al reddito minimo)

Si tratta di un trasferimento di circa 340 euro per figlio all'anno che sale a quasi 600 euro per famiglie sotto la soglia di povertà. L'ammontare del trasferimento dipende dal reddito familiare.

Trasferimento per figli a carico o in affidamento con disabilità

Si tratta di un contributo riservato ai genitori di minori di anni 18 affetti da un grado di invalidità pari almeno al 33%, o per i figli con età superiore a 18 anni con un'invalidità minima del 65%.

Per figli disabili sotto i 18 anni con una disabilità pari al 33% almeno il contributo è di 1.000 euro all'anno, senza limiti di reddito. Per figli con disabilità superiore al 65% il contributo annuo sale da un minimo di 5000 a un massimo di oltre 7500 euro all'anno a seconda del livello di disabilità del figlio, senza limiti di reddito

Bonus per nuova nascita in famiglie numerose o monoparentali o genitori con disabilità

In caso di famiglia numerosa, famiglia monoparentale o se almeno uno dei genitori ha un'invalidità minima del 65%, il pagamento avviene in un'unica soluzione per un ammontare di 1.000 euro. Il bonus viene elargito a famiglie con reddito annuo inferiore a 34.000 euro.

Bonus per parto plurimo o adozione plurima

In caso di nascita o adozione di due o più figli, i genitori hanno diritto a un bonus che va da 4.000 euro (in caso di due figli) a 12.000 euro (in caso di almeno 4 figli) pagati in un'unica soluzione.

Congedi di maternità e paternità

I congedi per madri e padri in Spagna sono stati recentemente riformati: a partire da gennaio 2021, ciascun genitore ha diritto a 16 settimane di congedo per il primo figlio (o adozione), di cui 6 settimane sono obbligatorie e da prendere in maniera ininterrotta da dopo la nascita, mentre le altre 10 sono facoltative e possono essere usate in modo flessibile (anche part-time). Per i figli successivi le settimane di congedo salgono a 18. I congedi sono pagati al 100% del reddito da lavoro mensile o del congedo di disoccupazione (in questo ultimo caso per un totale di al massimo 42 giorni). In entrambi i casi è richiesto che il genitore abbia versato un minimo di giorni di contributi previdenziali, variabile in base all'età.

Congedi aggiuntivi sono previsti in caso di malattia del bambino, entro l'anno d'età, per cui è prevista una indennità del 100% dello stipendio da lavoro. Successivamente, l'indennità di cura in caso di malattia dei figli è pagata secondo gli schemi dell'indennità di cura per familiari.

Dal 1° agosto 2024 verrà allungato il periodo di congedo per madri e padri a 20 settimane (invece di 16) per ciascun genitore, e sarà messo a disposizione un congedo parentale aggiuntivo di 8 settimane da usare nei primi 8 anni di vita del bambino, di cui 4 settimane remunerate al 100%.



Principali misure per le famiglie con figli in Svezia



Sostegno al reddito delle famiglie con figli

Assegno per i figli

I bambini fino a 16 anni, le cui famiglie siano residenti in Svezia, sono destinatari dell'assegno generale per i figli. L'assegno è su base universale, e corrisponde a circa 1.250 SEK/mese (circa 123 euro) per figlio. I genitori ricevono l'assegno automaticamente dalla nascita o dall'adozione del figlio, senza doverne fare richiesta.

I genitori con figli di età superiore ai 16 anni possono ricevere un'indennità prorogata nel caso in cui i figli frequentino ancora la scuola dell'obbligo o speciale. Per i figli che frequentano le scuole superiori, sono soggetti alla percezione dell'assegno di studio, il cui importo è pari all'assegno universale, ma viene erogato

in dieci mesi (da settembre a giugno), fino al compimento dei 20 anni. Per i ragazzi dai 16 ai 18 anni gli assegni vengono erogati ai genitori, mentre quando i ragazzi compiono 18 anni ne diventano i beneficiari.

All'assegno generale sono previste maggiorazioni in caso di famiglia numerosa, nucleo monogenitore e disabilità del figlio.

In caso di presenza di più figli in famiglia, l'importo del supplemento dipende dal numero di bambini. La Tabella 1 riporta diversi esempi di importo complessivo degli assegni familiari universali e del supplemento famiglia numerosa in funzione del numero di figli del nucleo familiare. Ad esempio, una famiglia con tre figli riceve in totale 4.480 SEK/mese (442 euro), e in particolare 3.750 SEK/mese (352 euro) dall'assegno familiare generale e 730 SEK/mese (72 euro) dal supplemento.

TAB. 1 - ESEMPIO DI SOMME CORRISPOSTE TRAMITE L'ASSEGNO UNIVERSALE IN BASE AL NUMERO DI FIGLI PRESENTI NEL NUCLEO FAMILIARE

Numero di figli	Importo dell'assegno	Supplemento famiglia numerosa	Totale
1	1250 SEK	-	1250 SEK
2	2500 SEK	150 SEK	2650 SEK
3	3750 SEK	730 SEK	4480 SEK
4	5000 SEK	1740 SEK	6740 SEK
5	6250 SEK	2990 SEK	9240 SEK
etc.			

Fonte: <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/barnbidrag-och-flerbarnstillagg>

Nel caso di nuclei monogenitore, se il/i genitore/i in vita hanno entrambi un reddito basso o se il genitore non residente non corrisponde/ può corrispondere al figlio un assegno pari almeno alla quota minima considerata sufficiente per garantire il mantenimento del figlio, lo Stato trasferisce un assegno mensile di 1.573 SEK (circa 155 euro) fino agli 11 anni di vita, 1.723 SEK (170 euro) al mese fino a 15 anni, e 2.073 SEK al mese (205 euro) fino al raggiungimento dell'autonomia economica.

Infine, una ulteriore maggiorazione è prevista per le famiglie con figli disabili.

Congedi di maternità e paternità

Entrambi i genitori hanno a disposizione 480 giorni di congedo per la cura dei figli entro i primi 12 anni di vita, per un totale di 240 a testa, di cui 150 giorni trasferibili all'altro genitore e 90 esclusivi. Nel periodo pre-parto la madre può utilizzare fino a 60 giorni di congedo mentre 10 giorni sono garantiti all'altro genitore. In caso di nascita (pluri)gemellare, per ogni figlio aggiuntivo sono garantiti altri 180 giorni di congedo.

I primi 390 giorni di indennità parentale vengono pagati in base all'entità dell'indennità di malattia (che dipende dal reddito individuale), ovvero tra 250 e 1.027 SEK al giorno, mentre i restanti 90 giorni vengono pagati a 180 SEK al giorno.

FOCUS

Il sistema educativo a supporto della conciliazione

A cura di **Rossella Riccò**, Responsabile Area Studi e Ricerche ODM Consulting e **Luna Provenzi**, Junior Consultant ODM Consulting

23 European Commission / EACEA / Eurydice, 2023. Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe – 2023: Early childhood education and care. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

24 Vengono considerati in questa voce la somma dei periodi di congedo di maternità, paternità e parentali o trasferibili riconosciuti per legge e pagati almeno intorno all'80% dello stipendio.

25 Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights (2017/C 428/09).

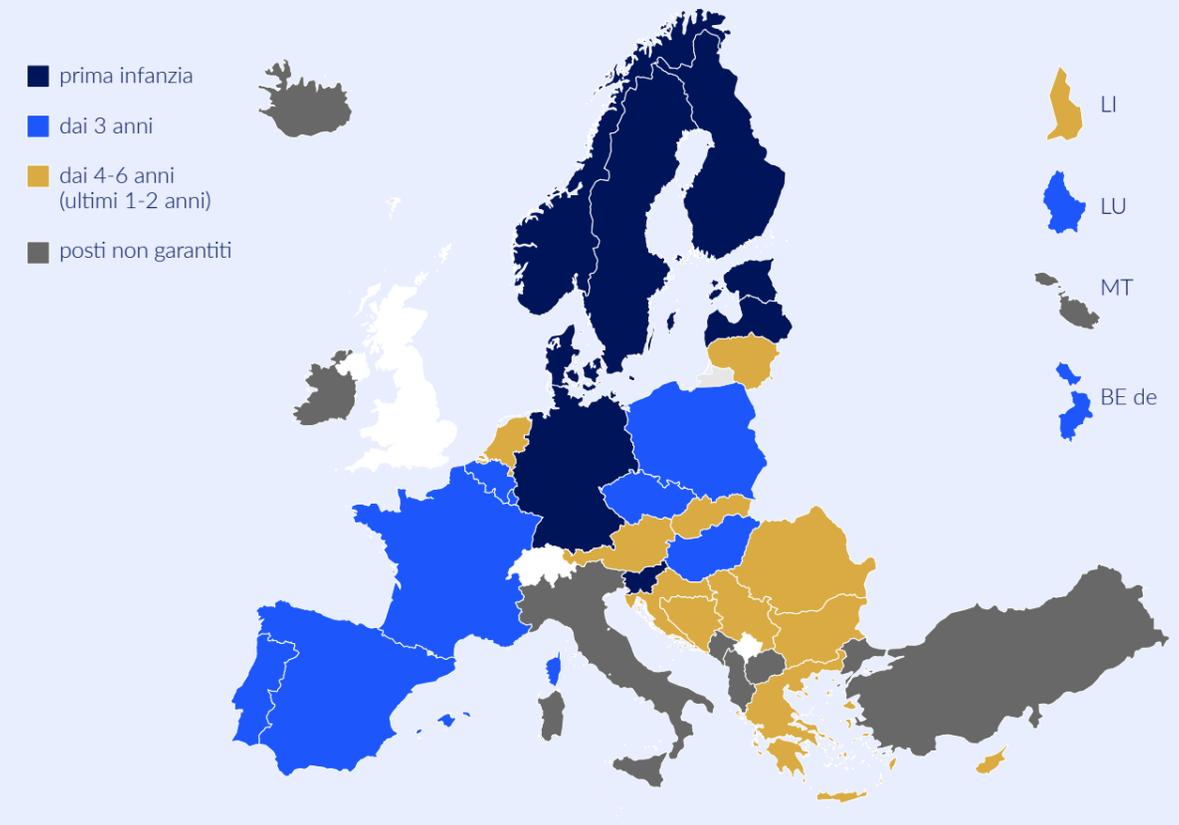
Per comprendere meglio il supporto alla conciliazione vita-lavoro di cui le famiglie possono usufruire nei diversi Paesi considerati abbiamo analizzato due diversi studi dell'Unione Europea del 2023.

Dallo studio "Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe – 2023: Early Childhood Education and Care"²³ è possibile ricavare alcune caratteristiche chiave relative ai **sistemi di istruzione e assistenza alla prima infanzia** (ECEC - Early Childhood Education and Care) nei diversi paesi europei comprendendo tutti quei servizi gestiti a livello centralizzato (soggetti a standard minimi e processi di accreditamento) a sostegno dell'educazione dei bambini dalla loro nascita fino al loro ingresso nell'istruzione primaria obbligatoria che cade nell'ambito di un quadro normativo nazionale. Diversi paesi distinguono i servizi ECEC sulla base dell'età dei bambini tendenzialmente identificando una fase di passaggio intorno ai 3 anni, distinguendo quindi i servizi destinati ai/bambini/e sotto i 3 anni e quelli sopra i 3 anni. Riteniamo particolarmente interessante condividere le informazioni relative alla garanzia di accesso al servizio, alla gratuità del servizio e alla valutazione del gap di copertura di servizi per le famiglie determinato dalla combi-

nazione dei periodi di garanzia di accesso ai servizi ECEC e dei periodi coperti da congedi obbligatori di cura "ben pagati"²⁴ riconosciuti dalla legge nei diversi paesi.

Con riferimento all'accesso ai servizi di istruzione e assistenza alla prima infanzia (ECEC), nonostante il pilastro europeo dei Diritti Sociali²⁵ stabilisca il diritto di disporre di sistemi e servizi ECEC a prezzi accessibili di buona qualità per tutti i/le bambini/e, non tutti gli stati membri si sono ancora adeguati. Dalla Figura 7 emerge come, fra i paesi analizzati nel presente studio, Svezia, Germania e Paesi Bassi garantiscano servizi alla prima infanzia già fra prima dei 3 anni, Francia e Spagna li garantiscono a partire dai 3 anni mentre l'Italia è uno dei pochi paesi europei (insieme a Malta e Irlanda) che non li garantisce affatto sebbene nel nostro paese molti servizi di infanzia dai 3 anni in su risultano collegati alla scuola primaria ed entrano a far parte del sistema educativo.

FIG. 7 - ETÀ A PARTIRE DALLA QUALE È GARANTITO UN POSTO IN SERVIZI DI ISTRUZIONE E ASSISTENZA ALLA PRIMA INFANZIA, 2022/2023

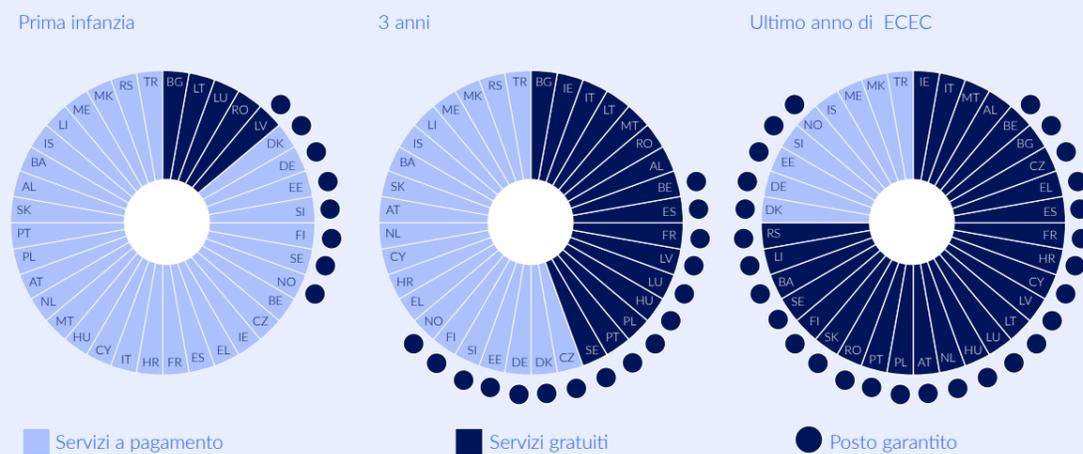


Fonte: European Commission / EACEA / Eurydice, 2023. Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe – 2023: Early childhood education and care. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 5.

Anche valutare l'accessibilità dei servizi (se resa o no a titolo gratuito), è un fattore estremamente importante per garantire che il maggior numero possibile di bambini/e abbia accesso all'ECEC. Nella Figura 8 viene riportata nei diversi paesi la disponibilità di servizi di ECEC analizzata in base al fatto che sia fornita gratuitamente o no, e tenendo conto del fatto che il posto sia o no garantito per tre grandi gruppi di età: <3 anni (early age), intorno ai 3 anni (age 3), ultimo anno di scuola di infanzia prima dell'ingresso nel sistema di istruzione (last year of ECEC) che varia da paese a paese. Come mostrato prima dei 3 anni all'interno dei paesi da noi considerati solo Germania e

Svezia garantiscono il posto ai bambini con un servizio che viene almeno in parte pagato dalle famiglie, mentre negli altri 4 paesi il posto non è garantito e il pagamento del servizio resta in tutto o in parte a carico delle famiglie. Nella fascia di età intorno ai 3 anni il servizio di ECEC risulta garantito e gratuito in Francia, Spagna e Svezia, garantito ma a pagamento in Germania, non garantito ma gratuito in Italia e non garantito e a pagamento nei Paesi Bassi. Nell'ultimo anno di ECEC il servizio risulta gratuito e garantito in Francia, Spagna, Paesi Bassi e Svezia, garantito ma a pagamento in Germania e non garantito ma gratuito in Italia. Un ulteriore elemento che vale la pena appro-

FIG. 8 - SERVIZI DI ISTRUZIONE O ASSISTENZA ALLA PRIMA INFANZIA GRATUITI E GARANTITI, 2022/2023



Fonte: European Commission / EACEA / Eurydice, 2023. Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe - 2023: Early childhood education and care. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 8.

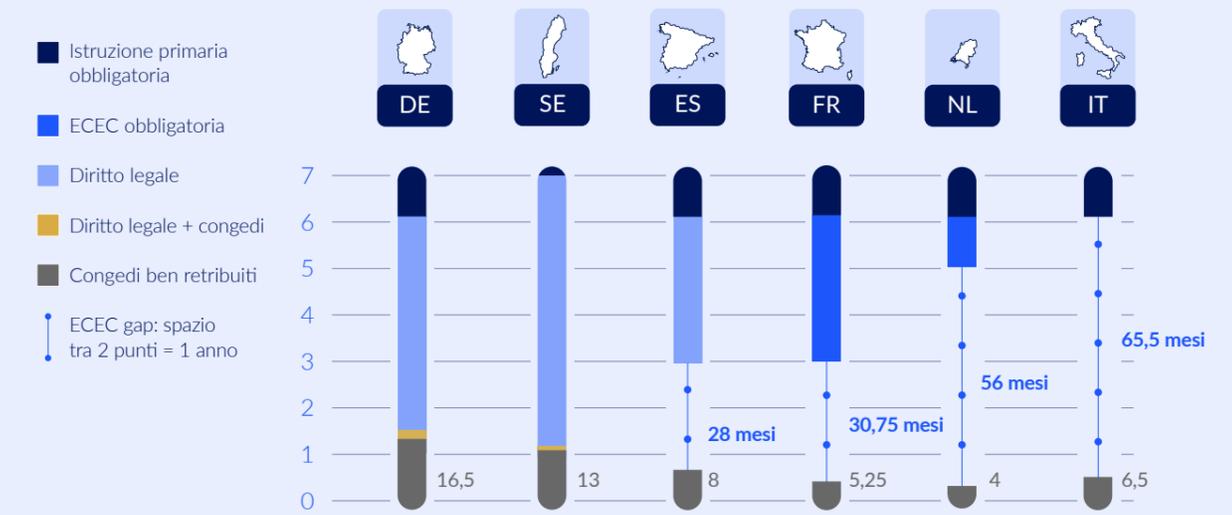
fondire è quanto la disponibilità di accesso ai servizi di istruzione e assistenza alla prima infanzia si combini con la durata di congedi obbligatori previsti per la cura dei figli "ben pagati". La mancata copertura temporale, data dalla combinazione di congedi e di servizi ECEC, determina il periodo di tempo in cui le famiglie con bambini piccoli si trovano a dover scegliere su come organizzare e gestire i propri figli e il proprio lavoro stabilendo se è necessario che uno o entrambi i genitori a turno stiano a casa dal lavoro, se ricorrere a soluzioni di cura informale o se rivolgersi a servizi di prima infanzia attraverso il settore privato a pagamento.

Nella Figura 9 viene mostrata l'esistenza e l'entità del gap fra periodo compreso fra la fine del congedo di cura obbligatorio e ben pagato e l'inizio della garanzia a tutti del posto in servizi di istruzione e assistenza alla prima infanzia. La figura che riporta in verticale le età di riferimento del/della bambino/a e in orizzon-

tale le specifiche dei diversi paesi, permette anche di distinguere fra servizi ECEC che il paese rende obbligatori (legal entitlement: lo Stato si impegna a garantire nella fascia di età coperta i posti per tutti i/le bambini/e soggetti all'obbligo legale) e servizi che invece riconosce come diritto legale (compulsory ECEC: lo Stato si impegna a rendere disponibile nella fascia di età coperta i posti per i/le bambini/e dei genitori che ne facciano richiesta).

La Figura 9 e la Tabella 2 mostrano come fra i paesi considerati, **Germania e Svezia siano i paesi che garantiscono alle famiglie una piena copertura dei servizi alla prima infanzia per l'intero periodo che va dalla nascita del bambino, fino al suo ingresso alla scuola primaria, sottolineando poi come la Svezia dai 3 anni del bambino in poi garantisce alle famiglie i servizi ECEC a titolo gratuito.** Rispetto alla copertura del tempo di cura dei bambini combinata con i congedi di cura, i paesi che seguono sono Spagna e Francia in cui restano

FIG. 9 - GAP FRA CONGEDI PER LA CURA (BEN PAGATI) E POSTI GARANTITI IN SERVIZI DI ISTRUZIONE E ASSISTENZA ALLA PRIMA INFANZIA, 2022/2023



Fonte: European Commission / EACEA / Eurydice, 2023. Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe - 2023: Early childhood education and care. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 7.

"scoperti" dalla fine del congedo all'inizio di servizi ECEC rispettivamente 31 mesi e 33 mesi prevedendo dai 3 anni del/della bambino/a in poi servizi gratuiti per le famiglie la cui partecipazione è obbligatoria in Francia e a scelta delle famiglie in Spagna. Seguono i Paesi Bassi dove restano "scoperti" 53 mesi e solo dai 5 anni del bambino i servizi diventano obbligatori e gratuiti per tutti e infine l'Italia dove il periodo che rimane "scoperto" è di 68 mesi senza che ci sia garanzia del posto per tutti i bambini presso struttura di servizi ECEC (anche se bisogna ricordare che dai 3 anni in su esiste la possibilità per alcune tipologie di famiglie particolarmente svantaggiate di accedere a servizi pubblici a livello gratuito, sebbene attraverso liste di attesa e percorsi burocratici non immediati).

TAB. 2 - SINTESI DEI DATI CHE PORTANO A RILEVARE IL GAP ESISTENTE FRA COPERTURA ATTIVITÀ DI CURA ATTRAVERSO CONGEDI BEN PAGATI E SERVIZI DI ISTRUZIONE E ASSISTENZA ALLA PRIMA INFANZIA GARANTITI PER TUTTI DALLO STATO DALLA NASCITA DEL/DELLA BAMBINO/A AL SUO INGRESSO ALLA SCUOLA PRIMARIA

	FR	DE	IT	NL	ES	SE
Durata congedo cura ben pagato dopo nascita figlio/a ²⁶	5,25 mesi	16,5 mesi	6,5 mesi	4 mesi	8 mesi	13 mesi
Età a partire dalla quale ECEC è riconosciuto come diritto legale (posto garantito)	-	1 anno	-	-	3 anni	1 anno
Età a partire dalla quale ECEC obbligatorio	3 anni <i>gratis</i>	-	-	5 anni <i>gratis</i>	-	6 anni <i>gratis</i>
Età in cui inizia la scuola primaria	6 anni	6 anni	6 anni	6 anni	6 anni	7 anni
GAP congedi ECEC Periodo "scoperto" da congedi di cura ben pagati e servizi di prima infanzia garantiti che le famiglie devono scegliere come gestire	30,75 mesi	0 mesi	65,5 mesi	56 mesi	28 mesi	0 mesi

Fonte: nostre elaborazioni da European Commission / EACEA / Eurydice, 2023. Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe – 2023: Early childhood education and care. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union

26 Vengono considerati in questa voce la somma dei periodi di congedo di maternità, paternità e parentali o trasferibili riconosciuti per legge e pagati almeno al 65% dello stipendio.

27 European Commission / EACEA / Eurydice, 2023. The organisation of school time in Europe. Primary and general secondary education – 2023/2024. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

28 Fonti: <https://eurycle.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/>; European Commission/EACEA/Eurydice, 2023. Recommended Annual Instruction Time in Full-time Compulsory Education in Europe – 2022/2023. Eurydice – Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union;

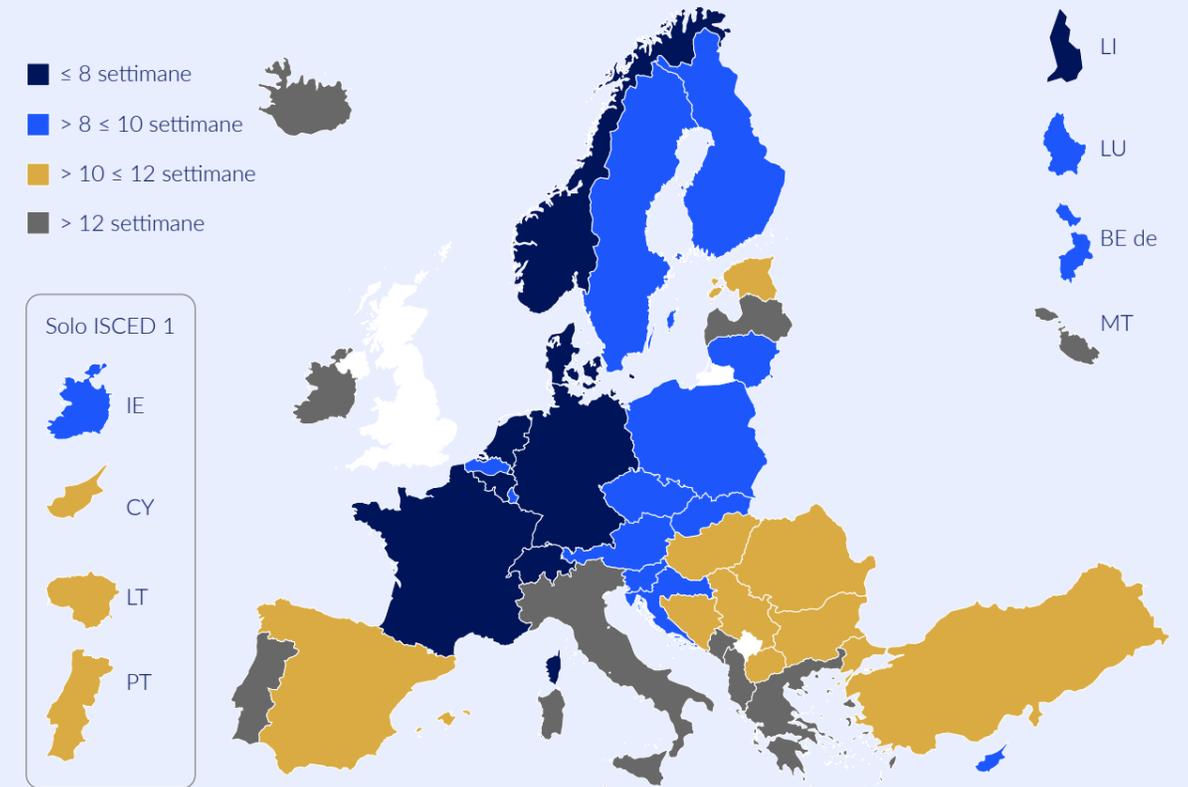
Altro elemento che abbiamo ritenuto interessante analizzare in connessione alle difficoltà di conciliazione di vita e lavoro delle famiglie, è il **tempo connesso agli impegni scolastici dei figli nei percorsi di scuola primaria e secondaria distinguendo fra tempo riservato nel calendario scolastico alle vacanze²⁷ e l'orario scolastico²⁸ previsto** nei diversi percorsi.

Come mostra la Figura 10 in Francia, Germania e Paesi Bassi le vacanze estive si concentrano in meno di 8 settimane, in Svezia durano fra le 8 e le 10 settimane e in Italia oltre 12 settimane.

Soprattutto nei paesi dove le vacanze estive sono più brevi, le interruzioni dell'attività scolastica vengono meglio distribuite lungo l'intero anno scolastico. Guardando all'esten-

sione complessiva dei periodi di vacanza nel corso dell'anno emerge come Germania, Francia, Svezia e Paesi Bassi presentino calendari in cui le vacanze risultano distribuite su più momenti nel corso dell'anno, mentre in Spagna e Italia restano più concentrate. Evidentemente tali scelte rispondono a logiche di organizzazione differenti, che peraltro definiscono due modelli alternativi: quello che assicura la continuità dei servizi di istruzione lungo l'intero anno e quello che impone una netta separazione tra attività scolastica e vacanze. Dal punto di vista delle famiglie, tali scelte potrebbero avere significative implicazioni sulla possibilità di conciliare lavoro e responsabilità di cura. In particolare, **sembra più semplice fare fronte alla chiusura delle scuole per periodi brevi, magari alternando il godimento dei giorni di ferie, l'acquisto di servizi**

FIG. 10 - DURATA DEL PERIODO DI VACANZE ESTIVE NEL CALENDARIO SCOLASTICO DI SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE (ISCED 1-3), 2023/2024



Fonte: European Commission / EACEA / Eurydice, 2023. The organisation of school time in Europe. Primary and general secondary education – 2023/2024. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 6

<https://take-the-leap.wep.org/it/come-funziona-il-sistema-scolastico-francese/>;
<https://take-the-leap.wep.org/it/come-funziona-il-sistema-scolastico-spagnolo/>;
<https://take-the-leap.wep.org/it/come-funziona-il-sistema-scolastico-svedese/>;
<https://take-the-leap.wep.org/it/come-funziona-il-sistema-scolastico-olandese/>

(i.e. babysitting) e il ricorso a reti locali di supporto. Al contrario, la concentrazione dei giorni di pausa scolastica in corrispondenza della stagione estiva pare richiedere soluzioni più stabili, spesso difficili da reperire o comunque insufficienti a gestire l'intero periodo di vacanza. È quindi ragionevole ipotizzare che calendari scolastici allineati all'organizzazione del lavoro retribuito possano offrire maggiori opportunità di conciliazione.

Nei percorsi di scuola primaria e secondaria di primo livello **l'organizzazione degli orari scolastici in ingresso e uscita** è tendenzialmente lasciata all'autonomia dei singoli istituti (Tabella 3). Talvolta (es. Paesi Bassi e Italia) tale attività coinvolge anche i genitori degli studenti, che hanno così l'opportunità di modellare la giornata scolastica dei figli in funzione delle pro-

prie esigenze di conciliazione vita-lavoro.

L'estensione temporale giornaliera dell'istruzione primaria è maggiore in Francia, Spagna, Italia e nei Paesi Bassi dove, indicativamente, le lezioni iniziano tra le 8:00 e le 9:30 e terminano tra le 16:00 e le 17:00. Va, tuttavia, segnalato che sempre più istituti e famiglie tedesche stanno abbracciando la formula "all day", che prevede tempi di permanenza a scuola maggiori rispetto a quelli attualmente previsti.

Nella maggior parte dei casi, le autorità scolastiche e i comuni sono chiamati a organizzare servizi di pre e post scuola. Se le scuole tedesche e spagnole si limitano ad accogliere

i bambini un'ora o un'ora e mezza prima dell'inizio dell'attività scolastica, quelle italiane consentono anche la permanenza oltre il termine delle lezioni. In Svezia, una funzione simile è

assolta dai cosiddetti "leisure-time centers" che – a fronte di un orario scolastico decisamente limitato, soprattutto nei primi due anni di istruzione (8:00-13:30) – hanno il merito di

essere disponibili per un arco temporale decisamente ampio (7:00-17:30).

TAB. 3 - ORARI INDICATIVI DI EROGAZIONE DEI SERVIZI SCOLASTICI PRIMARI E SECONDARI

	Orario scuola primaria	Orario scuola secondaria
	<p>I principi organizzativi dell'orario scolastico indicano come obbligatorie 9 mezze giornate di scuola, che possono coinvolgere anche la mattina del mercoledì. In una giornata, le lezioni possono durare al massimo 5 ore e mezza (in una mezza giornata solo 3 ore e mezza). La pausa pranzo non può durare meno di 1 ora e mezza.</p> <p>Di conseguenza, la scuola primaria accoglie i bambini per un periodo di tempo variabile tra le 3 ore e mezza e le 7.</p> <p>I comuni hanno il dovere di organizzare attività extracurricolari tenendo conto degli orari definiti dagli istituti.</p>	<p>In accordo con quanto previsto dalla legge, l'orario scolastico viene autonomamente organizzato da ciascun istituto e in ottemperanza degli obblighi definiti dalla regolazione.</p> <p>Di conseguenza, ogni istituto definisce i propri orari come ritiene più opportuno.</p> <p>Solitamente, l'attività didattica si svolge tra il lunedì e il venerdì. Il mercoledì le scuole sono aperte solo metà giornata.</p>
	<p>Indicativamente, gli orari sono i seguenti: 8:00/8:30 – 11:30/11:45 13:45/14:00 – 16:30</p>	<p>Indicativamente, gli orari sono i seguenti: 8:00 – 17:30</p>
	<p>Alcune scuole hanno fissato orari di apertura più ampi rispetto a quelli dell'attività scolastica obbligatoria (7:30 – 13:00/14:00).</p> <p>Si stanno poi espandendo l'offerta e l'utilizzo dell'opzione "all day" prevista da alcune scuole, che per almeno tre giorni alla settimana garantiscono sette ore di servizio.</p>	<p>Anche in questo caso, viene offerta l'opzione "all-day". Inoltre, sono previsti programmi disegnati in collaborazione con provider di servizi di welfare ed educativi dedicati ai giovani.</p>
	<p>7:30/8:30 – 13:30 a seconda che la scuola sia aperta anche il sabato o meno</p>	<p>Per la scuola secondaria inferiore, 7:30/8:30 – 13:30 a seconda che la scuola sia aperta anche il sabato o meno</p>
	<p>Gli orari vengono definiti autonomamente da ciascuna scuola. L'attività scolastica si svolge tra il lunedì e il venerdì e, in alcuni casi, anche il sabato.</p> <p>L'ammontare di ore settimanali di lezione erogate nei confronti di ciascun alunno può variare tra le 24 e le 40 (pausa pranzo inclusa), a seconda delle preferenze espresse dai genitori in fase di iscrizione.</p> <p>I comuni possono organizzare servizi di pre e post scuola (solitamente nelle fasce orarie 7:30-8:00/8:15 e 16:00/16:15-17:00)</p>	<p>Gli istituti organizzano autonomamente l'orario scolastico settimanale, che generalmente prevede 30 ore di lezione. Su iniziativa delle singole scuole, tale quantitativo può salire a 36 o 40 (compresa la pausa pranzo).</p> <p>L'attività scolastica si svolge tra il lunedì e il venerdì/sabato.</p> <p>L'organizzazione di servizi di pre e post scuola risulta poco diffusa.</p>
	<p>Indicativamente, gli orari sono i seguenti: 8:00 – 12:30 e 13:00 – 16:00 (settimana da 27 ore L-V con due lezioni pomeridiane) 8:15 – 12:15 e 13:00 – 16:15 (settimana da 40 ore L-V con lezioni pomeridiane tutti i giorni)</p>	<p>Indicativamente, gli orari sono i seguenti: 8:00-14:00 (settimana di 30 ore L-V) 8:15-13:15 e 14:15-16:15 (settimana di 36 ore L-S con tre lezioni pomeridiane)</p>

	Orario scuola primaria	Orario scuola secondaria
	<p>Le autorità scolastiche a capo di ciascun istituto sono libere di stabilire gli orari di inizio e di fine della giornata scolastica e la durata delle lezioni.</p> <p>La maggior parte delle scuole non presta servizio il mercoledì pomeriggio, ma è possibile spostare la chiusura pomeridiana ad altri giorni della settimana.</p> <p>Su richiesta dei genitori, sempre le autorità scolastiche sono obbligate a organizzare servizi extrascolastici per la cura dei bambini, il cui costo ricade sulle famiglie.</p>	<p>L'orario scolastico è definito dall'autorità scolastica in collaborazione con il consiglio partecipativo (composto dai rappresentanti dei genitori e degli studenti). In particolare, quest'ultimo ha il compito di approvare gli orari di inizio e fine della giornata scolastica e la durata delle lezioni.</p> <p>Di conseguenza, l'organizzazione del tempo scolastico varia da istituto a istituto.</p>
	<p>Indicativamente, gli orari sono i seguenti: 8:30 – 15:00/16:00</p>	<p>Indicativamente, gli orari sono i seguenti: 8:30 – 15:00/16:00 (in alcuni casi, fino alle 17:00)</p>
	<p>Le scuole definiscono i propri orari nel rispetto del numero minimo di giornate di istruzione previste dalla legge e dalle linee guida. Generalmente, sono aperte dal lunedì al venerdì e per un massimo di cinque ore giornaliere. Le lezioni possono essere erogate in maniera continuativa oppure interrotte dalla pausa pranzo, che generalmente dura almeno due ore. Nel primo caso, l'attività scolastica viene concentrata nella mattinata, nel secondo occupa gli studenti anche nel pomeriggio.</p> <p>Sono previsti servizi di pre scuola, che accolgono gli alunni 1 ora/1 ora e mezza prima dell'inizio delle lezioni.</p>	<p>Le scuole definiscono i propri orari nel rispetto del numero minimo di giornate di istruzione previste dalla legge e dalle linee guida. Generalmente, sono aperte dal lunedì al venerdì ed erogano un massimo di sei o sette lezioni giornaliere. Sono previste due pause di 15/20 minuti oppure una pausa di 30/40 minuti.</p>
	<p>Indicativamente, gli orari sono i seguenti: 9:00 – 16:00 con 2 ore di pausa oppure 9:00 – 14:00</p>	
	<p>Ogni istituto stabilisce autonomamente la durata della giornata scolastica, nonché gli orari di apertura e di chiusura. I giorni di lezione sono compresi tra il lunedì e il venerdì.</p> <p>Nei primi anni di istruzione, di solito, le lezioni iniziano alle 8:00 e terminano alle 13:30. Successivamente, la durata della giornata scolastica cresce con l'età degli studenti fino a otto ore.</p> <p>I bambini possono trascorrere il tempo extrascolastico nei cosiddetti "leisure-time centers", normalmente aperti tra le 7:00 e le 17:30.</p>	<p>Ogni istituto stabilisce autonomamente la durata della giornata scolastica, nonché gli orari di apertura e di chiusura. I giorni di lezione sono compresi tra il lunedì e il venerdì.</p> <p>La regolazione non indica una quantità massima di ore giornaliere di lezione.</p>
	<p>Indicativamente, gli orari sono i seguenti: 8:00 – 13:30</p>	<p>Indicativamente, gli orari sono i seguenti: 8:00 – 15:00/16:00</p>

Fonte: nostra elaborazione dati Eurydice e WEP

Le quantità annuali di ore di lezione tendono ad aumentare con l'aumentare del livello di istruzione (Tabella 4). I Paesi Bassi sono il Paese in cui è maggiore l'incidenza di ore annuali di scuola rispetto all'istruzione primaria mentre in Spagna si registra il numero più alto di ore di scuola nei percorsi di istruzione

secondaria sia di primo che si secondo livello. Si segnala che gli istituti tedeschi sono soliti organizzare programmi educativi e di welfare da usufruire in orario extrascolastico e in grado di assecondare le esigenze di conciliazione dei genitori.

TAB. 4 - NUMERO DI ORE ANNUE DI ISTRUZIONE RACCOMANDATE PER LA SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA (INFERIORE E SUPERIORE) NELL'ANNO SCOLASTICO 2022/2023.

	Istruzione primaria	Istruzione secondaria inferiore	Istruzione secondaria superiore
FR	864	968	1.008
DE	724	896	934
IT	904	990	891
NL	940	925 - 1.000	990
ES	792	1.057	1061
SE	714	869	-

Fonte: nostra elaborazione dati Eurydice
N.B. I dati riportati per la scuola secondaria superiore riguardano solamente gli anni di istruzione obbligatoria. La mancanza di informazioni corrisponde, quindi, all'assenza di obbligo scolastico.

Sintesi dei principali elementi demografici e delle politiche familiari

	FR	DE	IT	NL	ES	SE	UE27
Indice di vecchiaia (2022)	1,20	1,59	1,87	1,30	1,44	1,15	1,41
Indice di dipendenza in età anziana (popol. 65+ su popol. 15-64 - 2022)	34,1%	34,7%	37,5%	31,1%	30,5%	32,3%	33,0%
TFT 2022 (2021)	1,79 (1,84)	1,46 (1,58)	1,24 (1,25)	1,49 (1,62)	1,16 (1,19)	1,53 (1,67)	1,46 (1,52)
% 20-29 anni che vivono con famiglia origine (2022)	50,1%	36,4%	82,7%	40,2%	81,2%	12%	58,0%
% 25-34 anni che vivono con famiglia origine (2022)	15,6%	13,2%	52,0%	10,9%	46,3%	3,8%	30,3%
Età media uscita famiglia origine (2022)	23,4	23,8	30,0	23,0	30,3	21,4	26,4
Età media madri al primo figlio (2022)	29,1	30,1 (2021)	31,7	30,3	31,6	30,0	30,0
Presenza di figli aumenta il rischio povertà famiglia (2022)	2,5	-3,5	5,2	-9,0	12,3	-3,7	3,4
% coppie con figli in cui entrambi genitori lavorano a tempo pieno (2021)	54,4%	32,4%	33,5%	29,6%	49,2%	70,1%	nd
% coppie con figli in cui uno lavora a tempo pieno e uno a tempo parziale (2021)	14,6%	36,6%	17,6%	48,4%	14,0%	8,8%	nd
% coppie con figli in cui uno lavora a tempo pieno e uno non lavora (2021)	22,1%	21,4%	35,8%	14,5%	27,9%	12,8%	nd
Disponibilità servizi 0-2 (2022- copertura su popolazione 0-2; costo in percentuale sul reddito fam.)	56,2% Costo: 6,0%	23,9% Costo: 0%	30,9% Costo: 31,0%	72,3% Costo: 45,0%	48,6% Costo: 0,0%	54,4% Costo: 2,0%	35,7%
Iscritti a servizi 0-2 (2020)	58,1%	44,5%	27,8%	69,4%	45,8%	53,5%	nd
Utilizzo servizi cura informali 0-2 (2022)	26,8%	10,3%	37,5%	40,2%	21,9%	17,9%	22,7%
% bambini che frequentano servizi per l'infanzia 0-2 (2022)	56,2%	23,9%	30,9%	72,3%	48,6%	54,4%	35,7%

29 Come percentuale del reddito familiare equivalente, calcolato fra le coppie con due figli che usano tali servizi e con il primo precettore di reddito che ha un reddito pari al 67% del salario medio annuo, al netto dei benefit pubblici erogati per l'uso dei servizi per l'infanzia.



Sintesi dei principali elementi demografici e delle politiche famigliari

			
Politiche famigliari			
Trasferimenti diretti (assegno alla nascita; sostegno spese per figli in famiglia)	Assegno universale superiore a 100 euro/mese a partire dal secondo figlio, fino a 21 anni +Integrazione del reddito familiare (almeno 3 figli età 3-21 anni) condizionata a reddito famiglia + Bonus famiglie numerose + <u>Premio nascita</u> , in base al reddito, max 1.000 euro + Assegno base figli +Assegno per l'educazione dei figli (sostegno per genitore che interrompe lavoro per curare figli) + Assegno supplementare cura per servizi professionali per figli fino a 6 anni	Assegno universale superiore a 200 euro/mese, fino a 25 anni (valore incrementale. In base a ordine figlio e possibilità di sostituirlo con detrazione fiscale figli a carico) "automatico" + Assegno per famiglie a basso reddito	Assegno con base universale di 54,1 euro/mese + componente scalare in base al reddito e numero di figli (per un totale intorno ai 180 euro/mese per figlio), fino a 21 anni + supplemento di massimo 30 euro/mese per famiglie a dove la madre lavora + 20 euro se la madre ha età inferiore a 21 anni + Bonus nido fra un minimo di 1.500 e 3.000 euro in base a ISEE
Detrazioni fiscali per i figli a carico	Sì, con quoziente familiare	Sì	Sì, solo per i figli di età superiore a 21 anni
Congedi maternità ³⁰ (durata e copertura) (Normativa europea prevede un minimo di 14 settimane di cui 2 devono essere obbligatorie)	16 settimane; 91,4% dello stipendio (in media)	14 settimane; 100% dello stipendio La madre riceve anche un aiuto domestico e cure domiciliari nel periodo della gravidanza e nei primi mesi dopo il parto	22 settimane; 80% dello stipendio
Congedi paternità (Normativa europea prevede un minimo di 2 settimane)	5 settimane; 90% dello stipendio (in media)	2 settimane; 100% dello stipendio	2 settimane; 100% dello stipendio
Congedi parentali e Congedi trasferibili	Congedo di cura: 26 settimane per ciascun genitore; retribuite con assegno di cura con importo variabile in base al reddito	14 mesi; tra il 65% e il 100% dello stipendio	26 settimane per genitore (max 10 mesi in totale fra entrambi i genitori elevabili a 11 se papà gode di almeno 3 mesi); le prime 4 settimane all'80% dello stipendio e le rimanenti al 30%
Sostegno spese educative/ ECEC	Sì	Sì	Sì
Politiche abitative (contributi affitto, garanzie su mutui per giovani)	Supporto finanziario per mantenimento acquisto o affitto casa	..	Detrazioni e agevolazioni per spese documentate per locazione di abitazioni per figli maggiorenni iscritti a corsi universitari e in favore di giovani coppie (<35 anni)

³⁰ Per genitori lavoratori dipendenti.

			
Politiche famigliari			
Trasferimenti diretti (assegno alla nascita; sostegno spese per figli in famiglia)	Assegno universale che ammonta a circa 270 euro/trimestre per i bambini di età 0-5; circa 330 euro/trimestre per i bambini di età 6-11; 385 euro/trimestre per i ragazzi nella fascia 12-18 + Assegno integrativo per famiglie a basso reddito + Assegno per la cura per spese figli che frequentano servizi di cura per l'infanzia riconosciuti dallo stato	Assegno familiare per famiglie a basso reddito, fra 340-600 euro/anno fino a 18 anni + <u>Bonus nascita</u> per famiglie numerose, monoparentali o genitore disabile + <u>Bonus per parto/adozione plurimi</u>	Assegno universale di circa 123 euro/mese, fino a 16 anni "automatico" + Supplemento famiglia numerosa dal secondo figlio
Detrazioni fiscali per i figli a carico	Sì	Sì	No
Congedi maternità (durata e copertura) (Normativa europea prevede un minimo di 14 settimane di cui 2 devono essere obbligatorie)	16 settimane; 100% dello stipendio	16 settimane; 100% dello stipendio (dal 1° agosto 2024 innalzamento a 20 settimane)	13 settimane (90 giorni esclusivi); 80% dello stipendio (in media)
Congedi paternità (Normativa europea prevede un minimo di 2 settimane)	5 settimane; 70% dello stipendio	16 settimane; 100% dello stipendio (dal 1° agosto 2024 innalzamento a 20 settimane)	13 settimane (90 giorni esclusivi); 80% dello stipendio (in media)
Congedi parentali e Congedi trasferibili	Fino a 26 volte le ore di lavoro settimanali per congedo parentale. Non retribuito.	Congedi addizionali sono previsti in caso di malattia del bambino, entro l'anno d'età, per cui è prevista una indennità del 100% dello stipendio (dal 1° agosto 2024 introduzione di un congedo parentale aggiuntivo di 8 settimane da usare nei primi 8 anni di vita del bambino, di cui 4 settimane remunerate al 100%)	21 settimane a genitore (150 giorni trasferibili); 80% dello stipendio (in media); dopo il 390esimo giorno 18 euro/giorno
Sostegno spese educative/ ECEC	Sì	Sì	Sì
Politiche abitative (contributi affitto, garanzie su mutui per giovani)	..	Bonus affitto e limite aumento prezzi casa	..

Occupazione femminile: confronto internazionale

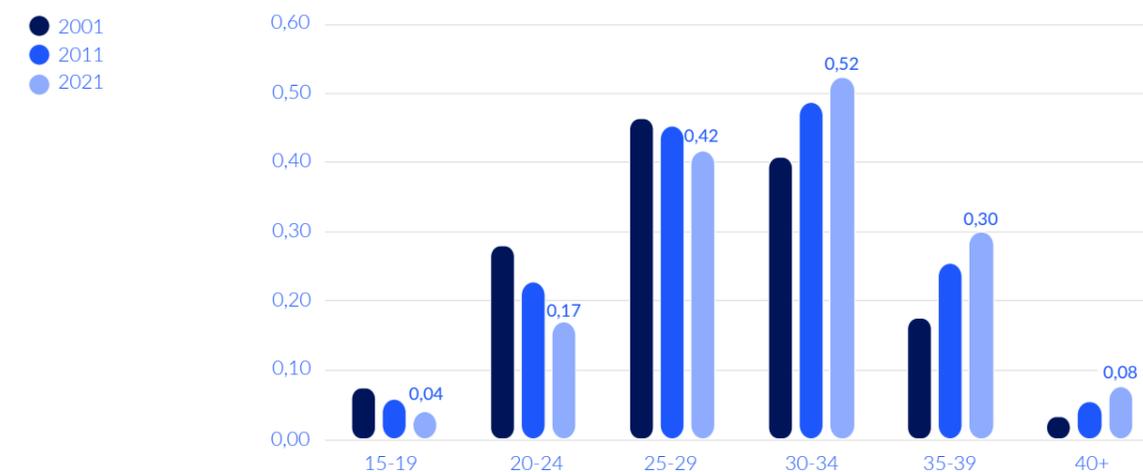
A cura di **Francesco Seghezzi**, Presidente ADAPT

L'analisi dei dati occupazionali in merito al lavoro femminile è essenziale per cogliere le differenze tra i diversi Paesi attraverso una comparazione delle performance degli stessi. Allo stesso tempo l'analisi dei dati deve essere combinata con l'analisi delle politiche occupazionali messe in atto dai Paesi stessi, perché spesso i dati da soli non sono sufficienti a spiegare dinamiche complesse generate da una molteplicità di fattori. In questo capitolo analizzeremo i dati occupazionali nei Paesi considerati dalla ricerca cercando, laddove possibile, di incrociarli con i dati sulla composizione dei nuclei familiari con l'obiettivo sia di descrivere lo scenario generale del lavoro femminile sia di cogliere come questo sia determinato anche, soprattutto in alcuni casi, dalle scelte riproduttive.

