



Save the Children
100 ANNI

LE EQUILIBRISTE

LA MATERNITÀ IN ITALIA 2020



Coordinamento scientifico e redazione testi:

Elena Scanu Ballona

Attività di ricerca e redazione testi:

Diletta Pistono

Silvia Taviani

Coordinamento grafico:

Dipartimento Communication

and Campaigning Save the Children Italia Onlus

Progetto grafico:

Giorgia Simonini

Per le illustrazioni, si ringrazia

Maria Chiara Gianolla

Le vignette contenute in questo Rapporto nascono dalla volontà di rappresentare, con un tono leggero, una serie di situazioni che molte mamme si trovano a vivere in Italia. Le scene disegnate, infatti, riflettono problematiche ricorrenti e comuni che le mamme che incrociamo attraverso le nostre attività portano quotidianamente alla nostra attenzione.

Si ringraziano per la collaborazione e il contributo di dati specifici:**ISTAT**

Emanuela Bologna

Tania Cappadozzi

Cinzia Castagnaro

Anna Martino

Matteo Mazziotta

Giulia Milan

Valeria Quondamstefano

Miria Savioli

Mauro Tibaldi

ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ

Maria Masocco

Enrica Pizzi

Angela Spinelli

ASSOCIAZIONE ORLANDO

Giulia Sudano

ALLEANZA PER L'INFANZIA

Emmanuele Pavolini

Alessandro Rosina

Chiara Saraceno

Save the Children

Annamaria Cosatti

Michele Di Geronimo

Paolo Howard

Francesca Romana Marta

Christian Morabito

Debora Sanguinato

Per Save the Children, da sempre, il rispetto di genere rappresenta una priorità fondamentale e, in tutte le nostre attività, poniamo la massima attenzione al rispetto dei diritti delle bambine. Nel presente documento, per semplificazione e sintesi, ci riferiamo genericamente ai minorenni utilizzando il termine "bambini" come falso neutro e cioè con riferimento sia a bambine che bambini. Tale termine, sempre ai fini della semplificazione del linguaggio, ricomprende anche la fascia d'età delle ragazze e dei ragazzi fino ai 18 anni.

LE EQUILIBRISTE

**LA MATERNITÀ IN ITALIA
2020**

INDICE

1. L'ITALIA DELLE CULLE VUOTE	4
1.1 Il tempo della denatalità	5
1.2 Voglia di maternità? Il <i>fertility gap</i> italiano	8
1.3 La famiglia che cambia nell'Italia che cambia	10
1.4 Il sostegno della rete parentale e sociale	11
2. EQUILIBRISTE A CASA E FUORI: I TEMPI DELLE MADRI	12
2.1 Tra lavoro e vita privata: le responsabilità di cura	14
2.2 Il mercato del lavoro in Italia: c'è una questione di genere?	18
3. LA FATICOSA RINCORSA DELLA PARITÀ	26
3.1 Gli stereotipi	28
4. POLITICHE E SERVIZI PER LA PRIMA INFANZIA	32
4.1 Le politiche di conciliazione vita privata-lavoro in una panoramica europea ed italiana	33
4.2 I nidi e i servizi educativi per la prima infanzia	36
4.3 Misure a sostegno delle genitorialità: il congedo di paternità, i congedi parentali, altri trasferimenti monetari a sostegno delle genitorialità	40
5. ESSERE MAMMA AI TEMPI DEL CORONAVIRUS	44
Box: Diventare mamme durante la crisi	45
5.1 Un'indagine qualitativa: l'impatto della crisi sanitaria sulle mamme	47
5.2 Lo <i>smart working</i> (anche) ai tempi del Coronavirus	50
5.3 Un nuovo scenario per le mamme equilibriste durante e dopo l'emergenza Coronavirus	51
Box: Save the Children per le mamme ai tempi del Coronavirus	54
CONCLUSIONI	56
Le famiglie e i bambini ai tempi del Covid-19: come ripensare le politiche per una solida ripresa del paese	56
APPENDICE: IL MOTHER'S INDEX REGIONALE	62
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	68
NOTE	72

CAPITOLO 1

L'Italia delle culle vuote



1.1 Il tempo della denatalità

Anche per il 2019, il processo di denatalità in corso in Italia da anni rimane ben saldo, senza cenni di inversione. Le stime per il 2019 ci parlano di appena 435 mila nati, ennesimo record negativo per il nostro Paese.

Questo record è il risultato di una deriva che, negli anni, ha portato il nostro Paese a navigare ben lontano dall'*exploit* demografico della metà degli anni '60 del secolo scorso, in cui un'Italia piena di speranze e di progetti per il futuro, che faceva volare l'economia e il made in Italy, aveva fatto registrare un boom di nascite, oltre 1 milione. Solo ricordi.

Il Paese va svuotandosi di giovani: la consistente emorragia si estende anche alle nuove nascite, crollate tra il 2008 e il 2019 di oltre 140 mila unità.

I cittadini stranieri continuano a sostenere la natalità in Italia: circa un nato su cinque, pari a circa 85 mila, nel 2019, ha la mamma straniera. Di questi, circa 63 mila sono quelli nati da genitori entrambi stranieri, che vanno quindi ad infoltire il contingente dei nati in Italia con cittadinanza straniera.

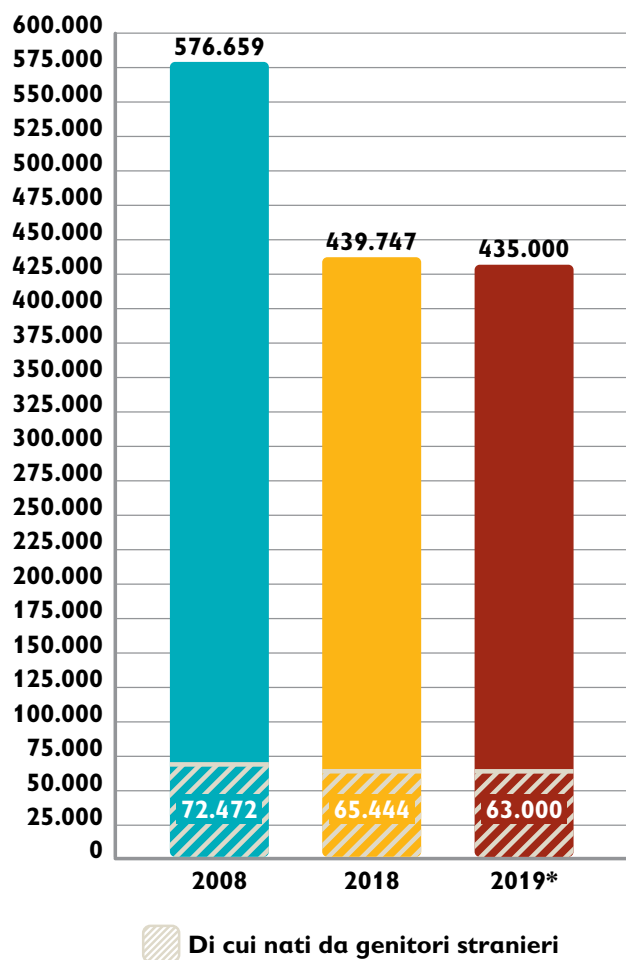
Il tasso di fecondità totale è inchiodato a 1,29 figli per donna (varia notevolmente a seconda di quali aree italiane si osservino: se infatti al Nord si mantiene a 1,34, cala fino all'1,26 nelle Isole), livello che già nel 2018 ci ha portato al terzultimo posto nella graduatoria europea, appena prima di Spagna e Malta (rispettivamente, 1,26 e 1,23) e ben lontani da Francia e Svezia, che campeggiano in cima alla classifica con 1,88 e 1,76¹.

Le giovani mamme, in Italia, sono sempre più rare: l'età media al parto cresce inesorabilmente e nel 2019 tocca i 32,1 anni; solo 10 anni fa era di 31,1. Di conseguenza, racconta l'Istat, la fecondità espressa dalle 35-39enni ha superato quella delle 25-29enni². L'Italia domina incontrastata, da anni, la classifica europea delle neomamme più anziane: con 32,1 anni in media alla nascita del primo figlio, le italiane si distanziano di oltre 4 anni e mezzo dalle madri bulgare, che all'altro capo della classifica guidano le posizioni delle più giovani, con 27,7 anni in media.

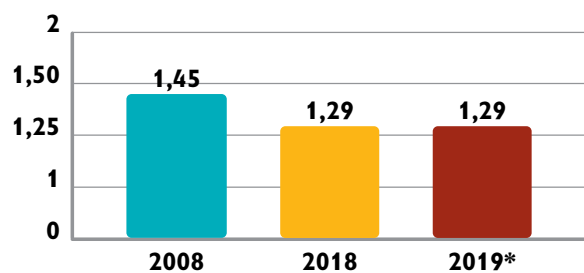
Alcuni indicatori di natalità e fecondità in Italia – Anni 2008, 2018 e 2019*:

Fonte: ISTAT

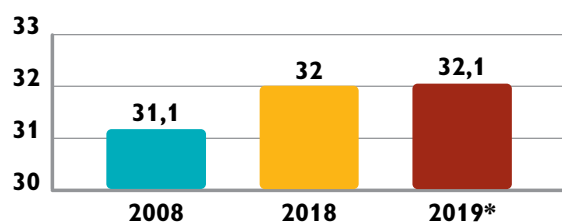
Nati totali



Numero medio di figli per donna



Età media al parto (anni)



*stime



La media nazionale, tra l'altro, considera il totale delle donne residenti; se distinguiamo il dato per cittadinanza, notiamo quanto più critica sarebbe la situazione in assenza del contributo alla natalità apportato dalle donne straniere. Il tasso di fecondità totale, già di per sé molto basso (1,29) è ampiamente sostenuto da quello delle donne straniere (1,94), giacché quello delle italiane è di appena 1,21 (dati 2018). Allo stesso modo, per quanto concerne l'età media al parto, quella delle donne straniere, pur in crescita, è di 29 anni, mentre quella delle italiane arriva a 32,5 (dati 2018)³.

*“La fecondità bassa e tardiva è l'indicatore più rappresentativo del malessere demografico del Paese”*⁴, ci avverte l'Istat, con un'accentuazione ulteriore della posticipazione delle nascite verso età sempre più avanzate dei genitori. Dato che quello della posticipazione della maternità e della diminuzione della fertilità, in Italia, è un fenomeno di ben lungo periodo (in atto già dagli anni '70 del secolo scorso), non stupisce che gran parte del calo delle nascite sia dovuta anche alla diminuzione del numero di potenziali madri: la popolazione femminile tra i 15 e i 49 anni, infatti, nell'ultimo decennio ha visto un decremento di circa 1 milione di unità. Ne consegue una diminuzione della platea demografica delle possibili madri, che spiega quasi i $\frac{3}{4}$ della differenza delle nascite verificatasi nel periodo considerato. Il resto della differenza, invece, viene dalla diminuzione della fecondità⁵.

Per capire com'è cambiato il rapporto delle donne in Italia con la maternità, basta volgere lo sguardo ai comportamenti riproduttivi delle generazioni precedenti: le donne nate un secolo fa (nei primi anni Venti del 900) registravano, al termine della loro vita riproduttiva, una media di 2,5 figli; già la generazione successiva (nate nell'immediato dopoguerra, negli anni 45-49) la media era calata a 2 figli. Infine, per la generazione delle donne nate tra il 1975 e il 1978, il livello (stimato) è ulteriormente sceso a 1,44 figli per donna⁶.

1.2 Voglia di maternità? Il *fertility gap* italiano

Nel 2016, quasi la metà (circa il 45%) delle donne in età fertile – tra i 18 e i 49 anni – non aveva figli; eppure, certifica l'Istituto nazionale di statistica, a non volerne affatto è meno del 5%. Questo significa, afferma l'Istat, che *“Per le donne e per le coppie, la scelta consapevole di non avere figli è poco frequente, mentre è in crescita la quota delle persone che sono costrette a rinviare e poi a rinunciare alla realizzazione dei progetti familiari a causa delle difficoltà della propria condizione economica e sociale o per fattori di contesto”*⁷.

Il divario di fertilità, o *fertility gap*, è la distanza tra il numero di figli desiderato (espresso con le intenzioni di fertilità) e il numero reale di figli avuti dalle donne (espresso con il tasso di fertilità). Un recente studio⁸ ha comparato le intenzioni di fertilità delle 20-24enni di 19 Paesi europei nate nei primi anni '70 (e intervistate in merito negli anni '90) con i successivi tassi di fertilità intorno ai 40 anni. In tutti i Paesi considerati, le donne alla fine hanno avuto meno figli di quanti ne desiderassero e sono rimaste senza figli più spesso di quanto inizialmente previsto e auspicato. Il maggior “divario di fertilità”, in particolare, si rileva nei Paesi del Sud Europa (Italia, Spagna, Grecia), dove più bassa è la fertilità effettiva e maggiori sono le intenzioni di fertilità relativamente alte nelle età più giovanili.

Secondo le autrici dello studio, le differenze rilevate da Paese a Paese suggeriscono che fattori contestuali, come la legislazione a sostegno della genitorialità, le politiche di conciliazione vita privata-professionale, i livelli di occupazione, contribuiscono a modellare gli obiettivi di fertilità delle donne, la dimensione totale della famiglia e quindi il divario tra questi due fattori.

Ulteriori indagini sul tema paiono confermare la tendenza descritta. Tra i risultati dello “Studio Nazionale Fertilità”, promosso e finanziato dal Ministero della Salute e coordinato dall'Istituto Superiore di Sanità⁹, condotto tramite varie indagini che hanno coinvolto adolescenti, giovani adulti ed adulti, conclusosi a fine 2018, è interessante osservare come le intenzioni di avere figli cambino a seconda dell'età degli intervistati. Tra gli adolescenti (circa 16 mila studenti 16-17enni), quasi 8 su 10 (il 78%) dichiarano di voler avere figli nel proprio futuro; solo il 7% tra di loro dichiara di non volerne, mentre il 15% non sa; per molti di loro (il 70%) l'età giusta per diventare genitori è prima dei 30 anni. Nel campione di giovani adulti intervistati (circa 14 mila studenti universitari con un'età media di 22 anni), il 63% degli intervistati dichiara di voler figli in futuro, il 7% di non volerne, il 22%

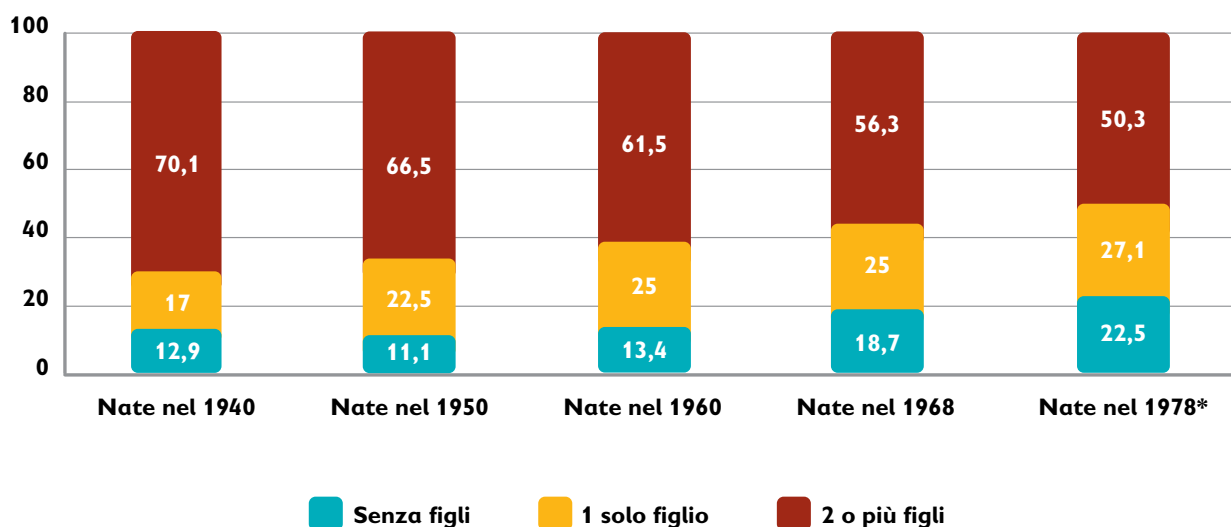
è incerto e l'8% non ci ha ancora pensato. Nel gruppo adulto (oltre 21 mila persone tra i 18 e i 49 anni), una quota pari al 58% dei rispondenti senza figli dichiara di volerne in futuro, il 17% di non volerne, il 10% è indeciso e l'11% non ci ha ancora pensato. Tra le motivazioni addotte dal campione degli adulti per la propensione a rinunciare o posporre la genitorialità ci sono quelle legate “principalmente a fattori economici e lavorativi e all'assenza di sostegno alle famiglie con figli (41%)”. Nello specifico, in questo versante rientrano le difficoltà economiche, i costi correlati all'accudimento dei figli, la paura di perdere il lavoro o averne conseguenze negative, la carenza di servizi a supporto delle famiglie con figli, la mancanza di aiuto da parte della famiglia¹⁰.

Il confronto tra le diverse generazioni di donne giunte (o in procinto di giungere) al termine della loro vita riproduttiva consente di rilevare il cambiamento demografico cui stiamo assistendo anche sul versante della maternità.

Tra le nate nel 1950, a non aver avuto figli al termine della propria vita riproduttiva era poco più di una donna su dieci (l'11,1%); meno di 30 anni dopo, questa percentuale è raddoppiata, volando al 22,5%. Per contro, è crollato il numero di donne con due o più figli: se per la generazione del 1940, 7 madri su 10 avevano avuto due o più figli, tra le donne del 1978 sono appena la metà (50,3%)¹¹.

Grafico 1 – Generazioni di donne a confronto per numero di figli (%)

Fonte: ISTAT



* La generazione delle nate nel 1978 non ha ancora completato la propria storia riproduttiva e i valori per le età finali sono stati stimati

1.3 La famiglia che cambia nell'Italia che cambia

Nel corso degli anni, anche la famiglia italiana è cambiata: L'Istat parla di *“semplificazione delle strutture familiari, che vede da un lato la crescita del numero di famiglie, dall'altro la contrazione del numero di componenti”*¹².