Come già ricordato, l'età fertile delle donne

è identificata nella classe di età 15-49 anni. A seconda della disponibilità di dati distinti per incidenza o meno della presenza di figli nel nucleo familiare, l'analisi dei dati occupazionali si è concentrata sulla fascia di età 20-49 o 25-49 anni che copre la maggior parte del periodo riproduttivo (ricordiamo infatti che l'età media al primo figlio in Europa è di 29,7 anni, dato 2021), comprendendo anche l'eventuale impatto della presenza di figli in famiglia fino alla loro fase adolescenza. Come infatti mostra la Figura 1, nel 2021 il tasso di fecondità totale in UE27 era pari a 1,53 ottenuto dal contributo distribuito sulle varie fasce di età dove la fascia di età più fertile è quella 30-34 (20 anni prima in Europa era la fascia di età 25-29). Nella fascia 20-49 si raggiunge un TFT di 1,49, mentre nella fascia 25-49 si arriva a coprire un TFT di 1,32.

FIG. 1 - TASSO DI FECONDITÀ PER FASCIA DI ETÀ DELLA MADRE UE27 NEI PERIODI 2001, 2011, 2021



Fonte: Eurostat

Il primo dato a cui guardare è quello del differenziale del tasso di occupazione tra uomini e donne.

Nella media EU27 questa differenza, nella fascia d'età 25-49 anni, è di 10,6 punti percentuali, mentre nei paesi analizzati è inferiore in tutti i casi tranne quello italiano dove il dato raggiunge quasi il doppio della media europea, a segnalare una situazione di significativo gender gap occupazionale (Figura 2).

Se consideriamo poi il tasso di occupazione in base al fatto di avere o non avere figli (nella fascia d'età 25-49 anni) notiamo come per gli uomini il fatto di essere padri incide sempre sia a livello europeo che a livello paese in termini positivi sul dato occupazionale (fatherhood premium), mentre per le donne tende a registrarsi un'influenza leggermente negativa a livello europeo in quanto il tasso di occupazione femminile risulta maggiore per chi non ha figli (+6,2 punti). I paesi analizzati mostrano in larga parte un trend simile a quanto accade a livello europeo con l'eccezione di due casi opposti. Da un lato, infatti, il caso tedesco mostra come il tasso di occupazione per le donne senza figli sia largamente

superiore (11,3 punti percentuali) rispetto a quello delle donne con figli, mentre in Svezia accade esattamente l'opposto con un vantaggio occupazionale per le donne con figli di 9,3 punti percentuali (Tabella 1), vantaggio sul quale incidono le politiche di conciliazione e i servizi presenti.

Considerando poi il tasso di occupazione a seconda del numero di figli si osserva come complessivamente questo tenda a calare marcatamente dopo il terzo figlio in tutti i paesi considerati e nella media EU27, con l'eccezione svedese (in cui il calo si limita a 5,1 punti percentuali contro una riduzione negli altri paesi compresa fra 10,3 e 22,5 punti). Nei casi con uno o due figli i dati risultano discordanti e non è possibile tracciare un trend essendoci paesi, come la Svezia e i Paesi Bassi, dove il tasso di occupazione tende ad aumentare al crescere del numero dei figli, trend in parte spiegabile con la necessità di un reddito maggiore dettato dalle spese aggiuntive (effetto reddito) ed altri invece come la Germania e l'Italia dove al contrario il tasso di occupazione si riduce al crescere del numero dei figli. L'Italia si conferma il Paese con il tasso di occupazione più basso, che scende

TAB. 1 - TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE CON E SENZA FIGLI, 25-49 ANNI, 2022

	Con figli			Senza figli			Gap Figli vs Senza figli	
	Maschi	Femmine	Gap F-M	Maschi	Femmine	Gap F-M	Maschi	Femmine
FR	91,1	76,7	-14,4	81,3	81,8	0,5	9,8	-5,1
DE	92,8	75,4	-17,4	86,9	86,7	-0,2	5,9	-11,3
IT	89,3	58,6	-30,7	76,7	66,3	-10,4	12,6	-7,7
NL	96,0	83,6	-12,4	86,8	83,6	-3,2	9,2	0,0
ES	89,4	70,4	-19,0	77,9	75,6	-2,3	11,5	-5,2
SE	96,0	86,7	-9,3	81,2	77,4	-3,8	14,8	9,3
UE27	91,2	73,5	-17,7	82,4	79,7	-2,7	8,8	-6,2

Fonte: Eurostat

fino al 40,5% con il terzo figlio (Tabella 2).

Aiuta meglio a chiarire questa dinamica, comunque di non semplice spiegazione, l'analisi del tasso di occupazione femminile non solo per numero di figli ma anche tenendo conto dell'età degli stessi, concentrandosi sul numero di figli rientranti nella fascia di età più giovane (< di 6 anni). Analizzato in questo modo, il tasso di occupazione delle donne che hanno 3 o più figli di meno di 6 anni è molto inferiore rispetto al dato generale, con la media europea che scende di 6,5 punti (52,8%) rispetto alla presenza generica di figli (59,3%) e anche nei paesi più performanti

come la Svezia l'occupazione si riduce di alcuni punti (Tabella 3). Con l'aumentare dell'età del figlio più giovane i tassi di occupazione aumentano significativamente superando largamente la media generale (che non considera l'età) arrivando nel caso svedese al 94,4% per le donne con 3 o più i figli tra i 6 e gli 11 e al 100% per le donne con 3 o più figli dai 12 anni in su (Tabella 4 e 5).

In tutti questi casi l'Italia si posiziona all'ultimo posto, pur avendo anch'essa un trend crescente con il crescere dell'età del figlio minore.

FIG. 2 - TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE, 25-49 ANNI, 2022



Fonte: Eurostat

TAB. 2 - TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE PER NUMERO DI FIGLI (TOTALE), 25-49 ANNI, 2022

	0 figli	1 figlio	2 figli	3 o più figli
FR	81,8	80,7	81,3	58,8
DE	86,7	80,0	77,1	56,0
IT	66,3	62,2	58,0	40,5
NL	83,6	83,7	86,3	76,0
ES	75,6	71,4	73,2	55,1
SE	77,4	86,0	89,0	83,9
UE27	79,7	76,2	75,3	59,3

Fonte: Eurostat

TAB. 3 - TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE PER NUMERO DI FIGLI (MINORI DI 6 ANNI), 25-49 ANNI, 2022

	1 figlio	2 figli	3 o più figli
FR	79,5	76,4	50,5
DE	74,4	70,4	49,2
IT	62,8	53,7	35,2
NL	86,2	83,9	70,9
ES	69,1	69,6	47,4
SE	84,4	85,5	76,0
UE27	73,1	70,1	52,8

Fonte: Eurostat

TAB. 4 - TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE PER NUMERO DI FIGLI (TRA I 6 E GLI 11 ANNI), 25-49 ANNI, 2022

	1 figlio	2 figli	3 o più figli
FR	77,8	84,6	71,2
DE	83,3	82,8	67,9
IT	64,2	61,1	48,0
NL	79,6	88,0	81,7
ES	75,1	74,9	68,3
SE	81,4	92,1	94,4
UE27	77,2	78,8	69,9

Fonte: Eurostat

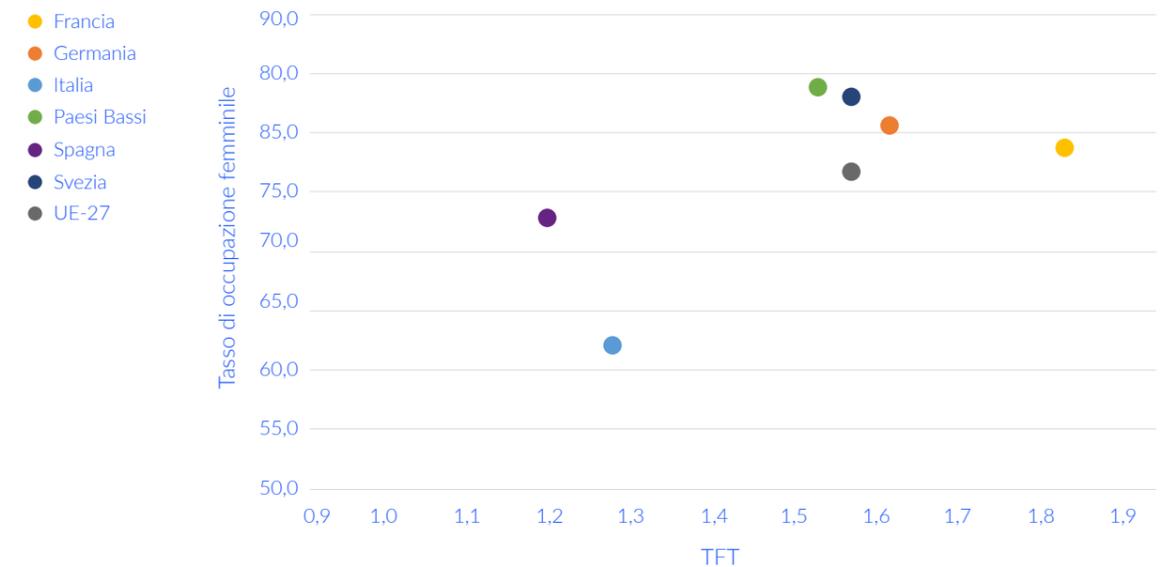
TAB. 5 - TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE PER NUMERO DI FIGLI (12 ANNI O PIÙ), 25-49 ANNI, 2022

	1 figlio	2 figli	3 o più figli
FR	84,0	87,0	68,3
DE	84,8	85,6	75,1
IT	60,0	63,4	61,7
NL	82,6	88,5	88,6
ES	70,8	78,9	66,2
SE	90,8	92,6	100,0
UE27	78,8	81,8	72,3

Fonte: Eurostat

I dati e gli studi internazionali che indagano la correlazione tra tasso di occupazione femminile e tasso di fecondità totale, mostrano come dagli anni 2000 i paesi che registrano i tassi di occupazione femminile più elevati siano anche quelli che hanno tassi di fecondità più alti: occupazione femminile e natalità sono fra loro positivamente correlate (Figura 3).

FIG. 3 - CORRELAZIONE TRA TASSO DI FECONDITÀ E TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE (25-49 ANNI), 2022



Fonte: Eurostat (il dato di UE27 e Germania fa riferimento al 2021)

Quando si guarda al mondo del lavoro è sempre importante non limitarsi a osservare l'evoluzione del tasso di occupazione ma combinarla con i dati relativi ai tassi di disoccupazione e di inattività.

Il tasso di disoccupazione è tra gli indicatori che meno risente della differenza di genere perché più legato all'andamento generale del mercato del lavoro. In Europa si registra una differenza di 0,9 punti percentuali fra tasso di disoccupazione femminile e maschile, con eccezioni importanti rappresentate dal caso francese dove la differenza fra tassi di disoccupazione femminile e maschile è quasi nulla e soprattutto dai casi di Spagna e Italia, dove il dato di disoccupazione femminile è maggiore rispettivamente di 3,9 e 2,9 punti percentuali rispetto a quello maschile, segnale di una maggior difficoltà delle donne a trovare

un lavoro anche a fronte del fatto di cercarlo attivamente (Figura 4).

Più significativo risulta invece guardare alla differenza tra i tassi di inattività, che sono l'altra faccia dei tassi di occupazione già illustrati poiché esprimono coloro che non sono né occupati, né disoccupati (persone non occupate in cerca di una occupazione). Nello specifico ricomprendono tutti coloro che non hanno cercato lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento, o non sono disponibili a lavorare entro le due settimane successive, o entrambe le condizioni. Rispetto al tasso di inattività il gap tra i generi è del tutto evidente ed è elevato in tutti i Paesi andando dai 5,5 punti percentuali della Svezia ai 19,3 punti dell'Italia, con una media EU27 di 10,3 punti di differenza (Figura 5).

FIG. 4 - TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER GENERE, 25-49 ANNI, 2022



Fonte: Eurostat

I dati INPS italiani permettono di fare un affondo sui dati di inattività per genere, età e numero di figli e mostrano come, in generale, **l'incidenza dell'inattività sia maggiore fra le donne in caso di figli mentre per gli uomini succede il contrario** e si riduce (Tabella 6). Tale risultato può essere espressione concreta della persistenza nel nostro paese di una cultura "male breadwinner" dove i ruoli restano fortemente connotati e differenziati in base al genere con l'attribuzione della responsabilità del sostentamento dei figli in capo all'uomo e la responsabilità del lavoro di cura ed educativo in capo alla donna. Situazione che si aggrava ulteriormente per le donne in presenza di 2 o più figli minori.

In generale la fascia tra i 35 e i 44 anni è quella

in cui si registra il valore più basso di inattività. Per le donne con figli nella fascia di età 25-34 anni il tasso di inattività è poco sotto al 50%.

Passando alla valutazione qualitativa del lavoro, un primo elemento significativo è osservare la dinamica del part-time. Innanzitutto, come è facile immaginare, la quota di lavoratrici part-time in tutti i paesi analizzati è molto superiore a quella dei lavoratori nella stessa modalità di lavoro, a riprova che il carico di cura è ancora largamente allocato alla componente femminile della società. Infatti nel caso migliore il gap si assesta comunque a 14,8 punti di differenza (Figura 6). Il tasso di occupazione femminile in part-time risulta particolarmente alto nei Paesi Bassi (57%), in Germania (45,6%) e in Italia (32,1%).

FIG. 5 - TASSO DI INATTIVITÀ PER GENERE, 25-54 ANNI, 2022



Fonte: Eurostat

TAB. 6 - TASSO DI INATTIVITÀ 25-54 PER GENERE, ETÀ, PRESENZA E NUMERO DI FIGLI MINORI IN ITALIA, 2022

Genere	Età	Senza figli	Con figli			Totale	
			Totale	Totale con almeno un figlio minore	1 figlio minore		2 o più figli minori
Maschi	25-34	19,2	6,7	6,7	5,7	8,1	17,0
	35-44	13,5	5,1	5,0	4,4	5,4	8,9
	45-44	15,2	6,1	5,3	6,2	4,3	9,6
	25-54	16,4	5,8	5,3	5,5	5,2	11,4
Femmine	25-34	26,1	48,0	48,0	38,1	59,3	34,0
	35-44	19,9	33,3	33,2	29,1	36,3	29,5
	45-44	26,7	33,0	29,4	30,6	27,0	31,3
	25-54	24,8	35,5	34,7	31,6	38,3	31,5

Fonte: INPS

FIG. 6 - TASSO DI OCCUPAZIONE PART-TIME PER GENERE, 25-49 ANNI, 2022



Fonte: Eurostat

Approfondendo le ragioni che spingono le persone lavorare part-time (Tabella 7) emerge una grande differenza tra paesi, che si combina molto con un'altra dinamica del lavoro parziale: l'involontarietà. Infatti, nei paesi nei quali è maggiore la quota di part-time cosiddetto "involontario" (Tabella 8), ossia un part-time non voluto ma imposto dalle condizioni del mercato del lavoro, come Italia (58,3% complessivamente con un 51,7% di occupazione femminile in part-time involontario e un 79,7% di occupazione maschile in part-time involontario) e Spagna (53% complessivamente con un 49,5% di occupazione femminile in part-time involontario e un 64,2% di occupazione maschile in part-time

involontario), la quota di donne che dichiara di aver scelto il part-time per "ragioni familiari" è minore e maggiore è la dichiarazione di non aver trovato un lavoro full-time anche se era quello che avrebbero desiderato. Al contrario, nei paesi con quote di part-time involontario molto basse come Paesi Bassi (2,6%) e Germania (4,5%) il part-time viene utilizzato principalmente come modalità di conciliazione. Questi dati ci portano a sostenere che in Italia e Spagna è uso fare un cattivo utilizzo dello strumento del part-time, principalmente per ridurre il costo del lavoro e in alcuni casi per abbinarlo a ore aggiuntive spesso pagate in modo irregolare.

TAB. 7 - RAGIONI DEL PART-TIME PER GENERE, 25-49 ANNI, 2022

	Ragioni familiari		Non trovo un lavoro full time (part-time involontario)	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
FR	14,2	46,5	34,3	23,2
DE	11,8	49,4	11,2	4,5
IT	1,3	22,4	79,7	51,7
NL	23,0	60,9	5,3	2,6
ES	4,7	24,1	64,2	49,5
SE	11,6	22,9	26,3	19,9
UE27	9,6	40,8	33,4	19,6

Fonte: Eurostat

TAB. 8 - TASSO DI OCCUPAZIONE PART-TIME INVOLONTARIO PER GENERE, 25-49 ANNI, 2022

	Maschi	Femmine	Totale
FR	34,3	23,2	25,3
DE	11,2	4,5	5,8
IT	79,7	51,7	58,3
NL	5,3	2,6	3,2
ES	64,2	49,5	53,0
SE	26,3	19,9	21,8
UE27	33,4	19,6	22,6

Fonte: Eurostat

Approfondendo poi la dinamica del part-time nel rapporto con le diverse composizioni familiari si osserva come nei paesi che hanno un utilizzo più virtuoso dello strumento, utilizzato per una maggior conciliazione di vita e

lavoro, la differenza tra l'occupazione part-time tra chi ha figli e chi non li ha è maggiore (Tabella 9). Così avviene nei casi della Germania e dei Paesi Bassi, ad esempio.

TAB. 9 - TOTALE PART-TIME FEMMINILE PER PRESENZA DI FIGLI, 25-49 ANNI, 2022

	Con figli			Senza figli			F con figli vs senza figli
	Maschi	Femmine	F-M Gap	Maschi	Femmine	F-M Gap	
FR	4,7	27,1	22,4	6,6	15,2	8,6	11,9
DE	7,4	64,7	57,3	10,9	25,4	14,5	39,3
IT	5,8	38,1	32,3	8,9	25,3	16,4	12,8
NL	13,0	70,1	57,1	15,2	38,2	23,0	31,9
ES	3,3	24,8	21,5	7,2	18,4	11,2	6,4
SE	8,0	25,0	17,0	12,5	20,2	7,7	4,8
UE27	4,9	31,6	26,7	7,7	18,0	10,3	13,6

Fonte: Eurostat

Se si guarda alla diffusione del ricorso al part-time in base al numero di figli e all'età del figlio minore si osserva come nel caso di un figlio la tendenza in Italia e Germania sia quella di una crescita di ricorso delle donne al part-time quando il primo figlio ha un'età compresa tra i 6 e gli 11 anni, quella corrispondente alla scuola primaria. Al contrario, in Svezia il ricorso al part-time diminuisce. Negli altri paesi considerati, e nel dato medio EU27, non si osservano invece significative differenze tra il periodo 0-6 anni e quello 6-11 anni, mentre si osserva una generale

lieve diminuzione dell'utilizzo del part-time quando si ha un figlio che ha un'età superiore ai 12 anni, che è più accentuata in Germania, Svezia e Spagna (Tabella 10).

Al contrario, nel caso sia di due figli che di tre o più figli, si osserva tendenzialmente una progressiva diminuzione dell'utilizzo del part-time con l'aumentare dell'età del primo figlio (ricorso al part-time che in partenza è però maggiore rispetto alla condizione di chi ha un solo figlio), con l'unica eccezione della Germania (Tabelle 11 e 12).

TAB. 10 - TASSO DI LAVORO PART-TIME CON 1 FIGLIO PER GENERE DEL GENITORE E PER ETÀ DEL FIGLIO, 25-49 ANNI, 2022

	Meno di 6 anni			Dai 6 agli 11 anni			12 anni e oltre		
	Maschi	Femmine	F-M Gap	Maschi	Femmine	F-M Gap	Maschi	Femmine	F-M Gap
FR	3,8	23,8	20,0	5,5	24,4	18,9	6,6	22,8	16,2
DE	7,9	53,6	45,7	6,1	64,0	57,9	4,1	54,2	50,1
IT	6,3	31,0	24,7	5,6	38,6	33,0	6,8	38,1	31,3
NL	13,8	64,2	50,4	12,5	62,4	49,9	7,9	61,9	54,0
ES	3,8	25,8	22,0	3,6	25,9	22,3	3,1	20,8	17,7
SE	7,4	29,3	21,9	..	21,8	15,7	..
UE27	5,1	29,1	24	4,3	29,2	24,9	4,1	24,5	20,4

Fonte: Eurostat

TAB. 11 - TASSO DI LAVORO PART-TIME CON 2 FIGLI PER GENERE DEL GENITORE E PER ETÀ DEL FIGLIO, 25-49 ANNI, 2022

	Meno di 6 anni			Dai 6 agli 11 anni			12 anni e oltre		
	Maschi	Femmine	F-M Gap	Maschi	Femmine	F-M Gap	Maschi	Femmine	F-M Gap
FR	4,2	32,2	28,0	3,5	26,0	22,5	2,6	21,0	18,4
DE	7,2	71,0	63,8	6,9	72,5	65,6	6,5	69,6	63,1
IT	5,6	41,8	36,2	4,6	40,4	35,8	5,1	38,3	33,2
NL	16,8	75,4	58,6	11,1	74,3	63,2	8,2	62,6	54,4
ES	3,1	27,6	24,5	2,4	26,3	23,9	2,5	20,4	17,9
SE	9,3	30,7	21,4	5,6	25,5	19,9	..	16,9	..
UE27	5,1	36,6	31,5	4,1	33,5	29,4	3,7	30,7	27

Fonte: Eurostat

TAB. 12 - TASSO DI LAVORO PART-TIME CON 3 O PIÙ FIGLI PER GENERE DEL GENITORE E PER ETÀ DEL FIGLIO, 25-49 ANNI, 2022

	Meno di 6 anni			Dai 6 agli 11 anni		
	Maschi	Femmine	F-M Gap	Maschi	Femmine	F-M Gap
FR	7,8	37,7	29,9	4,0	29,6	25,6
DE	10,1	75,4	65,3	8,9	76,0	67,1
IT	7,0	44,6	37,6	5,2	43,4	38,2
NL	14,0	79,9	65,9	11,4	75,9	64,5
ES	8,0	28,2	20,2	..	19,2	..
SE	14,4	35,8	21,4	11,7	23,8	12,1
UE27	7,4	40,2	65,3	5,8	36,9	67,1

Fonte: Eurostat

Ulteriore elemento da considerare nell'analisi qualitativa del lavoro femminile è l'incidenza del lavoro a tempo determinato. In questo caso il gap di genere che viene registrato è inferiore rispetto al caso del part-time, ma pur

sempre presente nei paesi analizzati tranne che per la Germania.

Tale gap risulta più marcato (oltre i 4 punti percentuali) in Spagna, Italia e Paesi Bassi (Figura 7).

FIG. 7 - TASSO DI OCCUPAZIONE A TEMPO DETERMINATO PER GENERE, 25-49 ANNI, 2022



Fonte: Eurostat

FIG. 8 - TASSO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO FEMMINILE PER PRESENZA DI FIGLI, 25-49 ANNI, 2022



Fonte: Eurostat

Se poi consideriamo il gap tra le donne con e senza figli, la quota di lavoro a tempo determinato è maggiore per le prime in tutti i paesi considerati, con una differenza maggiore che si registra nei Paesi Bassi e in Germania dove in generale il tasso di lavoro a tempo determinato nelle fasce d'età considerate è tendenzialmente più elevato ma allo stesso tempo sono alti anche i tassi di trasformazione a tempo indeterminato (Figura 8).

L'andamento del gap di genere relativo alla presenza di lavoro temporaneo in relazione all'età del figlio minore è ambiguo. Da un lato, in alcuni paesi il divario sembra ridursi all'aumentare dell'età del figlio minore (come in Spagna), dall'altro il gap tende a rimanere più

o meno stabile (come in Germania e in Italia) o ad ampliarsi al crescere dell'età del figlio (come in Francia). Questo trend incerto è osservabile anche con più figli. In alcuni paesi il gap di genere cresce all'aumentare del numero di figli (come in Italia), in altri si riduce (come in Spagna e nei Paesi Bassi).

Se si considerano invece le modalità di svolgimento del lavoro è possibile notare come tra le donne vi sia una maggior incidenza del lavoro da casa (ad eccezione della Germania), anche se il gap con gli uomini non è particolarmente elevato. Tuttavia, si osserva una grande differenza nell'adozione di questa modalità di lavoro all'interno dei diversi paesi, con una corrispondenza tra paesi nei quali

TAB. 13 - TASSO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO CON 1 FIGLIO PER GENERE DEL GENITORE E PER ETÀ DEL FIGLIO, 25-49 ANNI, 2022

	Meno di 6 anni			Dai 6 agli 11 anni			12 anni e oltre		
	Maschi	Femmine	F-M Gap	Maschi	Femmine	F-M Gap	Maschi	Femmine	F-M Gap
FR	8,5	11,0	2,5	9,1	12,5	3,4	7,5	11,9	4,4
DE	7,6	9,0	1,4	5,9	8,1	2,2	5,2	7,1	1,9
IT	9,7	15,0	5,3	8,8	13,9	5,1	9,8	15,9	6,1
NL	12,0	19,1	7,1	14,5	19,3	4,8	6,6	12,4	5,8
ES	12,3	21,8	9,5	13,5	20,1	6,6	14,4	18,5	4,1
SE	8,1	6,2	-1,9	5,0	..
UE27	8,0	11,6	3,6	7,5	10,6	3,1	6,7	9,7	3,0

Fonte: Eurostat

TAB. 14 - TASSO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO CON 2 FIGLI PER GENERE DEL GENITORE E PER ETÀ DEL FIGLIO, 25-49 ANNI, 2022

	Meno di 6 anni			Dai 6 agli 11 anni			12 anni e oltre		
	Maschi	Femmine	F-M Gap	Maschi	Femmine	F-M Gap	Maschi	Femmine	F-M Gap
FR	6,3	10,6	4,3	5,3	10,2	4,9	4,5	9,4	4,9
DE	5,0	8,1	3,1	4,3	7,0	2,7	..	5,8	..
IT	8,1	13,5	5,4	6,3	13,3	7,0	5,1	13,1	8,0
NL	10,3	16,6	6,3	5,9	12,0	6,1	4,6	12,4	7,8
ES	9,9	22,1	12,2	7,6	14,5	6,9	5,9	16,5	10,6
SE	3,7	8,3	4,6	..	6,3
UE27	6,2	10,5	4,3	4,9	9,1	4,2	4,0	8,2	4,2

Fonte: Eurostat

TAB. 15 - TASSO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO CON 3 O PIÙ FIGLI PER GENERE DEL GENITORE E PER ETÀ DEL FIGLIO MINORE, 25-49 ANNI, 2022

	Meno di 6 anni			Dai 6 agli 11 anni		
	Maschi	Femmine	F-M Gap	Maschi	Femmine	F-M Gap
FR	9,7	15,0	5,3	5,3	10,0	4,7
DE	7,9	9,6	1,7	..	10,1	..
IT	11,4	17,7	6,3	7,5	20,4	12,9
NL	9,4	14,8	5,4	7,4	12,3	4,9
ES	19,5	25,2	5,7	18,6	14,6	-4,0
SE	4,0	6,0	2,0	6,3	6,0	-0,3
UE27	8,3	12,3	4,0	6,3	10,5	4,2

Fonte: Eurostat

abbiamo finora visto le maggiori difficoltà di conciliazione (soprattutto in merito ad un genuino utilizzo del part-time) e diffusione del lavoro da remoto. Infatti, se il lavoro da remoto è utilizzato da oltre il 50% degli uomini e delle donne tra i 25 e i 49 anni nei Paesi Bassi, da oltre il 40% in Svezia e da oltre il 30% in Francia, in Italia e in Spagna il ricorso a questa tipologia di lavoro fatica a raggiungere

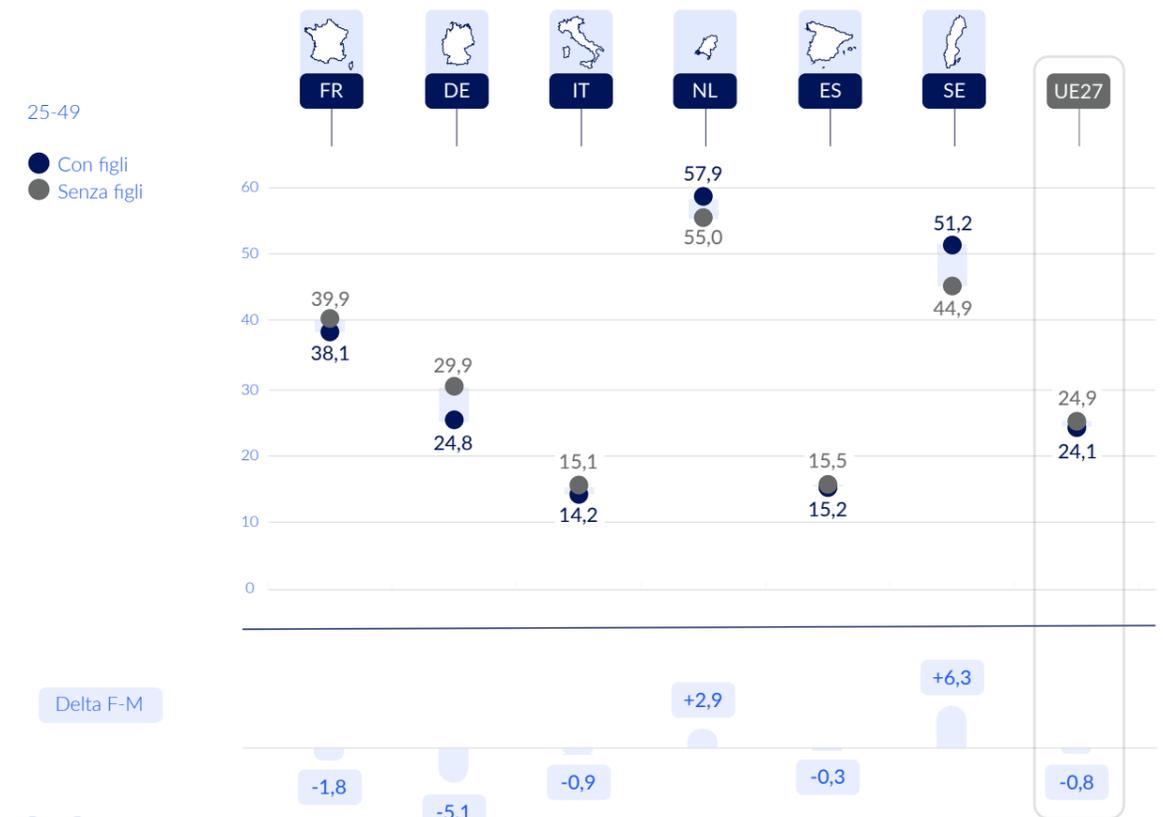
il 15% (Figura 9). In particolare, in Svezia il lavoro da casa è svolto in misura significativamente maggiore dalle donne con figli, il che suggerisce che si tratti di uno strumento di conciliazione; al contrario, in Germania sono significativamente di più le donne senza figli a praticare il lavoro da casa. Negli altri paesi analizzati e nella media EU27 l'aver figli o non averne non pare incidere (Figura 10).

FIG. 9 - TASSO DI LAVORO DA CASA PER GENERE, 25-49 ANNI, 2022



Fonte: Eurostat

FIG. 10 - TASSO DI LAVORO DA CASA FEMMINILE PER PRESENZA DI FIGLI, 25-49 ANNI, 2022



Fonte: Eurostat

In ultimo non si può ignorare una diffusa presenza di differenziali salariali tra donne e uomini, che nella media europea, secondo gli ultimi dati disponibili, tocca i 12,7 punti percentuali. In questo caso le performance di Italia (5 punti nel 2021 e 4,3 nel 2022) e Spagna (8,9 punti nel 2021 e 8,7 nel 2022) sono migliori di altri paesi ma occorre tener presente che vengono considerate nella rilevazione unicamente le imprese sopra i 10 dipendenti (Tabella 16).

Come dimostrano gli studi di letteratura, il divario retributivo di genere è da attribuirsi a una combinazione di fattori fra cui:

- **segregazione settoriale:** circa il 24% del divario retributivo di genere è legato alla sovrarappresentazione delle donne in settori relativamente poco retribuiti (es. assistenza, sanità e istruzione);
- **distribuzione sbilanciata del lavoro pagato e non pagato fra donne e uomini:**

le donne durante la settimana svolgono in media più ore di lavoro non retribuito degli uomini con un impatto anche sul carico complessivo di lavoro e a volte sulle possibilità di sviluppo di carriera;

- **segregazione verticale** (soffitto di cristallo): la posizione gerarchica influenza fortemente il livello retributivo (meno di un amministratore delegato su dieci delle principali aziende quotate è donna).

In tutti i paesi analizzati il gap salariale cresce con il crescere dell'età (Tabella 17), lasciando ipotizzare (come peraltro confermato in alcune ricerche) che in fase di ingresso nel mercato del lavoro il gender pay gap sia minimo ma poi la componente della maternità generi la cosiddetta "Child penalty" rispetto all'esperienza di lavoro femminile: i periodi di discontinuità lavorativa generati da congedi obbligatori e non per lavoro di cura impattano sui percorsi di carriera e influiscono su salari e pensioni.

TAB. 16 - GENDER PAY GAP, 2021 E 2022

	2021	2022
FR	15,4	13,9
DE	17,6	17,7
IT	5,0	4,3
NL	13,5	13,0
ES	8,9	8,7
SE	11,2	11,1
UE27	12,7	13,0

Fonte: Eurostat

TAB. 17 - GENDER PAY GAP PER FASCE D'ETÀ, 2022

	Under 25	25-34	35-44	45-54
FR	1,3	7,9	11,4	16,2
DE	1,3	8,2	16,6	23,6
IT	2,7	2,4	3,7	6,2
NL	2,5	1,4	7,5	17,2
ES	-3,8	2,3	6,2	11,7
SE	5,2	7,2	11,8	15,1

Fonte: Eurostat (non disponibile media EU27)

TAB. 18 - GENDER PAY GAP PER SETTORE PUBBLICO E PRIVATO, 2021 E 2022

	2021			2022		
	Pubblico	Privato	GAP privato - pubblico	Pubblico	Privato	GAP privato - pubblico
DE	9,2	22,1	12,9	12,1	19,9	7,8
IT	5,5	15,5	10	4,7	15,4	10,7
NL	11,1	19,2	8,1	10,2	18,7	8,5
ES	8,4	13,4	5	8,2	12,8	4,6
SE	7,8	10,1	2,3	7,7	9,9	2,2

Fonte: Eurostat (non disponibili dati Francia e media EU27)

Importante anche tener presente la distinzione esistente fra gender pay gap registrato per donne occupate all'interno del settore pubblico e quelle operanti nel settore privato (Tabella 18). Il gender pay gap rilevato all'interno del settore privato risulta sempre sensibilmente più elevato di quello del settore pubblico (unica eccezione la Svezia in cui i due pay gap si discostano di meno di 2,5 punti percentuali), questo può derivare da diverse peculiarità del settore pubblico, a partire dalle procedure di selezione in ingres-

so e da quelle di progressione di carriera che seguono principi etero-definiti e tendono ad essere meno soggetti alla discrezionalità del datore di lavoro.

Anche in base al settore specifico in cui si lavora il gender pay gap risulta molto diverso con valori più elevati che si registrano all'interno dei settori finanziario-assicurativo, delle professioni scientifiche ed intellettuali, ICT e Commercio (Tabella 19).

TAB. 19 - GENDER PAY GAP PER SETTORE SPECIFICO, 2022

	FR	DE	IT	NL	ES	SE
Attività Minerarie	17,2	2,1	-8,5	15,8	-23,8	2,5
Manifattura	12,9	20,7	13,2	15,1	13,5	1,8
Fornitura di Elettricità e gas	7,7	14,4	11,0	8,5	14,9	2,5
Gestione acqua e rifiuti	-2,7	-1,3	-1,4	0,1	6,1	-5,3
Costruzioni	-9,6	12,1	3,0	7,5	-9,8	-2,5
Commercio	17,8	21,6	14,8	23,1	16,2	11,9
Logistica	1,0	3,5	6,8	10,7	-1,1	-2,9
Attività alberghiere e di ristorazione	7,0	8,7	8,0	11,8	5,3	7,2
ICT	14,4	22,4	15,0	14,6	6,6	12,2
Servizi finanziari e assicurativi	30,6	26,9	23,3	23,4	12,0	23,5
Attività immobiliari	13,8	15,9	13,2	14,7	13,3	3,6
Attività professionali	20,9	26,6	24,0	18,1	16,8	11,9
Servizi amministrativi	4,4	12,6	5,7	8,5	14,5	4,4
Pubblica amministrazione e difesa	10,8	5,9	..	1,1	5,6	4,3

Fonte: Eurostat (non disponibile dato media EU27)

Politiche occupazionali: confronto internazionale

A cura di **Francesco Seghezzi**, Presidente ADAPT

I dati occupazionali fin qui illustrati si prestano a molteplici livelli di analisi e di spiegazioni a seconda del punto di osservazione che si vuole adottare. In questo capitolo ci concentreremo su alcune politiche che i diversi paesi adottano con lo scopo di favorire sia l'occupazione femminile che la conciliazione vita-lavoro, pur sapendo che oltre alle specifiche politiche incide sulle performance occupazionali femminili di un paese anche l'insieme degli elementi che costituiscono il contesto sociale, economico e culturale degli stessi.

Gli interventi a favore di occupazione femminile e genitorialità sono stati distinti in: incentivi economici, soluzioni di flessibilità e quote di genere.

Incentivi economici

Un primo elemento che si può considerare è quello dell'eventuale presenza di incentivi economici per le imprese volti a favorire l'assunzione di donne. Questi sono presenti soprattutto nei paesi in cui i tassi di occupazione femminile sono particolarmente inferiori rispetto alla media europea. In Italia nel corso degli ultimi anni si sono susseguite diverse forme di incentivo, in particolare attraverso l'esonero contributivo parziale o totale per le imprese che assumessero donne in condizioni di svantaggio sia a causa dell'età che della situazione di disoccupazione. La Legge di Bilancio 2021 ha riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati un esonero contributivo del 100%, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate effettuate nel biennio 2021-2022. La legge di bilancio 2023 ha confermato l'esonero anche per le nuove assunzioni, a tempo determinato o indeterminato, e per le trasformazioni a tempo indeterminato di donne lavoratrici effettuate

dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023. Il limite massimo di importo è stato innalzato a 8.000 euro annui.

Oltre a questo, la Legge di Bilancio 2022 (art. 1, comma 137) ha riconosciuto, con l'obiettivo di incentivare il rientro al lavoro dopo la maternità, l'esonero del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di 1 anno a partire dalla data del rientro. Nella Legge di Bilancio 2023 è stato introdotto uno sgravio contributivo per le donne con due figli (tra cui il minore abbia meno di 10 anni) per tutto il 2024 e fino al 2026 per le donne con almeno 3 figli, la decontribuzione è riservata unicamente a chi ha un contratto a tempo indeterminato.

In Spagna, all'interno del programma per la parità tra uomini e donne (artt. 68-72 del DPR 818/2021) è previsto un incentivo all'assunzione di donne con contratto a tempo indeterminato. Le aziende che assumono donne a tempo indeterminato, in settori in cui vi è una maggiore concentrazione di uomini, e donne disoccupate da oltre 24 mesi per maternità, adozione, tutela preadottiva, affidamento e tutela a termini di legge, possono ricevere un sussidio di 6.000 euro. Questo importo può essere aumentato fino a 7.500 euro se le persone assunte a tempo indeterminato sono donne considerate particolarmente vulnerabili dall'autorità pubblica competente.

Sono poi presenti altre forme di aiuto alle imprese nel caso in cui adottino, nell'ambito dei loro piani per la parità, misure per la conciliazione vita-lavoro e la condivisione delle responsabilità concordate con i rappresentanti legali dei lavoratori o, in mancanza di questi,

31 Selin, H. The rise in female employment and the role of tax incentives. An empirical analysis of the Swedish individual tax reform of 1971. *Int Tax Public Finance* 21, 894-922 (2014).

32 Il Sussidio condiviso per l'educazione dei figli (PreParE) fa parte del Sussidio generale per la cura della prima infanzia (Prestation d'accueil du jeune enfant - Paje). Consente a uno o entrambi i genitori, con almeno un figlio a carico di età inferiore ai 3 anni (o inferiore ai 20 anni in caso di adozione), di cessare o ridurre la propria attività professionale per prendersi cura di loro. La durata della prestazione dipende dal numero di figli a carico e dalla situazione familiare. In alcuni casi può essere limitato al compimento del primo anno di età del bambino.

con il personale interessato. Per ogni lavoratore che beneficia di tali misure può essere concesso un sussidio di 2.250 euro all'anno, fino a un massimo di 9.000 euro all'anno per azienda. L'aiuto per ciascun lavoratore è proporzionale al periodo di fruizione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, se tale periodo è inferiore a un anno.

I lavoratori che hanno usufruito di congedi o riduzioni dell'orario di lavoro per assistere minori, per un massimo di 3 anni nel primo caso e di 12 anni nel secondo, o familiari non autosufficienti o affetti da gravi patologie possono essere sostituiti. Le persone assunte per tale sostituzione devono essere registrate come disoccupate presso i servizi pubblici per l'impiego. Per ogni mese effettivamente lavorato a tempo pieno dalla persona assunta per la sostituzione, una parte dei costi salariali derivanti dal contratto fino a un importo equivalente al salario minimo nazionale mensile può essere sovvenzionata durante il periodo stabilito dal servizio pubblico per l'impiego competente. Tale importo può essere ridotto proporzionalmente se l'individuo lavora a tempo parziale o per i periodi in cui la sostituzione è inferiore a un mese. Le autorità pubbliche possono concordare un aumento fino al 10% dei sussidi stabiliti in questo programma, se i beneficiari sono donne vittime di violenza di genere.

Negli altri paesi analizzati non sono presenti specifici incentivi per l'assunzione delle donne ma vi sono casi, come quello svedese³¹, nei quali proprio le riforme della tassazione (1971) dei nuclei famigliari, che prima disincentivava l'occupazione femminile, hanno contribuito alla crescita della presenza di donne nel mercato del lavoro. In particolare prima della riforma in Svezia il reddito delle donne in un nucleo familiare andava a sommarsi a quello degli uomini concentrandosi quindi nell'aliquota maggiore e veniva quindi tassato come se fosse una crescita del reddito maschile.

Non rientra pienamente negli incentivi eco-

nomici ma in Francia dal 2021, per facilitare il ritorno al lavoro delle madri, si è reso più agevole l'inserimento professionale delle beneficiarie (o beneficiari) del sussidio condiviso per l'educazione dei figli (prestation partagée d'éducation de l'enfant - PreParE)³². In particolare, il Pôle emploi (ente pubblico che si occupa in Francia di orientamento e formazione al lavoro) e la Caisse d'allocations familiales (CAF) (ente che si occupa di versare tra gli altri la PreParE) devono assicurare che i beneficiari della prestazione abbiano accesso a delle attività di formazione per un periodo di due anni, che inizia un anno prima della scadenza dei loro diritti alla prestazione. Il Pôle emploi informa inoltre della fine della formazione la CAF, che proseguirà quindi il pagamento della prestazione fino alla scadenza dei diritti dei beneficiari. Inoltre, l'accordo deve stabilire le procedure di monitoraggio del sistema per misurare il raggiungimento dei suoi obiettivi, compreso il tasso di beneficiari occupati sei mesi dopo la fine della formazione, nonché le procedure per la pubblicazione del grado di raggiungimento di tali obiettivi. Oltre a questo, la legge riconosce gli asili nido, strutture che facilitano l'inserimento professionale di persone in cerca di occupazione, noti come "AVIP" (crèches à vocation d'insertion professionnelle), i cui posti saranno riservati principalmente alle donne sole con figli che ricevono l'assegno di sussidio familiare.

Flessibilità dell'orario di lavoro e part-time

Ulteriori politiche volte ad accrescere e a proteggere l'occupazione femminile sono quelle legate alla flessibilità degli orari di lavoro e alla regolazione del part-time. Infatti è noto come proprio la mancata conciliazione vita-lavoro sia un disincentivo al lavoro per le donne che hanno carichi di cura di figli o di altre persone che lo richiedono. Su questo ambito le soluzioni messe in atto dai vari paesi analizzati sono diverse e risentono del livello di centralizzazione o meno delle politiche con regolazioni che possono essere quindi defini-

te per via normativa o dalle singole aziende. In Svezia, i dipendenti con figli di età inferiore agli otto anni di età possono ridurre il loro orario di lavoro settimanale del 25% utilizzando il congedo parentale che non deve quindi essere utilizzato a blocchi di giornate intere e può così essere spalmato più a lungo nel tempo. Esiste anche la possibilità di usufruire di un congedo parentale part-time, ricevendo così prestazioni di congedo parentale parziale. Ma ciò che più caratterizza la flessibilità oraria in Svezia è la presenza nelle imprese di orari di ingresso e uscita flessibili, regolati dalle aziende stesse. Secondo l'indagine EWCS 2021 svolta da Eurofound infatti la Svezia è il paese dove le donne dichiarano di essere più in grado di gestire il tempo di lavoro per poter gestire questioni personali.

In Spagna a partire dal 2023 i lavoratori possono richiedere una giornata lavorativa ridotta quando devono assistere direttamente un familiare o un parente fino al secondo grado del coniuge o del partner civile, a condizione che non vi siano parenti diretti fino al secondo grado.

Il diritto alla riduzione dell'orario di lavoro è esteso ai lavoratori che devono assistere il figlio o la figlia o le persone a loro affidate affette da tumore o altra grave malattia fino a 26 anni di età, a condizione che prima dei 23 anni dimostrino un grado di invalidità pari o superiore al 65%. Inoltre, il diritto alla flessibilità dell'orario di lavoro applicabile ai lavoratori che hanno persone in cura è esteso ai lavoratori che dimostrano di avere un dovere di assistenza nei confronti di uno dei seguenti soggetti:

- un figlio o una figlia di età superiore ai 12 anni;
- il coniuge o il partner civile;
- parenti del lavoratore fino al secondo grado, nonché altre persone a carico che vivono nella stessa casa e che non possono badare a sé stesse.

In Germania i genitori, durante il congedo parentale, possono chiedere una riduzione dell'orario di lavoro che può essere negata solo per ragioni operative urgenti. Durante i tre anni successivi al congedo parentale, un genitore ha diritto a una riduzione dell'orario di lavoro di 15-30 ore settimanali (calcolate come media mensile). Ciò vale per i datori di lavoro con più di 15 dipendenti. I lavoratori, in caso di assistenza a un familiare non autosufficiente possono usufruire della riduzione dell'orario di lavoro a 15 ore settimanali per un periodo che non sia superiore ai due anni.

Nei Paesi Bassi in base al Flexible Working Act 2016, tutti i dipendenti dopo sei mesi di lavoro possono fare richiesta per aumentare, diminuire o regolare il loro orario di lavoro e il diritto di lavorare da casa. Questi diritti sono tuttavia condizionati: il datore di lavoro può rifiutarsi di accogliere la richiesta nel caso in cui gli interessi dell'azienda o del servizio possano essere gravemente danneggiati; inoltre, la legge non si applica ai datori di lavoro con meno di dieci dipendenti.

Nel 2017 la Francia ha introdotto una nuova legge: "diritto alla disconnessione". La legge impone alle organizzazioni con più di 50 dipendenti di vietare ai dipendenti di inviare o rispondere alle e-mail dopo determinati orari. Tra gli obiettivi del "diritto alla disconnessione" vi è quello di garantire che i dipendenti siano ragionevolmente retribuiti per il loro lavoro, proteggendo al contempo il loro tempo privato. Ciò consente ai dipendenti di conciliare vita privata e lavoro e di ridurre il rischio di sovraccarico di lavoro.

33 La Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

Quote di genere nei board aziendali

In Italia la Legge Golfo Mosca (L. 120/2011), come aggiornata dalla L.160/2019, prevede che il genere meno rappresentato nei consigli d'amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate in borsa e delle società a controllo pubblico ottenga almeno il 40% dei membri eletti.

In Francia una legge del 2021³³ introduce nuove quote per le posizioni dirigenziali di grandi aziende. Le aziende con più di 1.000 dipendenti dovranno innanzitutto pubblicare ogni anno sul proprio sito web le eventuali differenze di rappresentanza di genere all'interno delle cariche dirigenziali e tra i membri degli organi direttivi (art. 14). L'obiettivo è imporre alle aziende con più di 1.000 dipendenti una quota del 30% di donne quadri-dirigenti e membri degli organi direttivi a partire dal 1° marzo 2026, per poi raggiungere la quota del 40% a partire dal 1° marzo 2029. Le aziende avranno al massimo due anni per rispettare quest'ultima quota, pena una sanzione pecuniaria (massimo l'1% del libro paga).

In tale direzione, la direttiva europea Women On Boards del novembre 2022 prevede che i vari paesi membri legiferino per far sì che attraverso l'introduzione di procedure trasparenti per le assunzioni in azienda entro il 30 giugno 2026, nelle aziende con almeno 250 dipendenti, il 40% dei posti di amministrazione senza incarichi esecutivi e il 33% di tutti i posti di amministratore siano occupati dal sesso sottorappresentato.

Altre misure

In Italia a partire dal 2021, al fine di promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese, si prevede un principio di premialità che si realizza con l'introduzione di meccanismi di incentivazione. In base all'art. 5, comma 2, della legge 5 novembre 2021 n. 162 (Legge Gribaudo), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità

di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un organismo di certificazione accreditato è concesso un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per l'anno 2022. Inoltre alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. La prassi UNI/PdR 125:2022 prevede l'adozione di specifici indicatori, Key Performance Indicator (KPI), in relazione a 6 aree di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi Human Resources
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale, per un totale pari a 100, che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo. Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è previsto il raggiungimento del punteggio minimo complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione. In base alle dimensioni aziendali varia il numero di KPI che la prassi di riferimento valuta per il raggiungimento della certificazione. La certificazione ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale.

Sintesi dei principali elementi occupazionali e di politiche occupazionali

	FR	DE	IT	NL	ES	SE	UE27
Donne e lavoro							
Tasso occupazione femminile 25-49 anni (2022)	78,6	80,5	62,0	83,7	72,8	82,9	76,6
Gap tasso occupazione femminile maschile 25-49 anni (2022)	-8,0	-8,7	-20,1	-7,1	-10,0	-6,1	-10,6
Tasso occupazione femminile 25-49 senza figli (2022)	81,8	86,7	66,3	83,6	75,6	77,4	79,7
Tasso occupazione femminile 25-49 con figli (2022)	76,7	75,4	58,6	83,6	70,4	86,7	73,5
Tasso inattività femminile 25-54 anni (2022)	15,8	17,0	31,0	13,9	15,7	11,5	18,2
Gap tasso inattività femminile maschile (2022)	8,5	9,4	19,3	7,0	7,7	5,5	10,3
Tasso p-t femminile 25-49 anni (2022)	23,7	45,6	32,1	57,0	20,4	24,3	25,5
Tasso p-t involontario femminile 25-49 anni (2022)	23,2	4,5	51,7	2,6	49,5	19,9	19,6
Tasso di lavoro da casa femminile 25-49 anni (2022)	38,8	27,2	14,6	57,0	15,3	48,9	24,5
Gender Pay Gap (2022)	13,9	17,7	4,3	13,0	8,7	11,1	nd
Gender Pay Gap nel settore privato (2022)	nd	19,9	15,4	18,7	12,8	9,9	nd

Sintesi dei principali elementi occupazionali e di politiche occupazionali

			
Incentivi			
Incentivi assunzione donne	A favore di aziende che assumono donne "svantaggiate"
Incentivi per rientro donne al lavoro post maternità	Asili nido con posti riservati
Sgravi			
Sgravi contributivi	In capo alla madre sgravio contributivo 50% primo anno di rientro In capo all'azienda 100% fino a max 8.000 €
Quote di genere (Normativa europea Women on Boards: aziende con almeno 250 dipendenti, il 40% dei posti di amministrazione senza incarichi esecutivi e il 33% di tutti i posti di amministratore siano occupati dal sesso sottorappresentato entro 2026)	Aziende con più di 1.000 dipendenti 30% sesso meno rappresentato entro 2026 (40% entro 2029)	..	Società quotate in borsa e/o a controllo pubblico almeno il 40% dei membri eletti del sesso meno rappresentato
Flessibilità	Organizzazioni con più di 50 dipendenti "diritto alla disconnessione": vietato ai dipendenti inviare o rispondere alle e-mail dopo determinati orari	Nei tre anni successivi al congedo parentale, un genitore ha diritto a una riduzione dell'orario di lavoro di 15-30 ore settimanali	
Certificazione nazionale	UNI/Pdr 125:2022 sgravi contributivi per aziende certificate su parità di genere

			
Incentivi			
Incentivi assunzione donne	..	Incentivo assunzione di donne con contratto a tempo indeterminato fra 6.000 e 7.500€ Sussidi a imprese che adottino misure per la conciliazione e condivisione carichi cura Riduzione costi sostenuti per sostituzione maternità/paternità	Riforma tassazione mantenendo separati i redditi familiari
Incentivi per rientro donne al lavoro post maternità
Sgravi			
Sgravi contributivi
Quote di genere (Normativa europea Women on Boards: aziende con almeno 250 dipendenti, il 40% dei posti di amministrazione senza incarichi esecutivi e il 33% di tutti i posti di amministratore siano occupati dal sesso sottorappresentato entro 2026)
Flessibilità	Tutti i dipendenti (nelle aziende con almeno 10 dipendenti) dopo sei mesi di lavoro possono fare richiesta per aumentare, diminuire o regolare il loro orario di lavoro e il diritto di lavorare da casa	Giornata lavorativa ridotta se devono assistere familiare Diritto alla flessibilità dell'orario di lavoro per cura figli	Flessibilità in ingresso e uscita dal lavoro Possibilità di usufruire del congedo parentale p-t o come riduzione giornaliera orario di lavoro fino al 25%
Certificazione nazionale

Approfondimento sulle Regioni italiane: demografia e politiche per la famiglia

A cura di **Francesca Luppi**, Ricercatrice di Demografia nella Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano e **Alessandro Rosina**, Professore Ordinario di Demografia e Statistica Sociale nella Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano

Nel percorso sino a oggi, la fecondità italiana ha toccato il livello più basso (1,19 figli per donna) nel 1995. Fino a tale momento il Sud Italia aveva mantenuto in tutte le regioni una fecondità su valori più alti rispetto alla media nazionale e il Nord su valori più bassi. Le dinamiche erano però state le stesse, con declino quasi parallelo ovunque sul territorio. Per la prima volta a partire dal 1995 Nord e Sud Italia iniziano a evolvere in direzione opposta, il Nord evidenziando un percorso di risalita mentre il Mezzogiorno in continua la discesa. Questo porta, prima della crisi economica del 2008, a una diminuzione del tutto inedita di molte regioni del Sud sotto la media nazionale e un posizionamento di molte regioni del Nord su livelli più elevati.

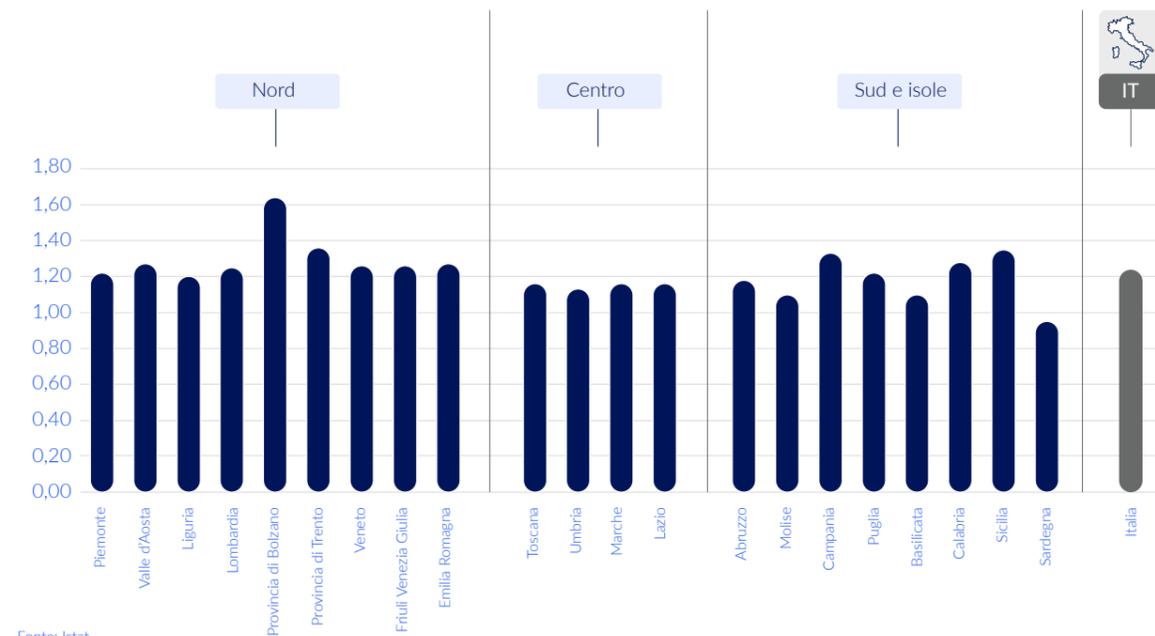
Quello che si verifica all'interno del territorio nazionale riflette quanto, già da qualche tempo, si osservava su scala europea: i contesti con maggior livello di benessere e miglior qualità dei servizi sempre più tendono a presentare più elevati valori sia nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro che nella fecondità.

Il legame più stretto e diretto tra economia, welfare e demografia sembra trovare conferma anche dalle conseguenze della grande crisi

iniziata nel 2008. Un impatto negativo sulle nascite si osserva in tutta Europa, ma con maggior accentuazione in Italia. In un contesto già problematico come quello italiano, si indeboliscono ancor più gli investimenti pubblici a favore dei servizi di conciliazione, crescono le coppie in difficoltà economica, i giovani trovano accentuate difficoltà a formare nuovi nuclei familiari. Ma oltre ai motivi economici e strutturali, aumenta l'incertezza verso il futuro. Si interrompe, così, la fase di risalita della fecondità iniziata nel 1995. Gli anni Dieci del XXI secolo si caratterizzano per una nuova virata verso il basso che riguarda tutto il territorio italiano (pur rimanendo il Nord posizionato nel complesso sopra i livelli del Sud).

Attualmente, a mostrare un tasso di fecondità più favorevole sono, appunto, alcune regioni del Nord (a eccezione di Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria dove la fecondità si assesta a livelli inferiori alla media nazionale), in particolare le province autonome di Bolzano e Trento, oltre a due regioni del Sud, Campania e Sicilia (Figura 1). Tra le regioni dove la fecondità è più bassa troviamo, in particolare, la Sardegna, con meno di un figlio per donna, seguita dal Molise e dalla Basilicata (1,10 figli per donna nel 2022).

FIG. 1 - TASSO DI FECONDITÀ TOTALE NELLE REGIONI ITALIANE E MEDIA NAZIONALE, ANNO 2022

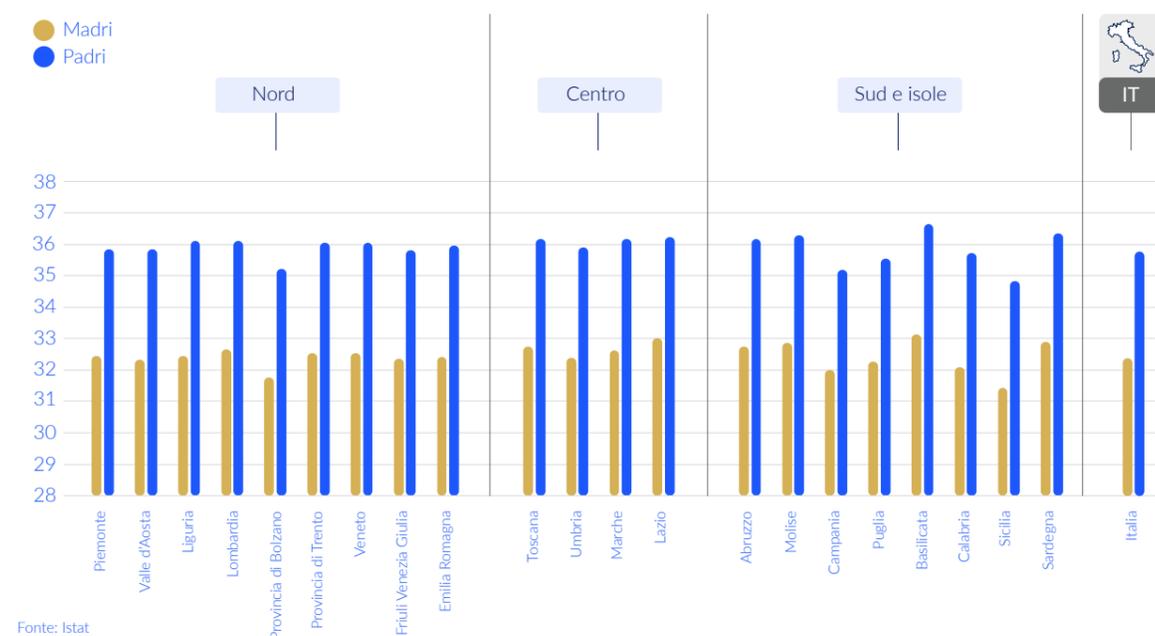


Fonte: Istat

L'età media delle madri al primo figlio è maggiore nelle regioni dove la fecondità è più bassa (Figura 2), indice del legame fra bassa fecondità e un meccanismo di posticipazione sia della decisione di avere figli che, più in ge-

nerale, di una piena transizione alla vita adulta. In Sardegna e Basilicata l'età media in cui si diventa madri si aggira intorno ai 33 anni, contro una media nazionale di 32,4 e i 31,8 anni a Bolzano.

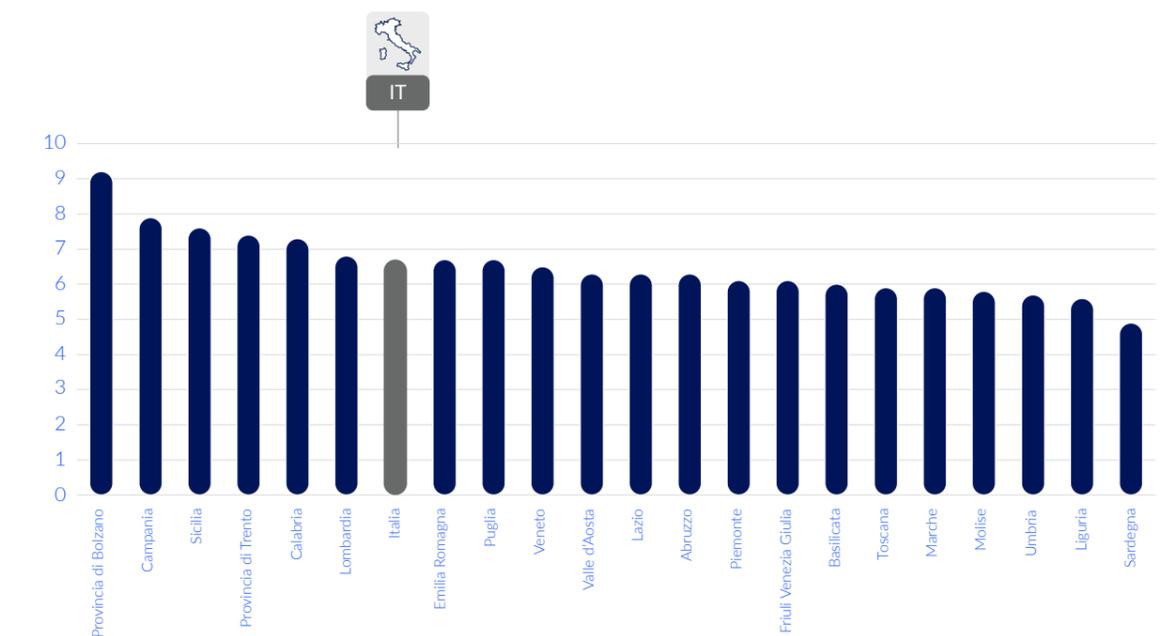
FIG. 2 - ETÀ MEDIA DI PADRI E MADRI ALLA NASCITA DEL PRIMO FIGLIO NELLE REGIONI ITALIANE E MEDIA NAZIONALE, ANNO 2022



Fonte: Istat

Di conseguenza, anche la natalità risulta più bassa nelle regioni con una fecondità minore (meno di 5 nati ogni 1.000 abitanti in Sardegna) e più alta nelle regioni più feconde (più di 9 nati ogni 1000 abitanti) (Figura 3).

FIG. 3 - TASSO DI NATALITÀ (PER 1.000 ABITANTI) NELLE REGIONI ITALIANE, ANNO 2022



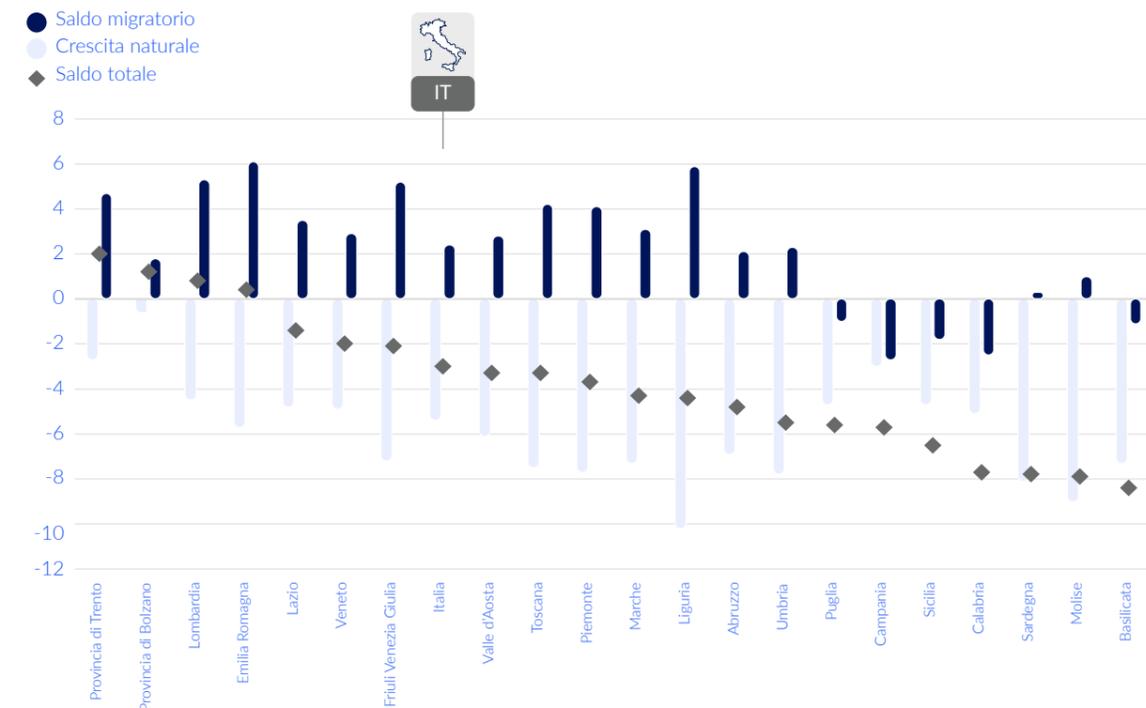
Fonte: Istat

La bassa natalità non è tuttavia solo l'esito di una minor propensione a fare figli ma anche, in parte, di una minor incidenza della popolazione giovanile su quella anziana. Maggiori squilibri strutturali della popolazione regionale sono associati a un processo di invecchiamento più rapido, dovuto non solo a una maggior sopravvivenza in fase avanzata ma soprattutto a una riduzione della consistenza delle generazioni più giovani. A livello regionale il **degiovanimento** è legato a due dinamiche: da una parte è l'**esito di una perdurante bassa fecondità**; dall'altra è determinato dal **graduale abbandono da parte dei giovani di alcuni territori** - in particolare del sud del paese - dovuto alla **bassa attrattiva economica e lavorativa offerta dal sistema produttivo e dal mercato del lavoro locali**.

Le regioni dove la natalità è più alta sono anche quelle in cui il saldo naturale (la diffe-

renza fra nati e morti in un anno, ogni 1.000 abitanti) ha valori superiori, con Bolzano in testa dove nel 2022 il saldo naturale è prossimo allo zero (Figura 4). Allo stesso tempo sono le regioni del Sud e le Isole le uniche a presentare un saldo migratorio negativo (con il numero di emigrati in un anno che supera quello di immigrati), a eccezione del Molise e della Sardegna dove il tasso migratorio è positivo anche se prossimo allo zero. Il saldo totale (ovvero la somma del saldo naturale e di quello migratorio), calcolato sempre a livello regionale, ci indica pochi contesti in crescita demografica (Trento, Bolzano, la Lombardia e l'Emilia-Romagna) e una riduzione della popolazione a intensità crescente muovendoci dalle regioni del nord e del centro verso quelle del sud Italia. In Calabria, Sardegna, Molise e Basilicata, nel 2022, si sono persi 8 abitanti ogni 1.000 residenti.

FIG. 4 - SALDO NATURALE, MIGRATORIO E TOTALE (PER 1.000 ABITANTI) NELLE REGIONI ITALIANE, ANNO 2022



Fonte: Istat

L'invecchiamento della popolazione è pertanto più accentuato in alcune regioni rispetto ad altre. L'indice di vecchiaia (il rapporto fra popolazione con 65 anni e più e quella con meno di 15 anni), in relazione anche con l'entità del ricambio generazionale, è molto elevato in Liguria (267 anziani ogni 100 bambini), seguita da Sardegna e Molise, mentre tocca i livelli più bassi a Bolzano (129 anziani ogni 100 bambini), seguita da Campania, Trento e Sicilia (Figura 5).

FIG. 5 - INDICE DI VECCHIAIA NELLE REGIONI ITALIANE E MEDIA NAZIONALE, ANNO 2022



Fonte: Istat

Similmente, anche il rapporto fra la popolazione anziana (65+) e quella in età attiva (15-64) - ovvero l'indice di dipendenza calcolato per l'età anziana - risulta meno problematico (alto) nelle regioni dove la fecondità è più elevata e le dinamiche migratorie più favorevoli (Figura 6). In Campania e a Bolzano, ci sono circa tre persone in età

attiva per ciascun anziano. In Liguria, invece, l'indice raggiunge i valori più elevati, con sole due persone in età attiva per ogni anziano. Situazioni che indicano urgenze diverse di trovare soluzioni sostenibili a sostegno del welfare e del sistema produttivo, a fronte di esigenze mutevoli di una popolazione che invecchia, ove più ove meno, rapidamente.

FIG. 6 - INDICE DI DIPENDENZA PER L'ETÀ ANZIANA NELLE REGIONI ITALIANE E MEDIA NAZIONALE, ANNO 2022

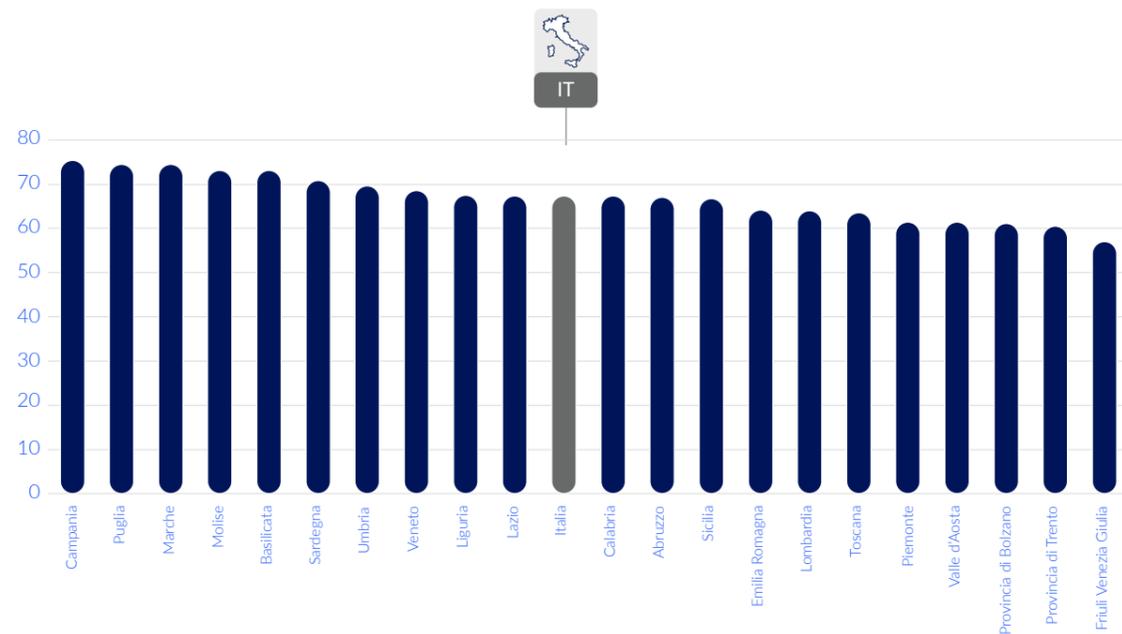


Fonte: Istat

Come accennato precedentemente, le dinamiche del degiovanimento locale (bassa fecondità e abbandono dei territori da parte dei giovani) sono legate a caratteristiche di contesto sfavorevoli alla transizione alla fase adulta della vita. Così che dove la fecondità è più bassa e/o i flussi migratori sono più sfavorevoli alla sostenibilità demografica, i giovani si scontrano anche con maggiori difficoltà ad

acquisire autonomia dalla famiglia di origine. In particolare, nelle **regioni del Sud è particolarmente elevata la quota di giovani e giovani-adulti che vivono con la famiglia di origine** (Figura 7), dove in media vivono ancora in casa oltre il 70% dei giovani fra i 18 e i 34 anni. Minore è la percentuale invece fra le regioni del Nord, con valori inferiori al 65%.

FIG. 7 - GIOVANI DI 18-34 ANNI CELIBI/NUBILI CHE VIVONO CON I GENITORI NELLE REGIONI ITALIANE E MEDIA NAZIONALE, ANNO 2022

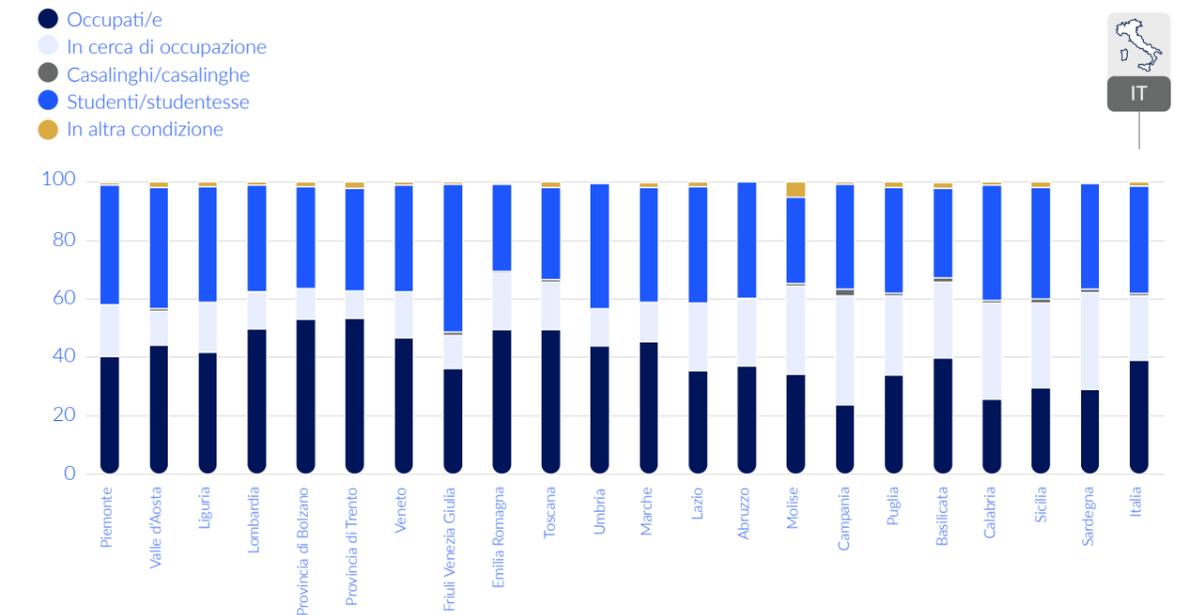


Fonte: Istat

Al Sud più facilmente che al Nord la condizione di dipendenza dalla famiglia di origine risulta legata a una condizione di disoccupazione (Figura 8). In Campania, Sardegna e Calabria oltre un terzo dei giovani e dei giovani-adulti che vivono con i genitori è disoccupato, contro uno su dieci a Trento e Bolzano. Di contro, fra le regioni del Nord prevale la quota di occupati, che arriva a circa il 50% di coloro che vivono con la famiglia di origine a Trento e Bolzano, in Lombardia, Emilia-Romagna e Toscana. Se da una parte questo è un segnale di **diversi gradi di vulnerabilità**

occupazionale fra i giovani italiani, dall'altra ci indica **come essere occupati in molti casi non sia una condizione sufficiente - anche se tipicamente necessaria - per abbandonare il nido familiare**. Situazioni di precarietà o bassi salari, unitamente a costi della vita elevati, possono disincentivare la decisione di uscire dalla casa dei genitori, per fronteggiare meglio un'incertezza economica ancora elevata e/o una maggior difficoltà a mantenere i livelli di benessere pari a quelli goduti vivendo con la famiglia di origine.

FIG. 8 - CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI GIOVANI 18-34 CHE VIVONO CON I GENITORI NELLE REGIONI ITALIANE E MEDIA NAZIONALE, ANNO 2022

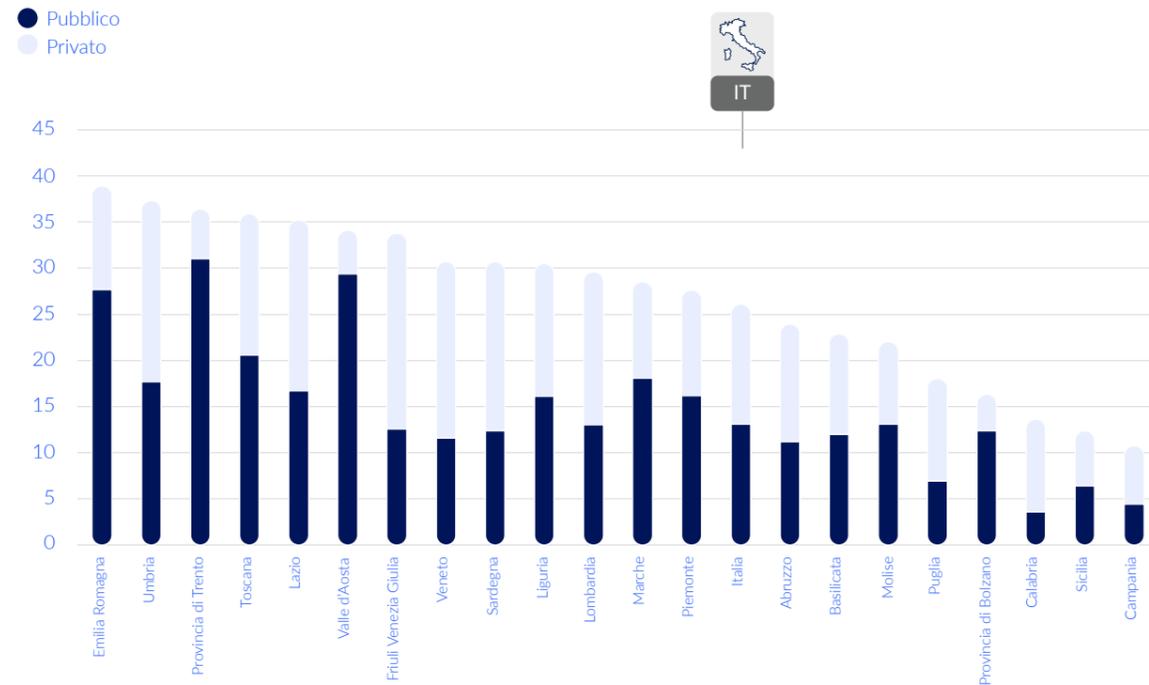


Fonte: Istat

Tra le determinanti degli squilibri di fecondità fra le regioni si considera spesso anche il ruolo della diversa presenza di servizi a supporto delle famiglie con figli, ed in particolare dei nidi d'infanzia (Figura 9). In generale, le regioni dove **in media si fanno più figli tendono ad avere una più alta offerta di servizi per la fascia 0-2 anni**. Sono particolarmente virtuose regioni come l'Emilia-Romagna, l'Umbria, la Provincia Autonoma di Trento, la Toscana, il

Lazio e la Valle d'Aosta, dove più di un bambino su tre ha accesso al nido. Fra le meno virtuose troviamo la Campania, la Sicilia e la Calabria, con un indice di copertura inferiore al 15%. Da segnalare la Provincia Autonoma di Bolzano dove ai nidi, che offrono posti a poco più del 15% dei bambini di età 0-2 anni, si aggiungono i servizi dei "nidi famiglia" (o Tagesmutter) che coprono circa un altro 7% dell'offerta.

FIG. 9 - POSTI AUTORIZZATI NEI NIDI PUBBLICI E PRIVATI PER 100 BAMBINI DI ETÀ COMPRESA FRA 0 E 2 ANNI NELLE REGIONI ITALIANE E MEDIA NAZIONALE, ANNO 2021



Fonte: Elaborazione su dati Istat
 Nota: Per Bolzano andrebbero aggiunti 7 punti percentuali di utenti Tagesmutter, per un totale complessivo di 23,3% di bambini della fascia 0-2 iscritti a un servizio di cura per l'infanzia

FOCUS

Asili nido: target europei e investimenti PNRR

A cura di **Rossella Riccò**, Responsabile Area Studi e Ricerche ODM Consulting

Importante ricordare come, a fine 2022, l'Unione Europea abbia aggiornato i target che gli stati membri devono porsi di raggiungere rispetto all'offerta di asili nido e servizi per l'infanzia attraverso la raccomandazione 14785/22. La principale novità consiste nell'innalzamento dal 33% al 45% della quota di bambini fino a 3 anni che dovrebbero poter accedere a sistemi di educazione e cura per la prima infanzia entro il 2030 e dell'innalzamento dal 90% al 96% della quota di bambini di età compresa fra i 3 e i 6 anni che dovrebbero poter accedere ai sistemi di educazione e cura per la prima infanzia entro il 2030. Sulla base dei dati attuali, nessuna regione italiana rispetta il nuovo target mentre solo 7 arrivano a rispondere al precedente target: Emilia-Romagna, Umbria, Provincia di Trento, Toscana, Lazio, Valle D'Aosta e Friuli-Venezia-Giulia.

Il PNRR attraverso la misura "Piano asili e strutture per l'infanzia" rientrante nella Missione 4 "Istruzione e Ricerca" si è posto l'obiettivo di migliorare l'offerta educativa fin dalla **prima infanzia** e offrire un concreto aiuto alle famiglie, incoraggiando la **partecipazione delle donne al mercato del lavoro** e la conciliazione tra vita familiare e professionale. La misura prevedeva la creazione di 264.480 posti in asili nido per bambini fra 0 e 6 anni entro il 2025, finanziata con circa 4,7 miliardi per arrivare ad assicurare una copertura di 46 posti per ogni 100 bambini tra

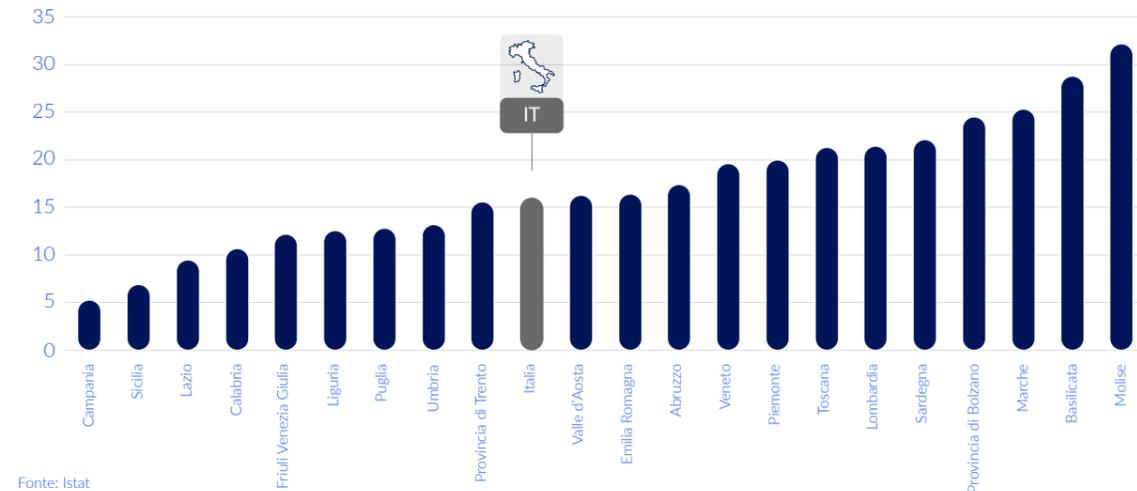
gli 0 e i 2 anni. Il recente aggiornamento del PNRR, proposto dal Governo Meloni e approvato lo scorso 27 novembre dal Consiglio dell'Unione Europea, stabilisce la creazione di **150.480 nuovi posti** negli asili entro il giugno 2026 (-114.000 posti rispetto la previsione iniziale) con un investimento rivisto nella sua entità e sceso a **3,4 miliardi di euro**. Tale modifica permetterà di arrivare ad assicurare una copertura di 39 posti (38,6) ogni 100 bambini tra gli 0 e i 2 anni.

Il motivo principale addotto dal Governo per la revisione al ribasso degli stanziamenti del PNRR per la creazione di asili e strutture per l'infanzia è la crescita dei costi delle materie prime, emersa nel processo di aggiudicazione degli appalti conclusosi a giugno del 2023. Occorre sottolineare come la fase della raccolta dei progetti dei Comuni sia risultata tormentata: alla scadenza iniziale fissata per la chiusura dell'avviso pubblico (28 febbraio) erano arrivate richieste per asili nido per meno del 49% dello stanziamento totale previsto. Questo anche in considerazione del fatto che diversi Comuni, fra cui quelli che si trovano nelle condizioni più difficili rispetto alla copertura dei servizi, temono la sostenibilità dell'investimento in strutture per l'infanzia che una volta costruite grazie ai fondi del PNRR devono essere mantenute nel tempo (strutture, utenze, persone che lavorano nelle strutture) attraverso la copertura finanziaria con fondi del territorio.

Varia anche fra le regioni l'incidenza della spesa sostenuta dagli utenti rispetto al costo totale del servizio (Figura 10). Campania e Sicilia sono le regioni dove maggiore è la quota di costo sostenuta dalla spesa pubblica

e, di contro, è minore la quota sostenuta dalle famiglie (intorno al 5% del costo totale). Dalla parte opposta troviamo Molise, Basilicata e Marche dove le famiglie sostengono oltre un quarto del costo totale del servizio.

FIG. 10 - SPESA SOSTENUTA DAGLI UTENTI (% SUL TOTALE DEL COSTO COMPLESSIVO FRA UTENTI E SPESA PUBBLICA) NEI NIDI COMUNALI FRA LE REGIONI ITALIANE E MEDIA NAZIONALE, ANNO 2021

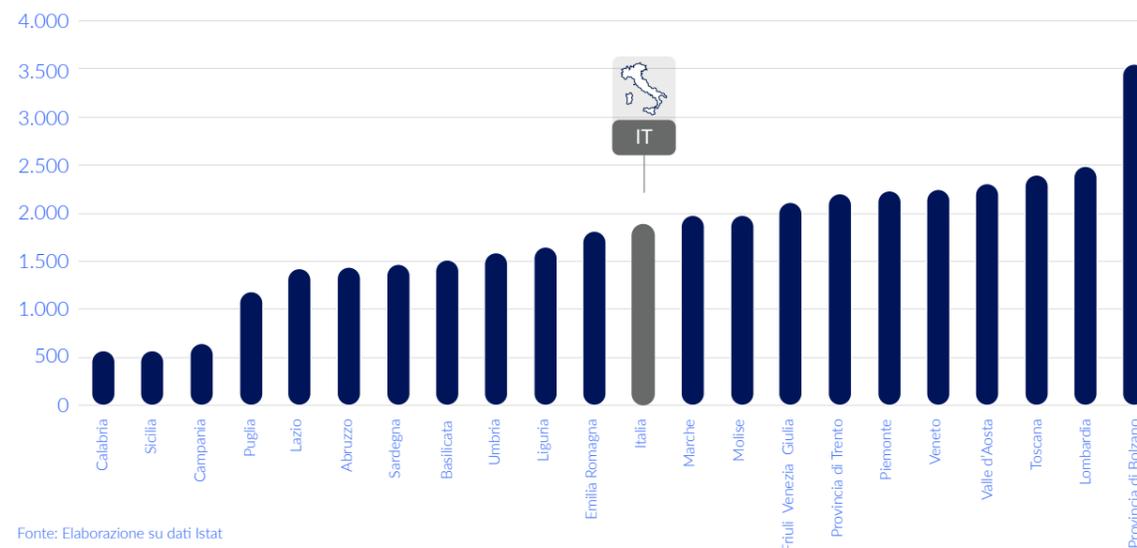


Fonte: Istat

A incidere quindi sui costi assoluti che le famiglie sostengono per l'utilizzo dei nidi pubblici è sia la parte sostenuta dai genitori – che, come abbiamo visto, cambia di regione in regione – sia il costo totale dell'erogazione del servizio. In questo caso le famiglie che, in media, pagano di più in termini assoluti sono quelle che risiedono a Bolzano (3.500 euro

all'anno), seguite dalle residenti in Lombardia (2.500 euro in media); a scendere, fino alla media nazionale, troviamo quasi tutte le regioni del Nord, oltre a Marche e Molise. Le famiglie che meno pagano sono quelle che risiedono in Calabria, Sicilia e Campania, con contributi annuali medi intorno ai 500 euro.

FIG. 11 - SPESA MEDIA (IN EURO) SOSTENUTA DALL'UTENTE PER IL PAGAMENTO DELLE RETTE DEI NIDI COMUNALI FRA LE REGIONI ITALIANE E MEDIA NAZIONALE, ANNO 2021



Fonte: Elaborazione su dati Istat

FOCUS

L'utilizzo dei congedi in Italia

A cura di Rossella Riccò, Responsabile Area Studi e Ricerche ODM Consulting

Grazie allo studio "Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati INPS" del 2023, è possibile approfondire le specifiche dei dati italiani e regionali relativamente all'utilizzo dei congedi di paternità e dei congedi parentali.

Congedi di paternità

Il congedo di paternità introdotto dalla Legge 92/2012 (Legge Fornero) è entrato in vigore in Italia a partire dal 2013 ed è normato nella sua forma attuale dal D.lgs 105/2022. A oggi il congedo di paternità obbligatorio consiste in un'astensione dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili a ore, da utilizzare anche in via non continuativa e destinato a tutti i lavoratori dipendenti, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi i lavoratori domestici e i lavoratori agricoli a tempo determinato da poter godere nei 2 mesi precedenti la nascita del/della figlio/a o nei 5 successivi.

Nel 2022 il numero di beneficiari di **almeno 1 giorno di congedo di paternità in Italia ammonta a 172.797.**

Il **take-up del congedo parentale** (cioè il rapporto tra il numero dei padri lavoratori che un dato anno hanno beneficiato della prestazione e il numero dei padri che nello stesso arco temporale ne avrebbero avuto diritto) è passato dal 19,25% del 2013 al **64,02% del 2022** (Figura 12). Osservando il livello di take-up del congedo di paternità sulla base del settore di appartenenza del lavoratore, emerge come sia più diffusa la tendenza a utilizzare il congedo di paternità nel settore industriale rispetto al settore alberghiero e alla ristorazione (Figura 12).

Il livello di take-up del congedo di paternità varia in modo sensibile in base alle regioni e alle province italiane. Come mostra la Figura 13 le regioni e le province con valori più elevati (aree più scure) sono quelle del Nord mentre nel Sud si registrano i valori più contenuti di utilizzo del congedo con Sicilia e Calabria.

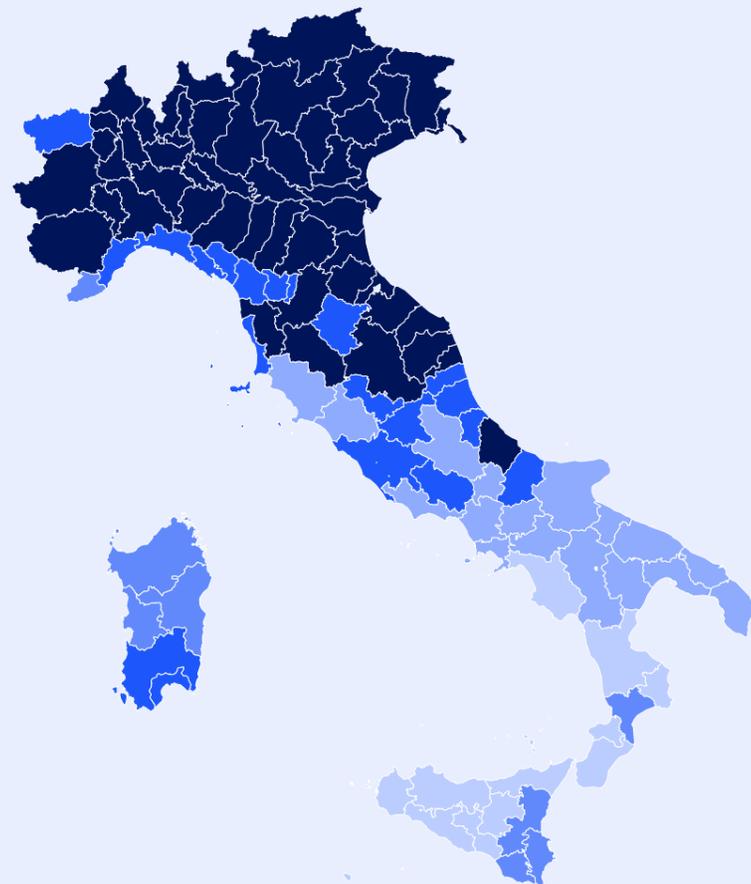
FIG. 12 - TAKE-UP DEL CONGEDO PARENTALE IN ITALIA DAL 2013 AL 2022 OVERALL E PER SETTORE IN BASE A CODICE ATECO



Fonte: INPS

FIG. 13 - TAKE-UP DEL CONGEDO PARENTALE NELLE DIVERSE REGIONI E PROVINCE DI ITALIA NEL 2022

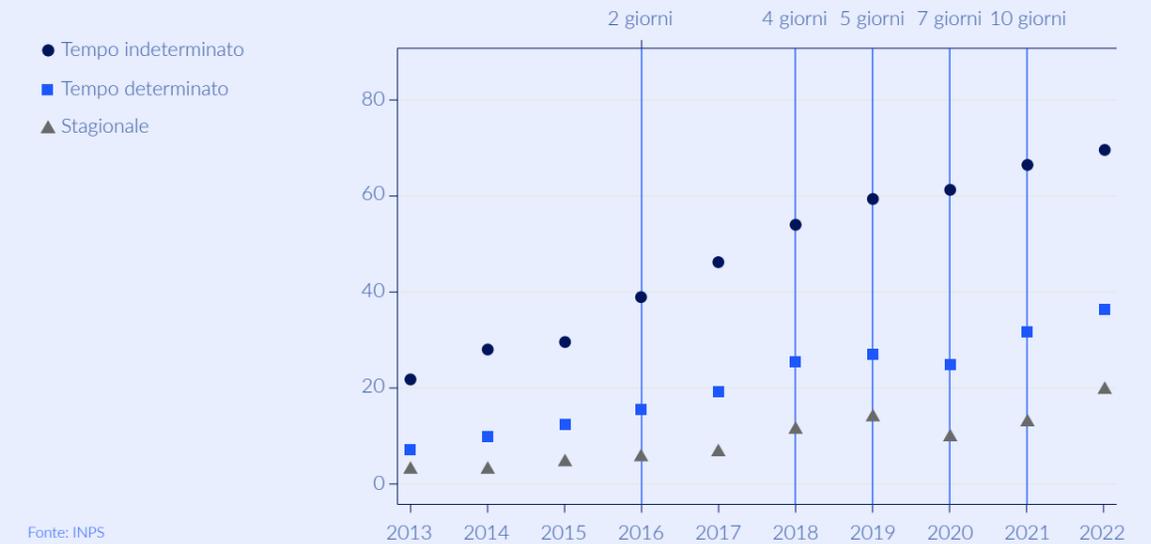
- 69.47, 84.7
- 57.63, 69.47
- 37.64, 57.63
- 23.12, 37.64
- 13.01, 23.12
- 1.86, 13.01



Fonte: INPS

L'utilizzo del congedo di paternità è più diffuso fra padri 30-39enni (65,4%) e 40-49enni (65,6%) e fra chi è al primo figlio (66%) piuttosto che al figlio successivo al primo (62%). Inoltre la fruizione del congedo di paternità risulta maggiore tra i padri che hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che garantisce maggiori stabilità e garanzie, rispetto ai padri con un rapporto di lavoro a tempo determinato o stagionale (Figura 14).