Il confronto dei dati evidenzia una crescita del numero di famiglie: nella media 1998-1999 erano poco più di 21 milioni, di cui circa 6,5 milioni (il 30,5%) con almeno un figlio minore. 20 anni dopo, nella media 2018-2019, le famiglie sono quasi 26 milioni, ma sono diminuite quelle con almeno un figlio minore, che sono poco più di 6,3 milioni (il 24,7%).

Complessivamente, le madri che vivono insieme ai figli minorenni, in Italia, nella media 2018-2019 sono circa 6 milioni 224 mila¹³. Madri che ogni giorno si prendono cura dei propri figli, li accompagnano a scuola, li ascoltano, li orientano e si fanno carico dei loro problemi e delle loro ambizioni, insieme alle proprie.

Il modello di famiglia tradizionalmente inteso (coppia sposata con figli) ha subito infinite variazioni sul tema nel corso degli ultimi decenni: unioni civili, unioni di fatto, nuclei monogenitoriali, famiglie allargate, famiglie ricostituite, famiglie omogenitoriali, famiglie nelle quali convivono più nuclei... è innegabile il cambiamento che sta attraversando la famiglia, in seguito ad una serie di fattori (demografici, economici, sociali, culturali) che stanno modificando l'assetto della società italiana. L'Istituto nazionale di statistica rileva che *“di generazione in generazione si osserva un aumento dei percorsi di vita più “flessibili” rispetto alla tradizionale caratteristica di una sequenza di eventi precisa e socialmente normata. Il primo matrimonio e la nascita del primo figlio sono eventi che possono sempre più spesso non verificarsi, oppure verificarsi non nella sequenza “tradizionale”*¹⁴.

I dati relativi in modo specifico ai nuclei con almeno un minore ci illustrano questi cambiamenti: se nella media 1998-1999 più di 9 su 10 (il 92,5%, poco più di 6 milioni) erano composti da coppie con figli, e il 7,5% da monogenitori (di cui il 6,5% monogenitori donne e l'1% uomini), 20 anni dopo, ad un calo dei nuclei formati dalle coppie con figli, che rappresentano nella media 2018-2019 l'83,5% del totale, fa da contraltare un incremento di quelli monogenitoriali, più che raddoppiati per entrambi i generi (16,4%); in particolare, i nuclei monogenitoriali con capofamiglia donna rappresentano il 13,9% (quasi uno su sette) di quelli con almeno un minore, mentre quelli con capofamiglia uomo rappresentano il 2,5%¹⁵.

Le profonde modifiche sociali e demografiche intervenute negli ultimi anni, quali la lunga sopravvivenza delle coorti più anziane della popolazione, la rarefazione di quelle più giovani, la protratta denatalità e l'aumento dell'instabilità coniugale hanno contribuito a modificare notevolmente la dimensione, la composizione, l'ampiezza e la struttura della famiglia. Come rileva l'Istat, *“Il numero di parenti stretti (nonni, genitori, figli, fratelli, sorelle e nipoti) si riduce rispetto al passato, soprattutto per i più anziani; infatti il minor numero di figli e nipoti, dovuto al protrarsi della bassa fecondità negli anni, non è compensato dalla presenza di fratelli, sorelle e genitori a causa dell'età”*¹⁶.

1.4 Il sostegno della rete parentale e sociale

La rete parentale e quella amicale sono fondamentali in Italia per il sostegno dell'individuo e delle famiglie, soprattutto quelle giovani, cui spesso forniscono una solida risorsa su cui contare e fare affidamento.

Nel 2018, quasi 4 nuclei familiari su 10 (il 38%) si sono appoggiati a parenti o amici per avere un supporto nelle attività di cura dei figli 0-14enni. Un nucleo su cinque (il 21%) dichiara anzi di affidarsi al solo sostegno di parenti e amici in caso di necessità di aiuto nella cura dei figli; questo capita soprattutto nel caso dei nuclei monogenitoriali (il 33,9% se genitori occupati, il 26% se non occupati) e delle coppie nelle quali entrambi i genitori sono occupati (nel 27,3% dei casi)¹⁷. Guardando oltre la media nazionale, si rileva che mentre il ricorso agli aiuti informali è superiore nelle regioni del Nord (40,7%) e del Centro (40,4%), nel meridione risulta meno incisivo, in quanto è inferiore la quota di nuclei familiari nei quali la donna risulta occupata¹⁸. In particolare, i nonni (e soprattutto le nonne) sono *“il pilastro del supporto alle lavoratrici madri con figli fino a 10 anni”*: nel caso in cui entrambi i genitori siano occupati, 6 nonni su 10 si prendono cura dei piccoli di casa quando questi ultimi sono in età prescolare, e quasi la metà quando sono più grandi¹⁹. Una vera e propria risorsa del welfare familiare, che si adopera per supportare il nucleo più giovane. Nel 2018, più di una famiglia su 3 con figli 0-14enni (il 34,4% del totale), ha fatto ricorso ai nonni per mansioni di cura; tale supporto, maggiore quando il nipotino è più piccolo, va a decrescere man mano che questo diventa più grande. In particolare, il supporto dei nonni è necessario quando i genitori lavorano: in questo caso, quasi la metà dei nuclei ricorre al loro aiuto.

CAPITOLO 2

Equilibriste a casa e fuori: i tempi delle madri



Le disparità di genere nei tassi di occupazione, nelle retribuzioni e nel tempo dedicato alla cura della famiglia in Italia sono particolarmente pronunciate. Come evidenziato da molti studiosi, queste disparità hanno effetti negativi sulla natalità e sull'economia della società intera. Appare sempre più evidente che “il fulcro del problema, oggi in Italia, è la difficile conciliazione tra lavoro e genitorialità”, come evidenziato anche dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che nel 2019 ha concentrato il suo “Gender Equality Index”, o indice sull'uguaglianza di genere, proprio sull'equilibrio tra lavoro e vita privata²⁰.

L'Osservatorio statistico dei consulenti del lavoro, analizzando le conseguenze che la mancanza di conciliazione comporta per il mercato del lavoro e per la società nel suo insieme, osserva che nonostante la tematica sia in discussione già da anni, la conciliazione tra vita privata e lavorativa rappresenta tuttora una “dimensione non risolta per l'occupazione femminile”, che dispiega i suoi effetti negativi non solo, come abbiamo visto, in termini di bassa natalità, ma anche di partecipazione delle donne al mercato del lavoro: *“L'assenza di opportunità di conciliazione, dovuta in primo luogo alla mancanza di un sistema di servizi strutturato (ancora nel 2018 i posti disponibili per i servizi all'infanzia pubblici e privati coprivano il 24,7% dei potenziali utenti, bambini con meno di 3 anni), ma anche ad un'organizzazione del lavoro poco funzionale alle esigenze delle donne con responsabilità di cura familiari, si traduce non solo in un allontanamento dal mercato del lavoro, ma anche nella rinuncia alla maternità”*²¹.

2.1 Tra lavoro e vita privata: le responsabilità di cura

Nell'Unione europea, nel 2018, tra i residenti 18-64enni, 106 milioni di persone, più di una su tre (34,4%) avevano responsabilità di cura. 90 milioni di loro si prendevano cura di bambini o ragazzi 0-14enni²². La maggiore incidenza tra coloro che si prendono cura di bambini si ha nella fascia di età 35-44 anni, in cui quasi la metà delle persone (il 47,7%) è investita della cura di un minore di 15 anni. Secondo l'Ufficio statistico europeo, sempre guardando agli occupati 18-64enni con responsabilità di cura di bambini o ragazzi, a riferire che i doveri di cura dell'infanzia non abbiano avuto alcun effetto sul versante professionale sono più di 8 uomini su 10 (l'83%), a fronte di poco più di 6 donne su 10 (il 61%), con un divario di 22 punti percentuali tra i due generi. Quasi una persona occupata su tre (il 27,1%) tra i 18 e i 64 anni, invece, ha dovuto provvedere a qualche genere di adattamento sul lavoro per facilitare le attività di cura dei bambini, ma questa scelta ha pesato in modo maggiore sulle donne. Tra le varie possibili opzioni, una delle strade maestre seguite è stata la riduzione dell'orario di lavoro, che ha riguardato il 18% delle donne e il 3% degli uomini. A distanza, segue il cambio di lavoro (il 4% delle donne ha scelto questa via, a fronte del 2% degli uomini).

In Italia, l'Istat ha stimato che nel 2018 più di una persona su tre tra i 18 e i 64 anni (il 34,6%), quasi 13 milioni di individui, dedicava tempo di cura a qualche familiare²³. In particolare, 10 milioni 564 mila persone, in pratica un residente in Italia su sei, è responsabile di un figlio minore di 15 anni. Più di 650 mila persone si prendono contemporaneamente cura di un figlio minore di 15 anni e di un altro familiare, malato, con disabilità o anziano.

Milioni di persone che ogni giorno devono provvedere ad organizzare la propria quotidianità, incastrando impegni professionali, la gestione della casa e le attività di bambini e ragazzi, ove siano presenti anche la gestione di altri parenti a carico, il tutto cercando un equilibrio perché non sfuggano le redini delle giornate e il bilanciamento della vita familiare e professionale nei convulsi ritmi quotidiani. Il fatto che molti a volte si sentano quasi sopraffatti e facciano fatica a trovare "una quadra" non stupisce. E infatti, più di un terzo degli occupati 18-64enni, il 34,7%, dichiara di avere qualche difficoltà a conciliare la propria vita professionale con le responsabilità di cura dei figli minori di 15 anni; la percentuale aumenta (41,7%) se alla responsabilità di cura del figlio 0-14enne si aggiunge quella di un altro familiare ultraquindicenne malato, disabile o anziano.

Considerando la sola presenza di figli, la percentuale di uomini e donne che riporta la presenza di difficoltà di conciliazione non è dissimile (rispettivamente, il 34% per gli uomini e il 35,8% per le donne); le difficoltà insorgono soprattutto quando i figli sono più piccoli o più numerosi.

Quando però si guarda al lato pratico e fattivo della situazione, si nota che nonostante la tendenziale convergenza nel dichiarare la presenza di difficoltà, ad aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa per cercare di appianarle sono molto più le donne degli uomini: rispettivamente, il 38,3% (oltre un milione in termini assoluti) a fronte dell'11,9% (poco più di mezzo milione). Specularmente, ad asserire di non aver apportato modifiche al proprio lavoro per facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia è l'87,8% degli uomini a fronte del 61,4% delle donne.

Tra le madri che dichiarano di aver modificato qualche aspetto del proprio lavoro per meglio conciliare lavoro e famiglia, la maggior parte risiede nelle aree del Nord (41,1%) o del Centro (40,7%), mentre nel Mezzogiorno la quota è al 28,6%. E sono soprattutto le madri che lavorano in regime di part time ad aver effettuato le modifiche, il 50,6%; per quelle che lavorano a tempo pieno, la quota si ferma al 30%²⁴.

In termini generali, le donne dedicano più tempo, rispetto agli uomini, alla cura della casa e della famiglia. Per quanto il divario si vada assottigliando nel tempo, ed anche il versante maschile della coppia sia più presente, rispetto al passato, nella cura domestica e genitoriale, lo squilibrio tuttora persiste. *“Secondo i dati Eurofound (2016), in media in Europa le donne dedicano 22 ore la settimana al lavoro domestico e di cura, contro le sole 10 ore degli uomini. Ovviamente, se si guarda cosa accade nei singoli stati, il contesto europeo appare molto articolato, con i paesi nordici più paritari e quelli del Sud che riportano invece maggior disparità di genere.”*²⁵, dichiarano i demografi Rosina e Luppi.

Secondo le informazioni derivanti dall'ultima rilevazione dell'“Indagine sull'Uso del tempo”, che prende ad esempio un giorno medio del 2014 (ultima rilevazione disponibile), in Italia viene profuso molto impegno nel lavoro non retribuito, circa tre ore e mezza al giorno”²⁶. Se consideriamo il sottoinsieme dei genitori, cioè madri e padri, mentre per i padri il tempo dedicato è 2h03', per le madri è di circa 6h24' quando i figli sono minorenni e 6h17' quando sono maggiorenni; a fronte infatti della diminuzione del lavoro di cura (che passa da una media di 1h39' per le madri di figli minori a 19' per quelle di figli adulti), aumenta il lavoro domestico (preparazione pasti, pulizia della casa, cura di abiti, piante

e animali, acquisti di beni e servizi, ecc), che passa da 4h45' a 5h58', segno evidente della scarsa propensione degli altri componenti della famiglia a “dare una mano in casa”. Se poi focalizziamo il nostro sguardo specificamente al tempo di cura dedicato ai figli, guardando alle ultime due rilevazioni dell'Istat si nota un incremento da parte di entrambi i genitori: nel 2013 – 2014, rispetto al 2002-2003, i padri hanno trascorso in media 9' al giorno in più per prendersi cura dei figli, le madri 4'. Ma se si guarda al totale del tempo dedicato, per i padri si trattava di 44' al giorno, mentre per le madri di più di un'ora e mezza (1h33'). In particolare, le mamme investono la maggior parte del tempo con i figli in attività di cura fisica e sorveglianza (51', a fronte dei 14' dei papà) e nell'aiuto ai compiti (11', a fronte dei 3' dei papà). Meno incisive le differenze sugli altri versanti considerati: solo 3' di differenza negli accompagnamenti (8' per le mamme, 5' per i papà), mentre è uguale il tempo che entrambi i genitori dedicano a giocare, parlare o leggere con i bambini (22' minuti sia per i papà che per le mamme).

Anche per favorire la diffusione di un modello di genere più egualitario, le istituzioni europee hanno di recente promosso iniziative mirate ad un maggior equilibrio.

Nel 2019 Parlamento e Consiglio dell'UE hanno adottato una Direttiva sull'equilibrio tra attività lavorativa e familiare: *“L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta tuttavia una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, in particolare a causa della crescente prevalenza di orari di lavoro prolungati e di orari di lavoro che cambiano, il che ha un impatto negativo sull'occupazione femminile. Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sottorappresentazione delle donne sul mercato del lavoro è la difficoltà a conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari. Quando hanno figli, le donne sono propense a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite”*²⁷.

Il Parlamento osserva che la mancanza di congedi di paternità (obbligatori e retribuiti al pari di quelli delle donne) e parentali in molti Stati membri contribuisce a perpetuare una condizione di squilibrio, rafforzata da stereotipi sui ruoli e pregiudizi di genere. Fondamentale, peraltro, anche l'offerta di servizi accessibili e a prezzi contenuti per la prima infanzia.

L'Istat rileva che in Italia l'11% delle madri non ha mai lavorato per dedicarsi alla cura dei figli, una percentuale ben superiore alla media europea (3,7%): oltre una madre su 10 in Italia, e nel Mezzogiorno il valore è ancora superiore, arrivando ad una su 5²⁸.

Questa può essere una libera scelta personale, che consente a quelle madri che lo desiderano di seguire più da vicino la crescita e lo sviluppo dei propri figli; altre volte, invece, è una scelta dettata da difficoltà di conciliazione o di inserimento nel mondo del lavoro a seguito della maternità.

L'Istituto nazionale di Statistica ha anche elaborato una stima del valore economico delle attività destinate alla famiglia. Considerando il solo versante delle cure profuse dalle famiglie alla cura dei più piccoli, nel 2014 (ultimo dato disponibile), è stimato che le ore dedicate alla cura dei bambini siano state 5,7 miliardi, per un valore economico pari a 44,1 miliardi di euro. Di queste, la stragrande maggioranza è stato prodotto dalla popolazione femminile, il 70,8%. Le ore destinate alla cura dei bambini sono andate in crescendo nel corso degli anni: nel 2002 la stima ammontava infatti a 4,9 miliardi di ore, nel 2008 a 5,1²⁹.

2.2 Il mercato del lavoro in Italia: c'è una questione di genere?

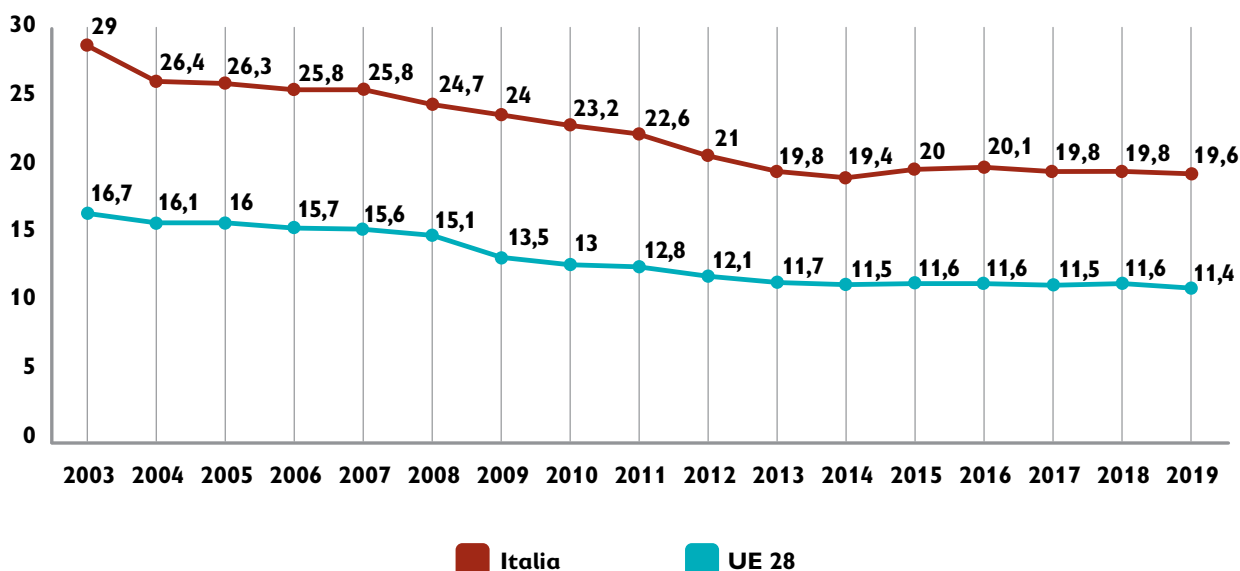
Se analizziamo le dinamiche dell'occupazione, in Italia la partecipazione femminile è molto cresciuta negli ultimi 40 anni (dal 33,5% del 1977 al 49,5% del 2018 per la popolazione 15-64 anni), ma ancora sconta livelli di partenza molto bassi (negli anni '70, in paesi come Francia, Germania e Svezia lavoravano già metà delle donne). Il divario di genere si è ridotto da 41 a 18 punti, ma è ancora tra i più elevati in Europa, dove la media è di 10 punti di vantaggio per l'occupazione maschile. Inoltre persiste una considerevole distanza che separa Nord e Sud del Paese: se nel Nord, in base ai dati 2018, lavora il 59,7% delle donne 15-64enni, nel Mezzogiorno appena il 32,8%³⁰.