FIG. 14 - TAKE-UP DEL CONGEDO PARENTALE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE DEL PADRE NEL 2022



Fonte: INPS

Congedi parentali

Introdotta nel 2001 il congedo parentale è stato oggetto di numerose innovazioni nel tempo fino ad arrivare alla sua definizione attuale (D.lgs 151/2001 e aggiornamenti da Legge Bilancio 2023) che lo definisce come un **periodo di astensione facoltativa dal lavoro** di cui **entrambi i genitori** possono usufruire **entro i primi 12 anni vita del/della figlio/a**, anche contemporaneamente. Il congedo spetta **per ogni figlio/a generato/a o adottato/a** dalla coppia. I congedi parentali usufruiti dalla coppia di genitori non possono eccedere la durata complessiva di 10 mesi. Nell'ambito di tale limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla **madre lavoratrice**, successivamente alla fruizione del congedo di maternità, **per un periodo continuativo o frazionato di al massimo 6 mesi**, di cui 3 non trasferibili;

- al **padre lavoratore**, dalla nascita del/della figlio/a e per **un periodo continuativo o frazionato di al massimo 6 mesi**, di cui 3 non trasferibili. Qualora egli **eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali fruibili dai genitori è elevato a 11 mesi**;
- al **genitore solo**, da intendersi come colui/colei verso cui è stato **disposto l'affidamento esclusivo del/della figlio/a**. In questo caso, la **durata massima del congedo parentale è di 11 mesi**, fruibili in maniera continuativa oppure frazionata.

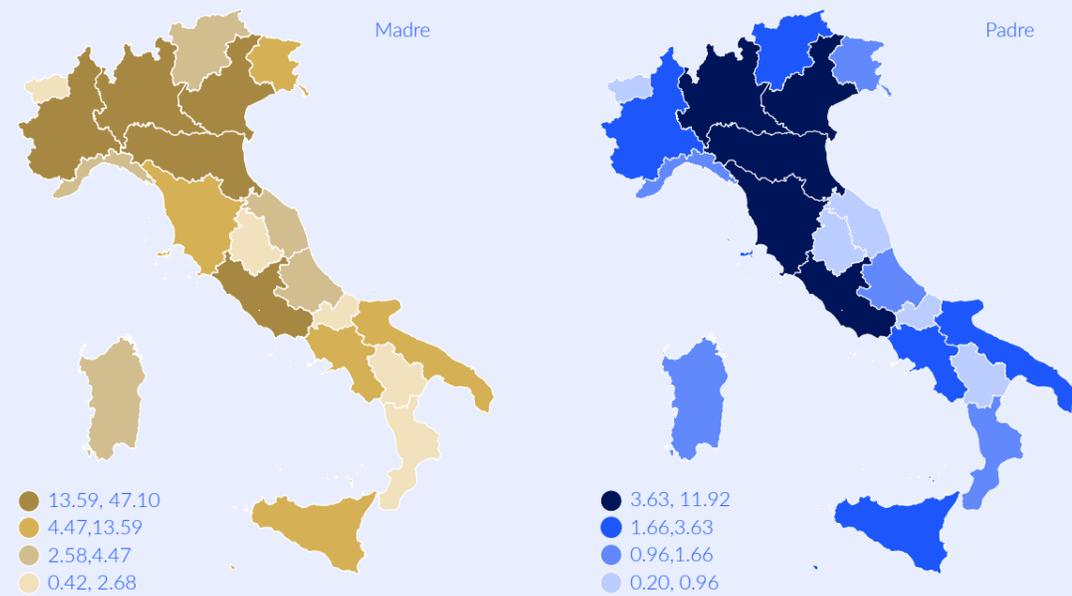
Il congedo parentale prevede una **copertura a titolo di indennizzo per un massimo di 9 mesi pari al 30% della retribuzione media giornaliera**, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo entro i 12 anni di età del/della

34 Le realtà di medio-grandi dimensioni sembrano presentare maggiori capacità organizzative e gestionali che rendono più concreto l'esercizio del diritto alla fruizione dei congedi parentali.

bambino/a (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento). Per i lavoratori **dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2022**, la misura **dell'indennità riconosciuta durante la fruizione del congedo parentale è elevata all'80% della retribuzione**, esclusivamente per **un solo mese e fino al sesto anno di vita del bambino**. La nuova misura può essere fruita in alternativa tra i genitori.

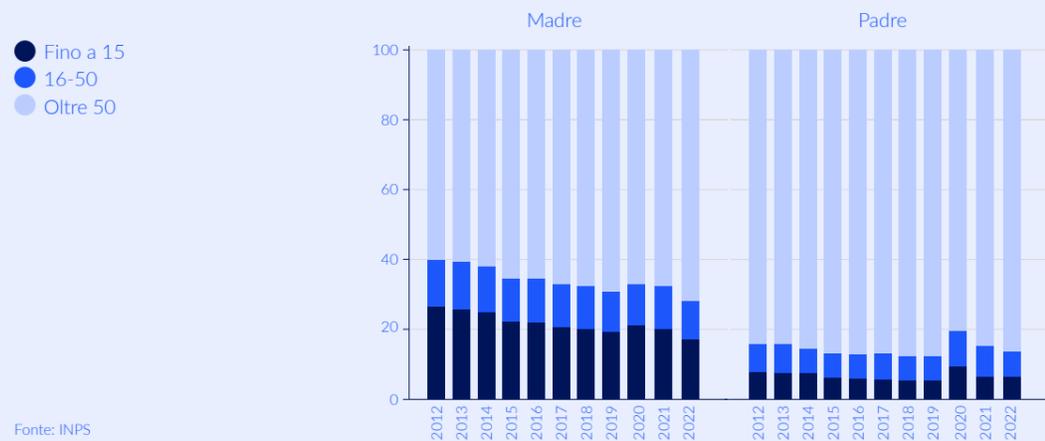
Lo studio dell'INPS permette di rilevare come la platea dei richiedenti del congedo parentale si sia ampliata nel tempo vedendo però una preponderanza di persone di genere femminile (i padri sono solo il 19% dei richiedenti nel 2022 - Figura 15), di persone occupate in imprese di grandi dimensioni³⁴ (Figura 16) con contratti più stabili nonché di soggetti che fruiscono dei permessi per accudire bambini molto piccoli (Figura 17).

FIG. 15 - RICHIEDENTI CONGEDI PARENTALI PER REGIONE E GENERE (ANNO 2022)



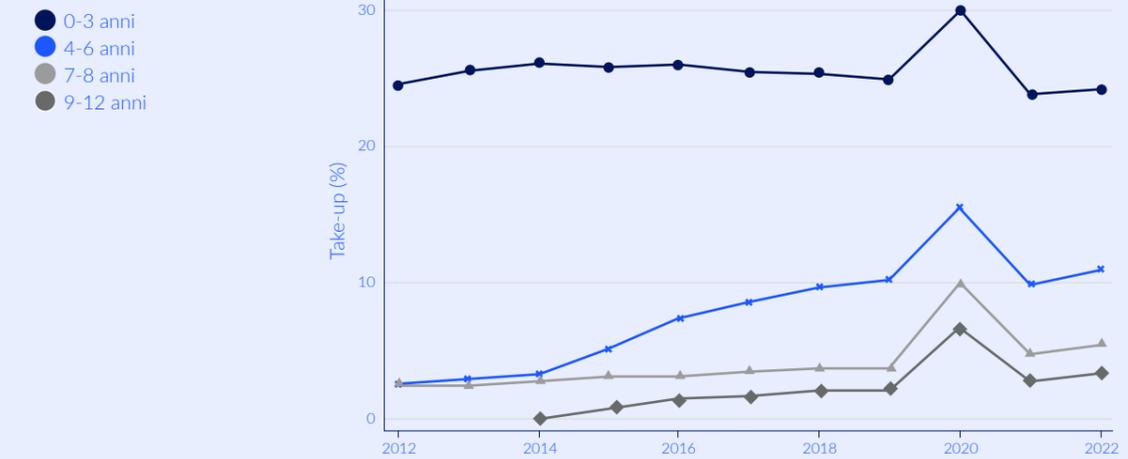
Fonte: INPS

FIG. 16 - RICHIEDENTI CONGEDI PARENTALI PER DIMENSIONE AZIENDALE (ANNO E GENERE)



Fonte: INPS

FIG. 17 - NUMERO DI BAMBINI BENEFICIARI DI CONGEDO PARENTALE NELL'ANNO, PER ETÀ DEI BAMBINI E GENERE DEL RICHIEDENTE



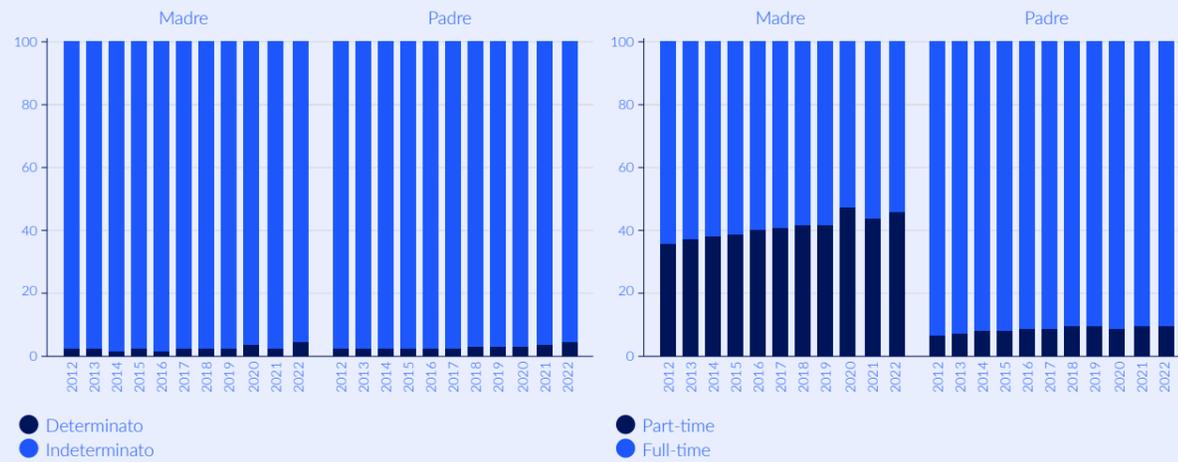
Fonte: INPS

Importante evidenziare come l'utilizzo dei congedi parentali sia fortemente impattato dalle differenti condizioni occupazionali. La quantità di richieste espresse da dipendenti a tempo indeterminato è assolutamente schiacciante rispetto alle altre forme di contratto così come sia fra donne che fra uomini prevalgono le persone con contratti full-time che utilizzano il congedo. Fra chi ha un contratto part-time le donne richiedenti sono più

numerose rispetto a quanto si rileva nella platea maschile (Figura 18).

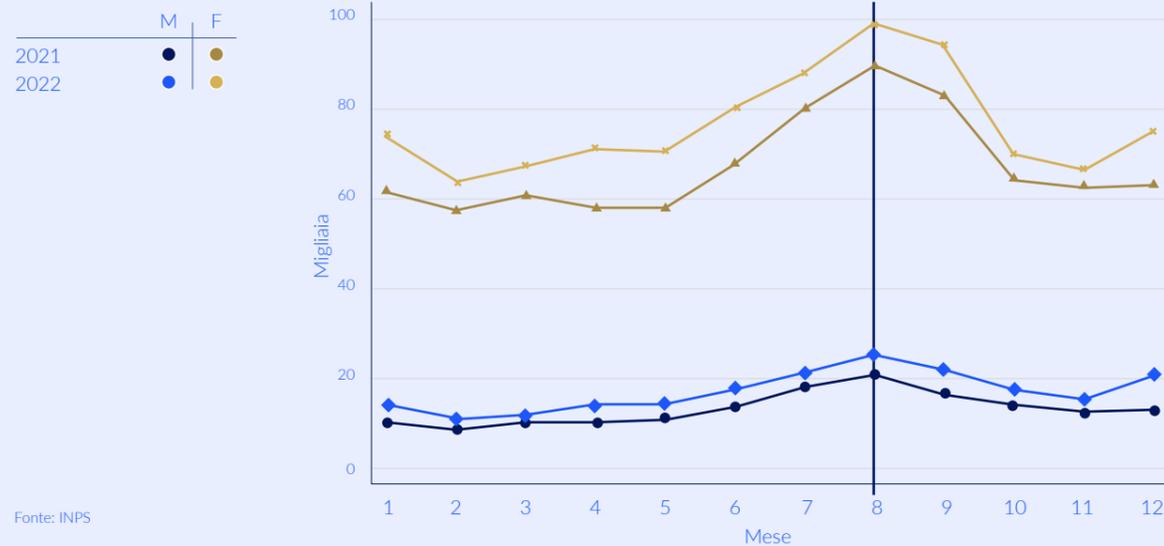
Infine interessante osservare come la richiesta di utilizzo dei congedi parentali tenda a concentrarsi nei mesi estivi e nei periodi di vacanza previsti dal calendario scolastico a conferma che il congedo parentale risulta essere un importante strumento di conciliazione per le famiglie (Figura 19).

FIG. 18 - RICHIEDENTI CONGEDO PARENTALE PER TIPO RAPPORTO E TIPOLOGIA ORARIA DI CONTRATTO (ANNO E GENERE)



Fonte: INPS

FIG. 19 - NUMERO DI MADRI E PADRI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE PER MESE E ANNO



Fonte: INPS

Le politiche familiari di alcune regioni "virtuose": le Province autonome di Bolzano e Trento

Il fatto che Trento e Bolzano siano le due province più virtuose in termini di politiche familiari è testimoniato dai tassi di fecondità marcatamente più elevati della media nazionale. Le politiche familiari sono una leva importante a cui queste amministrazioni locali hanno dedicato una continua attenzione negli ultimi decenni, creando un sistema integrato di misure e un contesto family-friendly molto più favorevole rispetto al resto del Paese e in particolare alle regioni del Sud. Il fatto che si tratti di province autonome ovviamente concede loro maggiori margini di manovra e soprattutto maggiori risorse rispetto ad altre regioni italiane. Tuttavia, la strada che hanno indicato può essere di grande supporto alla progettazione di politiche familiari a livello nazionale.

La **Provincia autonoma di Trento** è da anni all'avanguardia nel supporto alla maternità, attraverso incentivi economici e servizi. I maggiori interventi economici riguardano³⁵:

1. *Assegno di natalità* per il secondo e terzo anno di vita del bambino: con importo crescente per ordine di nascita del figlio, da 1.200 euro/anno per il primo figlio a 2.400 euro/anno per il terzo e oltre.
2. *Bonus per il terzo figlio*: corrispondente a un trasferimento una-tantum di 5.000 euro.
3. *Assegno unico provinciale*: erogato su base universale, a quota variabile in funzione del reddito e delle specifiche esigenze assistenziali della famiglia, tra cui mantenimento, cura, educazione e istruzione dei figli minori; accesso ai servizi della prima infanzia; sostegno alle esigenze di vita dei componenti invalidi; una quota diretta a sostenere la natalità finalizzata a contrastare il calo demografico.
4. *Dote finanziaria giovani e natalità*: è prevista la concessione di contributi, alla nascita o all'adozione di figli, per l'estin-

zione (totale o parziale) di prestiti bancari stipulati prima della nascita del figlio. L'importo varia da un minimo di 15.000 a un massimo di 30.000 euro, per la durata massima di cinque anni. Se entro la durata massima nasce un secondo figlio viene erogato un ulteriore contributo a saldo del residuo del prestito.

5. *Assegni e borse per la copertura di spese scolastiche e servizio di comodato d'uso* per i testi scolastici degli alunni delle scuole primarie e secondarie.
6. *Esenzione dal pagamento del ticket sanitario* a partire dal terzo figlio.
7. *Voucher culturale e Voucher sportivo*: contributo per la fruizione di servizi culturali e attività sportive.
8. *EuregioFamilyPass*: carta che offre agevolazioni e riduzioni per beni e servizi a famiglie residenti in cui sono presenti figli minori, valida in tutto il territorio dell'Euregio (Trentino-Alto Adige-Tirolo).

Sul lato dei servizi, Trento ha una vasta offerta sul versante dell'infanzia, che va dai nidi (comprese le *Tagesmutter*), ai servizi complementari³⁶ pensati per le fasce 0-2 e 3-14 anni, per garantire maggiore flessibilità di utilizzo dei servizi di cura per l'infanzia negli orari di chiusura dei nidi e delle scuole, a supporto della conciliazione famiglia-lavoro. A questo si affianca un servizio di baby-sitter accreditate³⁷ dalla Provincia, con tariffa variabile in base all'ISEE.

Sono inoltre presenti alcuni servizi territoriali destinati all'infanzia e ai giovani che hanno come obiettivo l'inclusione sociale. Tra questi:

1. *Centri di accoglienza per la prima infanzia*: pensati con l'obiettivo di favorire ulteriormente la conciliazione famiglia-lavoro di nuclei con minori nella fascia 0-6 anni, venendo incontro alle esigenze di maggior flessibilità dei servizi da parte delle famiglie, ma anche per favorire il supporto a famiglie svantaggiate e in condizioni di vulnerabilità che hanno necessità di progetti personalizzati. Con tale obiettivo

35 Maggiori informazioni disponibili alla pagina dell'Agenzia per la Coesione Sociale del Trentino: <https://www.trentinofamiglia.it/Politiche-familiari/Interventi-economici-e-agevolazioni-tariffrarie>

36 <https://www.trentinofamiglia.it/Politiche-familiari/Servizi-per-la-prima-infanzia/Servizi-di-conciliazione-accreditati-per-l-uso-dei-buoni-di-servizio>

37 <https://www.trentinofamiglia.it/Politiche-familiari/Servizi-per-la-prima-infanzia/Servizio-baby-sitter-accreditato-all-uso-dei-buoni-di-servizio>

38 <https://www.trentino-famiglia.it/Politiche-familiari/Conciliazione-famiglia-lavoro>

39 <https://www.trentino-famiglia.it/Politiche-familiari/Distretti-famiglia>

i Centri erogano: attività di accudimento e cura (es. alimentazione, sport, igiene); promozione delle relazioni interpersonali e di gruppo, con attività di supporto educativo e attività espressive/creative; attività di svago (es. escursioni, soggiorni estivi, eventi comunitari); sostegno alla genitorialità (ascolto e formazione).

2. *Centri di aggregazione territoriale:* hanno come destinatari i ragazzi e i giovani, come luoghi di aggregazione che promuovono attività culturali e ricreative, con finalità sociale, con il fine di creare percorsi di cittadinanza attiva e sviluppo della progettualità dei giovani. Offrono anche occasioni per creare reti familiari di supporto e confronto fra le famiglie con giovani sul territorio.
3. *Centri socio-educativi territoriali:* rivolti a minori in condizioni di vulnerabilità e svantaggio. Il servizio promuove percorsi di inclusione, cercando di contrastare la nascita di territori/ambienti segregati, organizzando attività in strutture presenti sul territorio come biblioteche, scuole e spazi di aggregazione, nonché integrando e coordinando le attività di attori già presenti come associazioni no profit ed enti pubblici.

Infine, vi sono specifiche iniziative volte direttamente a promuovere la conciliazione famiglia-lavoro³⁸:

1. *Buoni di servizio:* consentono di acquistare servizi educativi di cura e custodia per figli minori a fronte di un contributo finanziario personale pari ad almeno il 10%-15% del valore nominale del Buono. I servizi acquistati devono essere complementari a quelli garantiti (es. nido comunale), in orario extrascolastico o nei periodi di chiusura delle scuole. Hanno un valore nominale compreso fra 900 e 1500 euro, in base all'ISEE, e possono essere richiesti fino a 5 volte in un anno.
2. *Estate Family:* insieme delle attività estive per bambini e ragazzi, promosse da enti e organizzazioni pubbliche e private sul territorio.

3. *Sostegno alla condivisione fra i genitori delle attività di crescita dei figli:* l'Agenzia del Lavoro riconosce ai padri che utilizzano il congedo parentale, in alternativa alla madre lavoratrice, un sostegno economico fino a € 350,00 ogni 15 giorni continui di congedo parentale fruito.

La rilevanza data alla famiglia, come istituzione cardine della società da sostenere e rafforzare, è comunicata oltre che dalle numerose misure che la promuovono e la supportano, anche dall'istituzione dei *Distretti famiglia*. Si tratta di reti locali di servizi e attori capaci di creare un contesto "amico" delle famiglie, un territorio accogliente e attrattivo. I Distretti sono definiti come "circuito economico, sociale e culturale, a base locale, all'interno del quale attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di promuovere e valorizzare la famiglia con figli"³⁹. L'idea è che contesti favorevoli alle famiglie, rispondendo efficacemente alle loro esigenze, abbiano effetti positivi non solo sulle famiglie stesse ma anche sull'economia e sul territorio più in generale, creando coesione e capitale sociale, nonché sviluppo locale.

Creazione a livello regionale del "Family Audit" una certificazione a carattere volontario che qualifica un'organizzazione come attenta alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti. Creazione di una campagna di comunicazione a sostegno del congedo parentale (attività di comunicazione sui temi che riguardano la conoscenza degli strumenti del congedo parentale, delle forme di lavoro flessibile e delle opportunità di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro a vantaggio dei padri lavoratori).

Tutti questi interventi portano la Provincia Autonoma di Trento a registrare nel 2022 un TFT pari a 1,36 (vs. media italiana di 1,24 e media UE27 di 1,52), un tasso di natalità pari a 7,4 (vs. media italiana del 6,7 per 1000 abitanti), una quota di giovani tra i 18 e i 34 anni che vivono con i genitori pari al 60,5% (vs. un dato italiano del 67,4%), un tasso di

40 <https://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/famiglia/piano-promozione-famiglia.asp>

occupazione femminile tra i 15 e i 64 anni del 66,23% (vs media italiana del 51,1% e media UE27 64,9%).

La **Provincia Autonoma di Bolzano** ha steso un "Piano di promozione per la famiglia"⁴⁰, che definisce, in maniera flessibile in base al divenire delle necessità, e organizza gli strumenti e le misure attive sul territorio che, in maniera diretta o indiretta, contribuiscono a promuovere la famiglia. Come nel caso di Trento, anche Bolzano ha alla base una visione strategica che mette la famiglia al centro dell'interesse pubblico e il benessere del bambino al centro di tutto. Anche in questo caso la prospettiva è quella di uno sviluppo inclusivo, che tiene conto quindi – come nel caso di Trento – anche della significativa presenza di famiglie immigrate, siano esse straniere o italiane. Nel Piano si mette anche l'accento sulla pluralità delle forme del fare famiglia, in cui la coppia con figli è una modalità sempre meno maggioritaria.

La creazione di un contesto e di una cultura favorevoli alla famiglia (con figli) è l'obiettivo primario del Piano. Anche in questo caso, la dimensione territoriale è fortemente considerata: fra gli obiettivi vi è infatti la creazione e certificazione di Comuni a misura di famiglia, che privilegiano aree e spazi pensati per rispondere alle esigenze familiari, creano luoghi di incontro e coesione sociale, attraverso l'offerta e l'organizzazione di servizi di formazione, orientamento e aggregazione, pubblici e privati.

Tra le misure attualmente attive per l'infanzia ricordiamo:

1. *Pacchetto baby:* un pacco con alcuni beni di prima necessità per il neonato.
2. *Sostegno familiare precoce:* servizio di supporto sociale, sanitario e psicopedagogico offerto ai genitori nei primi tre anni di vita del bambino.
3. *La Family card:* consente di beneficiare di alcune agevolazioni sui servizi erogati dall'amministrazione comunale e sulle

attività organizzate dalle organizzazioni e associazioni locali aderenti, nonché di usufruire di sconti applicati su beni e servizi.

4. *Assegno provinciale per i figli e Assegno provinciale al nucleo familiare:* prevedono contributi mensili per famiglie con figli minorenni (fino a 18 anni nel caso dell'assegno per i figli e fino a 3 anni nel caso dell'assegno al nucleo familiare), che ammontano a 55-70 euro nel primo caso e a 200 euro nel secondo.
5. *Audit Famiglia e lavoro:* certificazione dei datori di lavoro che attuano una politica del personale attenta alla famiglia (marchio di qualità riconosciuto a livello europeo).
6. *Centri Genitori-Bambini ELKI:* spazi pubblici destinati ai bambini di età compresa tra gli 0 e i 5 anni, con servizio di assistenza e cura offerto da educatori/educatrici. Sono da intendersi come servizi integrativi per la conciliazione o come spazi aperti alla partecipazione dei genitori, favorendo così la creazione di reti di famiglie.

Sul territorio sono poi attive molte associazioni che offrono servizi di cura integrativi per l'infanzia e servizi ricreativi e formativi per i più grandi.

Infine, la progettazione degli spazi pubblici (e privati) rivela una grande attenzione all'accessibilità per le famiglie con bambini, testimoniata anche dalla presenza di percorsi riservati a pedoni e biciclette, facilitando spostamenti "lenti" e protetti dal traffico.

Tutti questi interventi portano la Provincia Autonoma di Bolzano a registrare un TFT pari a 1,64 (vs. media Italiana di 1,24 e media UE27 di 1,52), un tasso di natalità del 9,2 (vs. media Italiana del 6,7 per 1000 abitanti), una quota di giovani di età compresa tra i 18 e i 34 anni che vivono con i genitori pari a 61,2% (vs. un dato italiano del 67,4%) e un tasso di occupazione femminile (15-64 anni) del 68,99% (vs media italiana del 51,1% e media UE27 64,9%).

Approfondimento sulle Regioni italiane: occupazione femminile

A cura di **Francesco Seghezzi**, Presidente ADAPT

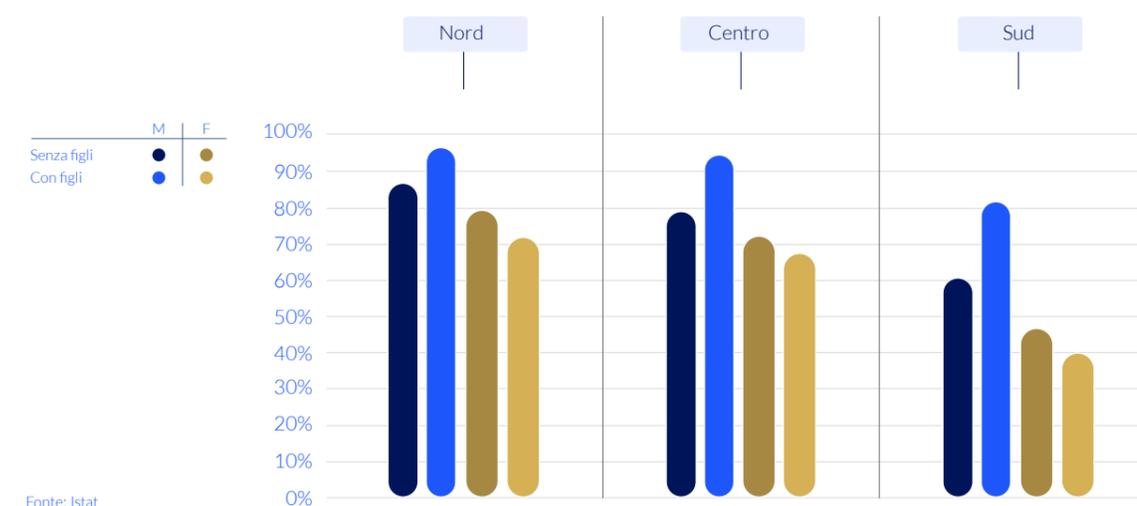
Prendendo in considerazione il caso italiano occorre diffidare dal costruire analisi generalistiche che si fondino unicamente sul dato medio nazionale. Infatti, è ben noto come il Paese sia caratterizzato da forti disparità territoriali che ben si evincono dall'analisi dei dati occupazionali.

Analizzando il dato generale di occupazione femminile 15-64 anni emerge come sia profondamente diversa la partecipazione delle donne al mercato del lavoro con i dati di Provincia Autonoma di Bolzano, Provincia Autonoma di Trento e Valle D'Aosta che superano il dato medio europeo (64,9% nel 2022) e

regioni come Sicilia e Campania in cui il dato di occupazione femminile si attesta intorno al 30% (oltre 20 punti percentuali in meno rispetto al dato italiano e 30 punti percentuali al di sotto del dato medio europeo).

Se guardiamo al dato di occupazione concentrandoci sulla popolazione 25-54 anni per macroarea geografica, osserviamo come il tasso di occupazione in Italia sia sensibilmente più alto a Nord che a Sud. In ogni area d'Italia il tasso di occupazione degli uomini con figli è più alto di quello degli uomini senza figli, mentre per le donne è vero il contrario (Figura 1).

FIG. 1 - TASSO DI OCCUPAZIONE 25-54 ANNI PER GENERE, PRESENZA FIGLI E AREA GEOGRAFICA, 2022



Anche analizzando il dato per singola regione, sesso e distinguendo le diverse fasce di età si rileva come il tasso di occupazione in tutte le fasce di età sia sempre superiore per gli uomini rispetto a quello delle donne (Tabelle 2 e 3). La differenza risulta particolarmente accentuata soprattutto nelle regioni del Sud dove l'occupazione femminile risulta sensibilmente più bassa.

Se si considera, ad esempio, la fascia d'età 45-54 anni, che tra le altre ha i tassi di occupazione femminili più alti, Lombardia, Piemonte, Emilia-Romagna hanno valori occupazionali spesso doppi rispetto ad alcune regioni del sud come Campania e Sicilia.

TAB. 1 - TASSI DI OCCUPAZIONE PER REGIONE, AREA TERRITORIALE E MEDIA NAZIONALE, ANNI 2022, 2023

	2022	2023
 Italia	51,10	52,52
Nord	60,83	62,33
Nord-ovest	59,99	61,30
Nord-est	61,99	63,74
Centro	57,56	58,28
Sud e Isole	34,37	36,05
 Piemonte	59,69	59,97
 Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	66,04	68,12
 Liguria	57,31	60,05
 Lombardia	60,43	61,94
 Trentino-Alto Adige/Südtirol	66,23	66,91
 Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen	68,99	69,31
 Provincia Autonoma di Trento	63,47	64,51
 Veneto	59,78	62,79
 Friuli-Venezia Giulia	61,89	62,25
 Emilia-Romagna	63,39	64,40
 Toscana	62,15	62,29
 Umbria	58,07	58,76
 Marche	59,75	60,74
 Lazio	54,11	55,11
 Abruzzo	47,52	52,00
 Molise	44,53	46,45
 Campania	30,59	31,12
 Puglia	35,37	37,11
 Basilicata	39,89	42,33
 Calabria	31,80	32,60
 Sicilia	30,49	32,82
 Sardegna	46,68	49,09

Fonte: Istat

TAB. 2 - TASSO DI OCCUPAZIONE MASCHILE PER REGIONE PER FASCIA D'ETÀ, 2022

	15-24	25-34	35-44	45-54
 Piemonte	23,5	83,3	92,5	89,8
 Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	27,8	83,3	92,5	91,7
 Liguria	26,0	83,9	89,3	89,7
 Lombardia	28,6	86,4	93,4	92,9
 Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen	41,5	89,6	96,6	93,4
 Provincia Autonoma di Trento	34,3	86,7	93,6	92,8
 Veneto	30,7	87,1	92,4	93,6
 Friuli-Venezia Giulia	26,2	86,4	93,4	92,0
 Emilia-Romagna	28,2	85,3	92,7	93,2
 Toscana	29,1	80,7	91,9	91,4
 Umbria	24,2	75,8	92,1	89,0
 Marche	26,6	82,5	90,6	90,0
 Lazio	19,3	73,2	86,2	86,4
 Abruzzo	23,3	71,6	87,7	84,3
 Molise	17,1	63,5	84,0	80,8
 Campania	15,0	57,7	70,2	71,3
 Puglia	20,9	66,0	80,2	78,4
 Basilicata	18,0	68,3	81,4	83,6
 Calabria	15,9	55,6	64,2	70,0
 Sicilia	14,8	55,0	68,3	70,9
 Sardegna	20,2	63,7	77,9	78,0

Fonte: Istat

TAB. 3 - TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE PER REGIONE PER FASCIA D'ETÀ, 2022

	15-24	25-34	35-44	45-54
 Piemonte	21,0	65,3	74,3	74,3
 Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	..	73,4	80,4	83,8
 Liguria	17,2	62,2	74,3	72,4
 Lombardia	20,4	71,1	75,1	75,5
 Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen	36,9	73,4	80,7	84,2
 Provincia Autonoma di Trento	23,9	72,0	78,1	82,2
 Veneto	22,6	70,9	77,2	73,9
 Friuli-Venezia Giulia	18,9	69,8	76,1	79,9
 Emilia-Romagna	18,9	72,7	75,3	81,0
 Toscana	21,0	69,1	76,8	74,1
 Umbria	17,2	61,4	75,0	69,6
 Marche	16,0	65,3	75,4	75,3
 Lazio	13,2	60,5	66,9	65,8
 Abruzzo	11,5	51,9	59,3	60,4
 Molise	15,2	49,4	59,5	52,8
 Campania	9,5	35,0	38,3	35,4
 Puglia	11,7	39,1	48,3	42,9
 Basilicata	7,0	40,8	51,8	51,2
 Calabria	8,8	32,6	42,6	41,2
 Sicilia	7,8	32,2	38,4	38,6
 Sardegna	12,3	48,5	61,5	55,2

Fonte: Istat

TAB.4 - GAP TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE/MASCHILE PER REGIONE E PER FASCIA D'ETÀ, 2022

	15-24	25-34	35-44	45-54
 Piemonte	-2,5	-18,0	-18,2	-15,5
 Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	..	-9,9	-12,1	-7,9
 Liguria	-8,8	-21,7	-15,0	-17,3
 Lombardia	-8,2	-15,3	-18,3	-17,4
 Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen	-4,6	-16,2	-15,9	-9,2
 Provincia Autonoma di Trento	-10,4	-14,7	-15,5	-10,6
 Veneto	-8,1	-16,2	-15,2	-19,7
 Friuli-Venezia Giulia	-7,3	-16,6	-17,3	-12,1
 Emilia-Romagna	-9,3	-12,6	-17,4	-12,2
 Toscana	-8,1	-11,6	-15,1	-17,3
 Umbria	-7,0	-14,4	-17,1	-19,4
 Marche	-10,6	-17,2	-15,2	-14,7
 Lazio	-6,1	-12,7	-19,3	-20,6
 Abruzzo	-11,8	-19,7	-28,4	-23,9
 Molise	-1,9	-14,1	-24,5	-28,0
 Campania	-5,5	-22,7	-31,9	-35,9
 Puglia	-9,2	-26,9	-31,9	-35,5
 Basilicata	-11	-27,5	-29,6	-32,4
 Calabria	-7,1	-23,0	-21,6	-28,8
 Sicilia	-7,0	-22,8	-29,9	-32,3
 Sardegna	-7,9	-15,2	-16,4	-22,8

Fonte: Istat

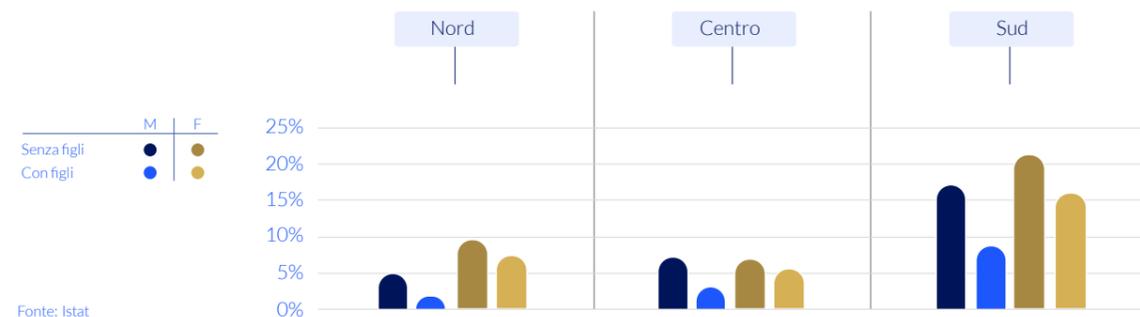
Altra differenza tra Nord e Sud è quella del differenziale tra tassi di occupazione maschili e femminili (Tabella 4). Benché tali differenziali siano presenti anche nelle regioni del Nord con stacchi in media di circa 15-17 punti percentuali, nelle regioni al Sud la differenza in molte regioni raggiunge un valore più che doppio (oltre 30 punti di gap). Questi dati suggeriscono come non sia soltanto la dinamica economica legata alla debolezza del mercato del lavoro, così come la maggior diffusione del lavoro irregolare, a penalizzare le donne. Infatti queste criticità colpiscono anche l'occupazione maschile, ma incidono molto anche la scarsità di servizi per l'infanzia che caratterizza il Mezzogiorno e la presenza maggiore di una cultura che vede ancora dominante il modello del *male breadwinner* e quindi la donna maggiormente presente nelle attività domestiche e di cura.

Anche guardando ai dati dei tassi di disoccupazione 25-54 anni emerge come il fen-

meno della disoccupazione coinvolga in misura maggiore le donne rispetto agli uomini e chi vive nelle Regioni del Sud e del Centro rispetto a chi vive al Nord. Interessante notare come il tasso di disoccupazione tenda ad essere più alto per donne e uomini che non hanno figli (Figura 2).

Combinando questo dato con quello occupazionale possiamo dire che diventare genitori porta i padri ad aumentare il livello di occupazione riducendo al contempo la disoccupazione (con la situazione migliore al Nord e quella meno rosea al Sud), al contrario, per le madri rispetto alle donne senza figli si registrano livelli minori di occupazione combinati con minor tasso di disoccupazione che implicano un contemporaneo aumento del tasso di inattività, segnale di un'uscita di parte delle donne dal mondo del lavoro, almeno per un certo periodo di tempo, per dedicarsi in modo scelto o "costretto" alla cura dei figli.

FIG. 2 - TASSO DI DISOCCUPAZIONE 25-54 ANNI PER GENERE, PRESENZA FIGLI E PER AREA GEOGRAFICA, 2022



In questa dinamica non colpisce quindi vedere come i tassi di inattività siano maggiori nelle regioni del Sud e ancor di più tra le donne del Sud facendo capire come, la definizione statistica di inattività non inquadri chiaramente i carichi di lavoro "familiari" (Tabelle 5,

6 e 7). Le regioni che registrano per tutte le fasce d'età considerate il più basso valore di inattività e il minor differenziale fra inattività femminile e maschile sono la Valle d'Aosta e la Provincia Autonoma di Bolzano.

TAB. 5 - TASSO DI INATTIVITÀ MASCHILE PER REGIONE E PER FASCIA D'ETÀ, 2022

	15-24	25-34	35-44	45-54
Piemonte	69,5	10,4	3,8	5,9
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	65,5	13,1	4,3	5,4
Liguria	67,9	9,6	6,4	6,7
Lombardia	66,3	9,7	3,8	4,6
Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen	56,6	9,2	2,5	5,1
Provincia Autonoma di Trento	61,3	9,5	5,5	6,1
Veneto	64,9	9,6	5,2	4,8
Friuli-Venezia Giulia	69,1	9,7	3,8	4,0
Emilia-Romagna	67,1	9,2	4,2	4,9
Toscana	63,9	13,9	4,7	5,4
Umbria	71,1	14,2	5,2	6,5
Marche	66,2	12,2	5,5	6,7
Lazio	74,7	18,6	9,3	9,4
Abruzzo	71,2	19,7	7,5	10,7
Molise	73,3	24,4	8,9	11,5
Campania	75,0	27,6	17,6	18,3
Puglia	70,7	23,5	12,1	15,3
Basilicata	77,5	23,8	13,9	14,0
Calabria	76,5	31,6	23,0	22,3
Sicilia	75,8	29,5	20,1	20,1
Sardegna	70,8	24,4	12,5	16,9

Fonte: Istat

TAB.6 - TASSO DI INATTIVITÀ FEMMINILE PER REGIONE E PER FASCIA D'ETÀ, 2022

	15-24	25-34	35-44	45-54
 Piemonte	74,5	25,6	20,6	21,8
 Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	73,9	20,1	14,2	12,1
 Liguria	75,7	28,6	20,1	22,3
 Lombardia	75,1	23,0	20,1	20,3
 Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen	61,5	23,6	16,4	13,6
 Provincia Autonoma di Trento	72,6	23,6	17,1	15,0
 Veneto	73,6	24,0	18,9	23,1
 Friuli-Venezia Giulia	77,5	23,6	18,1	16,2
 Emilia-Romagna	75,9	22,1	19,1	15,1
 Toscana	73,5	24,4	18,1	20,8
 Umbria	79,0	29,2	19,5	26,5
 Marche	79,9	29,4	18,6	19,3
 Lazio	81,2	30,3	27,1	28,6
 Abruzzo	83,0	37,4	31,5	31,5
 Molise	80,2	36,9	35,2	41,9
 Campania	82,3	51,2	53,1	57,1
 Puglia	81,4	46,3	43,4	52,7
 Basilicata	89,0	49,9	42,2	46,3
 Calabria	85,5	56,0	47,1	53,7
 Sicilia	84,3	55,6	52,1	55,0
 Sardegna	84,6	37,6	28,7	36,8

Fonte: Istat

TAB.7 - GAP TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE-MASCHILE PER REGIONE E PER FASCIA D'ETÀ, 2022

	15-24	25-34	35-44	45-54
 Piemonte	-5,0	-15,2	-16,8	-15,9
 Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	-8,4	-7,0	-9,9	-6,7
 Liguria	-7,8	-19,0	-13,7	-15,6
 Lombardia	-8,8	-13,3	-16,3	-15,7
 Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen	-4,9	-14,4	-13,9	-8,5
 Provincia Autonoma di Trento	-11,3	-14,1	-11,6	-8,9
 Veneto	-8,7	-14,4	-13,7	-18,3
 Friuli-Venezia Giulia	-8,4	-13,9	-14,3	-12,2
 Emilia-Romagna	-8,8	-12,9	-14,9	-10,2
 Toscana	-9,6	-10,5	-13,4	-15,4
 Umbria	-7,9	-15,0	-14,3	-20,0
 Marche	-13,7	-17,2	-13,1	-12,6
 Lazio	-6,5	-11,7	-17,8	-19,2
 Abruzzo	-11,8	-17,7	-24,0	-20,8
 Molise	-6,9	-12,5	-26,3	-30,4
 Campania	-7,3	-23,6	-35,5	-38,8
 Puglia	-10,7	-22,8	-31,3	-37,4
 Basilicata	-11,5	-26,1	-28,3	-32,3
 Calabria	-9,0	-24,4	-24,1	-31,4
 Sicilia	-8,5	-26,1	-32,0	-34,9
 Sardegna	-13,8	-13,2	-16,2	-19,9

Fonte: Istat

Donne, lavoro e maternità: il punto di vista delle imprese

A cura di **Rossella Riccò**, Responsabile Area Studi e Ricerche ODM Consulting, **Ulrike Sauerwald**, Responsabile Centro Studi Valore D, e **Luna Provenzi**, Junior Consultant ODM Consulting

41 Stando ai dati OECD 2023 i lavoratori italiani nel 2020 risultavano infatti distribuiti come segue: 13,28% in imprese di micro-dimensioni (0-9 dipendenti), il 29,70% in imprese di piccole dimensioni (10-49 dipendenti), il 25,30% in imprese di medie dimensioni (50-250 dipendenti) e il 31,72% in imprese di grandi dimensioni (oltre 250 dipendenti).

Al fine di identificare **cosa possa essere fatto di diverso nel nostro paese per favorire contemporaneamente occupazione femminile, natalità, conciliazione e condivisione, e creare le condizioni affinché lavorare e avere figli sia per le donne, e per tutti i genitori, una "reale scelta"**, è stato ritenuto fondamentale raccogliere il **punto di vista delle imprese** che operano sul territorio italiano. Volendo analizzare **come** le imprese **vedono e gestiscono occupazione femminile, sviluppo di carriera, maternità e paternità**, identificando le **criticità** che possono incontrare e le **risposte** che tendono a mettere in atto, è apparso importante distinguere fra imprese di grandi dimensioni (oltre 250 dipendenti) a carattere multinazionale e PMI (imprese fra 10-250 dipendenti). Questo perché le aziende di grandi dimensioni a carattere multinazionale sono realtà capaci di visione rispetto al futuro, con disponibilità di risorse economiche e organizzative idonee per realizzare interventi di change management con uno sguardo internazionale che permette loro di identificare e tracciare soluzioni innovative per la gestione delle persone in azienda. Potendo contare su un numero elevato di dipendenti e collaboratori/trici tendono a gestire con maggiore agilità le assenze per congedi genitoriali delle proprie persone riorganizzando più velocemente ed efficacemente il lavoro fra le diverse risorse interne. Al contrario, le PMI in cui lavorano la maggior parte delle persone nel nostro paese (il 55% di tutti i lavoratori/trici italiani)⁴¹, sono realtà che solitamente dispongono di risorse economiche, organizzative e di un numero di persone più contingentate che non permettono loro di riuscire sempre ad affrontare con "serenità" l'assenza prolungata dal lavoro dei propri collaboratori/trici.

È facile quindi immaginare che le criticità rilevate, le iniziative messe in campo e le priorità di intervento a livello aziendale e istituzionale che le imprese identificano come necessarie,

risultino profondamente diverse a seconda della dimensione dell'azienda.

La visione delle multinazionali

Per raccogliere la visione delle imprese di grandi dimensioni a carattere multinazionale si è deciso di selezionare un gruppo di **26 aziende già impegnate sui temi di diversity, equity & inclusion, parità di genere, supporto alla genitorialità** che rappresentano un punto di riferimento in termini di visione e di buone pratiche nel contesto italiano. Attraverso interviste one-to-one della durata di 1 ora abbiamo riflettuto con i/le responsabili della gestione delle persone su cosa possa essere fatto a livello organizzativo per favorire occupazione femminile e natalità anche tenendo conto di come gli aspetti vengono affrontati negli altri paesi in cui operano e definendo quelle che considerano essere le priorità di intervento da mettere in campo a livello organizzativo e istituzionale in Italia.

Il confronto con le multinazionali ha voluto innanzitutto approfondire se queste imprese considerano conciliabili per una donna "lavorare, crescere professionalmente (fare carriera) e diventare madre (maternità)". Tutte le realtà hanno indicato come **coinvolgere donne al lavoro, farle crescere attraverso l'adozione di processi equi, trasparenti e meritocratici e accompagnarle prima, durante e dopo il momento della maternità sia non solo una necessità ma anche un'opportunità per le imprese**. Nelle aziende ascoltate, ogni tipo di diversità, e quindi anche quella di genere, viene considerata una fonte di valore e di ricchezza. La parità di genere e l'equità sono impegni concreti e l'assenza per un periodo prolungato di congedo di maternità o paternità è ritenuto un evento **gestibile a livello organizzativo**. Le soluzioni tendenzialmente adottate consistono nella **sostituzione interna o nell'allargamento di attività e respon-**

sabilità di altri ruoli già esistenti e vengono realizzate in modo tale da **assicurare che il distacco temporaneo della madre o del padre dall'attività lavorativa non abbia implicazioni negative né sullo sviluppo retributivo né di carriera**. Le multinazionali ribadiscono che si tratta di un tema di **organizzazione e pianificazione**, l'azienda ha mesi per capire come sia meglio ri-organizzarsi o trovare un sostituto/a. Alcune realtà **utilizzano la sostituzione di maternità come un vero e proprio percorso di sviluppo attraverso un processo di candidature interne**. Le realtà ascoltate **riconoscono in Italia una presenza di forti retaggi culturali** che fanno ricadere il carico di **cura dei figli in modo prevalente sulle donne** con importanti effetti negativi sui loro livelli di occupazione e di realizzazione professionale, imponendo spesso una scelta tra **carriera e famiglia**. **Per superare questa visione stereotipata di ruoli e responsabilità**, le multinazionali ribadiscono che **serve realizzare interventi** a livello culturale e organizzativo **che portino imprese e persone a evolvere dal concetto di conciliazione a quello di condivisione**, in cui la cura e la crescita di un figlio risulti **responsabilità condivisa fra i genitori**. Le imprese si impegnano a creare le condizioni per far sì che le persone si sentano **libere di diventare genitori senza dover temere ripercussioni sulla carriera**. **Anzi, viene riconosciuto che attraverso la genitorialità, madri e padri sviluppano** una serie di **soft skill estremamente utili** anche all'interno del mondo del lavoro fra cui vengono citate: flessibilità, problem solving, gestione dell'incertezza, gestione dello stress, resilienza, empatia, intelligenza emotiva.