Negli anni della crisi, il lavoro femminile, più concentrato nei servizi e meno nel settore dell'industria (più colpito dalla crisi economica), si è mostrato più resiliente di quello maschile. Per la fascia di età 20-64 anni, nel corso del decennio l'occupazione femminile in Europa è cresciuta di oltre 5 p.p., passando dal 62,2% del 2009 al 67,4% del 2018, e anche in Italia, dove la crisi si è protratta più a lungo, è passata dal 49,7% al 53,1%³¹. Ciononostante, il divario di genere rimane ancora forte: a livello europeo, infatti, nella stessa fascia di età, nel 2018 ad essere occupato è il 79% degli uomini, perciò ben 11,6 punti percentuali dividono ancora i due generi; e l'Italia è tra i paesi con il divario più consistente, con 19,8 punti di distanza³², dato che nel Belpaese ad essere occupato è il 72,9% degli uomini a fronte del 53,1% delle donne.

**Grafico 2 – Divario di genere nell'occupazione 20-64enni
in Italia e in UE 28 (%) - Anni 2003-2019**

Differenza tra i tassi di occupazione di uomini e donne 20-64enni

Fonte: Eurostat



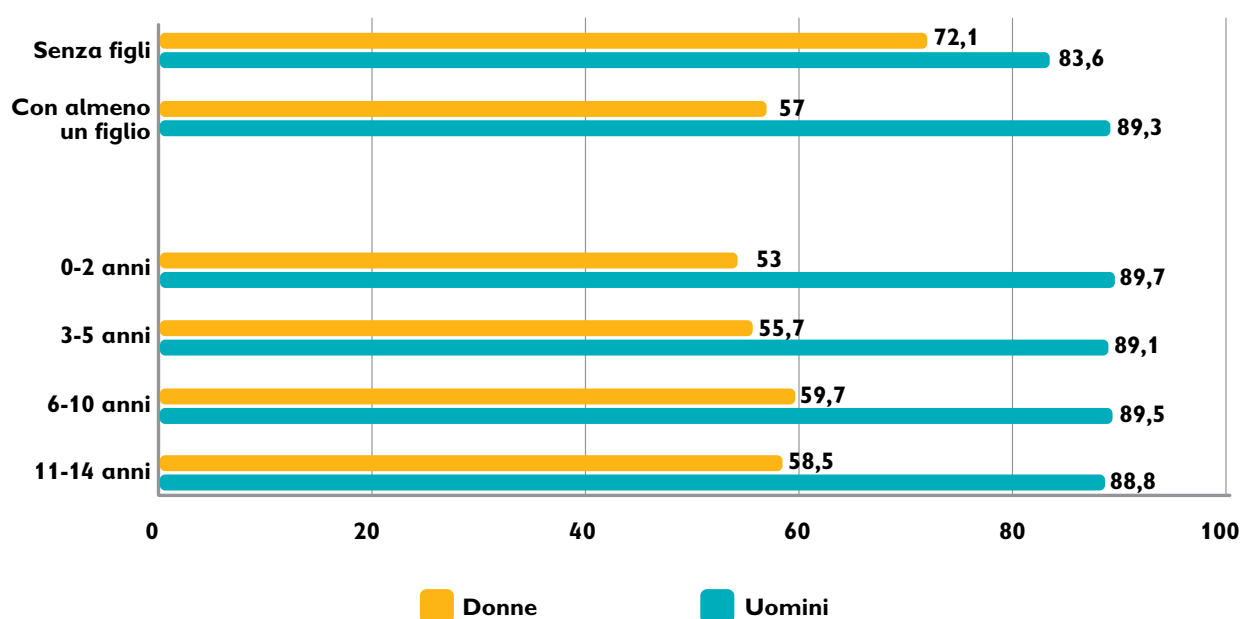
Il dato italiano medio poi nasconde enormi divari territoriali, come sottolinea la Commissione europea nel suo *country report* annuale: “Le disparità regionali sono marcate. Cinque regioni meridionali (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) sono tra le 10 regioni dell’UE con i tassi di occupazione femminile più bassi. Il divario si estende anche alla quota di lavoro a tempo parziale (32,4% per le donne, 7,9% per gli uomini)”³³.

I dati diffusi dall’Istituto nazionale di statistica, poi, parlano chiaro e fanno ben comprendere l’effetto della genitorialità sulla vita lavorativa delle persone – in particolare le donne – e la portata della questione tuttora irrisolta della conciliazione tra vita professionale e familiare.

Consideriamo la fascia di età 25-54 anni, quella nella quale è più probabile la presenza di figli piccoli. In questa fascia di età, tra le persone senza figli coabitanti, risulta occupato l’83,6% degli uomini e il 72,1% delle donne. Il divario occupazionale è dunque di 11,5 punti percentuali. In presenza di almeno un figlio, le cose iniziano a cambiare sensibilmente: in questo caso, a risultare occupato tra i padri è l’89,3%, quasi 9 su 10. Molto distante il tasso di occupazione delle madri, al 57%, poco più della metà. In questo caso, il divario balza a 32,3 punti percentuali.

Grafico 3 – Tasso di occupazione dei 25-54enni per genere, presenza di figli ed età del figlio più piccolo (%) - Anno 2018

Fonte: ISTAT



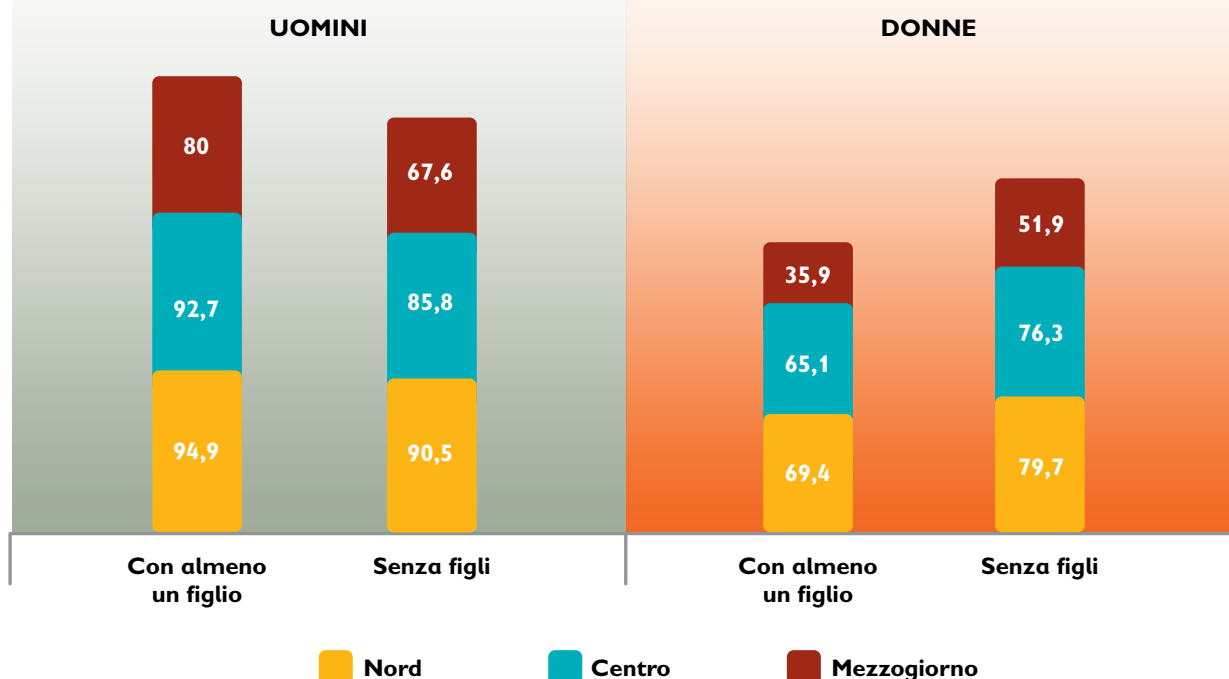
Il divario aumenta se c'è un figlio in età prescolare: in presenza di bambini di 3-5 anni risulta occupato l'89,1% dei padri e il 55,7% delle madri (con un divario di 33,4 punti percentuali) e in presenza di bambini di 0-2 anni il gap si incrementa ancora: a lavorare è l'89,7% dei padri ed appena il 53% delle madri (36,7 punti di differenza).

Le medie nazionali, peraltro, non consentono di rilevare le grandi differenze territoriali nel nostro Paese, che vedono i tassi di occupazione di entrambi i generi calare man mano che si passa dal Nord al Sud della Penisola: tra i padri, risulta occupato il 94,9% al Nord, il 92,7% al Centro e l'80% nel Mezzogiorno; tra le madri, il 69,4% al Nord, il 65,1% al Centro e appena il 35,9% nel Mezzogiorno, poco più di una su tre.

In particolare, le differenze territoriali sono molto incisive anche per quanto concerne il divario occupazionale tra madri e donne senza figli: se questo raggiunge il 10,3% al Nord e l'11,2% al Centro, si impenna fino al 16% nel Mezzogiorno. Particolarmente incisivo, inoltre, è il divario tra le donne senza figli e le madri di bambini in età 0-2 anni: in questo caso, il divario è di 13,9 punti al Nord, di 17 al Centro e addirittura di 20,5 punti nel Mezzogiorno. Sovrapponendo i dati sull'occupazione a quelli sulla presa in carico dei nidi e servizi integrativi per la prima infanzia, non si può non notare che le aree nelle quali maggiore è il divario occupazionale, sono anche quelle in cui minore è l'offerta di tali servizi.

Grafico 4a – Tasso di occupazione 25-64enni per ripartizione geografica, presenza di figli (%) - Anno 2018

Fonte: ISTAT

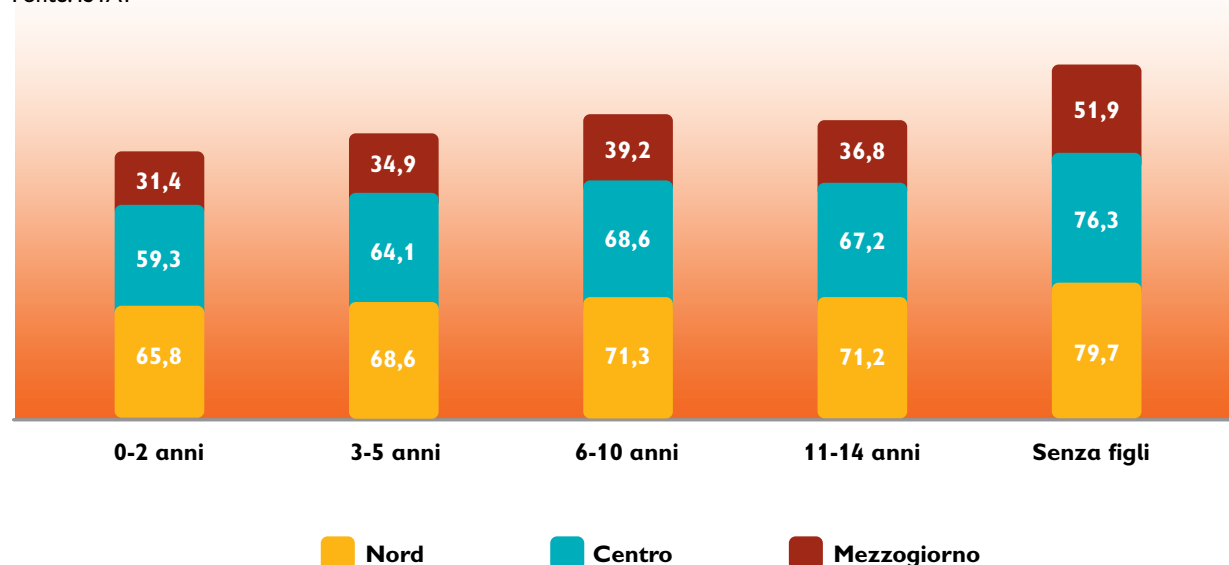


Un fattore che contribuisce a mitigare il divario occupazionale delle madri è il titolo di studio, che l'Istat definisce "cruciale". Questo infatti incide sia sul divario occupazionale tra le madri, sia su quello tra madri e donne senza figli. Analizzando i dati relativi alle madri (di figli 0-14enni), ad essere occupata è poco più di 1 madre su 3 (il 34,2%) tra coloro che hanno un titolo di studio fino alla licenza media; la quota cresce fino a circa 6 su 10 (il 59,5%) in caso di possesso di diploma; per poi volare alle 8 su 10 (80,2%) in presenza di laurea o titoli superiori. Se si raffronta la situazione delle madri con quella delle donne senza figli, il divario nell'occupazione è di 21 punti percentuali in caso di titolo fino alla licenza media, di 14,2 in presenza di diploma e di appena 3,8 in caso di laurea o titoli superiori.

Sul fronte retributivo, le donne, in tutto il mondo, sono vittime di quello che l'Ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne (UN Women) definisce "il più grande furto della storia": secondo le stime, guadagnano in media 77 centesimi per ogni dollaro guadagnato dagli uomini. Secondo l'Ente, che alla tematica ha dedicato una Campagna internazionale ("#Stoptherobbery – Equal Pay Campaign") questo genere di disuguaglianza persiste in ogni Paese e in tutti i settori e con la maternità il divario potrebbe ulteriormente allargarsi. Secondo l'Un Women, il fenomeno della cosiddetta "motherhood penalty" può spingere le donne verso l'economia informale, verso lavori occasionali o part time.

Grafico 4b – Tasso di occupazione delle donne 25-64enni per ripartizione geografica, presenza di figli ed età del figlio più piccolo (%) - Anno 2018

Fonte: ISTAT



In Europa la Giornata europea per la parità retributiva si celebra annualmente nella data in cui, simbolicamente, le donne “smettono di essere pagate” rispetto ai loro colleghi uomini per lo svolgimento della stessa occupazione. Nel 2019, tale Giornata si è celebrata il 4 novembre, quasi due mesi prima della fine dell’anno³⁴.

Secondo i più recenti dati diffusi da Eurostat, a livello europeo il divario salariale tra uomini e donne è del 16%, in sfavore di queste ultime; in altre parole, tenendo conto della retribuzione lorda oraria per genere, per ogni euro guadagnato da un uomo, una donna porterebbe a casa 84 centesimi. Secondo tali dati, il divario salariale in Italia si attesta al 5%, quindi un livello molto inferiore rispetto alla media europea. Tuttavia, come chiarisce un recente studio della Banca d’Italia, il divario retributivo italiano è solo apparentemente basso e questo dipende in parte anche dalle caratteristiche del mercato del lavoro nel nostro Paese. In particolare, secondo un’osservazione del Parlamento europeo in merito, “Un minore divario retributivo di genere non corrisponde necessariamente ad una maggiore uguaglianza. In alcuni Stati membri, divari retributivi più bassi, come quello italiano del 5%, tendono ad essere collegati ad una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro”³⁵.

Secondo molti studi dedicati alla materia, le madri lavoratrici scontano, oltre al divario retributivo, anche una sorta di “penalità salariale di maternità”. I dati diffusi in un rapporto dell’Istituto europeo per l’uguaglianza di genere, ad esempio, che ha analizzato i guadagni dei lavoratori nelle varie fasi della vita, dicono che i maggiori divari di genere nei guadagni mensili si verificano (a discapito delle donne), quando nel nucleo familiare sono presenti bambini di età inferiore ai sette anni. Se infatti il divario di genere nel guadagno netto mensile, a livello europeo, è pari in generale al 31%, nel momento della vita in cui siano presenti bambini di età inferiore ai sette anni questo sale fino al 48%, livello più alto in tutte le fasi della vita esaminate.

Questa fase della vita non è associata solo ad una riduzione dei guadagni delle donne, ma anche a un notevole aumento dei guadagni degli uomini. Se ne potrebbe dedurre, dunque, che la formazione di una famiglia si traduca in una sorta di “penalità” per i guadagni della madre contemporaneamente ad una “premierità” per i guadagni dei padri.

Al crescere del figlio, il divario di genere inizia a ridursi, ma rimane pur sempre più alto rispetto alle donne in coppia senza figli o in altre fasi della vita. Questo modello è osservabile in tutti gli Stati europei; il minor guadagno

delle madri con figli piccoli è in genere attribuito al fatto che le donne lavorino meno quando i figli sono piccoli (lavorano part-time o interrompono) e che ricevano una paga oraria inferiore quando sono un po' più grandi. Questo fenomeno è stato definito “divario retributivo di maternità”³⁶.

Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)³⁷, a livello globale il “divario retributivo di maternità” aumenta all'aumentare del numero di figli di una donna; in molti Paesi, la “penalità salariale” delle madri si rileverebbe già in presenza del primo figlio, per divenire via via più significativa al crescere del numero dei figli. Un altro fattore di rilievo è l'età dei figli: quanto più questi sono piccoli, tanto più alto è il divario registrato. La maggiore o minore rilevanza di questo fenomeno sarebbe commisurata alla presenza di una serie di fattori, quali ad esempio la portata della legislazione sul bilanciamento tra lavoro e vita privata; misure e politiche studiate per prevenire o limitare l'insorgere del fenomeno; ma anche gli stereotipi di genere e le aspettative sociali di un dato contesto.

In base ad un'indagine³⁸ condotta in Italia su un campione di dati INPS sui lavoratori dipendenti del settore privato tra il 1985 e il 2016, si stima non solo che la maternità costituisca uno “shock” professionale, ma che questo sia anche di lungo periodo: “A quindici anni dalla maternità, i salari lordi annuali delle madri sono di 5.700 euro inferiori a quelli delle donne senza figli che avevano pari retribuzioni nel periodo antecedente la nascita [...] e la percentuale di donne con figli con contratti part time è quasi tripla rispetto a quella delle donne senza figli. Gli effetti della maternità sono pertanto evidenti e si manifestano non solo nel breve periodo, ma persistono anche a diversi anni di distanza dalla nascita del figlio. Uno “shock” da cui le donne non si riprendono”.

Uno degli elementi che incidono sulla dinamica è quello del “livello del capitale umano”: le donne più istruite, con lavori migliori e maggiori opportunità tendono ad uscire meno dal mercato del lavoro rispetto alle donne in condizioni più svantaggiate: uno studio del 2009 afferma che in Italia il 60% delle donne con istruzione di base è ancora fuori dal mercato del lavoro 48 mesi dopo l'evento nascita, mentre le più istruite vi rientrano dopo qualche mese³⁹.

La situazione non cambia se si prende in considerazione il ricorso al part-time. L'Istat conferma infatti “che il lavoro a tempo parziale abbia una connotazione fortemente femminile: oltre tre quarti degli occupati con questo regime orario sono

*donne, quota che va da un minimo nel settore delle costruzioni al massimo nei servizi alle famiglie, dove oltre il 90% del part time è svolto da donne*⁴⁰.

Il Censis, nel fornire in sintesi i risultati di una propria ricerca basata sui dati Istat, afferma che nel 2018 quasi una donna occupata su tre (il 32,4%), per un totale di oltre tre milioni di donne, svolge un lavoro part time, quota che per gli uomini è solo dell'8,5%. L'Istituto di ricerca afferma: *“Il lavoro a tempo parziale, che implica un trattamento retributivo ridotto, minori possibilità di carriera ed è destinato a tradursi nel tempo in una pensione più bassa, lungi dal rappresentare una forma di emancipazione e una libera scelta, per circa due milioni di lavoratrici (il 60,2% delle donne che hanno il part time e il 19,2% delle occupate), è subito per mancanza di alternative: tra gli uomini, solo il 6,4% degli occupati ha un trattamento di part time involontario. Ma anche quando il part time delle donne è frutto di una libera scelta, si tratta di un'opzione che è determinata, nel 47,7% dei casi, dalla necessità di prendersi cura dei figli o di persone anziane, spesso di entrambi*⁴¹.

L'Istat conferma che *“Il part time non è cresciuto come strumento di conciliazione dei tempi di vita, ma fondamentalmente nella sua componente involontaria, che ha superato il 60% [nei primi tre trimestri del 2019, ndr], contro il 34,9% dello stesso periodo del 2007*⁴².

Anche quando si parla di perdita del lavoro, la situazione è fortemente sbilanciata a sfavore delle madri. Ogni anno, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro pubblica una relazione annuale che dà conto delle dimissioni volontarie dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri. Nell'ultima relazione al momento disponibile, i cui dati si riferiscono all'anno 2018, l'Ispettorato comunica un numero di convalide alle dimissioni pari a quasi 50 mila (49.451); oltre 7 su 10 delle convalide concesse, il 72,7% (pari a 35.963), concerne lavoratrici madri. Circa le motivazioni addotte per la presentazione delle dimissioni, queste mostrano il difficile rapporto che spesso intercorre tra la genitorialità e il mondo del lavoro. La motivazione più ricorrente che le lavoratrici adducono per la presentazione delle proprie dimissioni è *“l'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura della prole”* (20.212), pari a circa il 36% del totale. A fare la parte del leone tra le cause addotte, è la voce *“assenza di parenti di supporto”* (15.585, circa il 27% del totale), a seguire *“L'elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es., asilo nido o baby sitter)”* (3.907, circa il 7% del totale) ed *“Il mancato accoglimento al nido”* (920, circa il 2%), dati che riconfermano la fondamentale importanza, per i genitori (soprattutto di bambini più piccoli) di servizi accessibili e di qualità. Alcune delle motivazioni addotte fanno poi riferimento

alla mancanza di politiche di conciliazione da parte delle aziende: 6.317 indicano tra le motivazioni “condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente compatibili con la cura della prole”; altre alla modifica (260) o distanza (1.727) della sede di lavoro; 989 la mancata modifica degli orari lavorativi e 744 la mancata concessione del part time⁴³.

CAPITOLO 3

La faticosa rincorsa della parità



I dati Eurostat ci raccontano che in Europa come in Italia le donne sono più istruite rispetto agli uomini: abbandonano meno gli studi (a livello europeo, nel 2018, l'8,8% delle ragazze e il 12,2% dei ragazzi ha abbandonato prematuramente gli studi; a livello italiano, il 12,3% delle ragazze a fronte del 16,5% dei ragazzi⁴⁴) e si laureano più degli uomini: se guardiamo alla fascia d'età 30-34enni, nel 2018, ad aver conseguito un titolo universitario era il 35,7% degli uomini e il 45,8% delle donne a livello europeo, il 21,7% degli uomini e il 34% delle donne a livello nazionale⁴⁵.

Eppure, andando a vedere i dati diffusi dal MIUR relativi alla presenza femminile nel sistema universitario italiano, vediamo i divari tuttora esistenti: *“Nel corso della formazione universitaria, in Italia, le donne rappresentano stabilmente ben oltre il 50% della popolazione di riferimento a tutti i livelli: esse sono il 55,5% degli iscritti ai corsi di laurea; il 57,6% del totale dei laureati; il 50% degli iscritti ai corsi di dottorato ed il 51,8% dei dottori di ricerca”*⁴⁶.

Eppure, ammette lo stesso Ministero, *“poche donne raggiungono i vertici apicali della carriera accademica”*: nel 2017, le donne rappresentano il 40,2% dei quasi 70 mila docenti e ricercatori, ma se rappresentano poco più della metà (50,3%) del totale dei titolari di assegni di ricerca, sono appena il 23% dei professori ordinari⁴⁷.

Le migliori performance femminili, tendenzialmente, si interrompono bruscamente al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro. Nonostante i dati sull'istruzione dovrebbero tradursi in una maggior presenza femminile nel mondo del lavoro, *“controintuitivamente”*, le donne, come abbiamo visto, lavorano spesso meno degli uomini e con retribuzioni inferiori sin dall'ingresso nel mercato del lavoro e progressioni di carriera più lente.

3.1 Gli stereotipi

Gli stereotipi di genere sono uno degli elementi di questo gap. Secondo le risposte a più di 15 mila interviste condotte su tutto il territorio nazionale dall'Istat⁴⁸, lo stereotipo più comune è quello inerente al successo nel lavoro: un intervistato su tre (il 32,5% del campione) tra i 18 e i 74 anni, si dichiara molto o abbastanza d'accordo con l'affermazione che per l'uomo, più che per la donna, sia molto importante avere successo nel lavoro. Sono le donne più degli uomini ad aderire a questa convinzione (34,7% a fronte del 30,3%).

Segue lo stereotipo secondo il quale gli uomini sarebbero meno adatti delle donne ad occuparsi delle faccende domestiche (31,4% del campione), anche qui con una prevalenza femminile (il 32,3% delle donne e il 30,6% degli uomini). Al terzo posto troviamo la convinzione che il compito di portare il pane in tavola, in famiglia, spetti soprattutto all'uomo (27,9%). All'incirca un intervistato su sei (il 16,1%) ritiene che, in condizioni di scarsità di lavoro, i datori di lavoro dovrebbero dare la precedenza agli uomini piuttosto che alle donne, mentre poco meno di uno su dieci (l'8,8%) ritiene che spetti all'uomo prendere le decisioni più importanti per la famiglia. Questi stereotipi appaiono tendenzialmente più diffusi tra i rispondenti più avanti negli anni, quelli con titoli di studio più bassi e tra i residenti nelle aree meridionali.

Altre indagini, come quella realizzata dal Censis⁴⁹, ci dicono che gran parte del campione intervistato riconosce, "neppure troppo implicitamente", che a volte è necessario o opportuno che una donna sacrifichi un po' del suo tempo libero o della sua carriera per dedicarsi di più alla famiglia: ad aderire molto (28,6%) o abbastanza (35%) con tale assunto è complessivamente il 63,5% degli intervistati, più di 3 su 5. "Opinione che", rilevano i realizzatori dell'indagine, *"addirittura, è fatta propria più dalle donne, che per prime tendono a perpetuare e a non mettere in discussione comportamenti e modi di pensare che hanno appreso nella famiglia di origine"*.

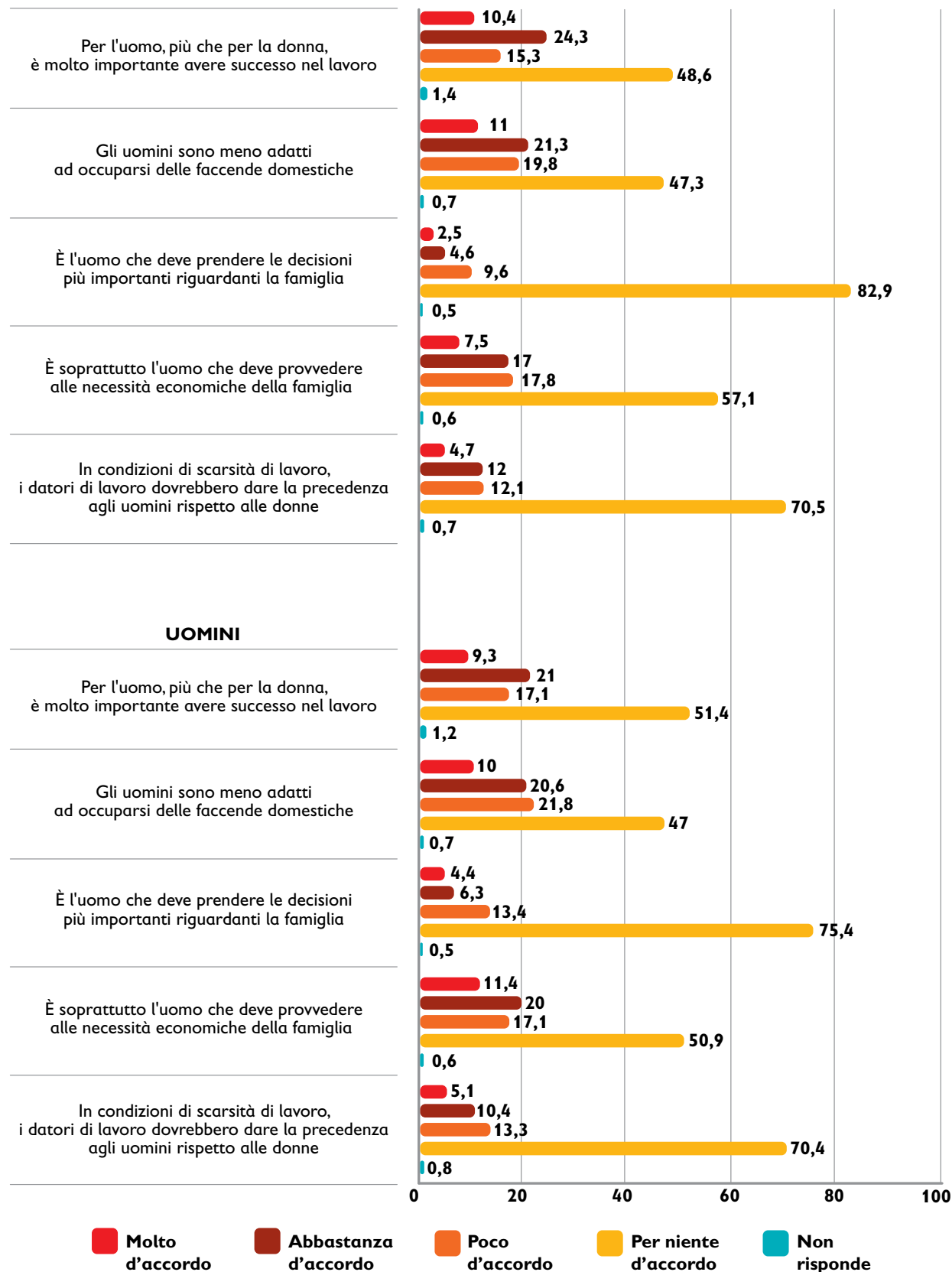
Anche l'Eurispes ha voluto sondare le percezioni degli italiani in tema di stereotipi di genere, in questo caso privilegiando la fascia giovanile, intervistando un campione di circa 1000 giovani tra i 18 e i 30 anni, la generazione dei Millennials, su una serie di tematiche, tra cui, per la parte che qui ci interessa, quelle volte a valutare la persistenza o meno di stereotipi di genere⁵⁰. L'adesione a stereotipi e ruoli di genere è in questo caso meno diffusa, soprattutto tra le ragazze.

Grafico 5 – Stereotipi sui ruoli di genere (%) - Anno 2018

18-74enni per grado di accordo con alcune affermazioni stereotipate sui ruoli tradizionali di genere

Fonte: ISTAT

DONNE



Oltre la metà del campione (il 53,3% dei rispondenti) ritiene che sia opportuno che in una coppia lavorino entrambi i partner; disaggregando questa risposta per genere, però, si rileva come tale opinione sia più radicata nel versante femminile del campione (58,8%) che in quello maschile (46,1%).

Quasi un rispondente su tre (il 28,7%) ritiene che, se la situazione economica lo permette, uno qualsiasi dei partner può anche non lavorare; in questo caso, però, ad essere più convinti di quest'affermazione sono gli uomini, quasi uno su tre (31,3%), mentre appaiono meno sicure le donne, poco più di una su quattro (26,8%). Meno di uno su cinque (il 18%), infine, ritiene che se la situazione economica lo permette, la donna possa anche non lavorare. Anche in questo caso, c'è un grande distacco tra l'opinione espressa dal campione maschile (più di uno su cinque, il 22,6%) e quello femminile (una su sette, il 14,4%).

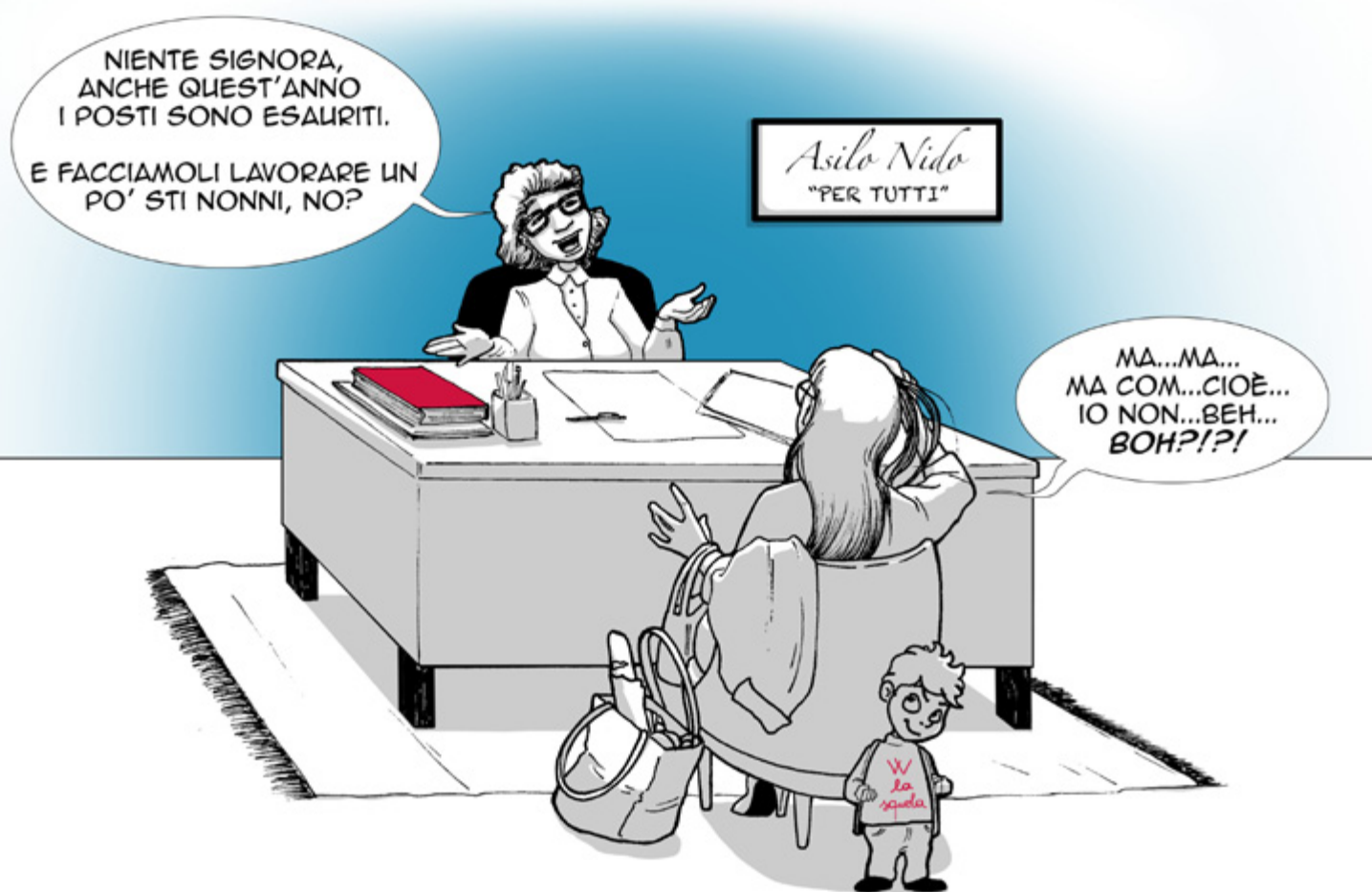
Alla successiva domanda, se sia opportuno che una donna sacrifichi la carriera per prendersi cura dei figli, due rispondenti su tre (il 65,8% del campione) si professano per niente (33,8%) o poco (32%) d'accordo, poco più di uno su quattro (il 26,2%) abbastanza d'accordo e meno di uno su dieci (l'8%) molto d'accordo. Ancora una volta, sono più le donne ad esprimere il proprio disaccordo a quest'affermazione: sono circa 3 donne su 4, complessivamente, ad essere per niente (39%) o poco (35%) d'accordo. Ad essere più positiva verso quest'affermazione è circa una donna su quattro (26%): una quota molto residuale delle donne (il 3,7%) si dichiara molto d'accordo, mentre il 22,3% "abbastanza d'accordo".