Viene riconosciuto come **gestire la genitorialità sia un tema complesso** che richiede alle aziende di **investire** per essere di supporto alle proprie persone tenendo conto sia della specifica attività organizzativa sia del fatto che questo cambio di vita sia caratterizzato da una molteplicità di fattori sociali, culturali ed economici che producono impatti diversi su donne e uomini, soprattutto nel nostro paese. Le donne devono infatti far fronte ad

aspettative sociali, stereotipi e **retaggi culturali rispetto alla suddivisione familiare dei carichi di cura** (cui aderiscono a volte le donne stesse) che generano forti pressioni rispetto alla distribuzione e gestione del tempo fra vita privata e professionale. Sono proprio i retaggi culturali che inducono le aziende ad aspettative al ribasso rispetto all'affidabilità e alla disponibilità lavorativa delle lavoratrici diventate madri ostacolando così la loro progressione di carriera. Al contrario i padri sono soggetti ad aspettative culturali che vedono la mascolinità definita in base al successo professionale e sono ancora considerati i maggiori "breadwinner" della famiglia. Questo fa sì che anche quando le aziende investono per favorire una maggior condivisione dei carichi di cura aumentando il periodo di paternità a favore dei propri dipendenti al di là di quanto previsto dalla normativa vigente, servano forti azioni a livello culturale e di role modelling per portare gli uomini a usufruirne, superando il timore di uscire dal proprio ruolo o di essere penalizzati in termini di opportunità di crescita professionale. Fortunatamente i **giovani sembrano avere idee meno stereotipate e più equilibrate di condivisione del lavoro di cura e desiderano vivere pienamente momenti di vita ed esperienze che non torneranno più** ricoprendo in modo diverso rispetto al passato il ruolo di padre, usufruendo dei congedi oltre quanto previsto dalla legge quando sono disponibili. Diventare genitori richiede di affrontare, a livello individuale, di coppia e familiare, una **forte fatica/stress fisico e psichico**. **La ricostruzione di equilibri** di vita privata e professionale è importante che siano gestiti e accompagnati sia a livello istituzionale che organizzativo in modo da risultare sostenibili per tutti gli attori in gioco.

Le aziende multinazionali con cui ci siamo confrontati riconoscono che le PMI, disponendo di minori risorse (persone e finanziarie), possano incontrare maggiori difficoltà a livello organizzativo e di pianificazione per gestire efficacemente la sostituzione delle persone che si assentano per carichi di cura

dal lavoro. Tutti dovrebbero essere "sostituibili", ma la conoscenza del business e di specifiche attività a elevata componente tecnica o relazionale possono rendere più difficile la sostituzione di alcune professionalità piuttosto che di altre, così come, in una piccola realtà, la suddivisione del lavoro tra i colleghi potrebbe comportare un sovraccarico di attività, generando tensioni interne. In alcuni casi, anche il momento del **rientro** al lavoro può risultare di difficile gestione soprattutto in situazioni di carenza o di eccessivi costi di servizi sul territorio (asili nido, baby sitter...) e/o in assenza di reti locali (famigliari) di supporto. In questi casi le tempistiche di rientro al lavoro possono risultare più lunghe o incerte e possono aumentare i periodi di assenza della persona.

Viene sottolineato come nel nostro paese manchino servizi di supporto alla genitorialità da parte delle istituzioni diretti a ridurre i costi dei carichi di cura e a migliorare la conciliazione e la condivisione dei tempi di vita e di lavoro. In mancanza di interventi istituzionali sufficienti o adeguati alle richieste, le imprese private si fanno carico di azioni e interventi in sostituzione del pubblico. Ma mentre le aziende di grandi dimensioni riescono ad assumere questo ruolo, questo non è sempre possibile alle PMI, che tuttavia costituiscono la parte più consistente del contesto produttivo italiano (il 99,61% della totalità delle aziende nel 2020, stando a dati OECD 2023).

Iniziative realizzate dalle multinazionali per supportare la genitorialità

Le organizzazioni intervistate hanno progettato e applicato molteplici soluzioni per sostenere l'occupazione femminile e la genitorialità. Nella maggior parte dei casi, il punto di partenza è stato l'ascolto dei bisogni dei dipendenti attraverso la somministrazione di survey interne, l'istituzione di momenti di ascolto e di confronto informale con le proprie persone. Le informazioni così raccolte

hanno consentito di individuare alcune aree di intervento su cui concentrare i propri sforzi. Tra queste, le più comuni sono:

1. Promozione del concetto di condivisione dei carichi di cura e del ruolo genitoriale;
2. Strumenti di flessibilità;
3. Gestione del rapporto "prima, durante e dopo" il periodo di maternità/paternità;
4. Supporto psicologico per genitori e caregiver;
5. Supporto economico;
6. Servizi di welfare aziendale per la famiglia e i figli;
7. Comunicazione e informazione.

Promozione del concetto di condivisione dei carichi di cura e del ruolo genitoriale

Al fine di sostenere occupazione femminile e natalità, una delle prime cose messe in luce dalle imprese multinazionali è la necessità di supportare le persone nel riconoscere e far proprio un modello di genitorialità condivisa fondato su una più equa suddivisione dei carichi di cura. Per sostenere questa visione 17 multinazionali, sulle 26 ascoltate, hanno **esteso la durata del congedo di paternità** e 4 stanno progettando di farlo entro il 2024. Fra chi ha già ampliato il congedo di paternità (o per il secondo genitore), l'incremento del congedo passa da un minimo di alcuni giorni, a un raddoppio delle 10 giornate di congedo previste per legge (20 giorni), fino a soluzioni più estese che arrivano nei casi più virtuosi a 70, 80 e 90 giorni. Le realtà con cui ci siamo confrontati remunerano il congedo di paternità per tutta la sua durata al 100%.

Le aziende intervistate prevedono anche altri **permessi e congedi dedicati a specifici momenti** della vita di un neogenitore o pensati per rispondere alle esigenze di conciliazione dei genitori. Alcuni esempi sono:

- permessi retribuiti al 100% per coloro che hanno necessità di sottoporsi a cure per l'infertilità;

- congedi in caso di aborto volontario e involontario;
- permessi per accompagnare i famigliari che devono sottoporsi a visite mediche;
- permessi da usare durante il periodo di inserimento al nido e alla scuola materna;
- permessi più estesi in caso di malattia dei figli.

In alcune realtà, le visite mediche pre-parto sono agevolate dall'assenza di un limite orario giornaliero.

Infine, alcune organizzazioni prevedono che, in casi di emergenza riconducibili a esigenze famigliari, i genitori senza avere anticipatamente richiesto un permesso possano lasciare il lavoro con l'autorizzazione del proprio manager per "critical time-off", con l'agevolazione di non dover recuperare il tempo di assenza e di conservare l'intera retribuzione.

Al fine di sostenere il cambiamento culturale in capo ai propri dipendenti per aiutarli a **definire o ridefinire la propria identità di caregiver**, valorizzando il loro status di genitori/futuri genitori e accompagnandoli verso una genitorialità più condivisa, combattendo stereotipi di genere, incentivando la collaborazione domestica e riconoscendo che anche i padri possono ricoprire il ruolo di care-giver primario, le multinazionali realizzano spesso interventi di **informazione e formazione, corsi di sensibilizzazione rispetto ai bias di genere, interventi sulla genitorialità, webinar, dialoghi con esperti, podcast, incontri con role model**.

Tenendo conto della diversa natura delle difficoltà legate alla maternità e alla paternità, molte delle aziende intervistate organizzano programmi ed eventi rivolti a pubblici specifici e con voci tematiche differenziate.

In queste occasioni, le donne vengono supportate in qualità sia di madri che di professioniste. In particolare, **le community di dipendenti donne, i buddy programs, i role model e le mentorship** si propongono di creare reti di relazione e supporto dove con-

frontarsi e ricevere consigli utili ad affrontare le sfide della conciliazione, senza dover rinunciare alle proprie ambizioni di carriera. Il sostegno delle carriere femminili si esprime anche attraverso l'istituzione di **percorsi di empowerment femminile, il coaching, la mentorship e la formazione sulla leadership**. Le iniziative rivolte ai padri, invece, si concentrano soprattutto su **programmi di supporto e percorsi sulla paternità, role model e attività di mentorship che coinvolgono dipendenti che hanno già utilizzato il congedo di paternità** e che quindi possono mettere a fattor comune la loro esperienza di genitorialità condivisa e incentivare più efficacemente la partecipazione di altri colleghi a vivere appieno la propria esperienza di paternità.

Spesso, sia le madri che i padri sono supportati nell'esercizio della loro funzione di educatori e guide, attraverso **webinar, conferenze, counselling and newsletter che trattano temi come il cyberbullismo, l'identità di genere, la gestione dei social, l'orientamento scolastico e l'educazione alla non violenza**.

Vengono infine predisposte e incentivate **occasioni di confronto tra colleghi** che, raccontando la propria esperienza e ascoltando quelle altrui, accumulano conoscenze e spunti utili ai fini di un esercizio efficace della genitorialità.

Strumenti di flessibilità

Un altro ambito di intervento su cui le multinazionali ritengono importante agire per sostenere occupazione femminile, sviluppo di carriera e natalità è la flessibilità dei tempi e dei modi di lavoro. Lo strumento di flessibilità più diffuso è lo **smart working**, di cui i dipendenti possono tendenzialmente usufruire per almeno due giorni alla settimana. In alcune realtà la possibilità di smart working viene estesa per i neogenitori nei primi 6 mesi di vita del bambino fino a 5 giorni su 5. Il ricorso allo smart working è strettamente legato alla costruzione di culture aziendali anti-presenzialiste e all'affermazione del lavoro per obiettivi.

42 Possibilità da parte dei dipendenti di donare proprie ore di ferie e permessi a colleghi/ghe che ne hanno necessità per motivi famigliari facendoli confluire in un fondo solidale aziendale che l'azienda contribuisce ad alimentare e incrementare versando ogni anno l'equivalente di una certa percentuale delle ore donate l'anno precedente dai lavoratori (percentuale solitamente intorno al 5%).

Coloro che svolgono attività che non possono essere efficacemente realizzate all'esterno dell'ufficio, nella produzione o nei punti vendita, possono contare **su logiche organizzative che tengono conto delle esigenze di conciliazione**, sulla possibilità di usufruire di: **flessibilità in ingresso e in uscita, scambio di turni, autogestione dei turni** o sulla cosiddetta **"banca ore solidale"**⁴².

Ci sono poi soluzioni di flessibilità immaginate per momenti particolari connessi alla gestione dei bambini. Alcune realtà danno la possibilità di lavorare in smart working 5 giorni su 5 nel periodo di inserimento del bambino all'asilo nido, altre prevedono i **family shift** in cui i dipendenti che lavorano su turni si possono "scambiare fra loro i turni" in caso di momenti speciali (es. recita di Natale, colloqui con gli insegnanti...).

Altra modalità di flessibilità che viene riconosciuta dalle aziende, soprattutto in fase di rientro delle madri dal periodo di maternità, seppur meno citata rispetto allo smart working, è il **part-time reversibile** accordato da alcune realtà alle proprie dipendenti fino al quarto anno di vita del bambino.

Infine, affinché effettivamente lo status di madre non costituisca un ostacolo alla partecipazione alla vita aziendale, alcune organizzazioni consentono di **portare al lavoro i figli**, talvolta anche durante riunioni ed eventi aziendali.

Gestione del rapporto "prima, durante e dopo" il periodo di maternità/paternità

Le multinazionali prevedono **attività formative** per i **manager finalizzate a orientarli nella gestione del periodo "prima, durante e dopo" la maternità/paternità** per confrontarsi con il neogenitore e conoscere le sue paure, aspettative ed esigenze, per definire i tempi e i modi del ritorno a lavoro organizzando il passaggio di consegne prima e dopo il periodo di distacco, coltivando una relazione socio-emozionale così da essere in grado

di cogliere il valore della genitorialità e agevolare a tempo debito il rientro della persona tenendo conto delle relative difficoltà in termini fisici e psicologici (si pensi, per esempio, al rischio di depressione post partum per la mamma o al senso di colpa che può essere provato in seguito al distacco dal/dalla figlio/a).

Di solito le aziende forniscono ai neogenitori un supporto dal punto di vista burocratico-organizzativo (per esempio, attraverso la predisposizione di **toolkit** dedicati), **festeggiano** la notizia della nascita del figlio/a attraverso un **"baby kit"** e offrono ai neogenitori la possibilità, su scelta volontaria del dipendente, di **ricevere regolarmente aggiornamenti rispetto agli sviluppi dell'attività aziendale**. I canali utilizzati sono diversi: invio di mail, il mantenimento di contatti informali con una persona di riferimento ("maternity angel"), la consultazione della intranet aziendale o in alcuni casi dell'app aziendale.

Numerose realtà prevedono per i primi mesi di rientro al lavoro dopo il periodo di maternità/paternità un **percorso di coaching**, che offre ai dipendenti l'opportunità di ragionare sui cambiamenti indotti dalla nascita dei figli, così da valorizzare le soft skills acquisite grazie alla genitorialità e individuare delle aspettative e priorità per il futuro. Ci sono anche imprese che offrono ai neogenitori o ai genitori di figli più grandi (di solito fino all'adolescenza), **percorsi specifici finalizzati alla creazione di network con altri genitori e alla valutazione delle proprie competenze e potenzialità** per riconoscere come le soft skills sviluppate durante il periodo di maternità/paternità possano essere riportate in azienda accrescendo la propria professionalità.

Supporto psicologico per genitori e caregivers

Un'altra forma di **supporto** che le aziende mettono a disposizione dei/delle **dipendenti - e talvolta anche dei loro figli** - è di tipo psicologico. Di solito, si tratta di sportelli di counselling gestiti da esperti psicologi a cui rivolgersi in modo "anonimo e gratuito" per affrontare problemi di varia natura, indipendentemente dal fatto che siano legati al lavoro, alla conciliazione o ai figli.

In alcuni casi sono previsti anche incontri o servizi specificatamente rivolti ai futuri genitori e ai neogenitori, utili a prepararsi a ricoprire il ruolo di madri o di padri e a superare momenti critici come può essere un sostegno per affrontare la depressione post partum.

Supporto economico

L'impatto economico di un figlio è un aspetto tenuto in grande considerazione dalle aziende intervistate che agiscono per fornire supporti economici ai neogenitori.

Le soluzioni più comuni realizzate in tal senso sono rappresentate da: **integrazione della retribuzione del congedo per maternità** in modo tale da garantire il pagamento del 100% dello stipendio usualmente percepito dalla futura mamma, **copertura al 100% della retribuzione per tutto il periodo di congedo di paternità, integrazione del congedo parentale facoltativo** fino ad arrivare a coprire fra l'80 e il 100% della retribuzione per almeno i primi 3 mesi goduti in capo a ciascun genitore, **bonus nascita** (anche sotto forma di welfare aziendale), **contributi/rimborsi totali o parziali delle rette degli asili nido e borse di studio** rivolte ai figli dei/delle dipendenti in scuole medie, superiori o studenti universitari, valide anche per la copertura di **soggiorni all'estero**. In aggiunta, alcune organizzazioni prevedono anche **bonus baby-sitter** e **contributi/rimborsi totali o parziali di campi estivi**. Iniziative meno diffuse ma sicuramente utili a supportare le famiglie dal punto di vista economico sono il **rilascio di voucher**

per l'acquisto dei prodotti/servizi offerti dall'azienda e la possibilità di convertire sia i bonus che i premi di risultato in welfare aziendale per poi acquistare servizi per la famiglia.

Oltre a queste forme di supporto economico alcune aziende hanno rivisto i processi e le **logiche di attribuzione dei premi di risultato, degli aumenti retributivi e delle promozioni** nel rispetto del principio di meritocrazia facendo in modo che la maternità non rappresenti una giustificazione per rimandare o negare l'erogazione.

Servizi per la famiglia e i figli

Al fine di favorire una miglior conciliazione dei tempi di vita e supportare la gestione dei figli negli orari di post-scuola o durante le vacanze estive le aziende offrono alcuni servizi. Nella maggior parte dei casi, gli sforzi si concentrano su:

- stipulazione di **convenzioni con asili nido o scuole materne presenti sui territori** in cui sono collocate le sedi, le filiali o i punti vendita aziendali e, seppur in un numero meno frequente di casi, l'**apertura di asili nido aziendali** che prevedono quote riservate ai dipendenti dell'azienda e quote invece a disposizione del territorio;
- **organizzazione di campi estivi** o stipulazione di **convenzioni con enti e associazioni che propongono tale servizio**;
- progettazione di **piattaforme di welfare aziendale** che includano anche servizi per le famiglie e i figli;
- stipulazione di **polizze sanitarie** dedicate all'intero nucleo familiare ed erogazione di **servizi sanitari in azienda** (tra cui ambulatori, laboratori per le analisi, visite specialistiche e vaccinazioni), dedicati ai/delle dipendenti e ai loro famigliari.

Alcune politiche aziendali prevedono anche:

- **programmi di assistenza allo studio** (ripretizioni);

- servizio di **pedagogista** pagato dall'azienda;
- organizzazione di **occasioni di confronto tra genitori e figli**;
- convenzioni per ottenere **libri scolastici a prezzi agevolati**;
- **iniziative salva-tempo** come **smart-locker aziendali, servizio di lavanderia, di spesa, di adempimento pratiche amministrativo/burocratiche (buddy aziendale)**;
- **percorsi con nutrizionisti** con incontri specifici rivolti a donne gestanti, in periodo di allattamento, in premenopausa o in menopausa;
- **spazi dedicati all'estrazione del latte** a disposizione delle dipendenti che si trovano nel periodo di allattamento.

Comunicazione e informazione

La comunicazione e l'informazione rispetto ai servizi a disposizione dei genitori e ai loro diritti rappresentano aspetti essenziali nelle policy relative alla genitorialità al fine di permettere alle persone di conoscere diritti e soluzioni a loro disposizione per sostenerli e supportarli nel ruolo di genitori. Per questo motivo, molte aziende predispongono canali di comunicazione (tra cui **dépliant, brochure, toolkit e sezioni dei siti web**), organizzano **incontri informativi** e individuano persone/ funzioni a cui rivolgersi per ricevere assistenza o dipanare eventuali dubbi.

Dal momento che l'attività delle organizzazioni coinvolte si estende su più paesi, dove la legislazione non è uniforme, le culture sono diverse e le persone vedono e vivono la genitorialità in modo differente, abbiamo indagato l'approccio utilizzato dalle aziende per definire le iniziative rivolte alla genitorialità a livello globale e la loro declinazione a livello di singolo paese. Inoltre, abbiamo chiesto agli intervistati quali sono i paesi che vedono più avanzati su questi temi e cosa possiamo imparare da loro.



Gestione della genitorialità: cosa insegna l'esperienza internazionale

Generalmente, all'interno delle multinazionali l'approccio utilizzato per definire le iniziative rivolte alla genitorialità a livello globale è di tipo **top-down**. Cioè consiste nella **definizione di linee guida** o, in alcuni di casi, di **politiche di base comuni a tutti i paesi** dirette a costruire soluzioni che **assicurino un'adeguata tutela dello status di madre e di padre** facendo tesoro delle esperienze dei paesi più virtuosi, talvolta anche nella prospettiva di colmare gap legislativi. Spesso tali indicazioni vengono integrate da iniziative bottom-up, che derivano dall'ascolto delle necessità locali e dall'esigenza di rimanere conformi alla normativa nazionale. Nella maggior parte dei casi la dimensione di gruppo è utilizzata per realizzare **confronti fra paesi e condividere best practice**.

I paesi che vengono indicati come maggiormente capaci di garantire migliori condizioni per creare e sostenere una famiglia con figli sono quelli del Nord Europa (Svezia, Danimarca e Norvegia) e il Regno Unito, cui si aggiungono Francia, Germania e Spagna. Questi paesi vengono considerati benchmark positivi in virtù di culture più orientate alle pari opportunità e alla condivisione, oltre alla presenza di fattori fiscali, legislativi, legati al welfare pubblico e al mondo del lavoro che risultano particolarmente attenti e favorevoli alla genitorialità.

In termini di cultura paese emergono come elementi alla base di **modelli sociali più orientati alla parità di genere**:

- una rappresentazione culturale di donna e uomo più paritetica (Svezia e altri paesi nordici, Paesi Bassi, Francia, Spagna);
- una maggiore propensione a condividere il carico domestico e di cura (paesi del Nord Europa e Regno Unito);
- una maggiore propensione degli uomini a usufruire della paternità e a richiedere

il part-time (Spagna, paesi del Nord Europa, Paesi Bassi);

- l'attenzione al rispetto dei tempi di lavoro che favorisce una maggior conciliazione dei tempi di vita personale e professionale (paesi del Nord Europa, Francia, Germania).

Per quanto riguarda i **sistemi fiscali e gli incentivi economici**, sono ritenuti funzionali e supportivi della genitorialità:

- la strutturazione di una detassazione in funzione del numero di figli e del tipo di famiglia (genitori single vs coppia) (Francia e paesi del Nord Europa);
- la previsione di supporti economici a coloro che hanno redditi tali da rientrare nelle fasce più basse e/o che si trovano in situazioni familiari svantaggiate (per esempio, i genitori single) (Francia e paesi del Nord Europa);
- l'erogazione di sostanziosi contributi per la maternità (Francia).

I fattori **legislativi** considerati utili a sostenere l'occupazione femminile e la condivisione dei carichi di cura comprendono:

- le leggi a contrasto del gender pay gap (Regno Unito e Germania);
- l'istituzione di congedi più lunghi e meglio retribuiti per entrambi i genitori: in Francia la paternità obbligatoria dura circa un mese, in Germania il congedo parentale dura un anno, in Spagna il congedo di maternità e paternità sono stati equiparati fra loro prevedendo 16 settimane retribuite al 100% dello stipendio usualmente percepito, in Svezia sono previsti complessivamente 480 giorni di congedo per ogni coppia, con l'obbligo di fruizione minima di 90 e la possibilità di cedere al partner un massimo di 150 giorni.

I **sistemi di welfare pubblico** vengono presi a modello principalmente in ragione della:

- capacità di rispondere alla domanda di servizi da parte di tutti i cittadini, in termini di disponibilità di servizi e della loro ampia distribuzione sul territorio, soprattutto con riferimento agli asili nido (Francia, Germania, paesi del Nord Europa);
- organizzazione dei calendari scolastici maggiormente allineata ai periodi e ai tempi di lavoro che distribuisce i giorni di vacanza lungo l'intero anno, piuttosto che concentrarli in estate (Francia, Germania, Paesi Bassi).

Inoltre, guardando al **mondo del lavoro**, i paesi vengono presi a riferimento sulla base della **maggior possibilità di conciliare vita e lavoro e sostenere una famiglia con figli** per via di:

- stipendi più elevati e adeguati al costo della vita del paese (Francia e Germania) e meno soggetti a gender pay gap all'interno delle aziende private (paesi del Nord Europa);
- maggiore flessibilità nei tempi di lavoro, che consente di uscire e rientrare agevolmente nel mercato del lavoro, così da far fronte alle necessità familiari senza ripercussioni su percorsi professionali (paesi del Nord Europa);
- riconoscimento della soluzione di part-time reversibile come una soluzione win win per persone e aziende (Paesi Bassi; paesi del Nord Europa);
- una cultura del lavoro per obiettivi, non presenzialista e basata sui concetti di flessibilità e indipendenza (paesi del Nord Europa).

Quali priorità di azione per sostenere occupazione femminile e natalità?

Le priorità di azione che vengono identificate per sostenere in modo efficace l'occupazione femminile, la natalità e la genitorialità condivisa, vengono distinte in interventi aziendali e istituzionali.

A livello organizzativo, le azioni fondamentali identificate vertono su:

Cultura inclusiva

- lavorare sulla cultura aziendale, di team e individuale, per renderla più inclusiva e rispettosa dei tempi di vita;
- intervenire affinché la notizia dell'arrivo di un figlio sia veramente vissuta da tutti in azienda come un aspetto positivo di arricchimento personale e organizzativo (celebrazione);
- supportare i responsabili a sviluppare un mindset inclusivo, diretto a superare i bias connessi alla genitorialità e a sostenere i propri collaboratori/trici nel momento di evoluzione di vita personale e professionale;
- favorire la condivisione di esperienze attraverso genitori che ricoprono posizioni differenti in azienda che facciano da role model.

Ascolto

- identificare gli interventi da realizzare partendo dall'ascolto diretto delle esigenze dei propri collaboratori/trici.

Flessibilità

- sradicare il presenzialismo, affermando il lavoro per obiettivi e investendo su soluzioni di flessibilità (smart working, flessibilità ingresso-uscita, part-time reversibile, flessibilità nei turni di lavoro, banche ore solidali...);
- favorire lo sviluppo della multifunzionalità delle persone in azienda così che le assenze non programmate possano essere efficacemente sostituite in modo immediato attraverso risorse interne.

Equità e Parità di Genere

- rafforzare l'equità interna con particolare attenzione alla remunerazione e allo sviluppo di carriera, così che i carichi di cura non comportino un ostacolo ai percorsi di crescita delle persone.

Genitorialità

- indennizzare al 100% il congedo di maternità e paternità obbligatorio;
- sviluppare una cultura di condivisione dei carichi di cura con accompagnamento dei futuri papà orientato a una genitorialità partecipata e attiva, attraverso l'estensione del congedo di paternità (3/5 mesi) e l'incentivazione del suo utilizzo reale anche attraverso il coinvolgimento di role model;
- sostenere prima, durante e al rientro al lavoro la genitorialità con **incontri di riallineamento, servizi di coaching individuali** e di **supporto psicologico, logistico/organizzativo** (informare su normative e processi amministrativi), **economico** (incremento delle indennità riconosciute ai genitori, delle quote di welfare, previsione di permessi aggiuntivi, di bonus figli).

Welfare e Servizi

- rendere disponibili piattaforme di welfare che offrano servizi adeguati ai bisogni dei dipendenti prevedendo l'erogazione di bonus e servizi a prezzi calmierati che non vengono garantiti a tutti dalle istituzioni (es. asili nido, convenzioni con asili nido territoriali, campi gioco estivi, dopo scuola...).

Informazione

- comunicare l'insieme di iniziative e di servizi messi a disposizione dei dipendenti incoraggiando a utilizzarli.

Le realtà sentite sottolineano come tutte le iniziative dovrebbero essere pianificate tenendo conto della mutevolezza dei bisogni durante le diverse fasi di vita, che richiedono soluzioni specifiche (es. tra i più adulti emer-

ge la necessità di prendersi cura dei genitori ormai anziani, in questo caso le necessità di conciliazione assumono caratteristiche diverse rispetto a mamme e papà). Inoltre, è necessario monitorare costantemente i risultati raggiunti così da stimare l'impatto delle azioni implementate ed eventualmente ripensarle per renderle maggiormente efficaci.

Un interessante elemento emerso nel corso del confronto con le aziende è la volontà di "fare rete" con altre imprese per condividere le best practice relative alla genitorialità, al fine di proporsi come guide di un cambiamento sia culturale che organizzativo, diffondendo la cultura dell'inclusività, della parità di genere e della genitorialità anche su clienti, fornitori e partner esterni.

A livello istituzionale le aziende con cui ci siamo confrontati considerano **necessario e prioritario lavorare** su tre macro ambiti:

1. **superare i bias di genere esistenti e promuovere modelli famigliari improntati alla condivisione dei carichi di cura e all'equità tra uomini e donne;**
2. **sostenere a livello economico le famiglie;**
3. **investire in servizi per la cura.**

Per sostenere il superamento dei bias di genere e promuovere modelli famigliari improntati alla condivisione dei carichi di cura e all'equità fra donne e uomini lo Stato dovrebbe intervenire agendo su:

- **Cultura**, inserendo nei programmi scolastici a tutti i livelli di istruzione corsi sul rispetto, sulla valorizzazione delle diversità e sull'equità di genere (ad esempio sulla condivisione dell'idea che non esistono attività e lavori da femmina o da maschio, ma che tutti devono contribuire al bene comune);
- **Genitorialità condivisa**, prevedendo l'estensione del congedo obbligatorio di paternità rendendolo almeno pari a 3 mesi usufruibili anche dopo i primi 6

mesi del bambino, con l'obiettivo di arrivare a renderlo ampio come quello di maternità;

- **Equità e Pari Opportunità**, provvedendo a emanare normative relative all'equità e alle pari opportunità, istituendo dispositivi più efficaci per il contrasto al gender pay gap e rendendo la certificazione per la parità di genere obbligatoria per tutte le imprese;
- **Flessibilità**, favorendo il ricorso a soluzioni di flessibilità lavorativa, incentivando le imprese che le mettono a disposizione delle proprie persone.

Le imprese ritengono poi prioritario che lo Stato sostenga la condizione economica delle madri e dei padri intervenendo su:

- **Indennità di maternità e paternità** obbligatorie riconosciute al 100% dello stipendio medio orario giornaliero;
- **Estensione della copertura dell'indennità per il congedo parentale** facoltativo per tutto il periodo in cui viene goduto partendo da una copertura del 90% per poi scendere al 60% e infine al 30%;
- **Ridurre l'impatto economico del part-time in capo alle persone/famiglie** riconoscendo al genitore che chiede part-time al rientro dalla maternità/paternità un'integrazione da parte dello Stato del 20-30%;
- **Introdurre forme di detassazione commisurate alla diversa presenza di figli in famiglia;**
- **Riconoscere contributi economici alle famiglie** che, in assenza di reti locali di supporto e di servizi pubblici, hanno necessità di rivolgersi a **baby-sitter e/o strutture private.**

Alcune realtà sottolineano come gli **investimenti e l'impegno delle aziende rispetto alla maternità, alla paternità, al lavoro di cura** e alle **pari opportunità** dovrebbero essere valorizzati da parte dello Stato come servizio sociale, riconoscendo **incentivi contributivi o fiscali alle imprese che li realizzino.**

Altro aspetto considerato assolutamente necessario è l'investimento da parte dello Stato in servizi per l'infanzia e per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare fino alla maggior età. Tali servizi dovrebbero essere resi più accessibili dal punto di vista economico (contenimento dei costi del servizio), spaziale (diffusione sul territorio), temporale (riorganizzare i calendari e gli orari scolastici

in modo da rispondere meglio alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, es. inserendo la chiusura estiva delle scuole a metà/fine luglio o prevedendo come in Francia periodi di vacanze più distribuiti nel corso dell'anno), qualitativo (aumentare il numero e la remunerazione degli insegnanti compresi quelli di sostegno), nei criteri di ammissione ai servizi.

La visione delle PMI e di imprese di grandi dimensioni a confronto

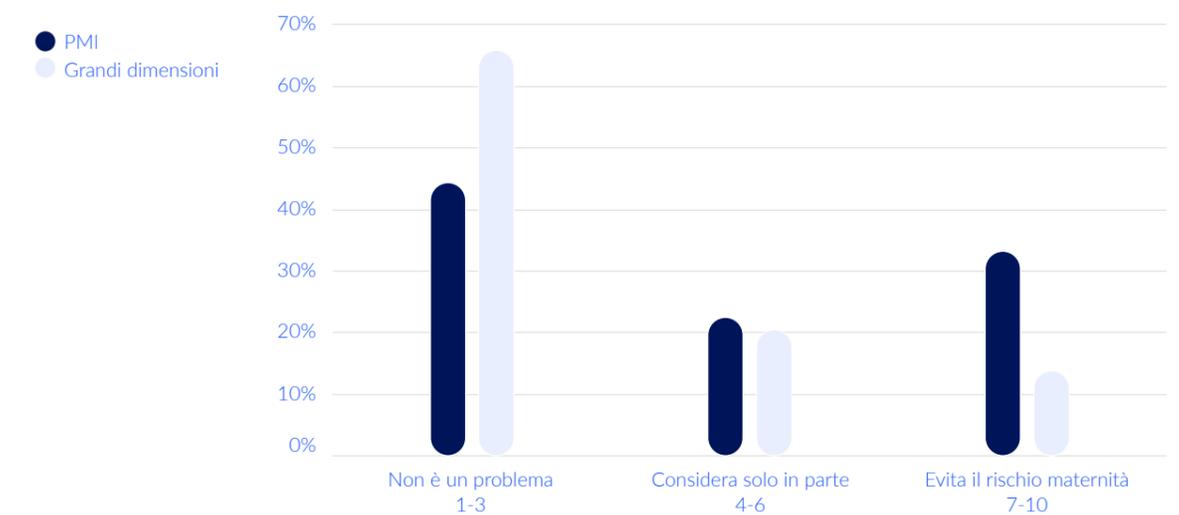
Per poter raccogliere in modo più ampio la visione delle imprese è stata costruita una survey on-line diretta a indagare quale sia l'attenzione posta al tema della maternità, quali criticità e opportunità collegano a essa, quali azioni adottano per gestirla al meglio e quali ritengono essere le priorità di intervento a livello organizzativo e istituzionale per favorire occupazione femminile e genitorialità. Abbiamo costruito l'indagine focalizzando l'attenzione sulla voce delle imprese di piccole e medie dimensioni (10-250 dipendenti) che abbiamo poi voluto comparare con le realtà di grandi dimensioni (oltre 250 dipendenti). Il questionario, costruito avvalendoci del supporto di importanti esperte di studi di genere (Daniela del Boca, Tindara Addabbo, Paola Profeta, Federica Origo) ha portato a raccogliere le opinioni di 456 imprese di cui 383 di piccole e medie dimensioni (PMI) e 73 imprese di grandi dimensioni. Fra le PMI prevale chi opera nel settore dei Servizi (41,8%),

mentre fra le imprese di grandi dimensioni chi opera nel settore dell'Industria (45,2%). Sia tra le PMI che tra le imprese più grandi, in media, circa il 40% delle popolazioni aziendali è costituito da donne e la certificazione per la parità di genere è parimenti diffusa nei due cluster (20,6% grandi imprese e 17,8% PMI certificate).

Parità di genere e lavoro

Al fine di monitorare le differenze di genere all'interno del mondo aziendale è utile guardare le diverse fasi che caratterizzano ciascun rapporto lavorativo e i molteplici aspetti che ne definiscono la qualità. Tendenzialmente, nelle organizzazioni più grandi, il genere e l'età non sono elementi considerati "problematici" in fase di selezione (o perlomeno vengono considerati solo in parte un problema). Non si può dire che succeda lo stesso nelle PMI: addirittura 1/3 di queste considerano la maternità un potenziale problema, evitandone il "rischio" in fase di selezione (Figura 1).

FIG. 1 - VALUTAZIONE DI GENERE ED ETÀ IN FASE DI SELEZIONE PER EVITARE "RISCHIO MATERNITÀ"
In fase di ricerca e selezione, quanto nella tua azienda vengono valutati il genere e l'età del/della candidato/a al fine di evitare di incorrere in una potenziale maternità



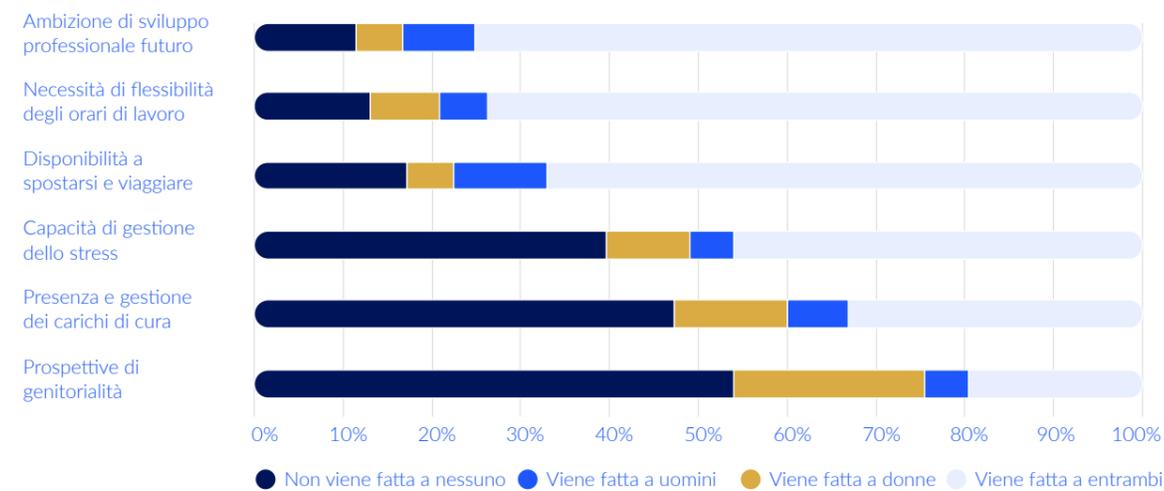
Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

Come mostra la Figura 2, solo il 54,1% delle piccole e medie imprese afferma di non interessarsi alle prospettive di genitorialità di candidati/te in fase di selezione, lasciando trasparire forti disuguaglianze di genere. Inoltre,

esse esibiscono una maggiore propensione, rispetto alle organizzazioni di grandi dimensioni, a interrogare i candidati sulla presenza di carichi di cura quando appartengono al genere femminile piuttosto che maschile.

FIG. 2 - DOMANDE POSTE NELLE PMI IN FASE DI SELEZIONE DISTINTE PER GENERE

Fra le opzioni riportate, indica quali domande vengono fatte nella tua azienda in fase di selezione, specificando nel caso, se sono dirette solo a donne, solo a uomini o a entrambi



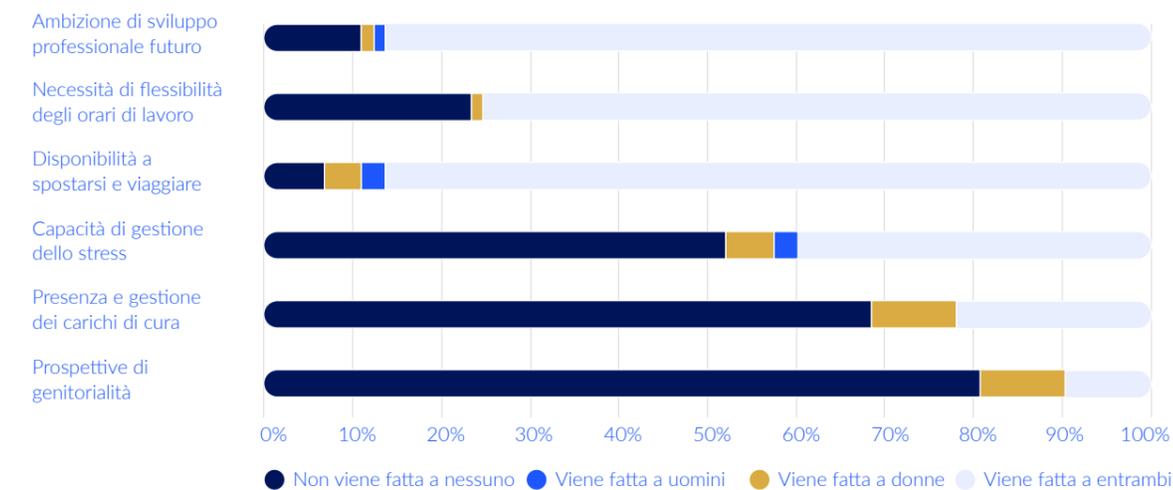
Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

In fase di selezione, sono più le grandi aziende a non porre domande su prospettive di genitorialità (80,8%), carichi di cura (68,5%)

e gestione dello stress da lavoro e famiglia (52,1%) (Figura 3).

FIG. 3 - DOMANDE POSTE NELLE AZIENDE DI GRANDI DIMENSIONI IN FASE DI SELEZIONE DISTINTE PER GENERE

Fra le opzioni riportate, indica quali domande vengono fatte nella tua azienda in fase di selezione, specificando nel caso, se sono dirette solo a donne, solo a uomini o a entrambi



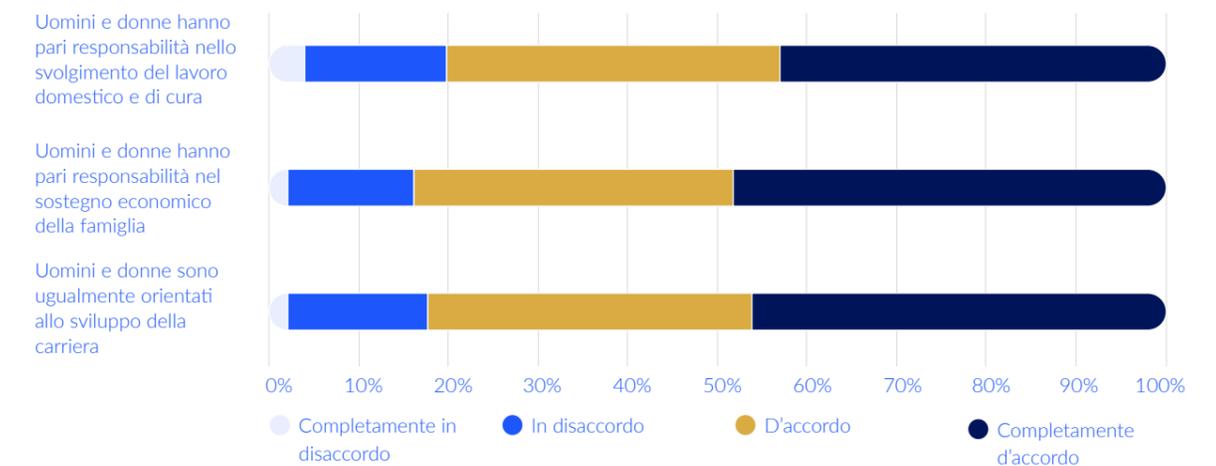
Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

Ciononostante, tanto nelle PMI quanto nelle aziende di grandi dimensioni, prevale una cultura di uguaglianza fra uomini e donne rispetto all'orientamento alla carriera, alla responsabilità del sostegno economico della famiglia e allo svolgimento del lavoro domestico e di cura (Figure 4 e 5).

Allo stesso tempo, è opportuno sottolineare che circa il 20% delle PMI e un quarto delle grandi aziende si dichiara completamente in disaccordo o in disaccordo con l'idea che le responsabilità del lavoro domestico e di cura riguardino donne e uomini nella stessa misura (Figura 4 e 5).

FIG. 4 - CULTURA AZIENDALE PMI

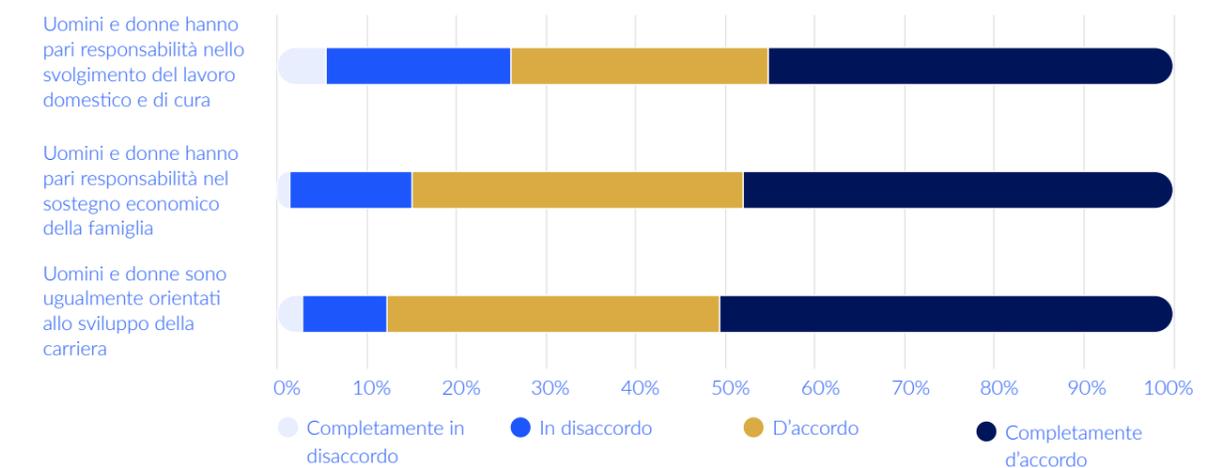
Quanto le seguenti affermazioni sono coerenti con i valori e la cultura della tua azienda



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

FIG. 5 - CULTURA AZIENDALE IMPRESE DI GRANDI DIMENSIONI

Quanto le seguenti affermazioni sono coerenti con i valori e la cultura della tua azienda



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

Andando poi ad approfondire cosa effettivamente succede nei contesti aziendali, guardando la Figura 6, si rimane in primo luogo colpiti dal fatto che quasi il 20% delle PMI e poco meno del 10% delle grandi aziende, non applica l'obbligo di conservazione delle mansioni e delle retribuzioni precedenti al periodo di congedo.

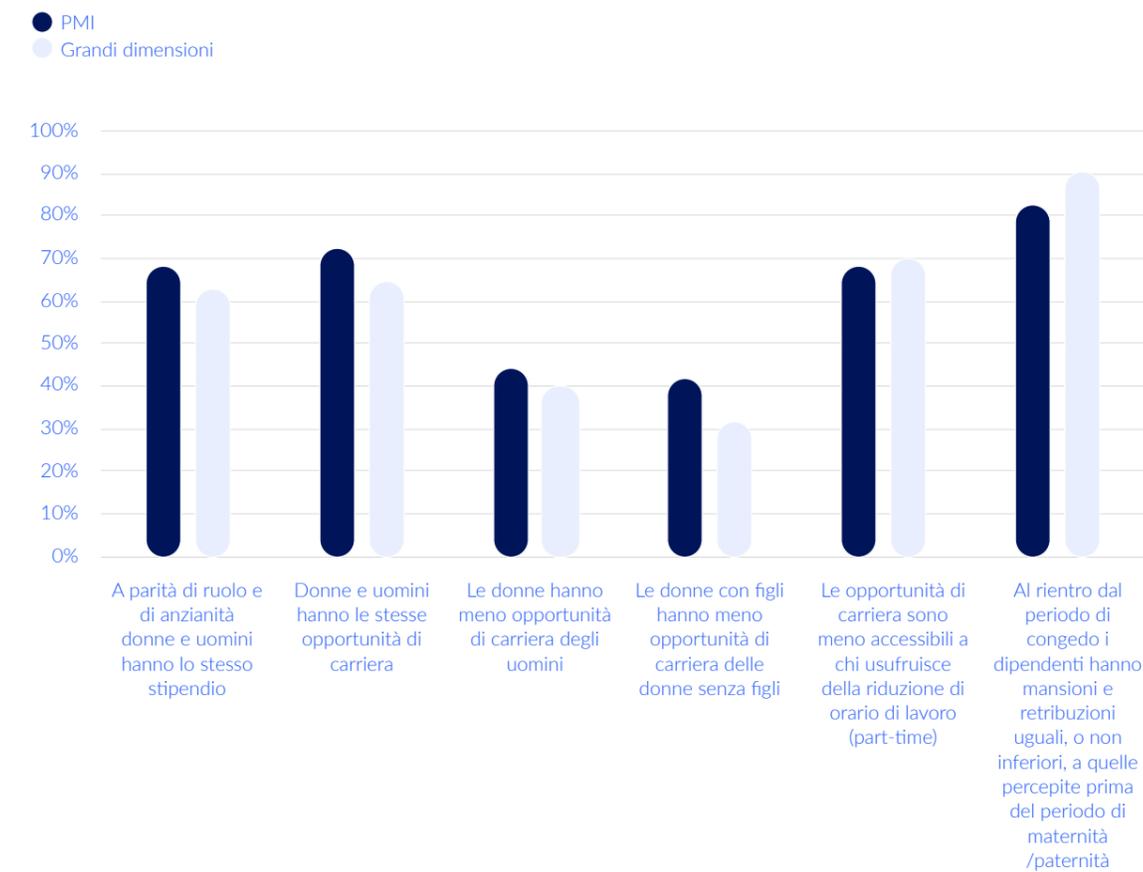
Differenze di genere persistono in entrambi i

contesti, sia per quanto riguarda le retribuzioni, che le opportunità di carriera. Quest'ultima, inoltre, sembrano diminuire per chi usufruisce del part-time.

Le aziende di grandi dimensioni (31,5%) sono poi meno propense delle piccole e medie imprese (41,8%) ad affermare che le dipendenti con figli hanno meno opportunità di carriera rispetto alle colleghe che non sono madri (Figura 6).

FIG. 6 - PARITÀ DI GENERE IN AZIENDA

Quanto le seguenti affermazioni rispecchiano ciò che accade nella tua azienda



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

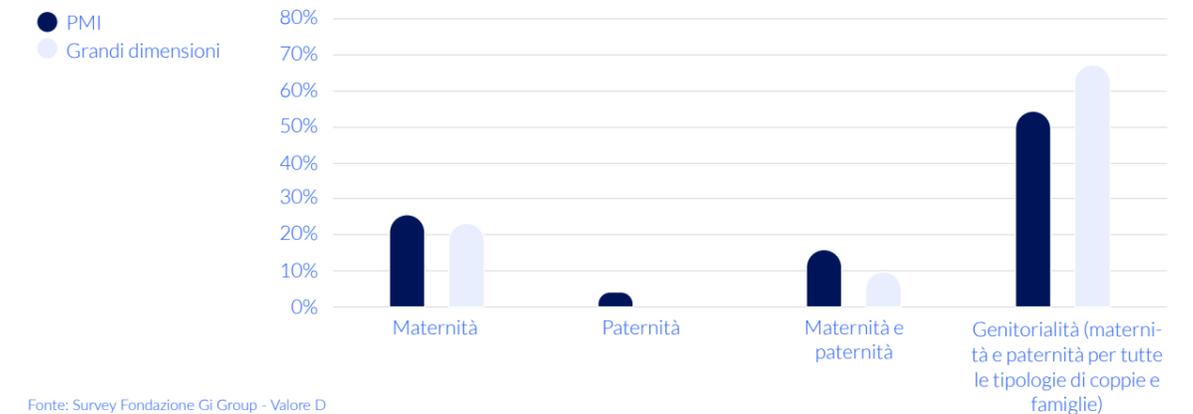
Genitorialità e lavoro

Rispetto al modo in cui le aziende parlano e si pongono nei confronti della maternità e della paternità, è interessante notare come, sia le organizzazioni di grandi dimensioni (67,1%), che le PMI (54,3%), focalizzano i propri di-

scorsi e interventi prevalentemente sul concetto di genitorialità, mentre circa un quarto dei due cluster continua a focalizzarsi in via esclusiva sulla maternità (tale comportamento risulta leggermente più diffuso tra le piccole e medie imprese).