Quanto al versante maschile del campione, in termini generali si mostra più possibilista verso quest'opzione: si registra infatti una quota minore di contrari (27,1%) o poco d'accordo (28,1%), mentre è superiore la quota di coloro abbastanza (31,3%) o molto (13,5%) d'accordo.

Come si vede, dunque, il pregiudizio di genere, non solo è ben presente nella società, ma è anche abbastanza trasversale ai due generi, a dimostrazione del fatto che la strada verso l'emancipazione e l'autonomia economica delle donne e delle madri sia ancora ostacolata da fattori culturali persistenti. Le giovani generazioni, tuttavia, sembrano avviarsi verso il superamento di queste 'gabbie di genere' e le ragazze, in sempre maggior misura, desiderano partecipare attivamente alla vita collettiva.

CAPITOLO 4

Politiche e servizi per la prima infanzia



4.1 Le politiche di conciliazione vita privata-lavoro in una panoramica europea ed italiana

La normativa europea e documenti programmatici in tema di politiche di conciliazione vita privata-lavoro⁵¹

Esaminiamo qui brevemente la recente legislazione mirata a garantire pari opportunità di genere e a migliorare le opportunità di conciliazione tra lavoro e vita privata e a sostenere l'occupazione femminile. Come evidenziato dalla Commissione europea nella nuova Strategia per la parità di genere 2020-2025⁵², *in Europa i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni. Per colmare questi divari e per consentire all'Europa di sviluppare il suo pieno potenziale nelle imprese, nella politica e nella società, la strategia delinea una serie di azioni fondamentali, tra cui quelle che mirano a garantire una parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro, compresa la parità retributiva.*

Queste azioni e questi diritti sono stati sanciti nella normativa derivata (dai Trattati TUE e TFUE) dalle Direttive 2006/54/CE e 2010/41/CE, che intervengono anche sulla parità salariale e di trattamento nel mondo del lavoro, e di recente, il 13 giugno 2019, nell'ambito del cosiddetto Pilastro europeo dei diritti sociali, l'UE ha adottato una nuova direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori⁵³ e i prestatori di assistenza che abroga la direttiva 2010/18/UE. Il nuovo regime mira ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la fruizione di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili anche per i padri. La parità di genere – compresa la parità di trattamento, le pari opportunità e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore – e l'equilibrio tra attività professionale e vita privata sono riconosciuti nei principi 2 e 9 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione nel 2017. Il Consiglio europeo ha poi adottato a dicembre 2019 le Conclusioni relative alla “Parità di genere nelle economie dell'UE: la via da seguire”.

In una risoluzione, votata il 30 gennaio 2020, il Parlamento europeo ha sollecitato la Commissione europea a proporre misure vincolanti sul divario retributivo di genere e sulla trasparenza retributiva, sia nel settore pubblico che in quello privato.

A febbraio 2020, nell'ambito del Semestre Europeo, il documento di lavoro che analizza gli sviluppi in ciascun paese verso gli obiettivi Europa2020, la stabilità della finanza pubblica e gli SDGs, la relazione per paese relativa all'Italia del 2020⁵⁴, rileva:

“Il tasso di occupazione femminile rimane considerevolmente al di sotto della media dell'UE e, a livello di politiche sociali per le famiglie, continua a mancare un adeguato coordinamento.

Anche se sono state intraprese alcune iniziative per facilitare l'accesso ai servizi per l'infanzia tramite un sostegno finanziario alle famiglie, manca una strategia globale che combini un sistema fiscale più efficiente con l'accesso ai servizi di assistenza e con misure volte a conciliare la vita professionale e la vita familiare.”

Sostenere le persone per consentire loro di lavorare, di formarsi e di partecipare attivamente alla vita della collettività negli anni in cui si diventa genitori e si crescono i figli è uno dei compiti principali delle politiche sociali e di welfare, come evidenziato dalla normativa e dalle indicazioni europee.

Pur considerando l'importanza e il valore del sostegno da parte dei nonni, delle reti sociali e di un mercato privato di servizi di qualità a cui ci si può rivolgere, è essenziale che i cittadini possano aver accesso a prestazioni e servizi garantiti dal settore pubblico. Dalla letteratura prodotta in questi anni dagli economisti e scienziati sociali e dal dialogo diretto con le neomamme nei programmi nazionali di Save the Children a loro dedicati – come gli Spazi Mamme – emerge quanto sistemi di welfare appropriati possano mitigare sul fronte del lavoro le 'penalità legate al diventare genitori' (c.d. *child penalty*) e siano necessari per proteggere i genitori dal rischio di scivolare sotto la soglia di povertà con l'arrivo dei figli. Purtroppo però non sono sufficienti se non si legano anche ad interventi mirati a ridurre stereotipi persistenti e ruoli 'normati' di genere condivisi da donne e uomini in grado di condizionarne fortemente le scelte, soprattutto lavorative. E naturalmente ha un peso rilevante anche il dinamismo/staticità del mercato del lavoro che i genitori si trovano di fronte. Interessante a tale proposito uno studio recente⁵⁵ in cui è stata calcolata la penalità in termini di salario che i genitori subiscono dall'evento della nascita e nei 10 anni successivi in paesi sviluppati con 3 tipi di welfare differente (paesi scandinavi, paesi germanici, paesi anglosassoni).

L'analisi rivela effetti molto diversi tra madri e padri, quindi una disparità di genere nella penalità, in tutti i Paesi esaminati, ma l'ampiezza della discrepanza varia molto a seconda del sistema di welfare.

Essa risulta più contenuta nei paesi scandinavi, in cui sia le politiche sia la cultura puntano ad una condivisione dei carichi familiari e sostengono la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. In Germania e Austria, dove fino a pochi anni fa le politiche puntavano soprattutto su lunghi e ben retribuiti congedi di maternità, e pochissimo sui servizi alla prima infanzia, il gap tra padri e madri risulta enorme e non si riduce dopo i primi anni. Regno Unito e Stati Uniti si trovano nel mezzo, con sistemi di welfare pubblico carenti, ma con mercati del lavoro dinamici e meritocratici e ruoli di genere meno stereotipati che si traducono in una elevata occupazione femminile.

Nei paesi come l'Italia, in cui il sistema di welfare per famiglie e minori, per il contrasto all'esclusione sociale e per le politiche sociali abitative è poco sviluppato, non solo le madri affrontano rischi di 'child penalty' sul lavoro, ad es. in termini di gap salariale o dimissioni forzate, ma corrono spesso il rischio di cadere in povertà.

Purtroppo, in base ad una accurata disamina dei dati sin qui effettuata su responsabilità e carichi di lavoro di cura genitoriale, sulla condizione lavorativa dei genitori, sui persistenti divari di genere in tutti questi indicatori, e alla luce della ridotta natalità osservata negli ultimi decenni, la conclusione è evidente: in Italia i rischi di povertà ed esclusione sociale aumentano con l'arrivo dei figli, come dimostra l'impennata delle povertà minorili e delle famiglie con figli minori nell'ultimo decennio, e per i genitori (soprattutto i neo genitori) è spesso complicato organizzare tempi di lavoro e tempi dedicati alla vita privata, alla cura e alla genitorialità.

La difficile conciliazione vita-lavoro porta spesso le madri (molto meno i padri) a fasi di adattamento e rinunce (ad es. il ricorso al part-time, anche involontario, o l'interruzione o espulsione dal mercato del lavoro) che riducono il reddito familiare, restringono le possibilità di scelta e rischiano di ingabbiare i genitori in ruoli frustranti seppur culturalmente accettati o ereditati.

Non solo, la mancata o limitata partecipazione al sistema produttivo di molte madri, come abbiamo visto, impoverisce l'intero sistema paese e soprattutto espone donne e minori al rischio povertà. Può essere indicativo in tal senso il fatto che in base ai primi dati sulle domande di Reddito di Cittadinanza disaggregate per genere (relative però solo ai primi 4 mesi di attuazione della misura), nel caso di nuclei con minori o inabili, queste siano state presentate per la maggior parte da donne (371 mila su 622 mila, il 60%)⁵⁶.

Osserviamo invece che di fronte a simili ostacoli nel mondo del lavoro e nella conciliazione e ai persistenti squilibri di genere tra potenziali madri e potenziali padri, le giovani in età fertile già da qualche decennio abbiano dovuto ridurre le scelte procreative, da un lato, o abbiano rinunciato ad una occupazione remunerata, abbiano ridotto le ore e le opportunità lavorative o siano state espulse dal mercato per dedicarsi alle attività domestiche e di cura.

Per dirlo con le parole di un esperto: *“gli interventi di sostegno alla conciliazione non possono essere più rinviati. La combinazione di scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro e bassa fecondità è un elemento di freno per le prospettive di crescita economica attuale e futura”*⁵⁷.

Abbiamo dunque davanti uno scenario in cui l'esclusione di ampie fasce di lavoratrici (precarie e 'anomale') da tutele lavorative in caso di maternità, la carenza o l'inaccessibilità dei servizi 0-3 anni, lo scarso coinvolgimento dei padri nella gestione della famiglia, insieme ad una cultura e organizzazione del lavoro poco orientate alla conciliazione delle responsabilità di cura, contraggono fortemente ogni giorno i diritti delle madri e dei loro figli, le loro opportunità e il loro benessere. Con ulteriori rischi per i gruppi più vulnerabili, come i monogenitori, quasi sempre madri sole, che secondo Eurostat affrontano

un rischio di cadere in povertà molto maggiore rispetto ai nuclei con entrambi i genitori (in Italia il 45% dei nuclei monogenitoriali è a rischio povertà rispetto al 30% dei nuclei con entrambi i genitori presenti), nonostante il loro tasso di occupazione sia maggiore rispetto alle madri in coppia⁵⁸.

Il paradosso a cui siamo arrivati è che le madri lavoratrici sono sempre meno in Italia, rappresentano all'incirca il 6% della popolazione residente, una minoranza che ha poca voce e che riceve poco ascolto; ma allo stesso tempo è sempre più chiaro come il benessere e la sostenibilità dell'intero sistema dipenda in modo cruciale dall'equilibrio e dal benessere di questo gruppo sociale.

4.2 I nidi e i servizi educativi per la prima infanzia

Su una cosa ormai anche in Italia sono tutti d'accordo, e cioè che un primo passo per costruire un welfare a sostegno dei neogenitori e in particolare per sostenere l'occupazione femminile è rafforzare il sistema di servizi alla prima infanzia. Come ripetiamo ormai da anni, poi, garantire "il miglior inizio"⁵⁹ a tutte/i le bambine e i bambini è uno dei modi più efficaci di ridurre le disuguaglianze e la povertà educativa dei bambini e dei ragazzi, ma, nonostante l'ampio consenso sull'importanza strategica dei servizi per la prima infanzia di qualità e accessibili, in questi ultimi dieci anni è mancato un intervento deciso e di ampio respiro. Il panorama dell'offerta educativa per la prima infanzia in Italia è tuttora frammentato e gravemente lacunoso: il grado di copertura e di offerta dei servizi per la prima infanzia è ancora inferiore all'obiettivo del 33% di presa in carico (un bambino sotto i 3 anni su tre dovrebbe frequentare regolarmente un nido o servizio integrativo, pubblico o privato) stabilito al livello europeo nel 2002. L'obiettivo sostanziale è quello di garantire alla maggior parte dei bambini nella fascia 0-3 anni su tutto il territorio un'offerta di servizi con valore educativo e con standard qualitativi omogenei sul territorio nazionale, assicurando al contempo un supporto materiale concreto ai genitori. Questo obiettivo, chiaramente definito dalla riforma che ha istituito il Sistema Integrato 0-6 anni (Decreto Legislativo 65/2017), appare ancora lontano. In base agli ultimi dati disponibili (a.s. 2017/2018)⁶⁰, solo il 12,5% dei piccoli frequenta un asilo comunale o convenzionato (179 mila bambini iscritti su 1 milione 400 mila bambini 0-2 anni residenti in Italia). Includendo tutti i servizi alla prima infanzia, anche privati non convenzionati, si arriva al 24,7%⁶¹, per un totale di 355 mila posti autorizzati al funzionamento, di cui il 51% pubblici, con divari territoriali molto pronunciati. L'offerta di servizi di qualità accessibili varia considerevolmente da regione a regione, ma anche da provincia a provincia e in molti casi da un comune all'altro

anche all'interno di una singola provincia. La distanza principale si sviluppa lungo l'asse Nord-Sud – con differenze notevoli evidenziate dal tasso di presa in carico: per i servizi comunali o convenzionati si spazia dal 19,6% del Nord-est (1 bambino 0-2 anni su 5 frequenta un nido o servizio integrativo) al 5,1% del Sud (1 bambino 0-2 anni su 20), con divari regionali che vanno dal 2,1% della Calabria al 26,7% dell'Emilia Romagna, laddove l'Emilia Romagna dedica 1.724 euro annui a ciascun bambino residente, la Calabria si ferma a 118 euro.

In Italia i servizi educativi per la prima infanzia sono a carico dei singoli Comuni, la programmazione e le linee guida sono regionali e il sostegno centrale è stato finora sporadico.

Con l'attuazione del federalismo fiscale nell'ultimo decennio e gli aiuti altalenanti e soprattutto nessun meccanismo perequativo stabile da parte dello Stato, moltissimi Comuni, soprattutto nel Mezzogiorno, non hanno risorse né capacità amministrative per offrire un servizio. Nel 2017, la spesa corrente impegnata dai comuni per i servizi educativi alla prima infanzia ammontava a circa 1 miliardo e 461 milioni di euro, di cui il 19,6% rimborsata dalle famiglie sotto forma di compartecipazione degli utenti. Quindi i Comuni hanno investito oltre 1,2 miliardi per i servizi educativi alla prima infanzia, una somma che assorbiva quasi la metà dell'intera spesa sostenuta dai Comuni per interventi e servizi destinati a famiglie e minori (2 miliardi 761 milioni). Oltre al fatto che, sempre per l'anno 2017/2018, ben 286 milioni erano pagati dalle famiglie.

Esaminando quanto supporto e quante risorse l'amministrazione centrale abbia garantito negli anni ai Comuni, si rileva che per raggiungere gli obiettivi fissati nel 2002 dal Consiglio europeo di Barcellona, nel 2007 è stato varato un Piano Straordinario Nidi, un'iniziativa che fino al 2012 ha permesso di rafforzare il sistema degli asili con uno stanziamento complessivo di circa 1 miliardo di euro tra fondi del Dipartimento per le Politiche della famiglia e cofinanziamenti regionali. Grazie all'impulso del Piano, la spesa destinata dai Comuni per i servizi alla prima infanzia è cresciuta fino a un massimo di 1,3 miliardi nel 2012, per poi stabilizzarsi intorno a 1,19 miliardi a partire dal 2014. A partire dal 2007/2008 vi è stata la sperimentazione delle sezioni primavera per i bambini di 2 anni. Un ulteriore importante intervento è stato avviato in questi anni all'interno della strategia del Piano Azione e coesione (PAC) con l'obiettivo di potenziare i servizi educativi per la prima infanzia nelle quattro regioni Obiettivo del Mezzogiorno (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia) e ridurre le differenze con il resto del Paese. Avviato nel 2013, via via prorogato fino al giugno 2021, ha immesso 339 milioni in tutto per le 4 regioni con esiti ancora da valutare.

Nel 2017, il Governo ha varato un piano di azione nazionale per l'attuazione del sistema integrato zero/sei. Con il Fondo per il nuovo sistema integrato 0-6 anni sono stati stanziati e ripartiti tra le regioni 209 milioni per l'annualità 2017, 224 milioni per il 2018 e altri 249 milioni per il 2019. Ancora troppo pochi per poter garantire in tutte le regioni e in tutti i Comuni o ambiti territoriali servizi accessibili di qualità. Risulta inoltre essenziale a tal fine che il Ministero dell'Istruzione assuma come previsto dalla riforma un ruolo di coordinamento e promuova il sistema integrato 0-6 anni con un'apposita struttura di gestione.

In attesa di un intervento strutturale e di un serio investimento nell'ampliamento dell'offerta dei servizi educativi alla prima infanzia di qualità in tutto il Paese, si rileva annualmente l'approvazione in Legge di Bilancio di misure a sostegno della genitorialità anche rivolte al sostegno delle rette dei nidi. L'amministrazione centrale, a partire dal 2016, è intervenuta con trasferimenti a beneficio delle famiglie per pagare le rette: sono stati introdotti contributi statali per la copertura delle spese sostenute dalle famiglie per asili nido pubblici e privati, il c.d. Bonus Asilo Nido. Il Bonus, inizialmente stabilito ad un massimo di 1000 euro annui, è stato poi elevato a 1.500 nel 2019, e dal 2020 il beneficio è stato ampliato ulteriormente⁶². Nel 2017 hanno beneficiato del contributo erogato dall'INPS 24.990 utenti, per un totale di 8.579.750 euro. Tale misura ha avuto un più ampio utilizzo nel 2018, con 173 mila domande accolte e 186 milioni di euro di spesa⁶³. La legge di bilancio 2020 ha incrementato i limiti di spesa precedentemente previsti per la misura, corrispondenti a 330 milioni di euro annui: il limite massimo di spesa è di 520 milioni di euro per il 2020, 530 milioni per il 2021 e 541 milioni per il 2022. La distribuzione delle risorse sul territorio risulta ancora disomogenea, con il 56% percepito al Nord, circa il 26% al Centro e 18,3% al Mezzogiorno. Il bonus asili nido rafforzato dalla Legge di Bilancio 2020 rappresenta un passo avanti, visto che – come affermato dall'Istat⁶⁴ – il vincolo economico frena molte famiglie: nel 2018, il 12,4% dei genitori di bambini 0-2 anni non iscritti al nido dichiarava di non averlo fatto perché i costi sono eccessivi, quindi ad essere privati della possibilità di frequentare un nido per motivi economici sono stati circa 132 mila bimbi, che con il bonus asilo nido potrebbero invece essere accolti in un servizio. Nel Mezzogiorno, tuttavia, questo aiuterà solo una piccola parte di bambini, data la carenza nell'offerta: di queste famiglie che sono vincolate dal costo del nido solo il 21,5% risiede nel meridione.

Gran parte dei bimbi che usufruiscono di un servizio educativo per la prima infanzia frequentano uno degli 11 mila asili nido (91 bambini su 100 frequentano un asilo nido o una sezione primavera, mentre 9 su 100 un servizio integrativo).

Come evidenziato negli ultimi anni dal Rapporto di Monitoraggio curato dall'Istituto degli Innocenti⁶⁵, in Italia, e soprattutto a Sud nelle aree carenti di servizi, molti bambini di 2 anni entrano in anticipo alla scuola dell'infanzia (che è gratuita). In Italia questo fenomeno riguarda il 5% dei bambini 0-2 anni, ma in Campania e Calabria gli anticipi superano il 50% di tutti i posti disponibili⁶⁶. Da un lato questo ricorso all'iscrizione dei piccoli come anticipatari aiuta le famiglie a conciliare tempi di cura e lavoro, ma per i bambini significa frequentare un percorso non adatto alle loro esigenze, pensato per bambini più grandi (3-6 anni). È invece auspicabile che, proprio nelle aree più deprivate del Paese, siano istituiti Poli educativi 0-6 anni, così come previsto nella riforma del 2017, che possano diventare il fulcro di un intervento polifunzionale capace di assicurare lo sviluppo cognitivo e sociale dei bambini nei primi anni di vita e insieme di fornire un punto di riferimento alle famiglie: un centro di educazione alla genitorialità, per l'apprendimento, la socializzazione, il *counseling* esperto e il sostegno educativo e sociale.

La (bassissima) partecipazione femminile al mercato del lavoro nel Mezzogiorno è chiaramente limitata (dal lato dell'offerta) dalla carenza di servizi per la prima infanzia, a cui si aggiunge anche un sistema di scuola dell'infanzia e scuola primaria che raramente garantisce il tempo pieno e il servizio mensa. È facile osservare che in molte aree sviluppate del Paese, dove l'occupazione femminile raggiunge i livelli europei, è anche diffusa la scuola dell'infanzia e primaria a tempo pieno con servizio mensa⁶⁷, che con costi più o meno accessibili, rappresenta ad oggi uno dei maggiori sostegni alla conciliazione vita-lavoro per i genitori lavoratori. Restano le difficoltà per molti genitori di organizzare la conciliazione tra il calendario scolastico e le ferie di cui dispongono e la possibilità dei congedi parentali rappresenta una soluzione molto parziale se permane una asimmetria (ne usufruiscono solo le madri) e la retribuzione si riduce drasticamente.

4.3 Misure a sostegno delle genitorialità: il congedo di paternità, i congedi parentali, altri trasferimenti monetari a sostegno delle genitorialità

“Dove il divario di genere persiste maggiormente (come nei paesi dell’Europa meridionale e orientale), ciò è dovuto principalmente alla presenza di politiche basate sul modello dell’uomo-breadwinner, che si riflette nella mancanza di efficaci strumenti di conciliazione famiglia-lavoro. La maggior parte delle misure adottate, infatti, mira a proteggere la maternità sotto forma di assegni familiari e congedo, mentre i servizi di assistenza all’infanzia (per esempio, asili nido) e i congedi riservati ai padri sono molto limitati. Tutte le politiche che mirano a sostenere la maternità senza favorire la scelta della madre di partecipare al mercato del lavoro e senza promuovere una cultura che dia valore al ruolo e al coinvolgimento degli uomini nella cura possono essere considerate implicitamente a supporto di una visione più tradizionale dei ruoli di genere, con la donna-madre casalinga e l’uomo lavoratore.”⁶⁸

Per un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli ed un riequilibrio dei livelli di partecipazione alla vita lavorativa da parte di madri e padri è fondamentale che anche i neopapà usufruiscano di un congedo di paternità pienamente retribuito. Come recita la Direttiva europea del 2019, *“l’uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei padri, come il congedo o le modalità di lavoro flessibili, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito”*, ed è importante per creare un legame precoce tra padre e figlio⁶⁹.

A tale scopo, la Direttiva, all’art. 4, indica un periodo minimo di 10 giorni lavorativi di congedo retribuito che gli Stati membri dovrebbero garantire a ciascun padre lavoratore (a prescindere se con contratto a tempo in/determinato o precario) da retribuire al livello del congedo per malattia. In Italia, con la legge di bilancio 2020, il congedo di paternità obbligatorio è passato da 5 giorni (+1 alternativo al congedo di maternità) a 7 (+1 alternativo al congedo di maternità). Per rispettare il requisito minimo dei 10 giorni di congedo ci sarà tempo fino a agosto 2022, che è la scadenza per recepire la Direttiva sull’equilibrio tra attività professionale e vita familiare da parte degli Stati membri. Naturalmente 7 giorni più 1 o 10 giorni rappresentano un inizio, un primo passo verso la condivisione della responsabilità di cura. Attualmente è stata annunciata una proposta governativa che punta già

dal prossimo anno ad estendere da 5 a 6 mesi il congedo obbligatorio per la nascita o adozione di un figlio, ma con 1 mese obbligatorio per il papà (quindi rimarrebbero 5 mesi di maternità obbligatori pienamente retribuiti)⁷⁰. I costi sono elevati, circa 300 milioni di euro annui, ma assolutamente ragionevoli se pensiamo a quanto efficace sarebbe una tale misura per un cambio culturale, per attenuare i rigidi stereotipi sui ruoli genitoriali e lavorativi e per un maggior benessere delle neomamme e dei bambini.

In base ai dati INPS relativi però al solo settore privato, nell'anno 2018 i beneficiari di congedo obbligatorio di paternità sono stati 123.142: con un aumento del 14,5% rispetto all'anno precedente, confermano l'andamento crescente di questa prestazione obbligatoria, che nel primo anno di istituzione (2013) contava circa 50mila beneficiari⁷¹. Le lavoratrici del settore privato che hanno usufruito del congedo di maternità sono state circa 220 mila nel 2018.

Un altro importante strumento di sostegno alla genitorialità è il congedo parentale, che consente un periodo di astensione facoltativa dal lavoro, concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita⁷² e garantirgli un'adeguata assistenza. In base ai dati INPS (Statistiche in breve per il 2018⁷³), circa 325 mila lavoratrici e lavoratori del settore privato hanno usufruito di almeno un giorno di congedo nel 2018, con un trend in leggera crescita della quota maschile, arrivato al 22%, che ha accompagnato la crescita dei congedi parentali complessivi, grazie al miglioramento delle condizioni e l'elevamento dell'età dei figli fino a 12 anni di età.

Occorre però sottolineare che, secondo il Gender Equality Index 2019 dell'EIGE, in Italia il 46% delle madri e il 27% dei padri non possono usufruire dei congedi parentali, principalmente a causa del fatto che sono madri disoccupate o inattive, ma anche per i tipi di contratti precari e a termine con cui lavorano⁷⁴.

Altri aiuti ai neogenitori

Tra le prestazioni per la genitorialità la legge di bilancio 2015 ha introdotto l'assegno di natalità (c.d. **bonus bebè**). Si tratta di una prestazione che prevede un assegno mensile destinato alle famiglie per ogni figlio nato, adottato o in affidato preadottivo, con un ISEE non superiore a 25.000 euro. L'assegno era corrisposto fino al terzo anno di vita del bambino o al terzo anno dall'ingresso in famiglia del figlio adottato o in affidamento preadottivo. Per i nati nel 2018, nel 2019 e nel 2020 tale assegno è corrisposto fino al compimento del primo anno di età. I dati INPS per il 2018, evidenziano che i fruitori del Bonus Bebè sono stati 819 mila, di cui il 68,7% italiani, per un importo complessivo di 946 milioni⁷⁵ (ma il limite di spesa previsto era di 1,077 miliardi). La legge di bilancio 2020

ha quantificato l'onere derivante dal riconoscimento dell'assegno di natalità in 348 milioni di euro per l'anno 2020 e in 410 milioni di euro per l'anno 2021. Una seconda prestazione monetaria, il Premio alla nascita (c.d. "**Bonus mamma domani**"), è stata introdotta nel 2017 ed erogato fino al 2019, prevedeva un premio una tantum di 800 euro per ogni neonato o bimbo adottato, richiedibile dal settimo mese di gravidanza, senza limiti di reddito. Nel 2018, 345 mila neomamme hanno beneficiato del bonus, per un importo complessivo di 276 milioni⁷⁶ (a fronte di un limite di spesa previsto di 350 milioni), il 21% in meno del 2017.

La legge di bilancio 2020 ha previsto che, a partire dal 2021, le misure in forma di bonus o assegni confluiranno nel "**Fondo assegno universale e servizi alla famiglia**" con una dotazione pari a 1.044 milioni di euro per il 2021 e a 1.244 milioni di euro annui a decorrere dal 2022. Le risorse del Fondo sono indirizzate all'attuazione di interventi in materia di sostegno e valorizzazione della famiglia nonché al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli.

Dal prossimo anno, quindi, tutto il sistema delle politiche e delle prestazioni a sostegno dei genitori dovrebbe cambiare per diventare più universalistico e proteggere maggiormente le famiglie più vulnerabili, spesso escluse dai benefici e dalle prestazioni (ad es. dagli assegni familiari, destinati ai soli lavoratori dipendenti, o le detrazioni che non possono aiutare chi ha redditi bassissimi o gli incapienti). Si auspica che il sistema di tutela e sostegno della genitorialità si riorganizzi con una strategia organica e coerente, stabile e di lungo periodo, su cui qualsiasi persona potrà fondare scelte consapevoli di maternità e paternità e sempre più madri potranno partecipare al mercato del lavoro.

Assume rilievo per i genitori lavoratori anche il **welfare al livello aziendale** che si sta sviluppando in molte realtà, soprattutto nelle grandi aziende, ma anche in quelle più piccole che rappresentano la maggioranza nel nostro tessuto produttivo. Il principale monitoraggio è svolto ormai da qualche anno dal Rapporto Welfare Index PMI⁷⁷, che in base ad un'indagine che coinvolge 4.500 imprese ha potuto stimare che dal 2016 al 2019, le PMI molto attive nel welfare aziendale sono passate dal 7,2% al 19,6%.

"Le aree della conciliazione vita e lavoro e della formazione ai dipendenti, anch'esse molto rilevanti per tasso di iniziativa, sono le più dinamiche. Sono gli ambiti di maggiore crescita per la spinta delle imprese e della contrattazione aziendale alla ricerca di modelli più flessibili di organizzazione del lavoro, di sostegni alla genitorialità e alla cura dei figli, e per l'impegno a sostenere con la formazione la qualificazione delle risorse aziendali".

Il Rapporto rileva che circa 3 imprese su 5 hanno attivato misure di conciliazione e sostegno alla genitorialità, soprattutto aumentando la flessibilità dell'orario lavorativo e introducendo forme di lavoro agile (*smart working*).

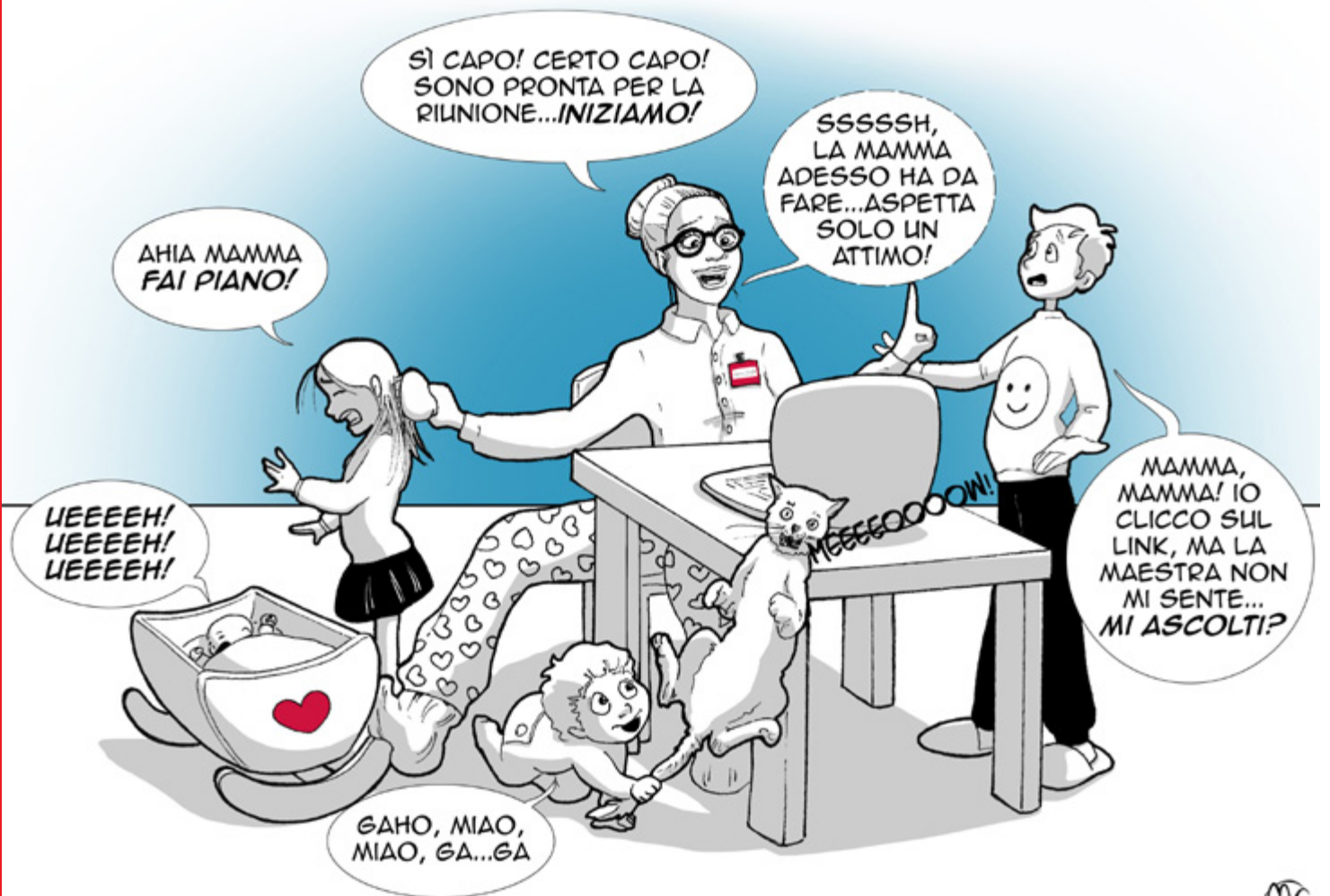
Ma è dal nuovo Censimento permanente delle imprese 2019 dell'Istat che emerge come circa il 53,4% delle nostre aziende con almeno tre dipendenti (1.033.737) abbia adottato almeno una misura per il sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro: il 20,5% delle imprese ha attivato forme di comunicazione interna per informare i lavoratori sui diritti legati alla genitorialità e previsti dall'attuale normativa.

Per quanto riguarda i permessi e i congedi parentali e familiari, il 25,5% delle realtà prevede interventi extra rispetto a quelli previsti dalla normativa in caso di nascita di un figlio; inoltre, il 22,5% predispone permessi specifici nel caso dell'inserimento di figli al nido o alla scuola dell'infanzia.

Sono l'8,6% le imprese che scelgono invece di estendere volontariamente la durata del congedo parentale e il 15,6% quelle che lo fanno in caso di gravi motivi (di salute, familiari, ecc)⁷⁸. Come ricorda la giornalista Lilli Gruber nel suo ultimo libro "Adattare i modelli di gestione aziendale alle necessità cosiddette "femminili", infatti, migliora la vita di tutti. Perché si tratta semplicemente di necessità umane: prendersi cura di chi si ama, avere relazioni sane con gli amici, crescere i propri piccoli. Il problema non ce l'hanno le donne, ce l'ha una società che non dà abbastanza valore a queste cose"⁷⁹.

CAPITOLO 5

Essere mamma ai tempi del Coronavirus



Box: Diventare mamme durante la crisi

La maternità, per la maggior parte delle donne, è un momento magico: una nuova vita si forma e cresce, il corpo si modifica, le emozioni sono amplificate. Molte donne, soprattutto se si accingono a diventare mamme per la prima volta, vivono quello che ricorderanno come un bellissimo momento della loro vita, ma non scevro da dubbi, ansie, preoccupazioni; si chiedono se sono adeguate ad accompagnare alla vita e alla crescita il nascituro, se sapranno essere buone madri e garantire al proprio bambino il meglio che possono offrirgli. L'emergenza sanitaria del Coronavirus, che è calata all'improvviso sull'Italia e sul mondo, non ha, ovviamente, lasciato esenti neppure le donne in attesa e le neomamme, aggiungendo ulteriori inquietudini e apprensioni.