FIG. 7 - FOCUS SU GENITORIALITÀ

Nella tua azienda si parla e si interviene prevalentemente a supporto della...



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

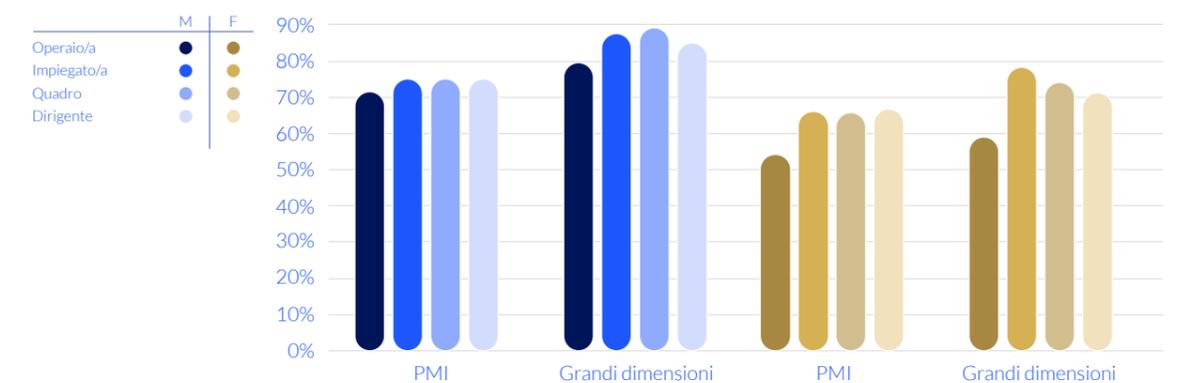
L'idea che lavoro e genitorialità siano elementi compatibili per uomini e donne di qualsiasi inquadramento, viene indicato dalla maggior parte dei rispondenti sia di PMI che di grandi aziende.

Tuttavia, le percentuali di aziende che sostengono la conciliabilità del lavoro e degli impegni genitoriali sono più alte nei confronti

del genere maschile e tra le organizzazioni di grandi dimensioni. Infatti, il ruolo che viene ritenuto meno compatibile, soprattutto tra le PMI, è quello di operaia. Ciò potrebbe essere spiegato da una percezione di maggiore rigidità di svolgimento del lavoro riferita a tale ruolo piuttosto che agli altri. (Figura 8).

FIG. 8 - COMPATIBILITÀ DI LAVORO E GENITORIALITÀ PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Quanto ritieni compatibili lavoro e genitorialità nella tua azienda, distinguendo in base a inquadramento e sesso



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

Maternità: visione e impatto

Focalizzando l'attenzione sulla maternità all'interno delle organizzazioni, le grandi aziende sembrano più propense ad avere una visione positiva della maternità e del suo impatto sulle dipendenti (Figure 9 e 10). La maggior parte sostiene, infatti, che si tratti di

un valore (circa 89,1%) e che permetta di sviluppare competenze soft importanti anche in ambito lavorativo (39,7%).

Al contrario, circa il 30% delle PMI considera la maternità come un costo e il 16,7% è convinto che riduca la produttività delle dipendenti (si noti che tale percentuale è il doppio di quella delle grandi aziende). (Figure 9 e 10).

FIG. 9 - VISIONE AZIENDALE RISPETTO ALLA MATERNITÀ

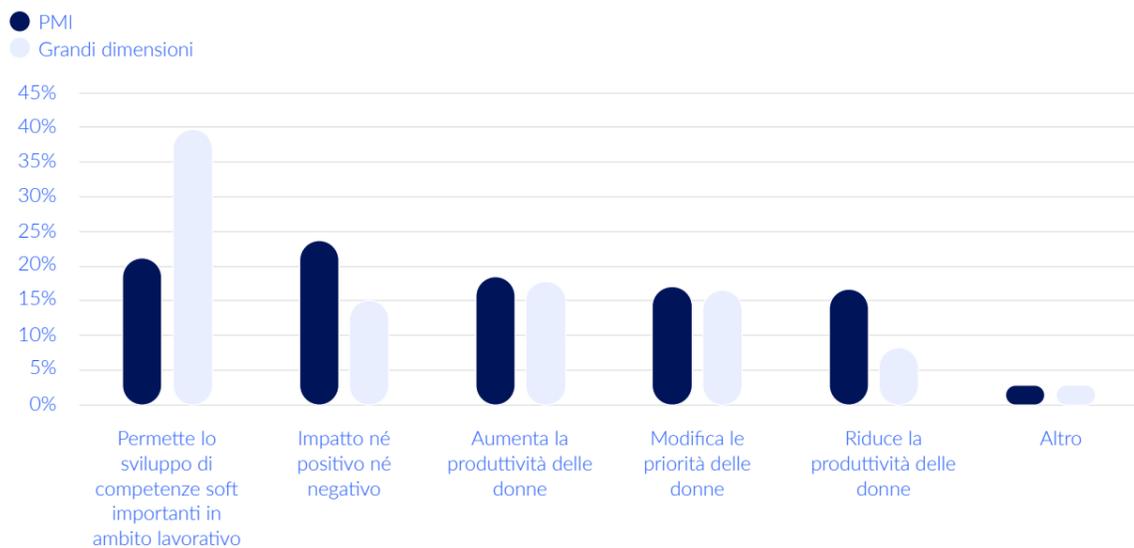
Quale delle seguenti frasi rispecchia meglio la visione della tua azienda rispetto alla maternità



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

FIG. 10 - IMPATTO DELLA MATERNITÀ SUL LAVORO

Quale ritieni sia il principale impatto della maternità sul lavoro delle donne



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

A proposito dell'impatto della maternità sul lavoro femminile, i partecipanti che hanno selezionato l'opzione "Altro" hanno potuto esprimere opinioni differenti rispetto a quelle predefinite:

- Alcuni partecipanti di entrambi i cluster riconoscono che gli impatti della maternità sul lavoro femminile possono essere sia positivi che negativi e che la loro manifestazione è estremamente soggettiva;
- Le PMI sottolineano effetti negativi come l'aumento dei carichi emotivi, organizzativi e di cura, una maggiore esposizione a stress e stanchezza, più difficoltà a lavorare e crescere dal punto di vista professionale e un calo della produttività;
- Sia le PMI che le aziende di grandi dimensioni individuano degli effetti positivi, come la possibilità di rafforzare il senso di appartenenza all'azienda (previa

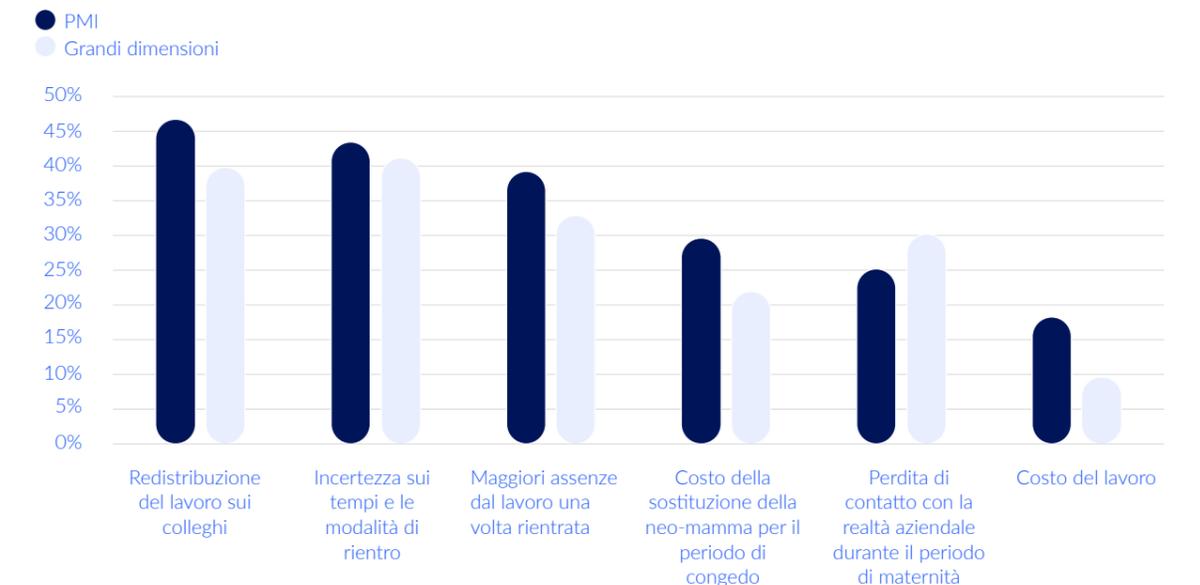
l'offerta di supporto alle dipendenti) e la spinta ad assumersi maggiori responsabilità e a lavorare con determinazione.

Andando poi a sondare quali siano le principali criticità riscontrate dalle aziende nella gestione della maternità, la maggior parte delle PMI indica la redistribuzione del lavoro tra i colleghi (46,7%), mentre le aziende più grandi lamentano soprattutto l'incertezza dei tempi e delle modalità di rientro (41,1%), valore molto alto anche nelle PMI (43,3%). Di queste, poco meno del 30% indica come difficoltà il costo della sostituzione delle neomamme in congedo e quasi il 40% teme maggiori assenze dopo il rientro a lavoro.

Sia le PMI che le aziende di grandi dimensioni sono poco propense a ritenere che il costo del lavoro rappresenti una criticità sebbene questo valore sia doppio nelle PMI rispetto alle grandi aziende (Figura 11).

FIG. 11 - CRITICITÀ PERCIPITE DALLE AZIENDE NELLA GESTIONE DELLA MATERNITÀ

Quali sono le principali criticità riscontrate dalla tua azienda in connessione alla maternità



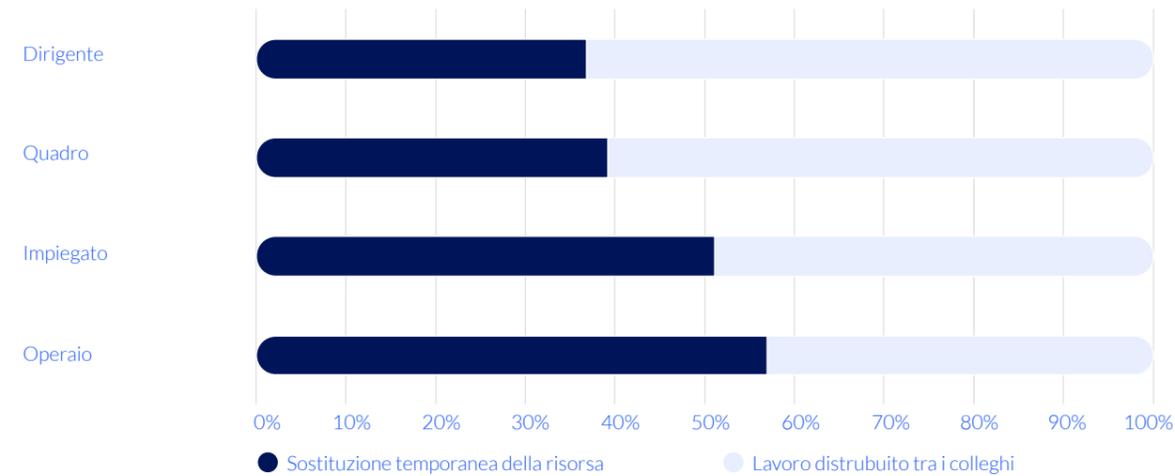
Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

Questa differenza potrebbe contribuire a spiegare perché, sia nelle PMI, che nelle grandi aziende, si tende a distribuire il lavoro fra colleghi nel caso di dirigenti e quadri, mentre

si preferisce sostituire temporaneamente le impiegate e le operaie in maternità (Figura 12 e Figura 13).

FIG. 12 - SOLUZIONI ADOTTATE DA PMI PER AFFRONTARE LA MATERNITÀ

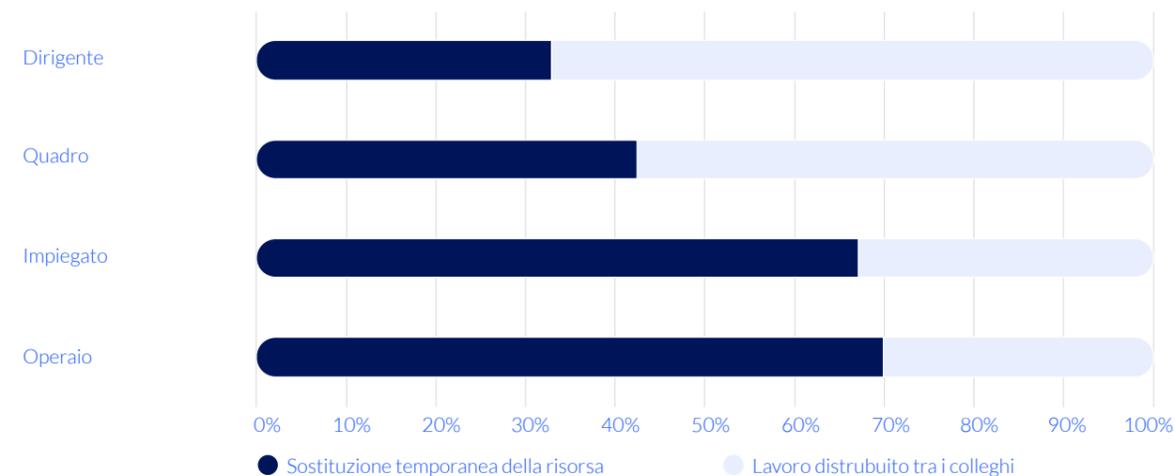
Quale soluzione viene prevalentemente adottata in caso di maternità nella tua azienda a seconda del ruolo



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

FIG. 13 - SOLUZIONI ADOTTATE DA IMPRESE DI GRANDI DIMENSIONI PER AFFRONTARE LA MATERNITÀ

Quale soluzione viene prevalentemente adottata in caso di maternità nella tua azienda a seconda del ruolo



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

Sostenere la genitorialità: priorità di intervento e iniziative delle aziende

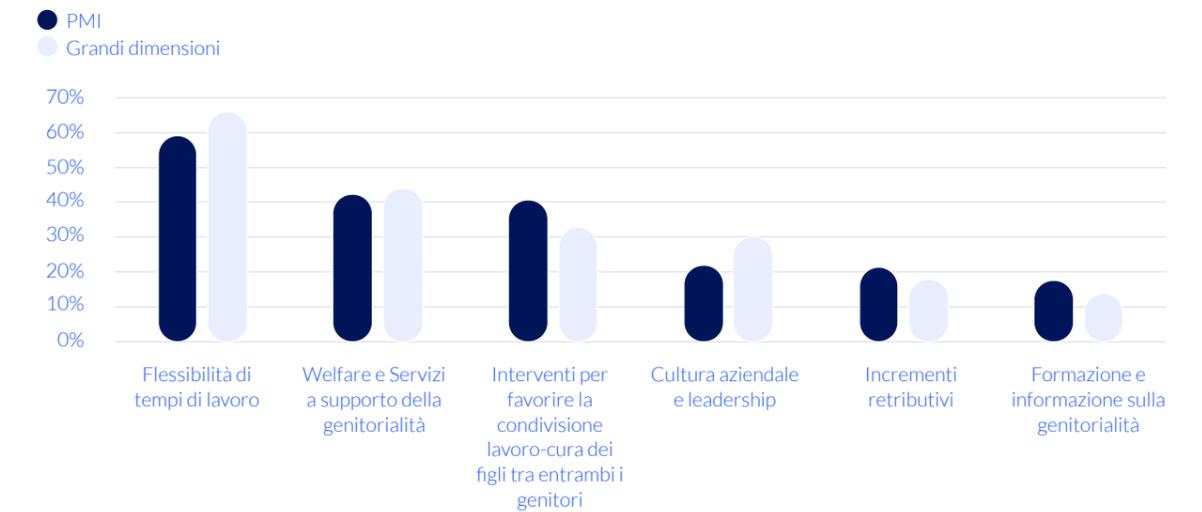
Invitati a riordinare per importanza una lista di sei campi d'azione su cui il mondo aziendale potrebbe intervenire per sostenere i dipendenti che diventano genitori - indipendentemente dalle dimensioni aziendali - i partecipanti alla survey hanno più frequentemente posizionato in testa alla classifica (pri-

mo o secondo posto) la **flessibilità dei tempi di lavoro**, seguita dal **welfare** e i **servizi a supporto della genitorialità** e gli interventi per **favorire la condivisione del lavoro di cura dei figli**.

A ulteriore testimonianza della "capacità di visione" delle organizzazioni più grandi, è inoltre interessante sottolineare che una maggiore percentuale di esse riconosce come priorità di intervento la cultura aziendale e la leadership (Figura 14).

FIG. 14 - PRIORITÀ DI INTERVENTO AZIENDALI PER SOSTENERE I DIPENDENTI CHE DIVENTANO GENITORI

Quali ritieni siano le priorità di intervento di un'azienda per sostenere i dipendenti che diventano genitori?



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

Soffermendosi sulle dimensioni come la flessibilità, il welfare, interventi per favorire la condivisione dei carichi di cura tra genitori, la cultura aziendale, si è poi approfondito quali iniziative sono già state introdotte dalle aziende e quali hanno o non hanno intenzione di implementare.

Interventi sulla cultura aziendale

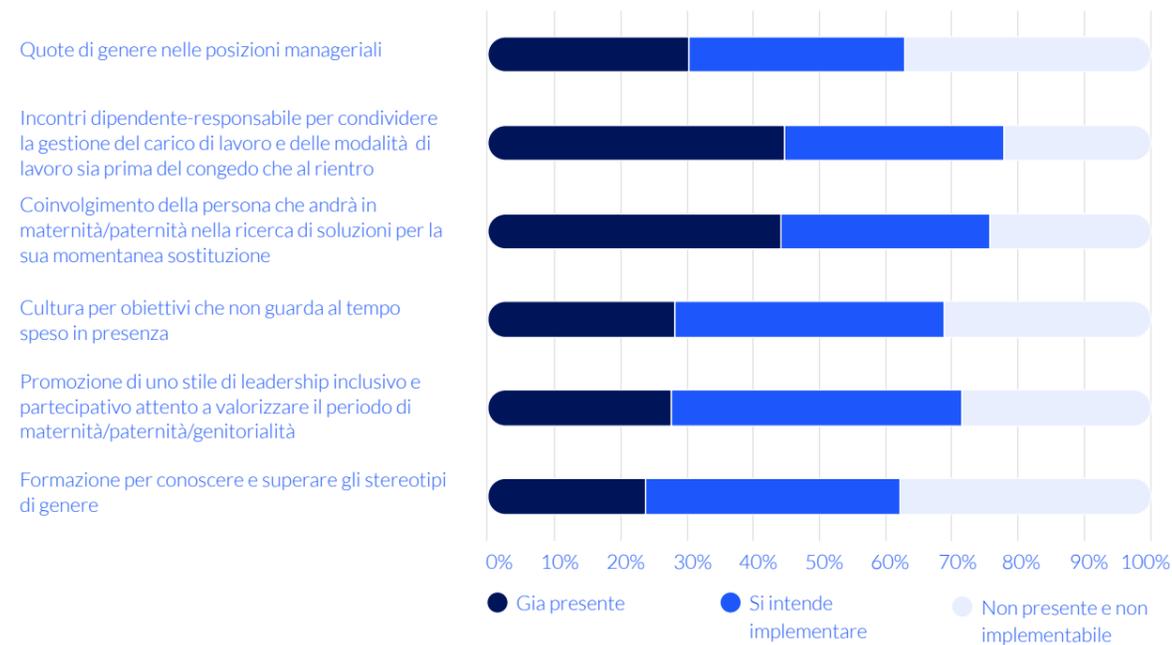
Sia le PMI che le aziende di grandi dimensioni concentrano i propri sforzi soprattutto sull'organizzazione di **incontri dipendente-responsabile finalizzati a condividere la gestione del carico e le modalità di lavoro**, prima e al rientro dal congedo. Un altro punto importante è la **ricerca di soluzioni per la momentanea sostituzione della persona che andrà in maternità o paternità**. Sempre a ulteriore testimonianza della loro capacità di visione, il terzo intervento più diffuso tra le grandi organizzazioni consiste nella **promozione di uno stile di leadership inclusivo e partecipa-**

tivo, attento a valorizzare il periodo di genitorialità (38,4%) (Figura 16). Su tale iniziativa intendono anche lavorare la maggior parte delle **piccole e medie imprese** (43,9%), fra le quali il terzo intervento più diffuso consiste nella previsione di **quote di genere nelle posizioni manageriali** (30,3%) (Figura 15).

È poi interessante soffermarsi sui tentativi di creare una **cultura per obiettivi meno focalizzata sul tempo speso in presenza** che, nonostante attualmente coinvolgano una quota maggiore di aziende di grandi dimensioni (37,0%), verranno intrapresi anche dal 40,7% delle PMI (Figura 15 e 16).

FIG. 15 - AZIONI DELLE PMI IN AMBITO DI CULTURA AZIENDALE

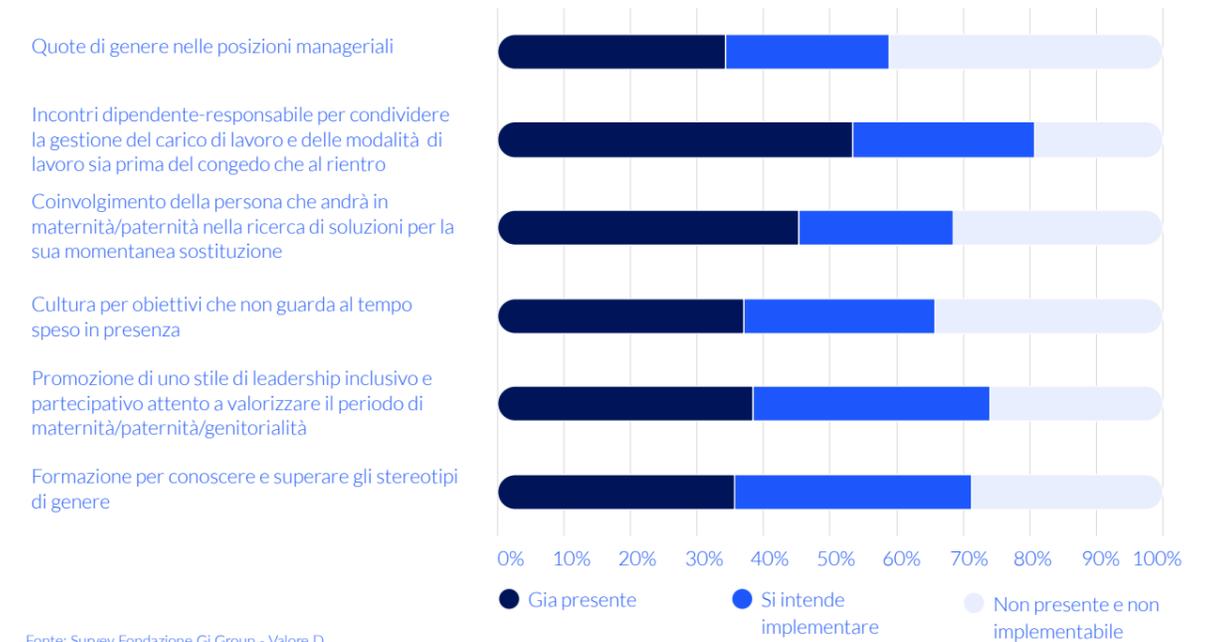
In ambito di cultura aziendale indica quali delle seguenti azioni sono già presenti nella tua azienda, quali intendete inserire entro l'anno e quali invece non sono presenti e non intendete implementare



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

FIG. 16 - AZIONI DELLE AZIENDE DI GRANDI DIMENSIONI IN AMBITO DI CULTURA AZIENDALE

In ambito di cultura aziendale indica quali delle seguenti azioni sono già presenti nella tua azienda, quali intendete inserire entro l'anno e quali invece non sono presenti e non intendete implementare



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

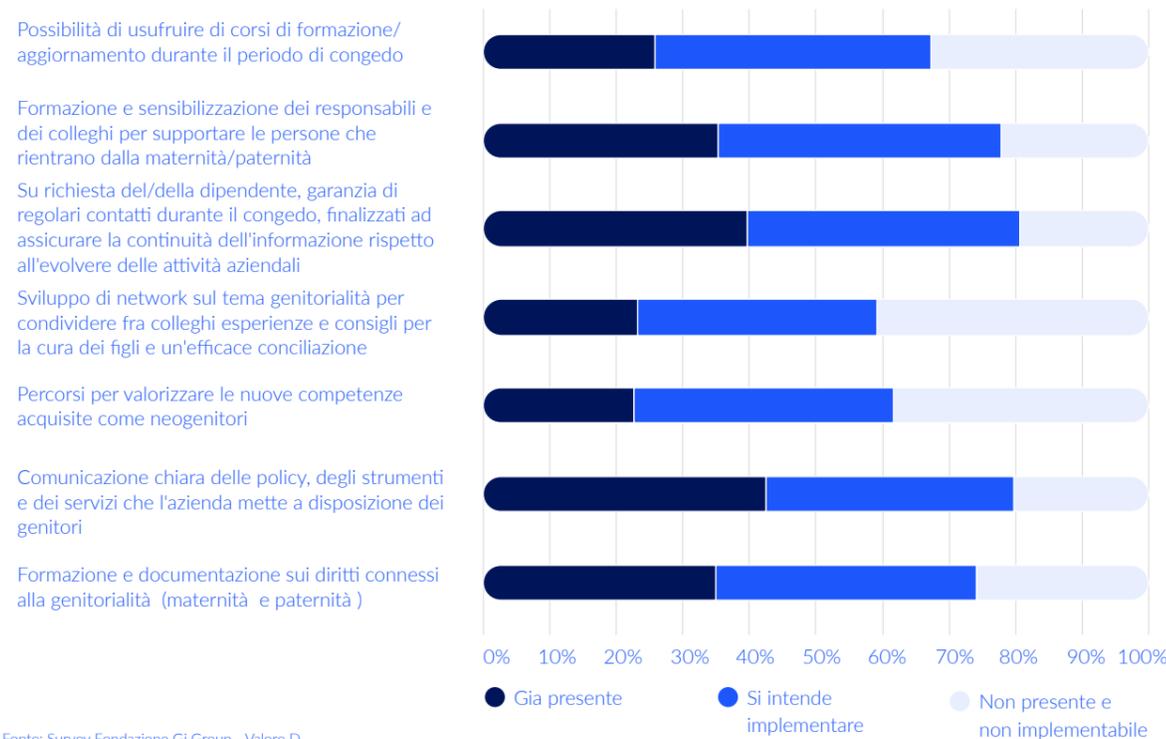
Interventi di formazione e informazione sulla genitorialità

Anche in questo caso, l'intervento che risulta più diffuso è lo stesso per le PMI e per le aziende di grandi dimensioni: si tratta della **comunicazione chiara delle policy**, degli strumenti e dei servizi che l'azienda mette a disposizione dei genitori (Figura 17 e 18). Come mostra la Figura 17, gli altri impegni più frequentemente assunti dalle piccole e medie imprese riguardano la **garanzia di regolari contatti durante il congedo**, così che i dipendenti rimangano aggiornati rispetto

all'evoluzione delle attività aziendali e la **formazione di responsabili e colleghi** rispetto a come relazionarsi con chi diviene genitore. Invece, le organizzazioni di grandi dimensioni investono più nella formazione e documentazione sui diritti connessi alla genitorialità (Figura 18). Sebbene siano considerate come più visionarie, è sorprendente notare come le grandi aziende predispongano, **percorsi di valorizzazione delle competenze acquisite dai neogenitori** più raramente rispetto alle PMI e che circa la metà non intende implementarli (Figura 17 e 18).

FIG. 17 - AZIONI DELLE PMI IN AMBITO FORMAZIONE E INFORMAZIONE SULLA GENITORIALITÀ

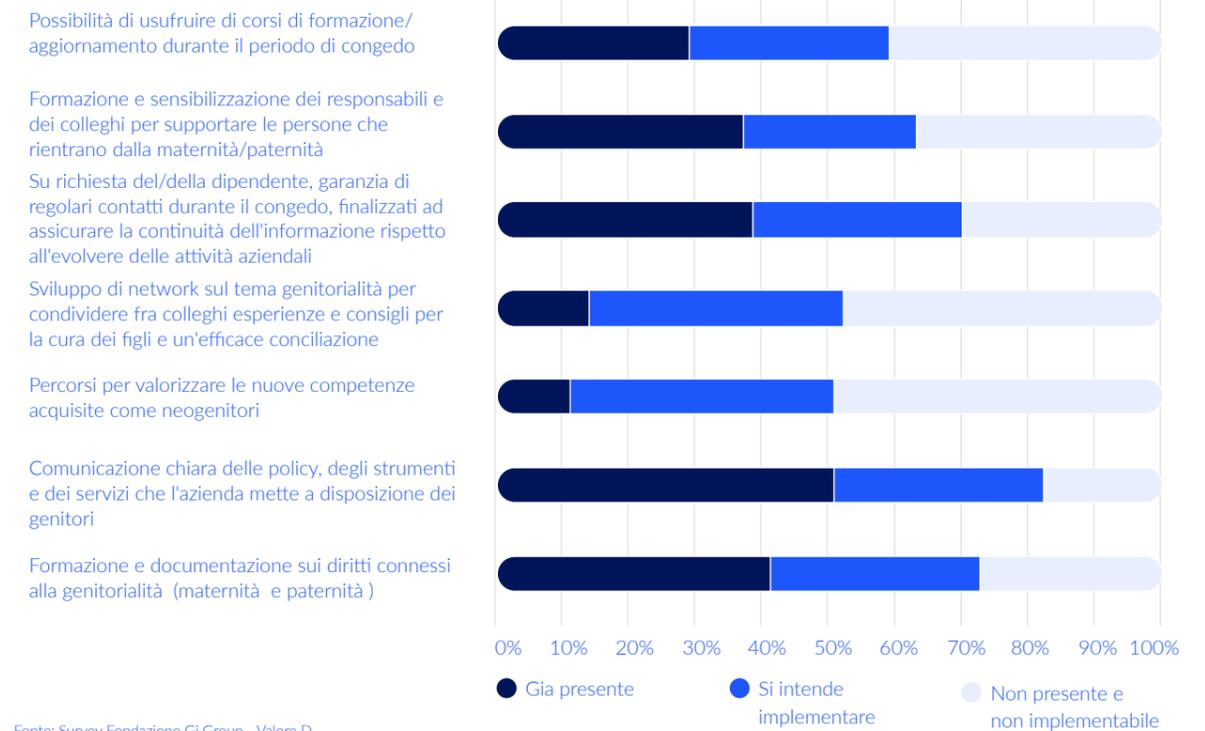
Per sostenere la formazione e l'informazione rispetto alla genitorialità indica quali delle seguenti azioni sono già presenti nella tua azienda, quali intendete inserire entro l'anno e quali invece non sono presenti e non intendete implementare



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

FIG. 18 - AZIONI DELLE IMPRESE DI GRANDI DIMENSIONI IN AMBITO FORMAZIONE E INFORMAZIONE SULLA GENITORIALITÀ

Per sostenere la formazione e l'informazione rispetto alla genitorialità indica quali delle seguenti azioni sono già presenti nella tua azienda, quali intendete inserire entro l'anno e quali invece non sono presenti e non intendete implementare



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D



Interventi a favore della condivisione dei carichi di cura

In generale, le iniziative volte a promuovere la condivisione dei carichi di cura sono ugualmente diffuse tra PMI e aziende di grandi dimensioni (Figure 19 e 20). L'unica eccezione è rappresentata dall'attività di **informazione riguardo il congedo di paternità** che, sebbene in entrambi i cluster, risulta nettamente più diffusa tra le grandi aziende (60,3%) piuttosto che tra le piccole e medie imprese (46,7%).

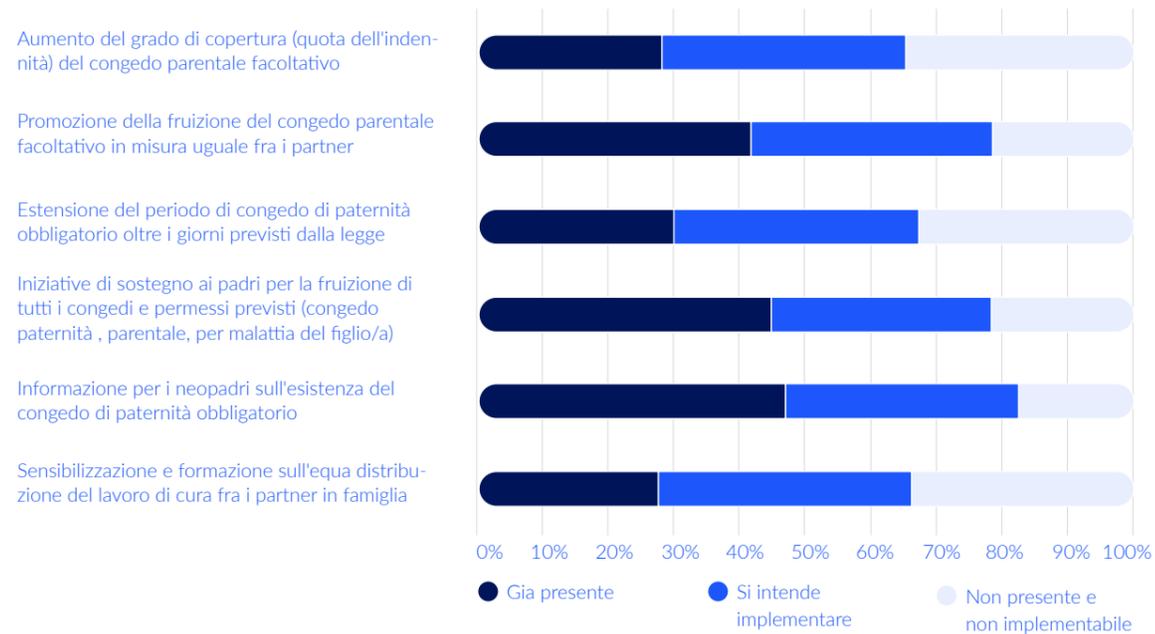
Sempre in riferimento al congedo di paternità, è possibile notare come poche aziende si

sono impegnate a **estenderne la durata oltre il periodo previsto della legge**. Inoltre, con sorpresa, tale iniziativa è stata adottata dalle PMI (29,8%) più frequentemente che dalle aziende di grandi dimensioni (26,0%), in cui circa più del 40% non la ritiene implementabile al proprio interno.

Altrettanto controintuitivi appaiono poi i dati relativi all'**aumento del grado di copertura del congedo parentale facoltativo**, a cui oltre il 53,4% delle organizzazioni più grandi non intende provvedere e su cui, invece, lavoreranno quasi il 37,1% delle PMI andandosi ad aggiungere al 27,9% che già adotta questa soluzione (Figura 19 e 20).

FIG. 19 - AZIONI DELLE PMI IN AMBITO CONDIVISIONE DEI CARICHI DI CURA

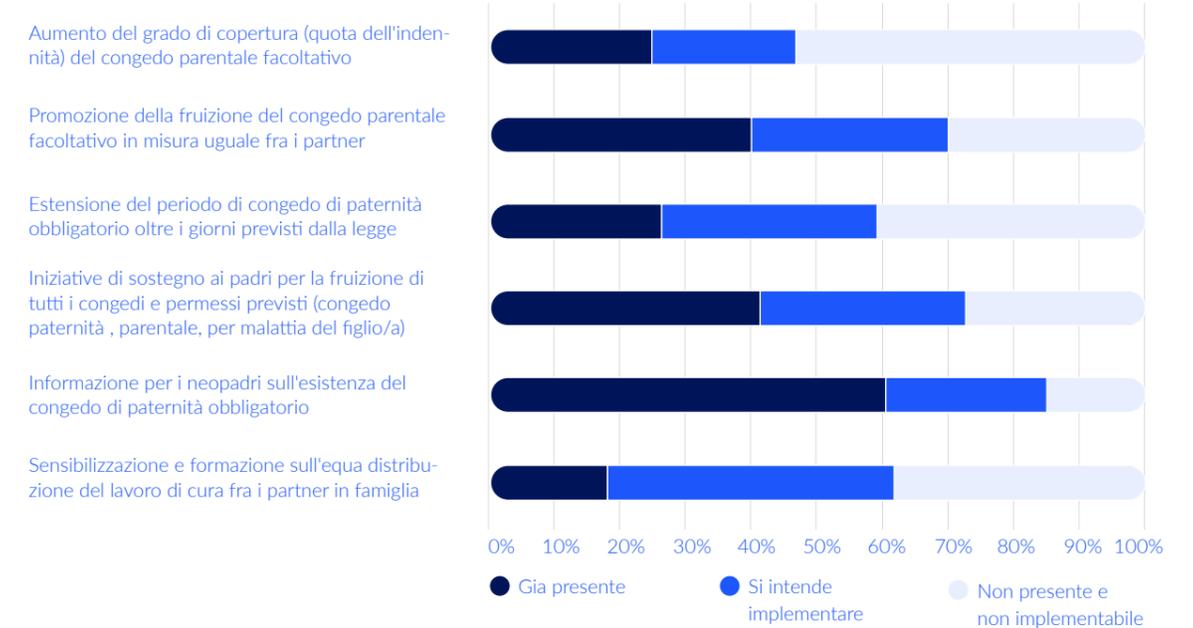
Per sostenere la condivisione dei carichi di cura indica quali delle seguenti azioni sono già presenti nella tua azienda, quali intendete inserire entro l'anno e quali invece non sono presenti e non intendete implementare



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

FIG. 20 - AZIONI DELLE IMPRESE DI GRANDI DIMENSIONI IN AMBITO CONDIVISIONE DEI CARICHI DI CURA

Per sostenere la condivisione dei carichi di cura indica quali delle seguenti azioni sono già presenti nella tua azienda, quali intendete inserire entro l'anno e quali invece non sono presenti e non intendete implementare



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D



Iniziative relative alla flessibilità

Le aziende che hanno partecipato alla survey assecondano le esigenze di conciliazione dei/delle dipendenti, soprattutto attraverso la **revisione dei turni e degli orari di lavoro**, la **previsione e l'estensione dello smart working** e la **concessione di part-time reversibile**.

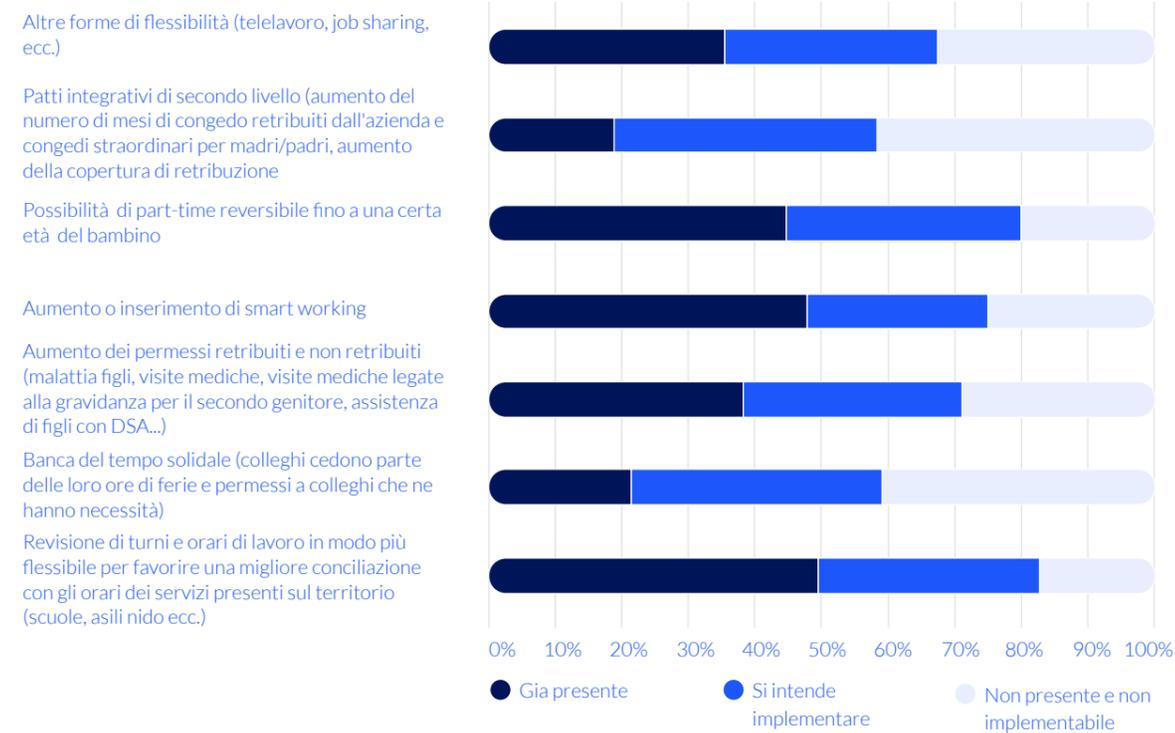
In particolare, le **aziende di grandi dimensioni** sono più propense a implementare il

lavoro da remoto (64,4%) e la **riduzione dell'orario di lavoro** (58,9%), mentre i primi due interventi più diffusi tra le **PMI** sono la **revisione dei turni e degli orari** (49,4%) e lo **smart working** (47,8%) (Figure 21 e 22).

È altresì interessante sottolineare che la cosiddetta **banca del tempo solidale** non verrà implementata da oltre il 50% delle aziende più grandi, mentre quasi il 60% delle piccole e medie imprese l'ha già istituita o sta valutando l'opportunità di crearla.

FIG. 21 - AZIONI DELLE PMI IN AMBITO DI FLESSIBILITÀ

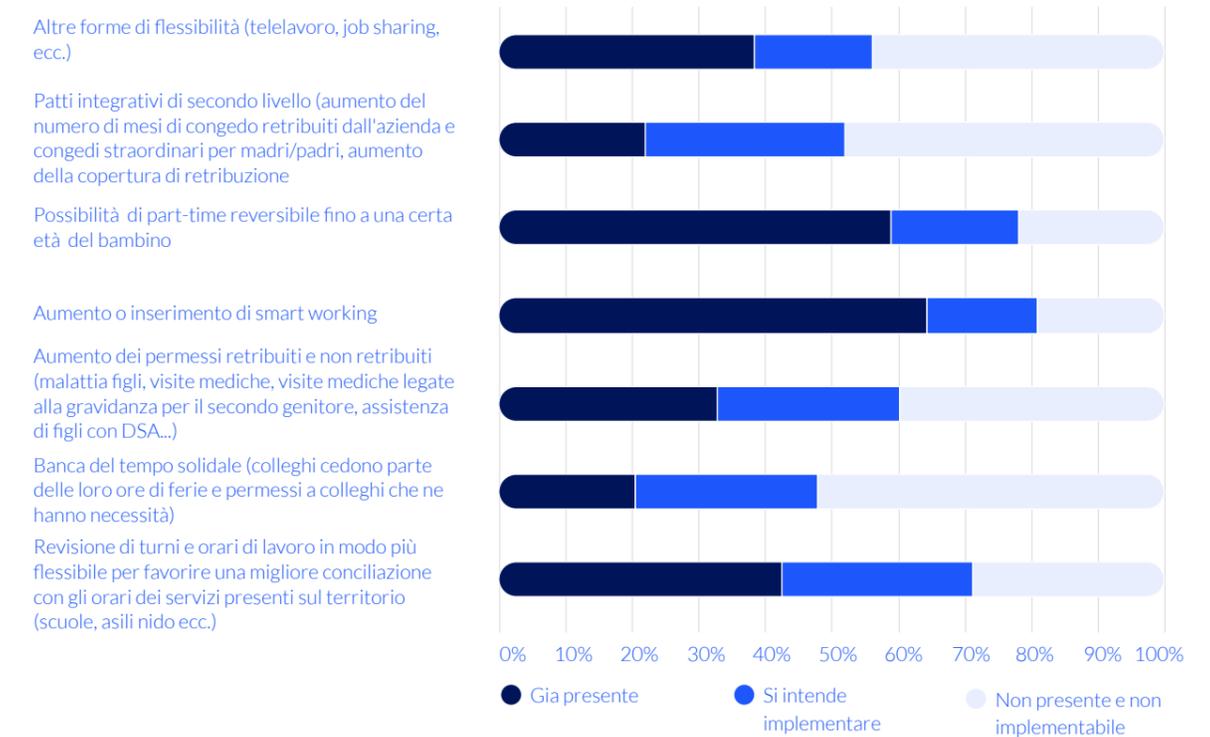
Per sostenere la flessibilità indica quali delle seguenti azioni sono già presenti nella tua azienda, quali intendete inserire entro l'anno e quali invece non sono presenti e non intendete implementare



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

FIG. 22 - AZIONI DELLE IMPRESE DI GRANDI DIMENSIONI IN AMBITO DI FLESSIBILITÀ

Per sostenere la flessibilità indica quali delle seguenti azioni sono già presenti nella tua azienda, quali intendete inserire entro l'anno e quali invece non sono presenti e non intendete implementare



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D



Iniziative in ambito di welfare aziendale

Anche in questo ambito, le aziende grandi e quelle medio-piccole si concentrano sulla stessa iniziativa, vale a dire **l'assistenza sanitaria integrativa con copertura anche per i figli**.

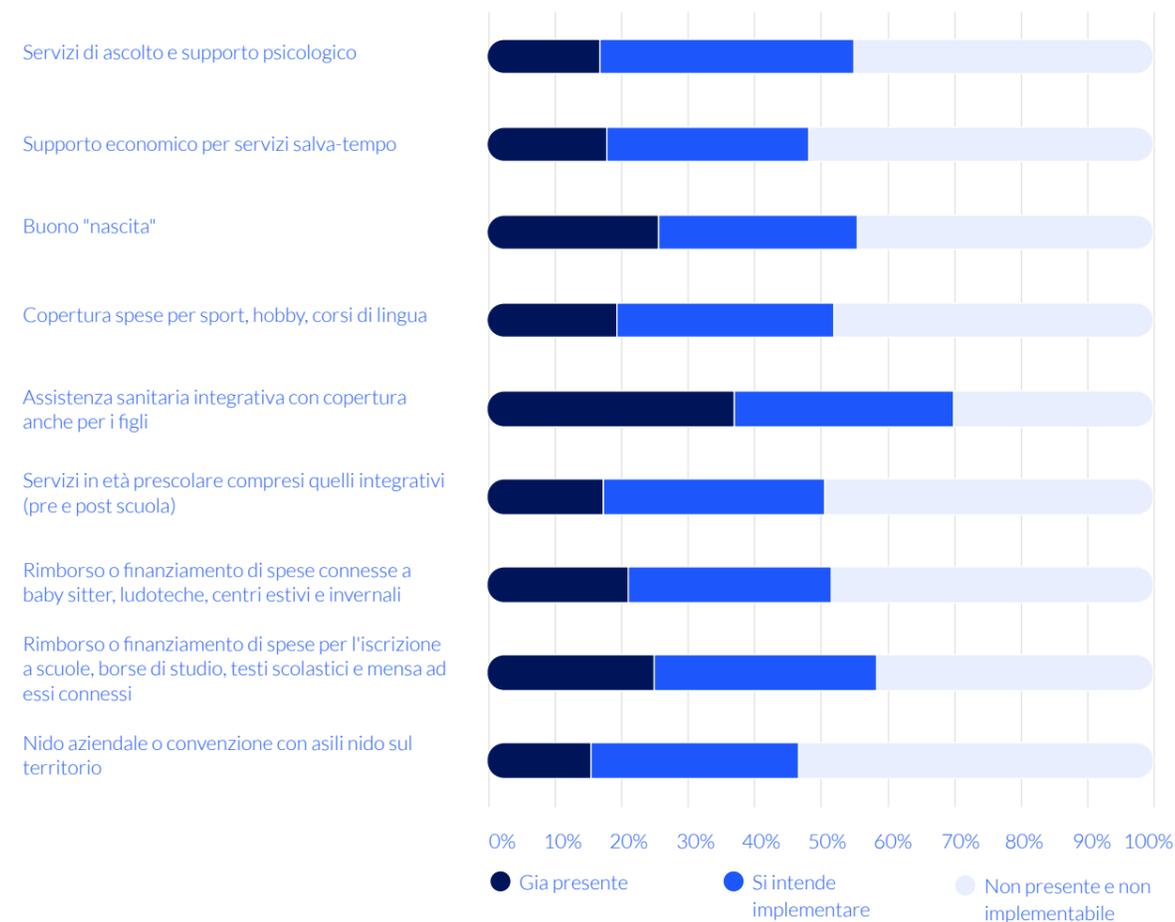
Come mostra la Figura 24, tra le organizzazioni più grandi risultano poi particolarmente diffusi **il rimborso o il finanziamento di spese per l'iscrizione a scuole, l'acquisto di testi**

scolastici e servizi di mensa, l'istituzione di borse di studio (43,8%), i servizi di ascolto e supporto psicologico (32,9%) e il rimborso o il finanziamento di spese per l'acquisto di servizi di baby-sitting e l'iscrizione a ludoteche, centri estivi e invernali (31,5%).

Per quanto riguarda le PMI, invece, la seconda iniziativa più diffusa è il cosiddetto **"buono nascita"** (25,9%). Le altre soluzioni sono state adottate da meno di un quarto del cluster a eccezione della già citata assistenza sanitaria integrativa, che non viene offerta solo da circa il 30% delle PMI (Figura 23).

FIG. 23 - AZIONI DELLE PMI IN AMBITO DI WELFARE

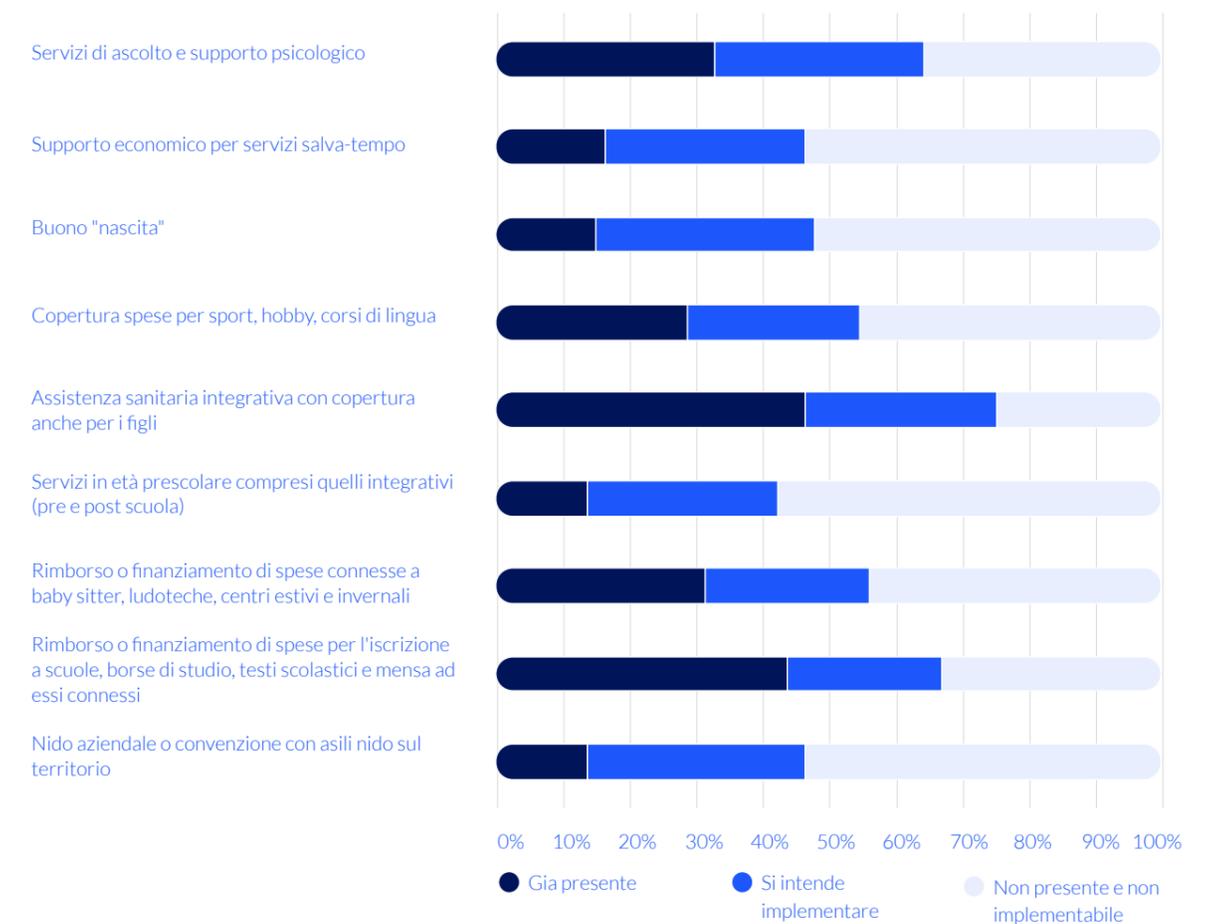
In ambito di welfare aziendale indica quali delle seguenti azioni sono già presenti nella tua azienda, quali intendete inserire entro l'anno e quali invece non sono presenti e non intendete implementare



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

FIG. 24 - AZIONI DELLE AZIENDE DI GRANDI DIMENSIONI IN AMBITO DI WELFARE

(In ambito di welfare aziendale indica quali delle seguenti azioni sono già presenti nella tua azienda, quali intendete inserire entro l'anno e quali invece non sono presenti e non intendete implementare)



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

Priorità di intervento per le istituzioni

Invitati a selezionare un massimo di tre interventi da proporre alle istituzioni per sostenere l'impegno del mondo aziendale a favore dell'occupazione femminile e della natalità, i partecipanti alla survey hanno individuato priorità che risultano diversificate in funzione delle dimensioni aziendali.

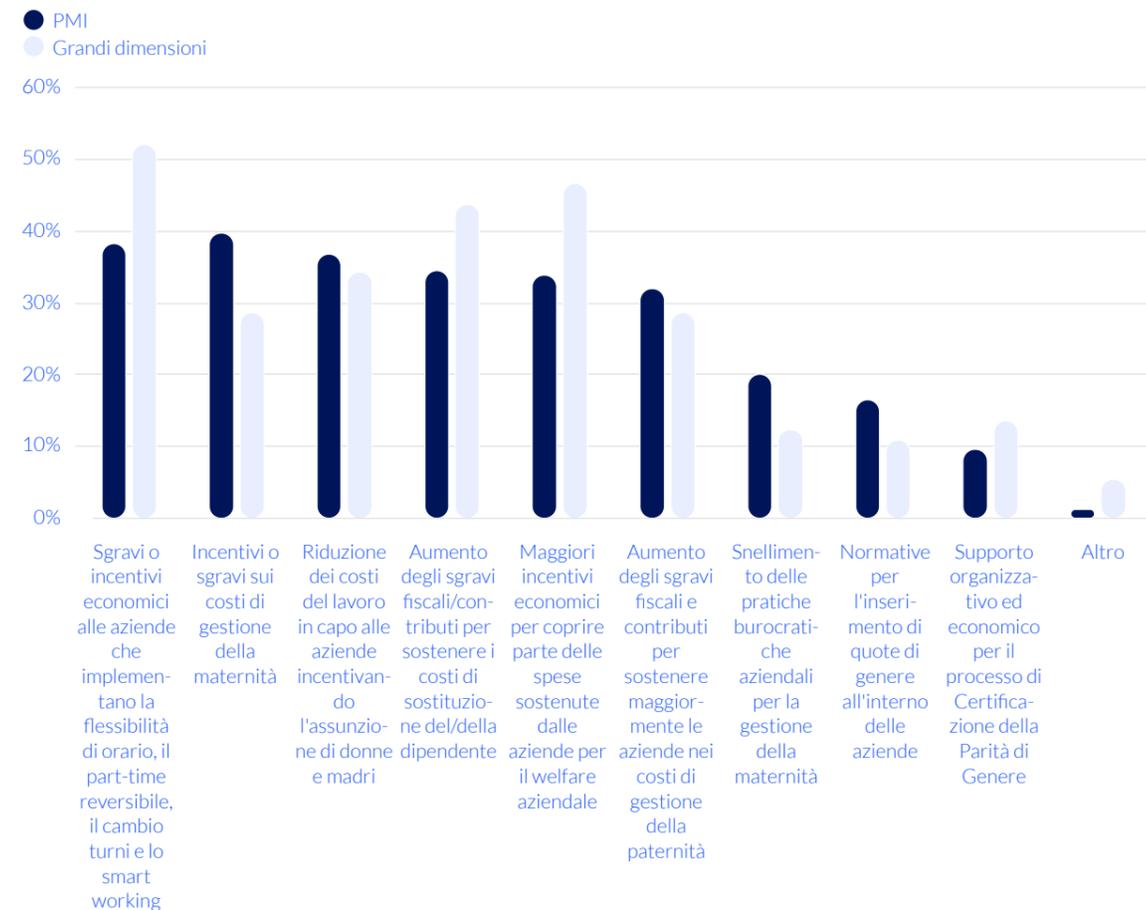
Le **aziende di grandi dimensioni** esprimono soprattutto la necessità di ridurre i costi associati al lavoro e alle iniziative di wellbeing, selezionando come primi tre interventi l'**erogazione di sgravi o di incentivi economici nei confronti delle organizzazioni che adottano**

misure di flessibilità (52,1%), **l'aumento degli incentivi economici utili a coprire parte delle spese legate al welfare** (46,6%) e **l'incremento degli sgravi fiscali o dei contributi che consentono di sostenere i costi di sostituzione delle risorse** (43,8%).

I punti di vista delle **PMI** sono invece più disomogenei: vengono ritenuti necessari **incentivi o sgravi sui costi di gestione della maternità** (39,7%), **l'erogazione di sgravi o di incentivi economici nei confronti delle organizzazioni che adottano misure di flessibilità** (38,4%) e la **riduzione dei costi del lavoro in capo alle aziende insieme a incoraggiamenti ad assumere donne e madri** (36,8%) (Figura 25).

FIG. 25 - INTERVENTI RICHIESTI DALLE AZIENDE ALLE ISTITUZIONI PER SOSTENERLE NEL LORO IMPEGNO VERSO OCCUPAZIONE FEMMINILE E GENITORIALITÀ

Quali sono i principali interventi che chiederesti di mettere in campo alle istituzioni per sostenere le aziende nel favorire la presenza di donne in azienda e la genitorialità



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

Coloro che hanno selezionato l'opzione "Altro" sono stati invitati a specificare quali altri richieste rivolgerebbero alle istituzioni.

Disaggregando le risposte raccolte sulla base della dimensione aziendale, si evidenzia il bisogno di alcune **PMI di formare i datori di lavoro rispetto ai benefici della maternità e di incrementare l'offerta di asili nido sul territorio.**

Indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda, altri hanno poi messo in luce la necessità di intervenire sul **congedo di paternità, prolungandone la durata** - o addirittura eguagliandola a quella della maternità - e **facendo in modo che sia realmente obbligatorio.**

Tra le aziende più **grandi** c'è invece chi sottolinea l'impatto economico della normativa in materia di dimissioni delle lavoratrici in maternità e suggerisce di **alleggerire il carico fiscale sulle spalle dei datori di lavoro** nei casi in cui la risorsa uscente abbandoni l'azienda per avviare un nuovo rapporto lavorativo. È stato infine espresso il desiderio di vedere riconosciuto il proprio impegno a sostegno della genitorialità, della parità di genere e - più in generale - dell'inclusione, auspicabilmente attraverso **incentivi e sgravi fiscali e contributivi.**



FOCUS

Focus su PMI considerando la certificazione sulla Parità di Genere secondo la Uni/Pdr 125:2022

La certificazione per la parità di genere prevista dalla prassi UNI/PdR 125:2022, consiste nella misurazione, nella rendicontazione e infine nella valutazione dei dati relativi al genere nelle imprese. L'obiettivo della certificazione è colmare eventuali divari di genere esistenti per migliorare l'inclusività e la parità di genere e produrre un cambiamento che sia significativo e durevole nel tempo all'interno delle organizzazioni. La prassi prevede sei aree strategiche di valutazione, ognuna delle quali è composta da indicatori specifici inerenti alle politiche di parità di genere. L'area tematica "tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro" prende in esame i servizi dedicati al rientro post maternità e paternità, le policy a tutela della genitorialità e i servizi per favorire la conciliazione, le policy per il mantenimento dei benefit durante la maternità e infine tiene conto di indicatori più quantitativi riguardanti la paternità.

Tra le **383 PMI** che hanno partecipato alla

survey, sono in minoranza (il 17,8%) quelle che hanno già ottenuto la certificazione per la parità di genere. Più della metà delle PMI (56,2%) ha intenzione di intraprendere il percorso verso la certificazione o l'ha già iniziato, mentre a una PMI su quattro (26,1%) non interessa investire in questa direzione (Figura 26).

Nei seguenti paragrafi viene proposta un'analisi per comprendere se le PMI che hanno ottenuto la certificazione per la parità di genere si distinguono, concretamente, dalle altre per la loro inclusività e, in particolare, per come affrontano il tema della maternità.

Nelle figure successive (27-32) le PMI che hanno ottenuto la certificazione per la parità di genere sono indicate come "sì", quelle che hanno già intrapreso il percorso o che hanno intenzione di farlo sono indicate come "non ancora" e quelle a cui non interessa la certificazione sono indicate come "no".

FIG. 26 - CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE FRA PMI



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

La cultura aziendale sulla maternità

È importante approfondire la cultura aziendale sulla maternità perché i principi e le norme (anche non espresse esplicitamente) che contraddistinguono un ambiente di lavoro, oltre a orientare le azioni e le politiche organizzative, influenzano le esperienze dei lavoratori e delle lavoratrici e la loro esperienza di genitorialità.

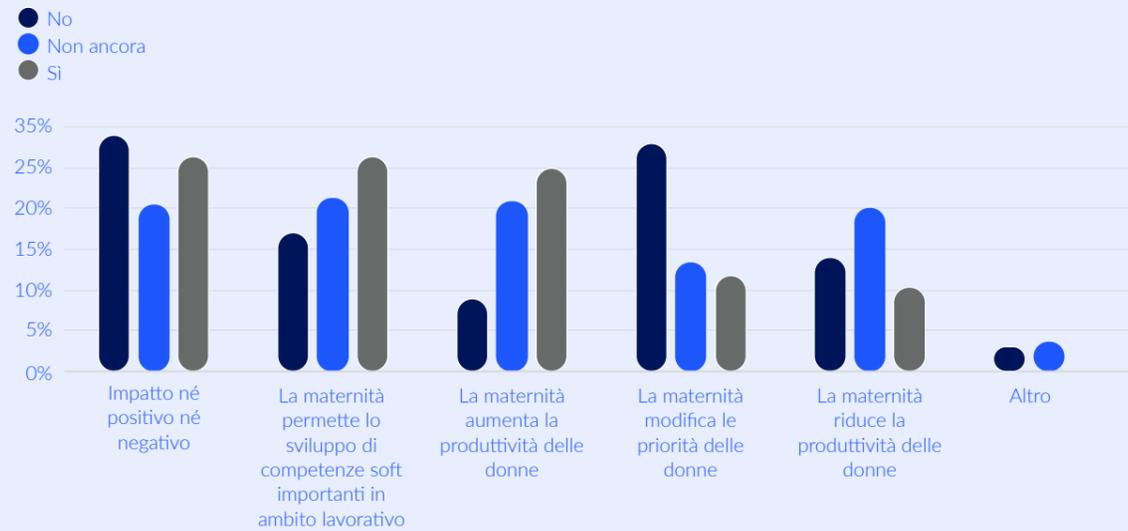
Dai dati raccolti dalla survey emerge che le aziende che hanno la certificazione per la parità di genere sono portatrici di una **cultura aziendale più positiva e valorizzante della maternità**.

Infatti, le PMI che hanno ottenuto la certificazione credono che la maternità permetta lo sviluppo di competenze soft (26,5%) e aumenti la produttività delle lavoratrici (25,0%).

Al contrario, solo il 9% delle PMI non interessate alla certificazione crede che la maternità aumenti la produttività delle donne; pensano, invece, più frequentemente che la maternità modifichi le priorità delle donne (28%) (Figura 27).

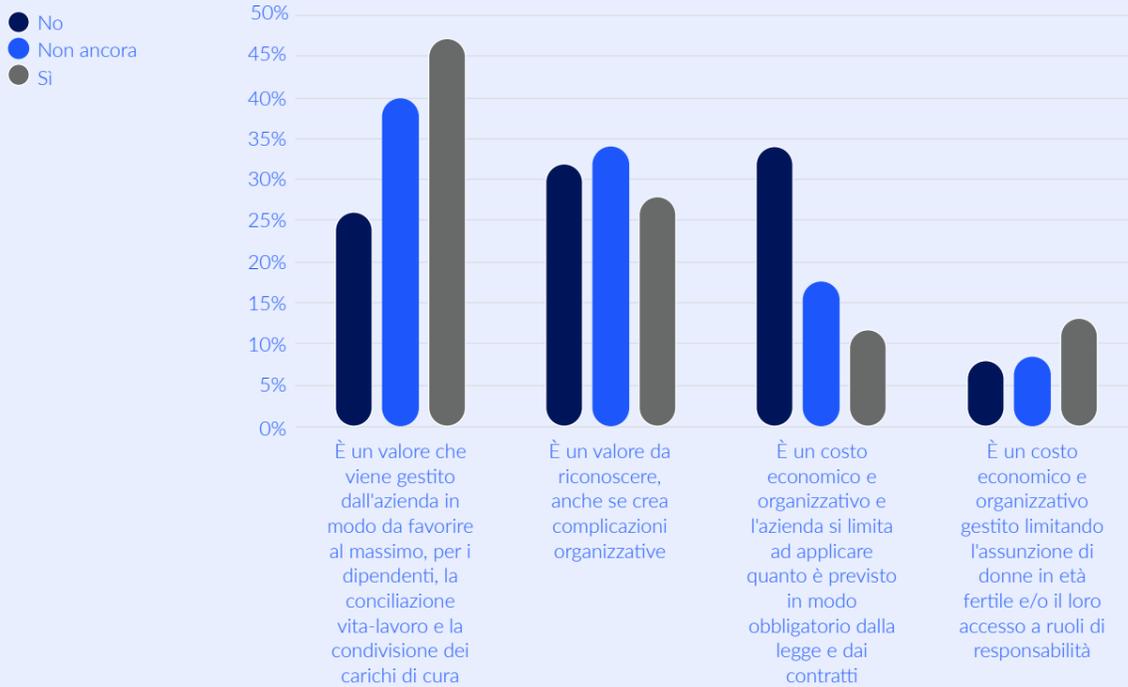
Considerando poi la visione dell'azienda rispetto alla maternità, 3 PMI con certificazione su 4 (75%) considerano la **maternità come un valore**, in particolare come un valore che viene gestito dall'azienda in modo da favorire al massimo per i dipendenti la conciliazione vita-lavoro e la condivisione dei carichi di cura (47,1%). Sebbene siano più della metà le PMI non certificate che vedono la maternità come un valore (58%), è rilevante notare che il 34% la considera come un costo e si limita ad applicare quanto previsto dalla legge e dai contratti.

FIG. 27 - IMPATTO DELLA MATERNITÀ SUL LAVORO NELLE PMI DISTINTO PER APPROCCIO ALLA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE, CHI STA LAVORANDO PER OTTENERLA E CHI NON L'HA E NON È INTERESSATA A OTTENERLA



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

FIG. 28 - VISIONI DELLE PMI RISPETTO ALLA MATERNITÀ DISTINTE PER APPROCCIO ALLA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

Interventi e iniziative sulla genitorialità

Nella survey sono stati indagati gli interventi e le iniziative legate alla genitorialità messe in atto dalle aziende, suddivisi per ambiti di intervento: formazione e informazione, carichi di cura, flessibilità, welfare.

In tutti questi ambiti si osserva un diverso impegno messo in atto dalle PMI a seconda del loro approccio verso la certificazione. Le PMI che hanno già ottenuto la certificazione sono le più attive e sono quelle che mettono in atto più iniziative a favore della genitorialità; a seguire ci sono quelle che intendono intraprendere il percorso e infine le PMI che non hanno interesse verso la certificazione.

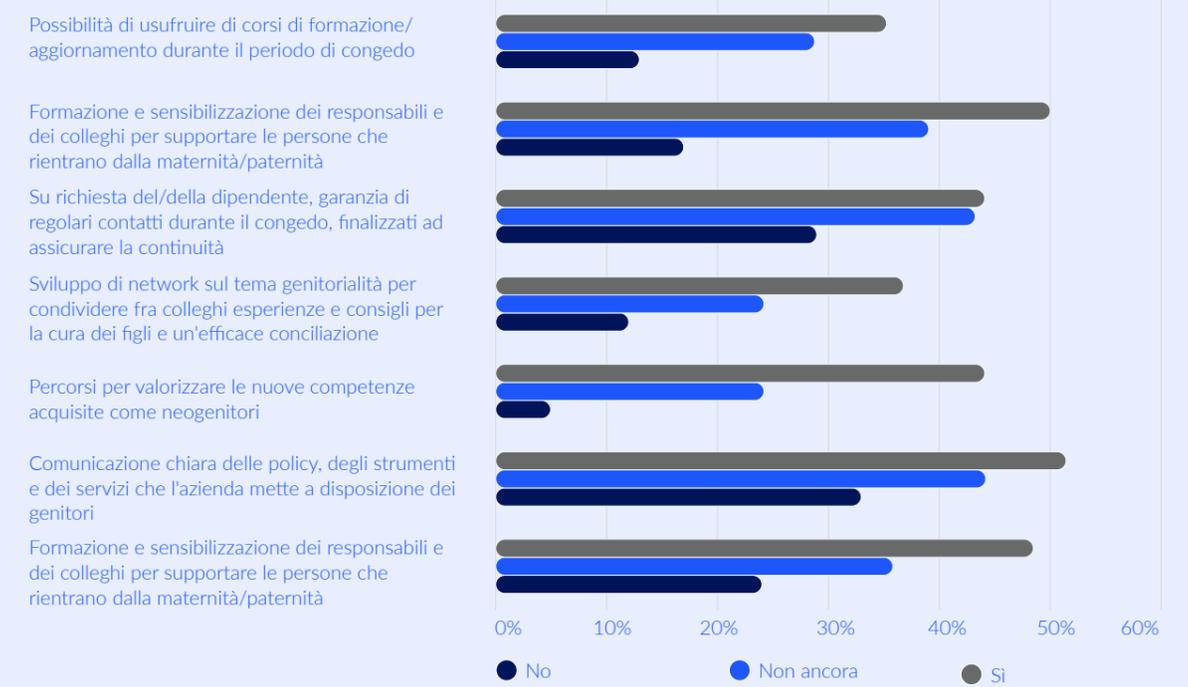
Rispetto alle **iniziative relative alla formazione e all'informazione sulla genitorialità**, il divario più grande si osserva relativamente ai percorsi per valorizzare le nuove compe-

tenze acquisite come neogenitori: il 44,1% delle PMI certificate ha delle iniziative, contro il 5% delle PMI a cui non interessa la prassi. Inoltre, se il 50% delle PMI certificate è interessata alla formazione e sensibilizzazione dei responsabili e dei colleghi per supportare le persone che rientrano dalla maternità o dalla paternità, questo dato risulta molto inferiore nelle PMI non certificate (17%) (Figura 29).

Anche rispetto alle **iniziative** messe in atto **per supportare la condivisione dei carichi di cura**, si osservano comportamenti diversi tra le PMI, sia per quanto riguarda le misure concrete relative ai congedi (come l'estensione dei giorni e l'aumento della quota di indennità), sia per le iniziative più rivolte alla cultura aziendale (come la sensibilizzazione e l'informazione).

L'aumento del **grado di copertura** (quota dell'indennità) **del congedo parentale** facoltativo è l'aspetto per il quale emerge mag-

FIG. 29 - AZIONI REALIZZATE DALLE PMI RISPETTO A FORMAZIONE E INFORMAZIONE SULLA GENITORIALITÀ DISTINTE PER APPROCCIO ALLA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE



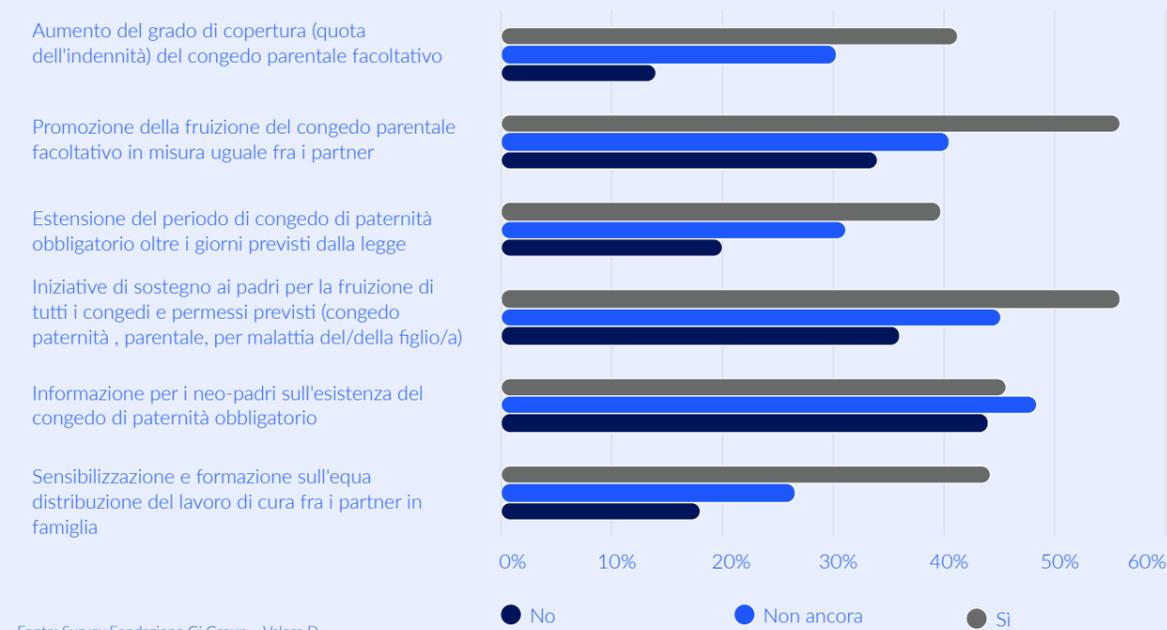
Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

giornamente il diverso impegno: la percentuale di PMI certificate che agisce in tal senso è il 41,2% e scende al 14% tra le PMI non interessate alla certificazione. L'unica eccezione è rappresentata dalle attività di informazione per i neo-padri sull'esistenza del congedo di paternità obbligatorio, che vede un comportamento molto simile tra tutte le PMI (Figura 30).

Anche rispetto alle tematiche di **flessibilità**

lavorativa si osservano diversi comportamenti tra le PMI. Quelle che hanno ottenuto la certificazione sono molto più propense delle altre ad aumentare o implementare il lavoro da remoto. Ci sono però delle iniziative, come l'aumento dei permessi retribuiti e non retribuiti e la possibilità di part-time reversibile fino a una certa età del bambino, che vengono implementate con meno divario tra le PMI (Figura 31).

FIG. 30 - AZIONI REALIZZATE DALLE PMI RISPETTO A CONDIVISIONE DEI CARICHI DI CURA DISTINTE PER APPROCCIO ALLA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE



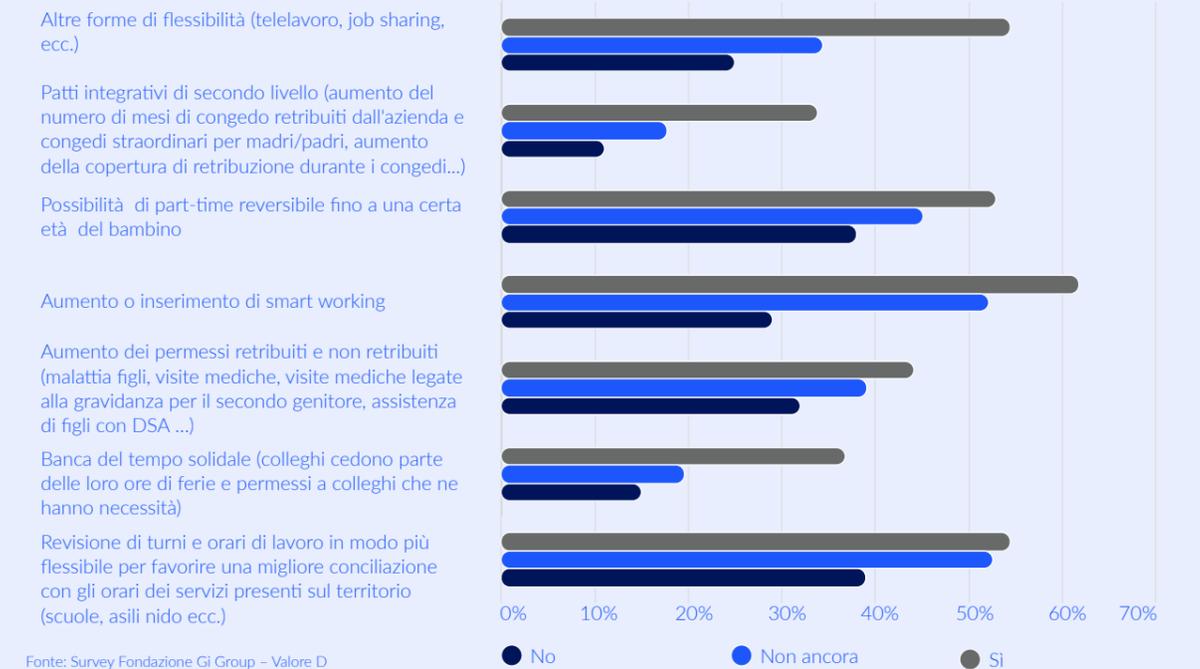
Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

Infine, anche rispetto all'ultimo ambito di intervento, quello relativo al **welfare aziendale**, si continua a riscontrare un diverso impegno tra le PMI. Quelle che hanno ottenuto la certificazione di genere, sono le più virtuose. I distacchi più ampi con le altre si verificano invece relativamente a: supporto economico per i servizi salva-tempo, rimborso o finanziamento di spese per l'iscrizione a scuole (e altri temi connessi), nido aziendale o convenzione con asili sul territorio e buono nascita (Figura 32).

Da questa analisi emerge che **le PMI che hanno ottenuto la certificazione per la parità di genere sono più virtuose delle altre sui temi riguardanti la genitorialità**, sia per quanto riguarda la cultura aziendale che per le politiche e le iniziative messe in atto.

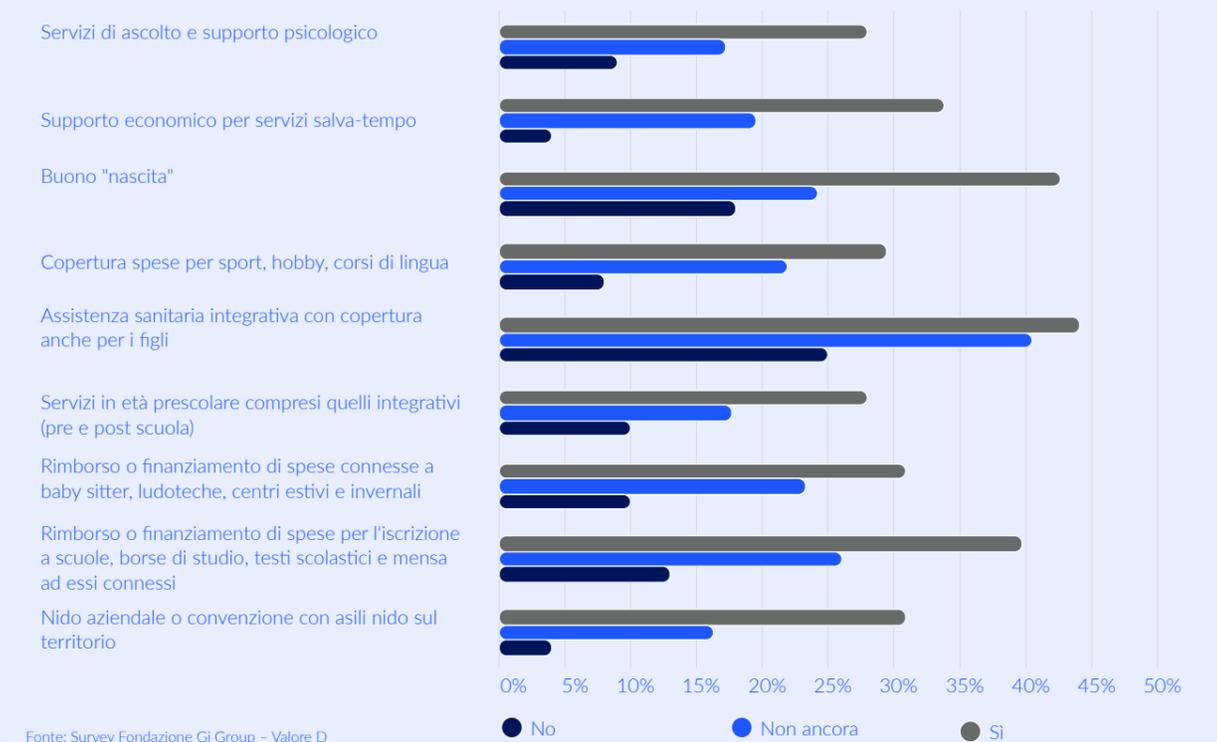
La certificazione rappresenta quindi un vero e proprio acceleratore sulle tematiche dell'inclusione.

FIG. 31- AZIONI REALIZZATE DALLE PMI RISPETTO ALLA FLESSIBILITÀ DISTINTE PER APPROCCIO ALLA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

FIG. 32 - AZIONI REALIZZATE DALLE PMI RISPETTO AL WELFARE AZIENDALE PER APPROCCIO ALLA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE



Fonte: Survey Fondazione Gi Group - Valore D

Conclusioni

a cura di Rossella Riccò
Responsabile Area Studi e Ricerche ODM
Consulting

43 Nel 2022 la popolazione femminile 15-64 anni rappresentava il 49,8% dell'intera popolazione italiana con un tasso di inattività del 43,6% (+13,1 punti percentuali rispetto al 30,5% della media europea) e un tasso di occupazione del 51,1% (-18,1 punti percentuali rispetto al dato maschile e -13,8 punti percentuali rispetto al 64,9% della media UE27) con variazioni regionali che spaziano per l'inattività dal 29,4% della Valle D'Aosta al 62,2% della Sicilia e per l'occupazione dal 66,2% del Trentino al 30,5% della Sicilia.

Negli ultimi 25 anni nelle economie sviluppate si è assistito a un notevole aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, determinato da fattori quali il miglioramento dell'accesso all'istruzione, il cambiamento degli atteggiamenti sociali, la crescita dei settori dei servizi e il rafforzamento di politiche volte a promuovere la parità di genere (Goldin 2014). Nonostante questa crescita di partecipazione delle donne al mondo del lavoro in termini quantitativi (numerosità) e qualitativi (in posizioni lavorative "ben pagate") sia stata registrata anche in Italia (Torrejon Perez et al. 2024), **ancora oggi nel nostro paese il "capitale umano" femminile risulta non valorizzato e troppo spesso relegato ai margini del mercato o escluso dall'economia formale**: siamo infatti il paese europeo con il più alto tasso di inattività femminile e il più basso tasso di occupazione femminile⁴³ (Seghezzi, 2023), come mostrato anche dal Gender Equality Index 2023 dell'EIGE in cui l'Italia si posiziona all'ultimo posto per occupazione femminile con un dato del 65% (vs. il 73,8% della media europea).

I motivi che portano le donne a non partecipare al mondo del lavoro possono essere riconducibili a scelte personali o alla mancanza di competenze richieste dal mercato (skill mismatch), ma molto più spesso hanno a che vedere con elementi organizzativi o istituzionali.

A livello organizzativo ciò che rende difficile l'accesso e lo sviluppo delle donne nel mondo del lavoro sono la presenza di culture stereotipate caratterizzate da disparità di genere, le attività e gli orari di lavoro prolungati e poco flessibili non adatti a favorire la conciliazione fra tempi di vita personale, familiare e professionale, nonché la valutazione della maternità come un problema e un costo che deve essere per quanto possibile evitato o limitato. A livello socio-istituzionale, invece, ciò che non favorisce la partecipazione delle donne

al mondo del lavoro è il perdurare di un forte sbilanciamento in capo alle donne dei carichi di cura e di lavoro familiare, e la mancanza di servizi per sostenere la genitorialità (Di Mauro, Brusini, Riccò, 2022), così come di modelli di suddivisione per genere di settori e lavori. Inattività e occupazione femminile sono significativamente influenzate dalla condizione di "genitorialità" poiché la scelta di lavorare e quella di diventare madre sono due decisioni che vengono ad essere determinate congiuntamente attraverso considerazioni personali e di coppia effettuate tenendo conto di una molteplicità di fattori individuali, famigliari, organizzativi, sociali, economici e culturali e di politiche a sostegno della famiglia e dell'occupazione (Aassve, 2024; Lee et al., 2021). In passato lavoro e famiglia venivano considerati incompatibili fra loro, oggi invece i modelli sociali e culturali vedono le donne aspirare a realizzarsi in ambito "personale", "famigliare" e "professionale". **Nei paesi in cui viene sostenuto in modo continuativo l'accesso e lo sviluppo al lavoro dei giovani a condizioni economiche dignitose, predisponendo una serie di servizi capaci di sostenere la genitorialità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le donne riescono a realizzarsi sia a livello professionale che familiare.** Al contrario, nei paesi dove le due sfere di vita sono in conflitto, le donne si trovano costrette a scegliere tra avere meno figli di quanti ne avrebbero desiderati o restare fuori dal mondo del lavoro, innescando un circolo vizioso che schiaccia verso il basso sia il tasso di nuove nascite che quello di occupazione femminile, in una dinamica che si autoalimenta (Rosina A., Impicciatore, R., 2022). Mentre Germania, Francia, Paesi Bassi e Svezia sono espressione del primo tipo di paesi, l'Italia e la Spagna rientrano nel secondo tipo. L'Italia, in particolare, presenta il terzo valore più basso di tasso di fecondità in Europa: 1,24 verso la media europea del 1,46 (con profonde diversità a livello regionale passando da un

44 Risultati più negativi rispetto all'Italia sono registrati solo da Malta (1,08) e Spagna (1,16).
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics

tasso di fecondità dell'1,61 della Provincia di Bolzano allo 0,98 della Sardegna)⁴⁴. Nel 2023 continua il processo di calo strutturale delle nascite in atto nel nostro paese dal 2008 portando i nuovi nati a 379.000. Il "calo delle nascite" è il calo dei genitori: sempre meno persone decidono di fare un figlio. Diventare genitori rappresenta una delle poche scelte irreversibili rimaste e tende ad essere posticipata e rinviata sempre più avanti nel tempo (l'età media delle donne al primo figlio è di 31,7 anni in Italia verso 29,7 anni in Europa).

Per poter attivare un processo virtuoso di trasformazione finalizzato a creare le condizioni per supportare, per chi lo desidera, la

scelta combinata di lavorare e avere figli occorrono investimenti, volontà di cambiare e visione. **Serve dare vita a un sistema olistico di interventi, strutturato, di lungo periodo, che vada al di là delle posizioni politiche, richiamando a collaborare fra loro attori istituzionali, imprese, servizi del terzo settore focalizzandosi su tre ambiti principali: crescita dell'economia e dell'occupazione dei giovani, uomini e donne; sostegno alla cura dei figli e alla conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e professionale; e un cambio culturale.** Sia le istituzioni che le imprese possono intervenire su questi ambiti attraverso le loro politiche (Figura 1).

FIG. 1 - SOLUZIONI EFFICACI PER SOSTENERE OCCUPAZIONE FEMMINILE E NATALITÀ



A livello istituzionale, un'**economia prospera, ad alta produttività e innovazione, basata su un mercato libero, in cui le imprese nazionali possano essere competitive sui mercati globali, e attrattivo, per le imprese di altri paesi, rappresenta una condizione fondamentale per coinvolgere i giovani**, donne e uomini, nel mondo del lavoro, **sviluppare la loro autonomia economica e alimentare fiducia verso il futuro**, creando così le condizioni necessarie per **trasformare il desiderio di genitorialità in scelta realmente agita**. Affinché questo accada, la creazione di lavoro e il coinvolgimento dei giovani nel mondo del

lavoro deve presentare alcune caratteristiche chiave: avvenire all'interno di un **mercato del lavoro "regolare"** (bassa incidenza del lavoro non dichiarato), **"dinamico e aperto"** (alta disponibilità di posti di lavoro, facilità di transizione fra posti di lavoro e alta stabilizzazione nel tempo dei rapporti di lavoro), **"attento allo sviluppo e al benessere delle persone"** (lavoro a tempo parziale reversibile, come scelta transitoria per favorire la conciliazione fra tempi di vita personale, familiare e professionale, mercato del lavoro co-progettato da sindacati e datori di lavoro, investimenti nel welfare e nello sviluppo delle competen-

ze per tutti i dipendenti e le dipendenti dell'azienda indipendentemente dal loro contratto o livello, sostegno economico e accompagnamento all'inserimento per coloro che non sono ancora entrati nel mercato del lavoro, forti investimenti in politiche attive del lavoro), **"reddizio"** (stipendio medio-elevato per permettere di vivere dignitosamente nel proprio contesto territoriale e vantaggi in capo alle aziende che assumono giovani, giovani donne e madri), **"in dialogo con il sistema educativo di formazione e orientamento (con programmi, orari e calendari più allineati al mondo del lavoro), "equo ed inclusivo"** (attento a promuovere la parità di genere e a superare le discriminazioni esistenti in termini di remunerazione, formazione e sviluppo di carriera) e **"orientato a promuovere l'auto-nomia"** (investendo nell'istruzione delle donne, in politiche abitative, in aiuti economici per favorire l'indipendenza dei giovani dalla famiglia di origine). Rispetto a questa dimensione fra i paesi considerati Svezia e Paesi Bassi risultano essere i paesi più virtuosi (Riccò et al. 2023).

Il **sostegno alla cura dei figli e alla conciliazione dei tempi di vita personale, familiare e professionale avviene attraverso la combinazione e l'integrazione di interventi in ambito di servizi di cura per figli e famiglie, di congedi e di trasferimenti in denaro.**

Questo insieme di interventi deve essere realizzato in modo da rendere reale, da parte delle donne e delle famiglie, la possibilità di scegliere e realizzare un modello che risponda alle proprie specifiche "preferenze" secondo una struttura di relazione "male breadwinner e female carer" (l'uomo lavora e la donna non lavora per seguire la cura dei figli, degli anziani e della casa), "male breadwinner e female part-time earner" (l'uomo lavora full-time e la donna lavora part-time per poi dedicarsi alla cura dei figli, degli anziani e della casa), "dual earner" (l'uomo e la donna lavorano entrambi full-time ma i carichi di cura restano sbilanciati in capo alla donna) oppure "dual earner e dual carer" (l'uomo e la donna lavorano entrambi full-time con carichi di cura equamen-

te distribuiti all'interno della coppia) (Luppi, Rosina, 2019). Le azioni che gli studi mostrano essere **più efficaci per sostenere le scelte di genitorialità riducendo al contempo le disuguaglianze sociali e incrementando la partecipazione femminile al mondo del lavoro, sono l'estensione dei servizi educativi e di cura** che devono essere di qualità, distribuiti sul territorio, accessibili a prezzi calmierati, e disponibili secondo orari e calendari che risultino conciliabili con le esigenze lavorative dei genitori (orari scolastici più estesi e presenza di servizi di educazione "pre" e "post" orario scolastico, vacanze distribuite lungo tutto l'anno scolastico) e la previsione e il riconoscimento di **finanziamenti per sostenere i costi di servizi di cura privati** (baby sitter, Tagesmutter, supporti domestici...) (Bergsvik et al., 2021; Del Boca, 2002; Laun et al., 2019). Quando i genitori lavorano, infatti, devono poter contare sulla fornitura di servizi di educazione e cura soprattutto negli anni precedenti l'ingresso dei bambini nella scuola primaria. Oltre ai servizi formali di educazione e cura occorre riconoscere il peso rilevante di sostegno alla genitorialità ottenuto dal coinvolgimento dei nonni utilizzati, quando ancora in salute e territorialmente vicini ai figli e ai nipoti, come "ammortizzatore sociale". In Italia il ricorso all'aiuto dei nonni è diffuso ed esercita un impatto positivo sia sulla propensione delle donne di lavorare sia sui tassi di fecondità. In Germania la disponibilità dei nonni incrementa la probabilità di avere un figlio. Nei Paesi Bassi aumenta il numero di figli. Da tener conto come il coinvolgimento dei nonni nella cura dei bambini abbia caratteristiche significativamente diverse rispetto ai servizi di "child care" svolti per lo più da giovani insegnanti nei nidi e nelle scuole di infanzia, con un effetto non trascurabile, specialmente nel nostro paese, di "trasmissione" di visioni stereotipate rispetto a ruoli maschili e femminili (DelBoca, Piazzalunga, Pronzato, 2018).

I servizi di cura formali e i finanziamenti delle spese sostenute per avvalersene devono essere opportunamente combinati con la di-

45 Intorno al 65%-80%. I congedi parentali o trasferibili per essere efficaci non devono essere eccessivamente lunghi, se no ripropongono divisione di ruoli tradizionali e rafforzano il soffitto di cristallo (Stichnoth, 2020).

sponibilità di **congedi che prevedono la protezione del posto di lavoro e la sostituzione salariale** per i genitori. Infatti, la possibilità di un **congedo di maternità di durata congrua** (non superiore alle 30 settimane) e **adeguatamente indennizzato** (almeno al 65% della retribuzione media della lavoratrice) favorisce la **partecipazione delle madri al mondo del lavoro**, così come la previsione di un **congedo di paternità sufficientemente estesa** (almeno 1-3 mesi) impatta positivamente sia su una **più equa divisione dei carichi di cura** che sulla **partecipazione delle donne al mondo del lavoro** (Fanelli, Profeta, 2019; Doepke, Kindermann, 2019). L'**estensione dei congedi parentali** (o trasferibili) che prevedano periodi minimi riservati a ciascun genitore secondo la formula "use or loose" e un'**adeguata indennità**⁴⁵ impatta invece positivamente sulle **scelte riproduttive delle coppie ad alto reddito** (Bergsvik et al., 2021) riducendo la percezione di conflitto fra ruolo di lavoratrice e di madre. D'altra parte, i **trasferimenti in denaro** sottoforma di bonus per la nascita di un figlio o di trasferimenti periodici a favore delle famiglie con figli tendono a presentare un **effetto solo temporaneo** sui livelli di **occupazione femminile e fecondità** (numero medi di figli) (Bergsvik et al., 2021; Cook et al., 2022). Tali trasferimenti per essere efficaci dovrebbero essere consistenti economicamente, riproporzionati in base ai quozienti famigliari e incrementati in modo significativo quando entrambi i genitori lavorano. Interessante su questo tema il caso tedesco e svedese che, grazie all'informatizzazione e alla digitalizzazione, a seguito della nascita del figlio **riconosce in modo automatico i trasferimenti in denaro alle famiglie**.

Rispetto al **sostegno alla cura dei figli** attraverso **servizi per l'infanzia e finanziamenti di spese per servizi all'infanzia** i paesi più virtuosi, fra quelli considerati, sono Germania, Francia, Paesi Bassi e Svezia. Rispetto ai congedi i paesi di riferimento sono la Germania e la Svezia seguite poi da Spagna e Francia. Se si guarda complessivamente alla **capacità di rendere "libere" da ostacoli strutturali le**

scelte di donne e famiglie rispetto al lavoro e alla genitorialità i paesi che risultano più virtuosi sono Germania, Svezia e Francia. Germania e Svezia attraverso una serie di congedi ben pagati e la copertura dei servizi di istruzione e assistenza alla prima infanzia garantiscono ai genitori un supporto nella gestione dei figli che va dall'età di 0 anni all'inizio della scuola dell'obbligo, rendendo successivamente disponibili per le scuole primarie e secondarie calendari scolastici con vacanze distribuite lungo l'intero anno. La Francia, combinando fra loro dopo la nascita del figlio congedi ben pagati e disponibilità di servizi nell'arco di età 0-6 anni mostra un "gap" di copertura di sostegno alla famiglia di circa 31 mesi che in realtà viene "sensibilmente ridotto" grazie alla previsione per le famiglie di un assegno supplementare di cura per l'acquisto di servizi professionali per figli fino a 6 anni di importo consistente.

Ai fini di promuovere una miglior conciliazione vita lavoro, Gornic e Meyers (2024) indicano come soluzioni utili sia l'introduzione di normative dirette a ridurre il periodo standard di lavoro settimanale, rafforzando la retribuzione per chi lavora a orari ridotti, sia favorire la flessibilità di modi e tempi di lavoro.