Stante la stima fornita da ISTAT sui nati italiani per il 2019, di circa 435 mila, se ne deduce che, in media, siano nati circa 36 mila bambini al mese. Se tale media non decrescesse troppo anche nel 2020, si potrebbe stimare che nei mesi di maggiore emergenza, sconcerto, incertezza per le condizioni sanitarie in cui versava il Paese, quelli di marzo e aprile 2020, circa 70 mila donne in Italia abbiano dato alla luce un figlio, e che molte di loro si siano dovute confrontare, oltre che con le classiche inquietudini e apprensioni delle neomamme, anche con quelle create dal Coronavirus e correlate alla difficoltà di avere informazioni chiare e univoche sulla trasmissione del virus, i pericoli del contagio, l'allattamento, la possibilità o meno di poter stare con il neonato in caso di positività al Coronavirus.

Il virus è un nemico insidioso perché sconosciuto; per i medici che seguono donne in gravidanza, vicine al parto o che allattano può non essere semplice fornire risposte, dal momento che la letteratura scientifica e i dati scarseggiano.

Per questa ragione, l'Istituto Superiore di Sanità (ISS) ha istituito un gruppo di lavoro che riunisce neonatologi, pediatri, ginecologi e ostetriche al fine di esaminare e divulgare gli aggiornamenti disponibili e i lavori di ricerca che affrontano il tema della trasmissione dell'infezione, così da fornire strumenti utili ai professionisti che assistono la nascita in Italia. Serena Donati, direttore del Reparto Salute della Donna e dell'Età Evolutiva dell'ISS, ha stimato il numero delle mamme infette, al 19 aprile, in circa 40-50; l'ISS, comunque, sta raccogliendo tutti i casi di infezioni in gravidanza, così da avere disponibile una casistica e dati utili per il futuro.

Accanto ai problemi – e alle preoccupazioni – prettamente sanitari, altri se ne affiancano. Tramite i suoi progetti sul campo, Save the Children è in contatto con molte gestanti, neomamme o madri, ed ha potuto verificare, in seguito al propagarsi del Coronavirus e alle conseguenti misure di contenimento decise dal Governo, l'emersione di varie criticità, che vanno in particolare ad incidere su soggetti già vulnerabili.

Segue >>

Molte gestanti, neomamme o madri di bambini in tenera età, ad esempio, esprimono forti preoccupazioni correlate alla, spesso significativa, riduzione del reddito familiare, con conseguente impoverimento del nucleo, come conseguenza della prolungata serrata delle attività e delle limitazioni alla mobilità. Almeno per la prima parte dell'emergenza, l'accesso a misure di supporto economico e di esenzione si è rivelato difficile anche a causa della chiusura di molti servizi sociali e della scarsa reperibilità degli assistenti sociali.

Un'altra fonte di preoccupazione, in particolare per le gestanti o le neomamme, emerge dalle profonde modifiche subite dalle routine di assistenza e cura, con ambulatori chiusi, accompagnamento alla nascita sospeso, diagnostica pubblica spesso inaccessibile; ancora, tutti gli ambienti sanitari (sale parto, sale d'attesa, ambulatori, corsie) sono vincolati a protocolli che escludono o limitano fortemente la presenza di eventuali accompagnatori, che normalmente affiancano e supportano le donne in momenti così delicati. Ciò può indurre le stesse a sentirsi isolate, sole di fronte ad un evento, come la nascita, dagli effetti dirompenti per le neomamme, non esenti, tra l'altro, da potenziali complicazioni quali il disagio perinatale o la depressione post partum.

Al momento in cui si scrive l'emergenza sanitaria derivante dall'epidemia scatenata dal Coronavirus scuote l'Italia e il mondo intero come mai si era visto in tempi moderni. Un'eccezionale epidemia virale, dichiarata pandemia dall'Organizzazione Mondiale della Sanità l'11 marzo, nel giro di un mese e mezzo dalla sua prima comparsa ha completamente sconvolto i ritmi di vita, di lavoro, le abitudini e lo stile di vita di tutti i Paesi colpiti, Italia compresa.

In pochi giorni vengono decretate una serie di misure nazionali di contenimento, dalla quarantena per i soggetti risultati positivi al virus, al divieto degli spostamenti sui territori se non per comprovate motivazioni di necessità, di salute o lavorative, al divieto di assembramenti di qualunque genere. Queste misure, previste inizialmente per la "zona rossa" maggiormente interessata alla diffusione del virus, vengono estese a tutto il territorio nazionale. La sospensione delle attività didattiche, inizialmente prevista fino al 15 marzo 2020, viene prorogata più volte, fino alla conclusione dell'anno scolastico. Dal 4 maggio è iniziata la "Fase 2", successiva a quella della serrata totale, nella quale le persone possono man mano riprendere alcune delle attività, mantenendo le distanze fisiche e le misure di sicurezza necessarie a non causare una seconda ondata del virus.

Un interessante report pubblicato in occasione della festa della mamma sottolinea quanto questi due mesi di sospensioni e lockdown siano pesati sulle spalle delle mamme. Le donne con figli infatti hanno lavorato più dei papà.⁸⁰ Secondo quanto dichiarato in un altro report dei Consulenti del Lavoro, nello specifico target di genitori di bambini e ragazzi con meno di 15 anni, i primi provvedimenti presi dal Governo con il Decreto Cura Italia interessano oltre 5 milioni di italiani.

Le maggiori criticità, in questa situazione, sono probabilmente appannaggio dei genitori single, che affrontano in contemporanea l'emergenza lavorativa e quella familiare. Tra questi la grande maggioranza è rappresentata da donne, 302 mila mamme (a fronte di 47 mila papà) che devono gestire lavoro e cura dei figli da sole⁸¹.

5.1 Un'indagine qualitativa: l'impatto della crisi sanitaria sulle mamme

L'indagine "Covid19- uno Sguardo di genere" elaborata dall'Associazione Orlando⁸² è stata realizzata dal 26 marzo al 14 aprile con l'intenzione di raccogliere l'opinione di adulti, genitori e non, tramite breve questionario diffuso on-line. Le domande poste riguardano le attuali condizioni abitative, familiari, lavorative, dei carichi di cura, fondamentali per misurare e valutare quanto costi, economicamente e socialmente, questa emergenza in termini di impatto sulle donne e sugli uomini e le conseguenze sul medio-lungo periodo. Hanno risposto al questionario 4.006 persone.

Seppur non rappresentativo del contesto nazionale, il campione ci restituisce una panoramica aggiornata sulla condizione e difficoltà di donne e uomini al tempo della quarantena. Nell'80,4% dei casi i rispondenti sono donne, solo nel 9,8% uomini⁸³, complessivamente provenienti dal Centro Italia (63,8%), dal Nord Italia (19,6%) e in minor misura dal Sud (7,8%)⁸⁴. Si colloca nella fascia d'età 18-29 anni il 17,8% dei rispondenti, in quella 30-39 anni il 24,2%, 40-49 anni il 20,3%, 50-59 anni il 14,3%, 60-69 anni il 11,1%. Le altre fasce d'età sono residuali. 1 rispondente su 4 è una mamma (24,8%).

La voce delle mamme

Le 994 mamme sono distribuite, così come in generale, per la più parte tra le regioni del Centro-Nord: il 18,2% risponde da regioni del Nord Italia, il 72,3% dal Centro, il 7,3% dal Sud. Più di 1 mamma su 3 (41,8%) ha tra i 40-49 anni,

sono ugualmente distribuite le mamme tra i 50 e i 59 anni (24,2%) e tra i 30-39 anni (24,3%)⁸⁵.

Più della metà delle mamme (52,6%) è una lavoratrice dipendente a tempo indeterminato, il 18,7% è una libera professionista, il 9% dichiara di lavorare con contratti a termine. Più di una su dieci è invece disoccupata o inoccupata. Le fasce di reddito netto più diffuse sono le medio-basse: 10-15.000 euro annui per il 18%, 20-25.000 euro annui per il 17,1%, 15-20.000 euro annui per il 16%. Solo l'11,5% delle mamme rispondenti dichiara di avere una fascia di reddito annua netta tra i 25 e i 30.000 euro. Più di una su dieci (12,9%) guadagna meno di 10.000 euro annui e il 7% non percepisce alcun reddito.

Nonostante ciò, la grande maggioranza delle mamme (72,7%) non accede ad alcun supporto statale. Interessanti esperienze di supporto sono state invece attivate dai Comuni nel 55,2% dei casi, nel quartiere o per strada nel 12,5% dei casi, nel condominio nel 3,1% dei casi. Tuttavia, una mamma su quattro (25,3%) non ha fatto esperienza di alcuna di queste forme di supporto.

Sul fronte lavorativo, il 44,4% prosegue il lavoro da casa in *smart working*.

Tra queste, solo il 25,3% ha a disposizione una stanza separata dai figli e compagni/e, mentre quasi la metà (42,8%) condivide lo spazio di lavoro con i familiari⁸⁶. Il 7,7% delle mamme ha subito una riduzione del lavoro autonomo, il 4,3% sta usufruendo anticipatamente delle ferie.

Una mamma su 10 (10,8%) è in cassa integrazione. Alcune mamme sono state invece licenziate come conseguenza delle restrizioni (0,9%). Il 12,6% delle mamme intervistate ha continuato a lavorare presso la sede abituale⁸⁷.

In questo periodo per 3 mamme su 4 (74,1%) il carico di lavoro domestico è aumentato, sia per l'accudimento di figli/e, anziani/e in casa, persone non autosufficienti, sia per le attività quotidiane di lavoro casalingo (spesa, preparazione pasti, pulizie di casa, lavatrici, stirare): è aumentato molto per il 43,9% delle mamme, poco per il 30,2%. Solo per una mamma su sette (15,7%) il carico di lavoro domestico non è aumentato, mentre il 10,2% non si esprime. Per una mamma su cinque, la situazione di emergenza ha rappresentato un'occasione per riequilibrare la ripartizione del lavoro di cura e domestico con le altre persone che vivono insieme a lei (19,5%). Per la metà delle mamme purtroppo invece la situazione non è migliorata o è addirittura peggiorata: il 21,4% delle mamme intervistate ha ancora il carico di lavoro prevalente in casa, per il 19,4% delle mamme il carico di lavoro si è aggravato e per un ulteriore 6,9% è molto peggiorato, per cui "ora pesa tutto sulle mie spalle"⁸⁸.

Per quanto riguarda le principali criticità che le mamme stanno vivendo nella fase attuale di isolamento forzato, la lontananza dai propri affetti (nel 21,7% dei casi), la limitazione di attività legate al benessere personale (15,4%) e il peso di lavoro di cura dei figli minori (14%), prevalgono addirittura sull'isolamento forzato (13,9%) e sulla paura del contagio (11,3%).

Preoccupanti, anche se marginalmente rilevanti, restano i problemi economici (8%), i conflitti in casa (6,7%) e il rischio di perdita del lavoro (6,3%).

Se buona parte delle madri intervistate (82,4%) non denuncia situazioni di violenza domestica, quasi una su venti (4,6%) è a conoscenza o sta vivendo episodi di violenza e fa riflettere il 13% di madri intervistate che lascia questa casella vuota.

Tra gli aspetti invece considerati positivi dell'attuale blocco/isolamento forzato, le mamme intervistate rilevano il tempo ritrovato per la cura dei propri figli (19,5%), un minor inquinamento atmosferico (17,7%) e maggior tempo dedicato alla lettura (17,2%).

In una prospettiva di medio termine, le madri intervistate hanno dichiarato di poter resistere in questa situazione di isolamento forzato al massimo 2 settimane (32,1%), tra le 3 e le 5 settimane (28%), tra le 6 e le 8 settimane (25,5%), oltre le 8 settimane (14,4%). In ogni caso hanno bisogno di un supporto economico (66,6%), un supporto psicologico (12,9%), altro tipo di supporto materiale (8,1%). Solo 1 mamma su 10 dichiara di non aver bisogno di alcun tipo di supporto.

5.2 Lo *Smart working* (anche) ai tempi del Coronavirus

Come rileva l'Osservatorio Statistico del Consulenti del Lavoro, in questa situazione emergenziale è stato improvvisamente acceso un faro sulle opportunità offerte dallo *smart working*, o lavoro a distanza, modalità di lavoro ancora poco diffusa in Italia, ma rivelatasi provvidenziale in questo momento di emergenza. Secondo i dati Eurostat riportati dall'Osservatorio, nel 2018, a livello europeo le occupate dipendenti che avevano la possibilità di lavorare da casa erano circa una su otto (il 12,1%), sia abitualmente (3,4%) che saltuariamente (8,7%). La media europea, come di consueto, nasconde le grandi differenze da Paese a Paese: mentre nei Paesi del Nord Europa è una realtà quasi per una lavoratrice su quattro, in Italia si registrava la percentuale più bassa, con una quota di *smart worker* tra le dipendenti di appena il 2,2% del totale⁸⁹. Ovviamente, uno strumento come lo *smart working* e la sua applicabilità sono fortemente correlati alla tipologia di lavoro svolto, ciononostante, una maggiore diffusione di questo strumento potrebbe essere possibile e per tanti versi auspicabile.

Secondo alcune stime realizzate dall'Osservatorio *Smart Working* del Politecnico di Milano, questa realtà sarebbe già in crescita nel nostro Paese, e nel 2018 avrebbe riguardato circa 570 mila lavoratori⁹⁰. La diffusione del Coronavirus anche in Italia e il Decreto del 23 febbraio hanno fatto raddoppiare da un giorno all'altro il numero di "telalavoristi", con ulteriori 554 mila lavoratori (dati Ministero del Lavoro) che in due settimane hanno dato vita al più rapido esperimento di *smart working* del mondo occidentale.

L'emergenza ha quindi dato un grandissimo impulso a questa modalità lavorativa, che consente ai lavoratori, ed in particolare ai genitori, di lavorare da casa e riuscire a meglio conciliare le necessità dell'emergenza con quelle professionali. Ma la differenza tra telelavoro (imposto dall'emergenza Covid-19) e il vero *smart work*, come definito dalla legge 81/2017 "starebbe in questo: da una parte lavorare da casa negli orari prescritti dall'azienda, dall'altra lavorare in modo "flessibile", cioè scegliendo con l'azienda orari, luoghi e tecnologie"⁹¹.

L'ultimo rapporto della CGIL (v. CGIL - Fondazione Di Vittorio, 18 maggio 2020), in base ad un'ampia indagine condotta tra il 20 aprile e il 9 maggio, rileva che "per le donne, questa modalità di lavoro è più pesante, alienata, complicata e stressante", mentre per gli uomini il lavoro agile è indifferente al lavoro tradizionale o più stimolante.

Comunque sia, il lavoro da casa imposto dall'emergenza su ampia scala costituisce un esperimento importante per il futuro, mettendo in evidenza anche i limiti strutturali della banda larga domestica nazionale ad esempio, da cui sono esclusi il 76% degli utenti, contro il 40% della media Ue.

In molte organizzazioni lo *smart working* potrà essere vantaggioso sia per i datori di lavoro che per i lavoratori e le lavoratrici anche dopo la fine dell'emergenza, decongestionando le città e riducendo i tempi di *commuting* settimanali.

Ma nell'emergenza sarà interessante valutare se questo impegno spingerà donne e uomini a negoziare la condivisione dei carichi di cura e muoversi verso un riequilibrio dei ruoli domestici⁹².

5.3 Un nuovo scenario per le mamme equilibriste durante e dopo l'emergenza Coronavirus

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sembra davvero un problema secondario nel disegno di ripartenza post-CV. Organizzare la ripartenza considerando anche le molte variabili in gioco per definire un equilibrio tra il lavoro delle persone e le esigenze dei loro figli – come il diritto alla cura, il diritto allo studio, alla socialità – necessita di un pensiero strategico almeno di medio periodo, quindi una visione complessa, che tenga conto anche dei diritti dei bambini e delle bambine, e non si fermi al presente.

Guardando la fotografia delle task force di esperti istituite dal Governo sono state state integrate con una quota maggiore di componenti femminili solo dopo insistenti mobilitazioni della società civile.

Come ha scritto Melania Mazzucco: *“Le donne, confinate nel privato delle stanze, hanno impiegato millenni a guadagnare lo spazio esterno. Adesso vengono ricacciate al fornello e al tavolo, con l'unica prospettiva di pagare una baby-sitter se proprio “costrette” a tornare al lavoro. Siano santificate le baby-sitter, ma uno Stato degno di questo nome non abdica al progetto educativo delegando ai singoli la cura dell'infanzia e della formazione”*.⁹³

A tamponare la situazione, le misure introdotte in marzo con il Decreto “Cura Italia”, hanno riguardato una platea alquanto ridotta di genitori lavoratori. Alla data del 28 aprile⁹⁴, sono state erogate un totale di 242.206 prestazioni di congedo straordinario specifico per un periodo continuativo o frazionato di massimo 15 giorni, per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione, purtroppo però non è previsto alcun vincolo teso a ripartire equamente la fruizione del congedo tra madri e padri.