Il terzo ambito su cui è importante intervenire è quello del **cambiamento culturale** volto a portare al raggiungimento delle parità di genere sia nel mondo del lavoro che nei ruoli che donne e uomini ricoprono nella famiglia, favorendo una più equa divisione e condivisione dei carichi di cura e di lavoro domestico al fine di facilitare l'ingresso e la permanenza delle madri nel mercato del lavoro. Servono **programmi socio-educativi per favorire il superamento di bias e norme sociali sedimentate** ancora ancorate a una cultura patriarcale e a un modello di "male breadwinner e female carer" (Luppi e Rosina, 2019) (corsi scolastici dedicati introdotti a tutti i livelli del ciclo formativo, campagne comunicative pubbliche), **supporto alla condivisione dei carichi di cura** (previsione di un congedo di paternità più esteso [almeno 1-3 mesi], in-

serimento di ore giornaliere di allattamento anche per il padre nel primo anno di vita del bambino, servizi di sostegno psicologico e sociale ai genitori per affrontare il cambiamento di vita che un figlio porta) e **attività di empowerment femminile**. Il cambiamento

culturale verso la parità di genere viene anche realizzato attraverso **riconoscimenti statali alle imprese impegnate attivamente per realizzare la parità di genere e sostenere la conciliazione e la genitorialità** (certificazioni, premi, incentivi o sgravi retributivi).

FIG. 2 - SINTESI INTERVENTI REALIZZABILI A LIVELLO ISTITUZIONALE PER SOSTENERE OCCUPAZIONE FEMMINILE E GENITORIALITÀ



È un errore strategico e culturale continuare a immaginare che della questione denatalità si debbano occupare solo le istituzioni politiche. Anche le imprese rivestono un ruolo centrale nell'attivazione di un processo virtuoso di trasformazione diretta a creare le condizioni per supportare, a favore di chi lo desidera, la scelta di lavorare e avere figli agendo su domanda e condizioni di lavoro dirette ai giovani, interventi a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e della genitorialità e azioni dirette a sostenere il cambiamento culturale verso equità, inclusione e parità di genere. Lo studio realizzato ha raccolto la voce delle imprese distinguendole in aziende di grandi dimensioni a carattere multinazionale, portatrici di visione e di sperimentazione di soluzioni innovative a favore della genitorialità e dell'occupazione femminile (26 realtà intervistate), e aziende di piccole e medie dimensioni (PMI) ascoltate attraverso una survey on-line (383 PMI) le cui risposte sono state comparate con un gruppo di aziende di grandi dimensioni (73 imprese oltre 250 dipendenti).

Sia multinazionali che PMI tendono oggi a parlare ed intervenire rispetto alla dimensione di **genitorialità** e non più maternità, adottando un approccio più attento alla condivisione dei carichi di cura. Le multinazionali tendono a vedere la maternità e la genitorialità come un valore e un'opportunità, nonché un tema di organizzazione e pianificazione che può essere tranquillamente affrontato. Si adoperano per promuovere e realizzare al proprio interno una **cultura inclusiva** attenta all'ascolto delle esigenze delle proprie persone, rispettosa dei loro tempi di vita, che rafforza l'equità interna, che condivide le informazioni, che celebra l'arrivo di un figlio considerandolo un momento di arricchimento personale e organizzativo, che favorisce il confronto fra genitori e identifica role model per sostenere il cambiamento culturale, propone podcast e incontri con esperti. Una cultura che sostiene i responsabili nello sviluppo di un mindset inclusivo in cui i bias collegati alla maternità e alla genitorialità sono conosciuti, riconosciuti e gestiti.

Al fine di sostenere occupazione femminile e genitorialità le multinazionali investono sulla **promozione di flessibilità** e il **sostegno della genitorialità**. La flessibilità viene innanzitutto promossa attraverso interventi culturali e organizzativi volti a **sradicare il presentismo, affermare il lavoro per obiettivi e investire su soluzioni** quali **smart working, part-time reversibile**, turni di lavoro flessibili o autogestiti, variabilità negli orari di ingresso e uscita, banche ore solidali... Altre realtà alimentano la flessibilità dell'azienda attraverso la **multifunzionalità delle persone** così da poter sostituire in modo immediato attraverso risorse interne le persone che vanno in maternità e paternità.

L'impegno concreto a **sostegno della genitorialità** viene invece realizzato garantendo risorse economiche ai genitori attraverso una **piena copertura retributiva dei periodi di congedo** di maternità e paternità obbligatori, sostenendo la condivisione dei carichi di cura fra i partner intervenendo per **ampliare il periodo di congedo di paternità** con interventi che spaziano dai 12 giorni ai 5 mesi, **servizi di coaching** per supportare madri e padri prima, durante e dopo il periodo di congedo, **servizio psicologico, incremento delle quote di welfare, servizi di welfare differenziati, servizi a sostegno della genitorialità** (convenzioni con asili nido territoriali, campi estivi, dopo scuola, servizi con pedagogisti) o anche permessi aggiuntivi (per accompagnare i famigliari che devono sottoporsi a visite mediche; permessi per l'inserimento al nido e alla scuola materna; permessi più estesi in caso di malattia dei figli) o bonus per figli.

Fra le PMI prevale la visione di maternità come un costo, oppure un valore che tuttavia crea complessità organizzative. Non stupisce quindi rilevare come un terzo delle aziende cerchi in modo deciso, in fase di ricerca e selezione di "evitare di incorrere in una potenziale maternità" anche ricorrendo a domande sulle prospettive di genitorialità (41% poste alle donne vs. 24,6% degli uomini) e carichi di cura (46% fatte alle donne e 40% agli uomini) nonostante siano domande

esplicitamente vietate dalla normativa italiana. Opinione diffusa sia nelle PMI che nelle imprese di grandi dimensioni è che l'utilizzo di soluzioni di riduzione di orario di lavoro impatti negativamente sulle possibilità di sviluppo di carriera. Sia nelle PMI che nelle aziende di grandi dimensioni, la soluzione affrontata per sostituire chi va in maternità differisce in base al ruolo ricoperto. Quando chi va in maternità è operaia o impiegata viene sostituita mentre se ricopre il ruolo di quadro o dirigente le sue attività vengono distribuite fra colleghi/ghé. Le attività su cui si concentrano maggiormente le PMI sono flessibilità (turni, smart working, part-time reversibile fino a una certa età del bambino), welfare e servizi (assistenza sanitaria integrativa, buono nascita, rimborsi o finanziamenti spese di iscrizione a scuola, borse di studio) e condivisione dei carichi di cura (informazione sui congedi di paternità, iniziative per coinvolgere i padri nell'utilizzare maggiormente i congedi sia di paternità che parentali). Interessante notare come fra le PMI oltre ¼ delle realtà non si dica interessata alla certificazione per la parità di genere mentre un 17,8% l'ha già ottenuta. La certificazione per la parità di genere rappresenta un acceleratore rispetto alle tematiche dell'inclusione, infatti, le realtà che l'hanno ottenuta appaiono più virtuose delle altre su genitorialità, cultura aziendale e politiche ed iniziative messe in atto.

FIG. 3 - SINTESI INTERVENTI REALIZZABILI A LIVELLO ORGANIZZATIVO PER SOSTENERE OCCUPAZIONE FEMMINILE E GENITORIALITÀ



N.B. Nella figura sono state sottolineate le azioni realizzate anche dalle PMI.

46 Tagesmutter sono professionisti/te educativi certificati/e che svolgono servizi di educazione e accompagnamento all'infanzia privata ospitando piccoli gruppi di bambini/e nella loro abitazione.

47 Previsione di un sostegno psicologico, sanitario, sociale nei primi 3 anni del bambino/bambina.

Il contributo allo sviluppo di occupazione femminile e sostegno della genitorialità può venire anche dalle parti sociali. Oggi quasi completamente "assenti" mentre potrebbero sfruttare la loro autonomia per orientare il welfare aziendale a supporto della genitorialità. Ciò potrebbe avvenire, in particolare, attraverso la diffusione e il rafforzamento della contrattazione di secondo livello (aziendale, distrettuale, territoriale), attraverso la quale i rappresentanti delle imprese - non solo grandi imprese e multinazionali, ma anche medie imprese e piccole appartenenti alle reti distrettuali - e dei lavoratori potrebbero "costruire" i servizi e i supporti più adatti alla situazione della singola impresa o del singolo distretto per favorire la genitorialità. Gran parte delle risorse pubbliche stanziare negli ultimi anni (prima dal Governo nazionale, oggi dal PNRR) per la costruzione di asili nido, ad esempio, sarebbero state impegnate molto più efficacemente in detrazioni fiscali rilevanti alle aziende per la realizzazione di asili nido aziendali, aperti al territorio.

Lo studio condotto da Fondazione Gi Group e Valore D va ad arricchire e sistematizzare gli studi su donne, lavoro e scelte demografiche esplicitando i fattori culturali, demografici e occupazionali e le politiche familiari ed occupazionali che definiscono il contesto all'interno del quale le donne e le coppie compiono le proprie scelte di vita professionale e familiare. L'adozione di uno sguardo comparato dai dati italiani rispetto ad altri cinque paesi europei (Francia, Germania, Paesi Bassi, Spagna e Svezia) permette di identificare quali sono le soluzioni più efficaci da adottare per ripensare gli interventi in campo economico-occupazionale, il sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita lavoro e lo sviluppo di una nuova cultura della parità di genere basata su equità e inclusione. La combinazione di questi dati con la voce delle imprese, sia di grandi dimensioni a carattere multinazionale che PMI fornisce un quadro più dettagliato di come la maternità sia considerata e affrontata dalle aziende, identificando le soluzioni organizzative maggiormente

capaci di sostenere al contempo occupazione e genitorialità ed è come studio in Italia un unicum nel suo genere.

Mettere la famiglia e la genitorialità al centro del dibattito pubblico ed investire attraverso misure integrate e ingenti per prevedere supporti pubblici più generosi, sostenere l'ampiamiento dei servizi e ridurre i loro costi, ampliare i livelli di condivisione dei carichi di cura può davvero fare la differenza e cambiare le tendenze, sebbene con i tempi lunghi dei fenomeni demografici. L'esperienza della provincia di Bolzano rappresenta un esempio in questi termini: fino al 2012 la provincia aveva un tasso di fecondità totale più basso del dato italiano. A partire dal 2012 la provincia ha deciso di affrontare seriamente la condizione di inverno demografico e la limitata partecipazione delle donne al mondo del lavoro. Ha così investito, in modo ingente e sistematico, su finanziamenti alle famiglie (assegno familiare per figli e nucleo familiare) ed ampliamento dei servizi di cura e di conciliazione (servizi di scuole per l'infanzia, servizi di dopo scuola, Tagesmutter⁴⁶, centri genitori figli 0-5 anni -ELKI-, servizi di sostegno parentale precoce⁴⁷, family card, sconti su servizi, trasporti e attività pubbliche), arrivando ad essere la provincia più feconda di Italia, l'unica con un tasso di fecondità che supera il dato medio europeo.

Nel pieno riconoscimento e rispetto della "scelta" di alcune donne, e coppie, **di non volere figli, altre di volerli ma non voler lavorare entrambi, e altre ancora di volersi dedicare a tempo pieno o parziale alla cura dei propri figli quando diventano madri, questo studio arriva a identificare le soluzioni istituzionali ed organizzative che possono consentire a tutti, donne e uomini, di scegliere davvero come distribuire il proprio tempo e le proprie energie fra lavoro e genitorialità**, rendendo questa scelta il più possibile realizzabile, libera da condizionamenti strutturali materiali o culturali.

La condivisione di queste soluzioni e la dimostrazione della loro efficacia in diversi

48 Per un approfondimento rispetto al sottoutilizzo del capitale umano rappresentato da giovani uomini e donne nel nostro paese si rimanda allo studio Riccò et al (2023) sempre realizzato da Fondazione Gi Group.

contesti, comprese alcune province e regioni italiane, vuole sollecitare istituzioni e organizzazioni a prendere posizione attiva nello scegliere come impegnarsi concretamente per diventare attori protagonisti del cambiamento necessario all'interno del nostro paese per sostenere occupazione femminile e genitorialità, mettendo in atto politiche e azioni trasformative, in grado cioè non solo di generare ricadute oggettive ma anche di favorire il cambiamento culturale volto al riconoscimento della parità di genere e della necessità di condivisione dell'esperienza genitoriale e delle attività di cura ad essa connesse.

Dire che non ci sono risorse sufficienti non può essere un alibi ed è comunque fuorviante come approccio. Le persone, e la loro possibilità di essere attive nel mondo del lavoro, sono le principali risorse di un paese, e se perdiamo i "giovani", uomini e donne che siano, perdiamo la possibilità di migliorare il futuro collettivo. Il miglior investimento che un paese può fare è formare adeguatamente i/le "giovani" e dar loro accesso a un lavoro ben pagato con prospettive di continuità e di sviluppo professionale. Intervenire con decisione, azione sistemica e visione di lungo periodo per creare le condizioni affinché le donne e le coppie abbiano la reale possibilità di scegliere di lavorare e avere figli, è la migliore risorsa che possiamo mettere in campo per far funzionare il paese (Rosina, 2021). Reindirizzare le risorse del paese in questa direzione è una prima sfida da cogliere. Oggi in Italia gli investimenti in spesa sociale sono i più consistenti e valgono il 21,9% del PIL. Tuttavia, gli investimenti per famiglia e bambini è pari all'1,4% (vs. una media dell'1,9% a livello UE e Francia e Svezia con valore al 2,2%). Mentre gli investimenti diretti alla popolazione anziana equivalgono al 13,7% del PIL (vs. media del 10,4% a livello UE). Guardando agli investimenti sull'educazione, che in Italia pesano un 4,1% del PIL (vs. media del 4,7% a livello UE mentre in Svezia raggiunge il 6,3%), quelli destinati a scuole di infanzia a istruzione primaria ammontano all'1,5% del PIL (vs. media del 1,6% a livello UE e un 3,9%

in Svezia). L'occasione data dalla disponibilità delle risorse del PNRR per rafforzare gli investimenti in servizi per l'infanzia è stata colta solo in parte con un ridimensionamento della spesa prevista per queste voci. Considerando che la disponibilità di servizi per l'infanzia è la misura che genera i maggiori impatti sia su occupazione femminile che su natalità riteniamo importante che le istituzioni a volte si impongano rispetto alla cultura prevalente per passare messaggi decisi in direzione del perseguimento di interventi cui viene riconosciuto un valore collettivo di natura superiore. In questa direzione va interpretato quanto fatto con l'Assegno Unico Universale che non è da intendersi solo come un aiuto concreto ma, essendo riconosciuto a tutti coloro che hanno figli indipendentemente dal lavoro che fanno o non fanno i genitori, esprime l'idea secondo la quale, da ora in poi, nel nostro paese tutta la società investe nei bambini/e considerati/e come valore collettivo e non più questione o costo privato (Rosina, Luppi, 2022).

Abbiamo visto come nel nostro paese donne e uomini ma anche organizzazioni e istituzioni siano caratterizzate da una cultura fortemente stereotipata rispetto a ruoli di genere e parità di genere. Intervenire per eliminare questi stereotipi è fondamentale per costruire un paese che risulti più evoluto, inclusivo e produttivo, non solo perché è "giusto" a livello morale e sociale, ma anche perché disperdere o sotto utilizzare buona parte delle risorse umane di cui disponiamo (pensiamo all'alta percentuale di tasso di inattività femminile nella fascia di età fertile o di giovani, nell'elevato livello di part-time involontario femminile, nell'alta incidenza di dimissioni dal lavoro di donne per motivi di mancata conciliazione, nel sensibile divario fra occupazione giovanile e occupazione in altre fasce di età⁴⁸), non è sicuramente una scelta sostenibile, né economicamente vantaggiosa. In quest'ottica oltre agli investimenti in servizi per l'educazione e l'assistenza all'infanzia e ai finanziamenti economici volti a sostenere le spese dei genitori per attività di cura dei

49 Attraverso lo sviluppo di una contrattazione di livello attenta a sostenere la genitorialità.

figli nei tempi (orari e periodi) non coperti dai servizi scolastici, serve orientare l'azione pubblica verso: l'inserimento nei programmi scolastici, a tutti i livelli, di attività formative per sensibilizzare sulla "gender equality" diretti a riconoscere e superare gli stereotipi di genere, promuovere la parità di genere e sviluppare una cultura più inclusiva mettendo in luce, attraverso dati reali, gli effetti delle scelte di lavoro/non lavoro, full-time/part-time su redditi, pensioni, rischio povertà; la promozione di nuovi modelli di condivisione di lavoro e cura che puntino a una più equa distribuzione dei carichi di cura all'interno delle coppie agendo per un ampliamento del congedo di paternità (1-3 mesi); l'innalzamento dell'indennità dei congedi parentali (65-80%) con incentivi all'utilizzo da parte dei padri; per la revisione di orari e calendari scolastici che amplino la disponibilità di servizi a tempo prolungato e distribuiscano in modo più uniforme le vacanze nel corso dell'anno; per lo sviluppo di reti professionali di educatori ed educatrici certificati/e che prestino servizio a piccoli gruppi di bambini/e in modo distribuito sul territorio. Anche rispetto ai trasferimenti monetari si identificano azioni possibili in direzione di approcci orientati a sostanziare, in termini di valore economico e di adozione, il supporto a chi ha figli, fin dal primo figlio: automatizzare il riconoscimento e il pagamento degli assegni famigliari, tenendo conto dei quozienti famigliari e incrementati significativamente qualora la donna lavori.

Guidare il cambiamento per far sì che lavoro e genitorialità siano per le donne e per le coppie scelte possibili e facilmente armonizzabili fra loro richiede il coinvolgimento e l'impegno di tutti: aziende, associazioni datoriali, associazioni sindacali⁴⁹, terzo settore, donne e uomini. Non resta che metterci al lavoro per essere insieme, #lifechangers.

Bibliografia

DONNE, LAVORO E SFIDE DEMOGRAFICHE

Aaronson D., Dehejia R., Jordan A., Pop-Eleches C., Samii C. & Schulze K. (2017). The Effect of Fertility on Mothers' Labor Supply over the Last Two Centuries. *SSRN Electronic Journal*. Doi: 10.2139/ssrn.2915334.

Aaronson D., Lange F. & Mazumder B. (2014). Fertility Transitions Along the Extensive and Intensive Margins. *The American Economic Review*. 104. Doi: 10.1257/aer.104.11.3701.

Aassve A., Adserà A., Chang, P.Y., Mencarini L., Park H., Peng C., Plach S., Raymo J.M., Wang S. & Jean Yeung W. (2024). Family ideals in an era of low fertility. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. 121 (6).

Adda J., Dustmann C. & Stevens K. (2016). The Career Costs of Children. *Journal of Political Economy*. 125. Doi: 10.1086/690952.

Adema W., Clarke C. & Thevenon O. (2016). Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood. Paris. *OECD Report* <https://www.oecd.org/social/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf>

Adnkronos (2024). Denatalità, Ferrari (Ipsos): "I giovani vorrebbero fare anche due figli, ma poi fanno i conti con la realtà". <https://demografica.adnkronos.com/popolazione/come-risolvere-crisi-demografica-intervista-a-chiara-ferrari-ipsos/>

Adsera A. (2004). Changing fertility rates in developed countries. The impact of labour market institutions. *Journal of Population Economics*. 17(1), 17-43. Doi: 10.1007/s00148-003-0166-x

Ahn N. & Sanchez Marcos V. (2020). Analysis of fertility using cohort-specific socio-economic data. *Review of Economics of the Household*. 18. Doi: 10.1007/s11150-019-09455-0.

Aizer A., Devereaux P. & Salvanes K. (2020). Grandparents, Moms, or Dads? Why Children of Teen Mothers Do Worse in Life. *Journal of Human Resources*. 57. 1019-10524R2. Doi: 10.3368/jhr.58.2.1019-10524R2.

Albertini M. & Tosi, M. (2022). Grandparents, family solidarity and the division of housework: evidence from the Italian case. *Genus*. 78. Doi: 10.1186/s41118-022-00168-4.

Alderotti G. (2022). Female employment and first childbirth in Italy: what news?. *Genus*. 78. Doi: 10.1186/s41118-022-00162-w.

Alderotti G., Garcia Pereiro T., Pace R. & Paterno A. (2022). Natives' and immigrants' fertility intentions in Europe: the role of employment. *Espace populations sociétés*. Doi: 10.4000/eps.13039.

Alderotti G., Vignoli D., Baccini M. & Matysiak A. (2021). Employment Instability and Fertility in Europe: A Meta-Analysis. *Demography*. 58. Doi: 10.1215/00703370-9164737.

Anderson C.J., & Pontusson J. (2007). Workers, Worries and Welfare States: Social Protection and Job Insecurity in 15 OECD Countries. *European Journal of Political Research*. 46. 211 - 235. Doi: 10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x.

Baizan P. (2020). Linking social class inequalities, labour market status, and fertility: An empirical investigation of second births. *Advances in Life Course Research*. 46. Doi: 100377. 10.1016/j.alcr.2020.100377.

Barbiellini Amidei F., Di Addario S. L., Gomellini M. & Piselli P. (2023). Female labour force participation and fertility in Italian history (February 24). *Centro Studi Luca d'Agliano Development Studies Working Paper*. 484 <https://ssrn.com/abstract=4368940> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4368940>

Bastianelli E., Guetto R. & Vignoli D. (2023). Employment Protection Legislation, Labour Market Dualism, and Fertility in Europe. *European Journal of Population*. 39. Doi: 10.1007/s10680-023-09662-7.

Becker Gary S. (1960). An Economic Analysis of Fertility, Demographic and economic change in developed countries: A Conference of the Universities. *National Bureau Committee for Economic Research*, 209, 89.

Behrman J. & Gonalons-Pons P. (2020). Women's employment and fertility in a global perspective (1960-2015). *Demographic Research*. 43. 707-744. Doi: 10.4054/demres.2020.43.25.

Benny L., Bhalotra S. & Fernández M. (2021). Occupation flexibility and the graduate gender wage gap in the UK *ISER Working Paper Series* 2021-05, *Institute for Social and Economic Research*.

Bergsvik J., Fauske A. & Hart R. (2021). Can Policies Stall the Fertility Fall? A Systematic Review of the (Quasi-) Experimental Literature. *Population and Development Review*. 47. Doi: 10.1111/padr.12431.

Berniell M., Berniell Lucila, de la Mata D., Edo M., Fawaz Y., Machado M. & Marchionni M. (2020). Motherhood and the Allocation of Talent. *SSRN Electronic Journal*. Doi: 10.2139/ssrn.4063488.

Bhalotra S., Clarke D. & Walther S. (2022). Women's Careers and Family Formation. *IZA Discussion Papers* 15639, *Institute of Labor Economics (IZA)*.

Billingsley S., Neyer G. & Wesolowski K. (2022). Social Investment Policies and Childbearing Across 20 Countries: Longitudinal and Micro-Level Analyses. *European Journal of Population*. 38. 1-24. Doi: 10.1007/s10680-022-09626-3.

Blangiardo G.C. (2023). Immagini di una demografia che chiede aiuto, Stati Generali Natalità. [Presentazione \(ULTIMO AGG\) per 4 maggio Blangiardo_SGDN.pdf\(Review\) - Adobe cloud storage](#)

Bonifazi C., & Paparusso A. (2019). L'impatto delle politiche familiari sulla bassa fecondità europea. *La Rivista delle Politiche Sociali*. 4. 31-49.

Bueno García X. & García-Román J. (2021). Rethinking Couples' Fertility in Spain: Do Partners' Relative Education, Employment, and Job Stability Matter?. *European Sociological Review*. 37. Doi: 10.1093/esr/jcaa070.

Buh B. (2023). Measuring the effect of employment uncertainty on fertility in low-fertility contexts: an overview of existing measures. *Genus*. 79. Doi: 10.1186/s41118-023-00185-x

Busetta A., Mendola D. & Vignoli D. (2019). Persistent joblessness and fertility intentions. *Demographic Research*. 40. 185-218. Doi: 10.4054/DemRes.2019.40.8.

Carioli A., Valverde J. & Devolder D. (2021). The changing geographies of fertility in Spain (1981-2018). *Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research*. 50. Doi: 147-167. 10.38191/iirr-jorr.21.015.

Carta F., De Philippis M., Rizzica L. & Viviano E. (2023). *Women, labour markets and economic growth*. Banca d'Italia.

Cinque A., Poggi C. & Miluka, J. (2024). How Does Fertility Affect Female Employment? Evidence from Albania. *The Journal of Development Studies*. Doi: 10.1080/00220388.2024.2322969

Clark A. & Lepinteur A. (2020). A Natural Experiment on Job Insecurity and Fertility in France. *The Review of Economics and Statistics*. 104. 1-47. Doi: 10.1162/rest_a_00964.

Comolli C. (2021). Couples' paid work, state-level unemployment, and first births in the United States. *Demographic Research*. 45. 1149-1184. Doi: 10.4054/DemRes.2021.45.38.

Comolli C. (2017). The fertility response to the Great Recession in Europe and the United States: Structural economic conditions and perceived economic uncertainty. *Demographic Research*. 36. 1549-1600. Doi: 10.4054/DemRes.2017.36.51.

Cook L., Iarskaia-Smirnova E. & Kozlov V. (2022). Trying to Reverse Demographic Decline: Pro-Natalist and Family Policies in Russia, Poland and Hungary. *Social Policy and Society*. 22. Doi: 1-21. 10.1017/S1474746422000628.

De Lange M., Wolbers M., Gesthuizen M. & Ultee W. (2014). The Impact of Macro- and Micro-Economic Uncertainty on Family Formation in The Netherlands. *European Journal of Population*. 30. Doi: 10.1007/s10680-013-9306-5.

De Paola M., Nisticò R. & Scoppa V. (2021). Employment Protection and Fertility Decisions: The Unintended Consequences of the Italian Jobs Act. *Economic Policy*. 36. Doi: 10.1093/epolic/eiab015.

Del Boca D. (2002). The Effect of Child care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy. Discussion Paper No. 427. IZA <https://docs.iza.org/dp427.pdf>

Del Boca D., Aaberge, R., Colombino U., Ermisch J.F., Francesconi M., Pasqua, S. & Strøm S. (2014). Labour Market Participation of Women and Fertility: the Effect of Social Policies. *CHILD*.

Del Boca D., Menclarini L. & Pasqua S. (2012). Valorizzare le Donne conviene. *Il Mulino*.

Del Boca D., Oggero N., Profeta P. & Rossi M.C. (2022). Did Covid-19 affect the division of domestic activities within the household? Evidence from two waves of the pandemic in Italy. *IZA Journal of Labor Economics*.

Del Boca D., Pasqua S. & Pronzato C. (2005). Fertility and Employment in Italy, France and the U.K. *Labour*, 19:1. Doi: 10.1111/j.1467-9914.2005.00323.x

Del Boca D., Piazzalunga D. & Pronzato C. (2018). The role of grandparenting in early childcare and child outcomes. *Review of Economics of the Household*, vol. 16, pp 477-512.

Del Boca D., Pronzato C. & Pasqua S. (2009). Motherhood and Employment in Institutional Contexts. *Oxford Economic Papers*. 61. 147-171.

Del Boca D. & Sauer M.R. (2009). Life cycle employment and fertility across institutional environments. *European Economic Review*. 53 (3). 274-292. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2008.06.001>

Di Mauro M., Brusini I.M. & Riccò R (2022). Women4 superare le disparità di genere per un futuro del lavoro sostenibile, *Fondazione Gi Group*, Milano.

Di Nallo A. & Lipps O. (2023). How much his or her job loss influences fertility: A couple approach—*Journal of Marriage and Family*. Doi: 10.1111/jomf.12907.

Dobrotić I. & Stropnik N. (2020). Gender equality and parenting-related leaves in 21 former socialist countries. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 40. Doi: 495-514. 10.1108/IJSSP-04-2019-0065.

Doepke M., Hannusch A., Kindermann F. & Tertilt M. (2022). The Economics of Fertility: A New Era. *NBER Working paper* 29948. Doi: 10.3386/w29948.

Doepke M. & Kindermann F. (2019). "Bargaining over Babies: Theory, Evidence, and Policy Implications." *American Economic Review*, 109 (9): 3264-3306.

Duvander A.-Z., Lappegård T. & Johansson M. (2020). Impact of a Reform Towards Shared Parental Leave on Continued Fertility in Norway and Sweden. *Population Research and Policy Review*. 39. Doi: 10.1007/s11113-020-09574-y.

EIGE (2023). Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy. *Publications Office of the European Union*. Doi: 10.2839/64810.

EIGE (2022). Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities – Technical report. *Publications Office of the European Union*. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/online-panel-survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-technical-report?language_content_entity=en

Esping Andersen G. (2011). La rivoluzione incompiuta. Donne Famiglie e welfare. *Il Mulino*.

Esser I. & Olsen K. (2012). Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework. *European Sociological Review*. 28. 443-454. Doi: 10.2307/23272531.

Eurofound (2021). European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS). <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-telephone-survey-2021n>

European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, (2023). 2023 report on gender equality in the EU. *Publications Office of the European Union*. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/4966>

European Commission/EACEA/Eurydice. National Education Systems. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems>

European Commission/EACEA/Eurydice (2023). Recommended Annual Instruction Time in Full-time Compulsory Education in Europe – 2022/2023. Eurydice – Facts and Figures. Luxembourg: *Publications Office of the European Union*.

European Commission / EACEA / Eurydice (2023). The organisation of school time in Europe. Primary and general secondary education – 2023/2024. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: *Publications Office of the European Union*.

European Education and Culture Executive Agency, Eurydice (2023). Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe 2023. Early childhood education and care. *Publications Office of the European Union*. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/670097>

Fanelli E., Profeta P. & University Bocconi (2019). Fathers' Involvement in the Family, Fertility, and Maternal Employment: Evidence From Central and Eastern Europe. *Demography*. 58. Doi: 10.1215/00703370-9411306.

Farré L. & Gonzalez L. (2019). Does Paternity Leave Reduce Fertility? *IZA Discussion Paper*. No. 12023. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2018.12.002>

Fondazione Sodalitas, Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro. <https://www.sodalitas.it/fare/lavoro-e-inclusione/carta-per-le-pari-opportunita-e-luguaglianza-sul-lavoro>

Frejka T. (2017). The Fertility Transition Revisited: A Cohort Perspective. *Comparative Population Studies*. 42. Doi: <https://doi.org/10.12765/CPoS-2017-09>

Gaiaschi C. (2017). Premiums and penalties among physicians in Italy: how gender affects the combined impact of marital and parental status on pay. *Polis*, (1), 97-126. ISSN: 1120-9488.

Gaiaschi C. (2014). Oltre il modello dual earner-dual carer: dalla conciliazione condivisa per tutt* alla conciliazione condivisa fra tutt*. *International Journal of Gender Studies*. 3(6), 1-24. Doi: <https://doi.org/10.15167/2279-5057/ag.2014.3.6.186>

Gatta A., Mattioli F., Mencarini L. & Vignoli D. (2022) Employment uncertainty and fertility intentions: Stability or resilience?. *Population Studies*, 76:3, 387-406, Doi: 10.1080/00324728.2021.1939406.

Goldin C. (2023). An Evolving Economic Force, Nobel lecture. [Claudia Goldin – Prize lecture - NobelPrize.org](https://www.nobelprize.org/claudia-goldin-prize-lecture)

Goldin C. (2021). Career and family. Women's century-long journey towards equity. Princeton University Press.

Goldstein J., Örsal D., Kreyenfeld M. & Jasiloniene A. (2013). Fertility Reactions to the "Great Recession" in Europe. *Demographic Research*. 29, 85-104. Doi: 10.4054/DemRes.2013.29.4.

Gornic Janet C. & Meyers Marcia K. (2024). Building the Dual Earner/Dual Carer Society: Policy Developments in Europe, Working Papers, 82 Center for European Studies Harvard.

Haerpfer C., Inglehart R., Moreno A., Welzel C., Kizilova K., Diez-Medrano J., Lagos M., Norris P., Ponarin E. & Puranen B. (eds.) (2022). World Values Survey: Round Seven - Country-Pooled Datafile Version 5.0. Madrid, Spain & Vienna, Austria: *JD Systems Institute & WVSA Secretariat*. Doi:10.14281/18241.20

Hellstrand J., Nisén J., Miranda V., Fallesen P., Dommermuth L. & Myrskylä M. (2021). Not just later, but fewer: Novel trends in cohort fertility in the Nordic countries. *Demography*, 58(4), 1373–1399.

Herr J. (2016). Measuring the Effect of the Timing of First Birth. *Journal of Population Economics*. 29. Doi: 10.1007/s00148-015-0554-z.

INAPP, Bergamante F. & Mandrone E. (a cura di) (2022), Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro, Roma, INAPP. <https://oa.inapp.org/xmliui/handle/20.500.12916/3827>

INAPP, Esposito M. (a cura di) (2022), Gender policies report 2022, Roma, INAPP <https://oa.inapp.org/xmliui/handle/20.500.12916/3743>

INPS, De Paola M. (a cura di) (2024). Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati INPS. <https://www.inps.it/content/inps-site/it/it/dati-e-bilanci/attivita-di-ricerca/pubblicazioni/studi-e-analisi/2024.html>

INPS, Tridico P. (a cura di) (2023). Natalità e occupazione femminile: un confronto internazionale. INPS. <https://www.bing.com/ck/a?!&sp=d-3b2c14ab7e34235JmltdHM9MTcxMTY3MDQwMCZpZ3VpZD0zOTc4Y2VmNS0zMWYwLTZkMGYtMTEyY1kYWZkMzA4OTZjMmMmaW5zaWQ9NTE5Nw&pptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=3978cef5-31f0-6d0f-112b-dafd30896c2c&psq=Natalit%C3%A0+e+occupazione+femminile%3a+un+confronto+internazionale&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuaW5wcy5pdC9jb250ZW50L2RhbS9pbmBzLXNpdGUvcGRmL2Fsb-GVnYXRpbmV3cy9OYXRhbG0yV9lX29lY3VwYXppb25lX2ZlbnV1pbmliS11bl9jb25mcm9udG9faW50ZXJyYXppb25hbGUucGRm&ntb=1>

Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights (OJ C, C/428, 13.12.2017, p. 10, CELEX: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32017C1213\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32017C1213(01)))

IPSOS (2022). Maternità e lavoro in Italia nel 2022, al 28% delle donne è stato chiesto: "Ha intenzione di avere figli?" <https://www.ipsos.com/it-it/maternita-lavoro-italia-2022-28-donne-intenzione-avere-figli>

ISFOL, Bergamante F. (a cura di) (2011). Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità. Roma, ISFOL. <https://oa.inapp.org/xmliui/handle/20.500.12916/2196>

ISFOL. Maternità, lavoro, discriminazioni. [Maternitàlavorodiscriminazione.pdf](https://www.isfol.it/maternita_lavoro_discriminazione.pdf)

Ispettorato Nazionale del Lavoro (2022). 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/>

Kleven H., Landais C. & Leite-Mariante G. (2023). The Child Penalty Atlas. *NBER Working Paper*. No. w31649. <https://ssrn.com/abstract=4560576>

Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhauer A. & Zweimüller J. (2019b). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*. 109. Doi: 10.1257/pandp.20191078.

Kleven H., Landais C. & Sogaard J. (2019a). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*. 11. 181-209. Doi: 10.1257/app.20180010.

Krapf S., Buber-Enns I. & Bujard M. (2023). Education and Intended Number of Children in Germany, Moldova and Norway: An International Comparison Using FReDA and GGS-II-data. *Comparative Population Studies*. 48. Doi: <https://doi.org/10.12765/CPoS-2023-22>

Kreyenfeld M. (2021). Causal Modelling in Fertility Research: A Review of the Literature and an Application to a Parental Leave Policy Reform. *Comparative Population Studies*. 46. Doi: 10.12765/CPoS-2021-10.

Kyriacou A., Rey E. & Silva J. (2021). Maternity leave and female labor force participation: evidence from 159 countries. *Journal of Population Economics*. Doi: 10.1007/s00148-020-00806-1.

Laun T. & Wallenius J. (2019). Having It All? Employment, Earnings, and Children. *The Scandinavian Journal of Economics*. 123. Doi: 10.1111/sjoe.12346.

Le Barbanchon T., Rathelot R. & Roulet A. (2020). Gender Differences in Job Search: Trading off Commute against Wage*. *The Quarterly Journal of Economics*. 136. Doi: 10.1093/qje/qjaa033.

Lee J.-H., Park H.-A. & Song T.-M. (2021). A Determinants-of-Fertility Ontology for Detecting Future Signals of Fertility Issues From Social Media Data: Development of an Ontology. *Journal of Medical Internet Research*. 23. e25028. Doi: 10.2196/25028.

Lewins S. (2019). Changing world of work and gender equality: can flexibility in the workplace enable men and women to adapt working time to private time needs throughout their working lives? In Crowley N. & Sansonetti S. New Vision for Gender Equality, European Commission, *Publications Office of the European Union*, pp. 33-36.

Luppi F. & Rosina A. (2019). From a single breadwinner model to two breadwinners to double earner/carer – do we need a new model? In Crowley N. & Sansonetti S., New Vision for Gender Equality, *Publications Office of the European Union*, pp. 20-24.

Magda I., Kielczewska A. & Brandt N. (2020). The effect of child benefit on female labor supply. *IZA Journal of Labor Policy*. 10. Doi: 10.2478/izajolp-2020-0017.

Matysiak A., Sobotka T. & Vignoli D. (2021). The Great Recession and Fertility in Europe: A Sub-National Analysis. *Institut für Demographie - VID*. 1. 1-40. Doi: 10.1553/0x003ccd44.

Matysiak A. & Vignoli D. (2008). Fertility and Women's Employment: A Meta-Analysis. *MPIfDR Working Papers WP-2006-048*, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock, Germany. Doi: 10.4054/MPIfDR-WP-2006-048.

Miettinen A. & Jalovaara M. (2019). Unemployment delays first birth but not for all. Life stage and educational differences in the effects of employment uncertainty on first births. *Advances in Life Course Research*. 43. Doi: 100320. 10.1016/j.alcr.2019.100320.

Muller J., Hiekel N. & Liefbroer A. (2020). The Long-Term Costs of Family Trajectories: Women's Later-Life Employment and Earnings Across Europe. *Demography*. 57. Doi: 10.1007/s13524-020-00874-8.

Mueller K.-U. & Wrohlich K. (2019). Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? *Labour Economics*. 62. 101776. Doi: 10.1016/j.labeco.2019.101776.

Murkowski R. (2021). Selected Socioeconomic Factors Co-occurring with High Fertility Rate in the OECD Countries. *Operations Research and Decisions*. 31. Doi: 10.37190/ord210305.

Mynarska M. & Brzozowska Z. (2022). Things to Gain, Things to Lose: Perceived Costs and Benefits of Children and Intention to Remain Childless in Poland. *Social Inclusion*. 10. Doi: 10.17645/siv10i3.5377.

Neels K., Theunynck Z. & Wood J. (2012). Economic recession and first births in Europe: Recession-induced postponement and recuperation of fertility in 14 European countries between 1970 and 2005. *International Journal of Public Health*. 58. Doi: 10.1007/s00038-012-0390-9.

- Neyer G. & Andersson G. (2008). Consequences of Family Policies on Childbearing Behavior: Effects or Artifacts? *Population and Development Review*, 34, 699 - 724. Doi: 10.1111/j.1728-4457.2008.00246.x.
- Ney G. & Oláh L. (2021). Demographic challenges of Europe in the new millennium: Swedish family policies as an answer to them? Doi: 10.4337/9781839106118.00010.
- Nieto A. (2022) Can subsidies to permanent employment change fertility decisions?, *Labour Economics*, Volume 78, Doi: 10.1016/j.labeco.2022.102219.
- Novelli M., Cazzola A., Angeli A. & Pasquini L. (2021). Fertility Intentions in Times of Rising Economic Uncertainty: Evidence from Italy from a Gender Perspective. *Social Indicators Research*, 154, 1-28. Doi: 10.1007/s11205-020-02554-x.
- OECD Development Centre/OECD (2024). "Gender, Institutions and Development (Edition 2023)", OECD International Development Statistics (database). <https://doi.org/10.1787/7b0af638-en> (accessed on 29 March 2024)
- Ohlsson-Wijk S. & Andersson G. (2022). Disentangling the Swedish fertility decline of the 2010s. *Demographic Research*, 47, 345-358. Doi: 10.4054/DemRes.2022.47.12.
- Örsal D. & Goldstein J. (2018). The changing relationship between unemployment and total fertility. *Population Studies*, 72, 1-13. Doi: 10.1080/00324728.2017.1404624.
- Parlamento Europeo (2023). Understanding the gender pay gap: definition and causes [online] <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes#:~:text=The%20gender%20pay%20gap%20increases%20with%20age%20throughout,poverty%20and%20social%20exclusion%20at%20an%20older%20age>
- Pieron L., d'Agostino G., Lanari D. & Scarlato M. (2023). Temporary employment and fertility in Italy: The effect of two labor market reforms in the early 2000s. *Economic Modelling*, 124, 106298. Doi: 10.1016/j.econmod.2023.106298.
- Plasmon & Community Research & Analysis (2023). Figli: una ricchezza onerosa.
- Prati S. (2023). Dall'inverno demografico alla primavera: un cambio di stagione possibile ISTAT. <https://www.bing.com/ck/a?!&p=c4f771ef9-bc49c39jmltdHM9MTcxMTY3MDQwMCZpZ3VpZD0zOTc4Y2VmNS0zMWYwLTZkMGYtMTEyYi1kYWZkMzA4OTZlMmMmaW5zaWQ9NTIwMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=3978cef5-31f0-6d0f-112b-dafd30896c2c&psq=DALL%27INVERNO+DEMOGRAFICO+ALLA+PRIMAVE RA%3a+UN+CAMBIO+DI+STAGIONE+POSSIBILE&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuYW5nb2xvZG9ubmUuaXQvd3AtY29udGVudC91cGxvYWRzLzlwMjMvMDUvUjFjBVEiFUF0FCUkIQV9wcmliYXZlcmEtZGVtb2dyYWZpY2EtZmFybWluZHVzZHVzZm9kNm5vbmkuGRm&ntb=1>
- Pronzato C. (2017). Fertility decisions and alternative types of childcare Relative costs and family characteristics determine the effectiveness of different forms of childcare. *IZA World of Labor*, 382. Doi: 10.15185/izawol.382.
- Riccò R., Ballarino G., Giubileo F., Leonardi M., Rosina A. & Seghezzi F. (2023). Youth and work, a comparative study How to empower young people to enter and remain in employment and avoid the phenomenon of NEETs *Fondazione Gi Group*, Milano.
- Riva P. (2022). L'Italia senza figli: presto sarà troppo tardi. Secondo Welfare. <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/litalia-senza-figli-presto-sara-tropo-tardi/>
- Rosina A. (2023). Sociodemographic analysis, in Riccò R., Ballarino G., Giubileo F., Leonardi M., Rosina A. & Seghezzi F., Youth and work, a comparative study How to empower young people to enter and remain in employment and avoid the phenomenon of NEETs, *Fondazione Gi Group*, Milano.
- Rosina A. (2021). Crisi demografica. Politiche per un paese che ha smesso di crescere, Vita e Pensiero.
- Rosina A. & Impicciatore R. (2022). Storia demografica d'Italia, Carocci Editore, Roma.
- Rosina A. & Luppi F. (2022). L'Assegno unico e universale: alla ricerca della giusta misura tra equità e sostegno alla natalità, *Rivista delle Politiche Sociali*, 1/2022.
- Save The Children (2023). Le equilibriste: la maternità in Italia – 2023. <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-in-italia-2023>
- Schmitt C. (2021). The Impact of Economic Uncertainty, Precarious Employment, and Risk Attitudes on the Transition to Parenthood. *Advances in Life Course Research*, 47, 100402. Doi: 10.1016/j.alcr.2021.100402.

- Seghezzi F. (2023). Labour market and occupational welfare analysis, in Riccò R., Ballarino G., Giubileo F., Leonardi M., Rosina A. & Seghezzi F., Youth and work, a comparative study How to empower young people to enter and remain in employment and avoid the phenomenon of NEETs, *Fondazione Gi Group*, Milano.
- Selin H. (2014). The rise in female employment and the role of tax incentives. An empirical analysis of the Swedish individual tax reform of 1971. *Int Tax Public Finance* 21, 894-922.
- Spitzer S., Greulich (Luci) A. & Hammer B. (2022). The Subjective Cost of Young Children: A European Comparison. *Social Indicators Research*, 163. Doi: 10.1007/s11205-022-02942-5.
- Stichnoth H. (2020). Short-run fertility effects of parental leave benefits: evidence from a structural model. *Empirical Economics*, 59. Doi: 10.1007/s00181-019-01673-w.
- The Economist (2024). How motherhood hurts careers. <https://www.economist.com/interactive/graphic-detail/2024/01/30/how-motherhood-hurts-careers>
- The Economist (2024). Where is the "motherhood penalty" greatest? <https://www.economist.com/graphic-detail/2024/03/07/where-is-the-motherhood-penalty-greatest>
- The European House – Ambrosetti (2023). Rinascita Italia. Come investire il trend demografico a beneficio del futuro del paese. <https://www.ambrosetti.eu/news/come-investire-il-trend-demografico-a-beneficio-del-futuro-del-paese/>
- Tomatis F. & Impicciatore R (2023). Labour Market Participation and Fertility in Seven European Countries: A Comparative Perspective. *Comparative Population Studies*, 48. Doi: 10.12765/CPoS-2023-08.
- Torreon Perez S., Fernandez Macias E. & Hurley J. (2024). Global Shifts in the Employment Structure, *Publications Office of the European Union*, Luxembourg. doi:10.2760/969088, JRC136358.
- Valore D, Pingue B. & Maroudia S. (a cura di) (2022). Lavoro di cura e Genitorialità. <https://www.valored.it/wp-content/uploads/2022/03/Allegato-A-Paper-divulgativo-L-avoro-di-cura-e-genitorialita.pdf>
- van Wijk D., Valk H. & Liefbroer A. (2022). Economic Precariousness and the Transition to Parenthood: A Dynamic and Multidimensional Approach. *European Journal of Population*, 38, 1-27. Doi: 10.1007/s10680-022-09617-4.
- van Wijk D., Valk H. & Liefbroer A. (2021). Temporary Employment and Family Formation: An Income or Insecurity Effect? *European Sociological Review*, 37. Doi: 10.1093/esr/jcab007.
- Vanella P., Greil A. & Deschermeier P. (2023). Fertility Response to the COVID-19 Pandemic in Developed Countries -On Pre-pandemic Fertility Forecasts. *Comparative Population Studies*, 48, 19-46. Doi: 10.12765/CPoS-2023-02.
- Vignoli D., Mencarini L. & Alderotti G. (2020a). Is the Effect of Job Uncertainty on Fertility Intentions Channeled by Subjective Well-Being?. *Advances in Life Course Research*, 46, 100343. Doi: 10.1016/j.alcr.2020.100343.
- Vignoli D., Minello A., Bazzani G., Matera C. & Rapallini C. (2022). Narratives of the Future Affect Fertility: Evidence from a Laboratory Experiment. *European Journal of Population*, 38. Doi: 10.1007/s10680-021-09602-3.
- Vignoli D., Tocchioni V. & Mattei A. (2020b). The impact of job uncertainty on first-birth postponement. *Advances in Life Course Research*, 45, 100308. Doi: 10.1016/j.alcr.2019.100308.
- Zhang T.-T., Cai X.-Y., Shi X.-H., Zhu W. & Shan S.-N. (2023). The Effect of Family Fertility Support Policies on Fertility, Their Contribution, and Policy Pathways to Fertility Improvement in OECD Countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20. Doi: 10.3390/ijerph20064790.
- Zizza R. (2012). "Il contributo del lavoro femminile alla crescita economica". *Uguaglianza e Merito per Crescita*, Roma.



Gi Group Holding è la prima multinazionale italiana del lavoro e una tra le principali realtà che offrono servizi e consulenza HR a livello globale. Supportiamo lo sviluppo del mercato del lavoro creando valore sociale ed economico, promuovendo una cultura del lavoro sostenibile e contribuendo ad avere un impatto positivo sulla vita delle persone.

gigroupholding.it



Fondazione Gi Group studia, approfondisce e sviluppa pensiero e pratiche per realizzare il concetto di Lavoro Sostenibile.

Concentra la sua attività verso l'individuazione, la prevenzione e il superamento degli ostacoli che impediscono alle persone di realizzarsi nel corso della loro vita personale e professionale, con l'obiettivo di offrire una prospettiva concreta di futuro restituendo alle persone consapevolezza e fiducia.

fondazione.gigroup.it



Valore D è la prima associazione di imprese in Italia che dal 2009 promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel Paese.

Nel corso degli anni l'associazione ha ampliato il suo spettro di azione – originariamente focalizzato sulle tematiche di genere – per abbracciare tutte le diversità presenti nella società. Nel 2015, questo impegno ha trovato un ideale ancora più alto nell'agenda ONU per lo sviluppo sostenibile, con riferimento in particolare agli obiettivi di parità di genere (Obiettivo 5), lavoro dignitoso collegato alla crescita economica (Obiettivo 8) e riduzione delle disuguaglianze (Obiettivo 10). Nel tempo Valore D ha coinvolto un numero sempre crescente di imprese fino a raggiungere il grande network di aziende associate che è oggi (oltre 350 realtà associate), per un totale di più di due milioni di dipendenti e un giro d'affari aggregato di oltre 500 miliardi di euro.

valored.it