Sicuramente un aiuto, ma non proprio risolutivo. La fruizione del congedo è riconosciuta solo alternativamente all'uno o all'altro genitore, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore. Nel Decreto Rilancio, D. L. n. 34 pubblicato in Gazzetta Ufficiale in 19 maggio, è prevista la possibilità di usufruire di altri 30 giorni di congedo straordinario fino al 31 luglio. Poche anche le richieste per il bonus baby sitter (alternativo al congedo) di massimo 600 euro: alla data del 28 aprile 2020⁹⁵, erano pervenute all'INPS 93.729 domande di Bonus baby sitting di queste 74.065 sono arrivate dal settore privato mentre 19.664 dal settore pubblico. Anche il bonus baby sitter è stato prorogato dal Decreto Rilancio e incrementato fino a 1.200 euro. Quasi 4 milioni di professionisti e lavoratori autonomi danneggiati dal lock down hanno fatto richiesta dell'indennità da 600 euro prevista dal Decreto e che ora potranno beneficiare di ulteriori 600 euro per il mese di aprile.⁹⁶ Moltissime donne con lavori precari, intermittenti, freelance, occasionali e nel sommerso rischiano di essere le vittime economiche del Covid-19. Il blocco della maggior parte delle attività non solo determinerà un impoverimento anche per chi beneficia delle misure poste in essere (incluso il congedo al 50% dello stipendio) rispetto alla condizione pre-emergenza per moltissime mamme lavoratrici, ma in molti casi le donne a maggior rischio di esclusione sociale resteranno escluse anche da queste misure. Basti pensare alle assistenti familiari (colf, badanti) che hanno perso il lavoro e nel Decreto Cura Italia erano state escluse dalle misure di sostegno a cui poi è stata riconosciuta un'indennità di 500 euro per aprile e per maggio nel nuovo Decreto Rilancio, ma solo per chi aveva un contratto. Secondo le cifre ufficiali, le collaboratrici e i collaboratori domestici iscritti all'Inps sono 858mila. Secondo le stime della Cgil sono più di due milioni, in maggioranza donne, straniere e senza contratto⁹⁷, un pilastro del welfare che sopperisce alle carenze del welfare pubblico⁹⁸. Tito Boeri ha scritto *“il sospetto è che si sia pensato di risolvere il problema della cura agli anziani nel solito modo, cioè puntando una volta di più sull'assistenza informale delle famiglie. È la filosofia con cui si è deciso, ad esempio, di estendere i permessi della 104”*⁹⁹.

Infatti per chi assiste persone con disabilità e usufruisce di 3 giorni mensili si prevede un'estensione per marzo e aprile di ulteriori 12 giorni complessivi¹⁰⁰ e con il nuovo Decreto altri 12 giorni da prendere nel bimestre maggio-giugno.

Per le donne che stanno rientrando al lavoro, mancherà poi anche il fondamentale supporto dei nonni, che devono essere protetti dal rischio contagio. Senza scuola e senza servizi educativi per la prima infanzia, salvo alcune meritevoli iniziative

territoriali, fino a settembre senza nonni, il peso della conciliazione ricadrà pesantemente sulle spalle delle donne se non si interverrà rapidamente. Quante rinunce, congedi, dimissioni provocherà questa situazione? In piena emergenza, il 18 aprile, una mamma lavoratrice autonoma con un bimbo ritirato dall'asilo nido ha scritto ad un giornale: “vedo sfumare la mia professionalità per anteporre una maternità totalizzante, le mie ambizioni per la crescita di mio figlio, la mia voglia di esserci in questo mondo, per una priorità imposta da un virus che non ha ancora un vaccino. [...] sono fortunata perché ho scelto di essere madre e non me ne pento, ma non ho scelto di essere solo madre.”¹⁰¹

Sul fronte dei servizi alla prima infanzia, considerata la natura di servizio a domanda individuale finanziato per circa 1/5 dalle rette delle famiglie (e non è ancora un servizio essenziale finanziato dallo Stato come la scuola dell'infanzia), l'interruzione prolungata e la conseguente interruzione dei pagamenti delle rette da parte delle famiglie sta già mettendo sotto pressione sia le finanze dei comuni sia la sopravvivenza degli asili privati sostenuti quasi per intero dalle rette dei genitori dei bambini iscritti¹⁰². In Italia, i nidi gestiti da associazioni e cooperative sono il 58% del totale¹⁰³.

Questo rischia di aggravare ancor più i divari esistenti, poiché nei comuni dove la maggior parte dei servizi sono comunali e i bilanci già prevedono ampie risorse ad essi destinati, i posti esistenti saranno probabilmente mantenuti; ma in tutti i territori più fragili, dove i servizi sono per lo più privati, è possibile che una parte di essi non sopravvivano alla chiusura di 5 mesi. È molto positivo, a tale proposito, che con il nuovo Decreto, il Governo abbia garantito un sostegno ai soggetti del terzo settore attivi nel campo degli interventi alla prima infanzia.

È necessario garantire che nei territori più vulnerabili si riescano ad organizzare attività estive che rispettino le precauzioni igienico-sanitarie anti pandemia, visto anche l'impegno economico contenuto nel Decreto Rilancio per realizzare attività educative e ricreative durante l'estate per i bambini dai 3 ai 14 anni e iniziative di contrasto alla povertà educativa sul territorio nazionale.

Box: Save the Children per le mamme ai tempi del Coronavirus

In risposta all'emergenza Covid-19 che ha colpito il nostro Paese, in linea con le direttive del Governo per limitare la diffusione del virus, le strutture territoriali dell'Organizzazione sono state chiuse. Questo non ha comportato l'interruzione delle attività di supporto e sostegno fornito alle mamme e ai loro bambini. È stato infatti lanciato il programma "Non da soli", che ha garantito la piena operatività, tra gli altri, dei progetti Spazi Mamme (impegnati, a fianco delle famiglie, nel contrasto alla povertà minorile e nel supporto ai genitori) e Fiocchi in Ospedale (centri attivi negli ospedali per accompagnare i neo genitori e i loro bambini nei primi mille giorni di vita, fornendo, ove ve ne sia bisogno, anche un sostegno personalizzato). Al 22 maggio, il programma "Non da soli" aveva raggiunto oltre 65 mila persone tra bambini, adolescenti, famiglie vulnerabili, docenti e altri beneficiari delle attività. Save the Children ed i 41 partner territoriali, presenti in maniera capillare su tutto il territorio nazionale, sono riusciti, anche nel corso dell'emergenza Covid-19, a garantire un sostegno materiale ai nuclei familiari e ai bambini e ragazzi maggiormente a rischio nel fronteggiare gli effetti della crisi, fornendo, oltre agli aiuti materiali, anche prese in carico virtuali per informazione, orientamento e supporto emotivo via telefono o chat, costante contatto telefonico con le madri per supportarle nel superare le avversità e farle sentire meno sole. Gli operatori degli Spazi Mamme, tenendosi costantemente in contatto con le famiglie beneficiarie tramite telefono o videochiamate, hanno impegnato mamme e figli in attività da svolgere insieme, quali giochi creativi, ricette per cucinare semplici piatti, audio-letture, laboratori creativi, artistici o musicali per i più piccoli. Al contempo, hanno informato le madri sui progressi dell'emergenza (anche in più lingue), sui consigli dei pediatri per fare fronte all'emergenza, sulle procedure burocratiche per ottenere le sovvenzioni previste dal Governo. Le famiglie che versano in una condizione di povertà sono state sostenute attraverso un sostegno alimentare personalizzato.

Le operatrici del Programma Fiocchi in Ospedale si sono impegnati nel mantenere i contatti con le future e neo mamme per supportarle in questo momento delicatissimo della loro esistenza, nel quale alle preoccupazioni tipiche delle donne che stanno per partorire, o l'hanno appena fatto, si aggiungono quelle relative alle conseguenze dell'epidemia. Le operatrici hanno informato sull'emergenza le mamme straniere, con poca dimestichezza con la lingua italiana, hanno diffuso online informazioni e post di esperti su tematiche che nelle mamme suscitano preoccupazione, come la gravidanza, l'allattamento, la nutrizione, consigli pratici per mamme che devono accudire neonati (dal cambio pannolino al bagnetto, dalla qualità del sonno alle pappe, ecc.), hanno fornito informazioni sui servizi attivi sui territori e le coordinate per potercisi rivolgere. Tramite il progetto Per Mano, che promuove l'attivazione di percorsi personalizzati per 1000 nuovi nati in alcune città italiane, si è proceduto all'acquisto di beni alimentari e beni di prima necessità per nuclei particolarmente vulnerabili.

Infine, sul sito delle Rete 06 (<https://retezerosei.savethechildren.it/>) è a disposizione una chat per il supporto, l'informazione, e l'orientamento, rivolto a future e neo mamme di tutta Italia.

CONCLUSIONI

Le famiglie e i bambini ai tempi del Covid-19: come ripensare le politiche per una solida ripresa del paese

a cura di Emmanuele Pavolini, Alessandro Rosina e Chiara Saraceno, portavoce Alleanza per l'Infanzia

Già prima della Pandemia Covid-19 l'Italia non era riuscita a mettere in campo politiche pubbliche e all'altezza delle sfide poste dalle trasformazioni demografiche, dalle necessità di conciliazione tra lavoro e famiglie, dalle esigenze educative delle nuove generazioni a partire dall'infanzia, dai rischi legati a vecchie e nuove disuguaglianze.

Ciò ha avuto un impatto negativo sulla libertà di scelta rispetto l'aver figli, per gli uomini e le donne, ma soprattutto per queste ultime.

Diventare madri, infatti, nel nostro paese continua ad imporre pesanti penalizzazioni. Una donna lavoratrice su cinque lascia il lavoro all'arrivo di un figlio per difficoltà nel conciliare maternità e lavoro. Anche coloro che non lasciano il lavoro pagano una penalità in termini di rallentamento di carriera e di salario, con effetti di medio periodo sul benessere economico familiare e di lungo periodo sul valore della pensione che riceveranno.

Non può stupire, quindi, che il numero medio di figli per donna rimanga ai livelli più bassi d'Europa (in compagnia della Spagna). Le nascite, inoltre, sono in continua diminuzione dalla fase acuta della precedente recessione economica in poi.

Le cause della denatalità non vanno cercate tanto in un calo del desiderio di avere figli, ma soprattutto nelle difficoltà crescenti che incontrano coloro che vorrebbero averne. Molti genitori non ricevono un sostegno adeguato nella responsabilità di crescere un figlio, dal punto di vista economico sia delle necessità di cura ed educative. Inoltre, molti bambini e bambine sperimentano livelli di disuguaglianza e povertà inaccettabili in un paese civile e democratico. Oltre un minorenni su dieci in Italia si trova in povertà assoluta. La percentuale è particolarmente alta non solo nelle famiglie in cui nessuno è occupato, ma anche nelle famiglie mono-percettore di reddito. Secondo i più recenti dati Istat, si trova in povertà assoluta il 15,6% dei minorenni che vivono in una famiglia monoreddito a fronte del 5,5% di quelli che vivono in famiglie in cui vi sono due percettori di reddito, scendendo ancora al 4,3% se sono

occupati entrambi i genitori. Il sostegno all'occupazione delle madri, quindi, appare uno strumento cruciale per contrastare la povertà delle famiglie e in particolare dei figli. Ma l'insufficienza delle politiche di conciliazione, insieme al persistere di modelli culturali di genere ancora rigidi e asimmetrici, rende difficile essere occupate proprio alle madri.

Ciò è particolarmente vero nel Mezzogiorno, dove è più concentrata la povertà in generale e quella dei bambini e ragazzi in generale. Alla luce di questi dati, non possiamo rassegnarci a squilibri crescenti che erodono le basi del futuro comune. È, invece, necessario pensare ad un rilancio delle politiche di sostegno alla genitorialità e di affermazione dei diritti dei bambini e dei giovani.

In questa ottica, quindi, occorre potenziare le misure a favore delle famiglie e dell'infanzia attraverso strumenti che siano non occasionali e disorganici, ma stabili nel tempo e integrati sia sul piano economico che rispetto ai servizi dedicati alla cura, all'educazione e alla socialità dei bambini. In particolare molti genitori non ricevono un sostegno adeguato rispetto alle responsabilità di crescere un figlio. I trasferimenti monetari sono frammentari e i congedi non adeguatamente sostenuti economicamente e il riequilibrio nelle responsabilità di cura tra padri e madri non sufficientemente sostenuto.

Benché tutti gli studi mostrino l'importanza, accanto al ruolo cruciale della famiglia, di fare esperienze educative precoci in contesti educativi non solo famigliari, in Italia i servizi educativi per la primissima infanzia (0-3 anni) hanno ancora livelli di copertura molto bassi e costi che rischiano di renderli inaccessibili per molte famiglie di ceto medio. Sono inoltre presenti in modo diseguale a livello territoriale, accentuando in molti casi lo svantaggio verso le aree più povere e marginali, rispetto sia alle risorse per la conciliazione, sia alle opportunità educative. Le cose vanno meglio, in termini di copertura, per la scuola dell'infanzia, che è quasi universale, ma con livelli di qualità e copertura oraria molto diseguali a livello territoriale.

Lo stesso vale per il tempo pieno nella scuola primaria di primo grado, che è pressoché assente nel Mezzogiorno. In tale area del Paese vi è una più elevata concentrazione di povertà in generale, con bambini e ragazzi che sommano alla deprivazione materiale condizioni di povertà nelle opportunità educative. Su queste criticità l'emergenza sanitaria è intervenuta in modo particolarmente acuto, facendo aumentare e allargare le disuguaglianze e la povertà, anche, se non soprattutto, tra le famiglie con bambini e tra i bambini e ragazzi. E per molti bambini e ragazzi, di fatto, è stato leso gravemente il diritto costituzionale all'istruzione.

L'attuale grave crisi sanitaria e, ormai, socio-economica va tuttavia considerata anche come uno stress test sul sistema di welfare italiano e più in generale

sul sistema famiglia-lavoro, da un lato, sul sistema educativo, dall'altro, utile a far affiorare fragilità e diseguaglianze non sempre così evidenti o sulle quali non c'era una chiara consapevolezza. Si tratta quindi non solo di rispondere all'emergenza, ma di prefigurare e attuare cambiamenti strutturali perché il complesso del sistema dei servizi educativi e sociali, oltre che dei trasferimenti economici diretti ai bambini e alle loro famiglie, diventi più efficace, più equo e più capace di utilizzare in modo coordinato le energie e le risorse del settore pubblico, del terzo settore e degli stessi ragazzi e delle loro famiglie.

È in questa prospettiva, di breve ma anche di medio periodo, che nasce e si muove l'esperienza dell'Alleanza per l'Infanzia, che auspica l'adozione ad ogni livello di governo (nazionale, regionale e locale) di una doppia logica di intervento, che guardi all'immediato, ma nel contempo si ponga anche obiettivi di medio termine.

In questa prospettiva, l'Alleanza per l'infanzia ribadisce la necessità di affrontare in modo coerente e integrato la complessità delle questioni coinvolte dalla presenza, e diritti di bambini e ragazzi e delle loro famiglie, per quanto riguarda:

- a)** il sostegno economico al costo dei figli nella prospettiva dell'assegno unico;
- b)** i problemi di conciliazione famiglia-lavoro nella prospettiva di un riequilibrio di genere;
- c)** i diritti educativi e alle pari opportunità di crescita di bambini e ragazzi.

Per quanto riguarda l'immediato, segnato dalla profonda crisi sanitaria, condivide l'importanza di rafforzare gli interventi di conciliazione messi in atto in una fase emergenziale e drammatica come quella attuale (congedo parentale straordinario, lavoro a distanza laddove possibile, voucher babysitter).

Segnala tuttavia che tutti questi strumenti:

- a)** hanno dei costi economici per i lavoratori e le lavoratrici;
- b)** non possono essere adottati con la stessa facilità in tutte le aziende;
- c)** non sono sempre fruibili da parte di tutte le categorie di lavoratori, in particolare autonomi, liberi professionisti, lavoratori dello spettacolo, colf e badanti;
- d)** presentano elevati rischi di svantaggiare ulteriormente le madri sul mercato del lavoro;
- e)** in presenza continuativa di figli piccoli e/o di necessità di farsi carico anche dell'accompagnamento alla didattica on line, il lavoro a distanza più che uno strumento di conciliazione costituisce una forte intensificazione del doppio lavoro;

- f) lasciano comunque irrisolta la questione dei diritti dei bambini e ragazzi ad avere opportunità educative, anzi rafforzano ulteriormente la dipendenza di queste opportunità dalle risorse familiari.

La questione della riapertura oggi e rafforzamento in prospettiva dei servizi educativi e socio-educativi per l'infanzia e la pre-adolescenza, quindi, appare un nodo cruciale che collega i problemi di conciliazione dei genitori e i diritti educativi dei figli.

Nell'immediato, è, in particolare, indispensabile, per consentirne la riapertura già prima dell'estate, una riprogettazione dei servizi comunali a gestione diretta o indiretta (tramite appalti, e/o convenzioni), che coinvolga tutti i principali soggetti presenti in ogni territorio (enti locali, scuole, servizi sanitari, sindacati, terzo settore). Tutte le energie disponibili sul territorio vanno convogliate nella direzione di una risposta quanto più possibile coordinata al fine di promuovere opportunità educative e di socializzazione diffuse e di prossimità (per evitare spostamenti) sul territorio per i bambini e ragazzi, in micro-gruppi, svolti all'aperto o in spazi chiusi che consentano il rispetto dei requisiti di distanziamento fisico, con chiari protocolli sanitari.

Per i bambini e ragazzi della scuola dell'obbligo e superiore occorre fare una ricognizione di coloro che non sono stati ancora raggiunti dalla didattica a distanza, per mancanza di accesso agli strumenti telematici o per abbandono, in modo da canalizzare le risorse messe a disposizione a questo fine dal governo e mettere a punto iniziative specifiche di sostegno e recupero durante l'estate.

Per i bambini e ragazzi con disabilità o in condizione di grave disagio familiare, inoltre è necessario riprendere e rafforzare, pur con i requisiti richiesti dalla nuova situazione, le iniziative a loro sostegno sospese o fortemente ridotte durante la Fase acuta.

Nell'immediato e in prospettiva è necessario evitare la chiusura, a causa delle difficoltà economiche, dei nidi, delle scuole e dei servizi integrativi per l'infanzia, nonché dei servizi socio-educativi per l'infanzia e la pre-adolescenza e sostenerne e rafforzarne la qualità educativa senza cadere nella tentazione di riportarli a dimensioni puramente assistenziali e custodialistiche.

Il nostro paese ha già una dotazione relativamente limitata di servizi per la prima infanzia (in particolare per la fascia di età sotto i tre anni): sarebbe tragico se nei prossimi mesi, invece di procedere per un ampliamento di tale rete, così come il governo si era impegnato a fare fino a pochi mesi fa, ci dovessimo ritrovare con un drammatico ridimensionamento della stessa in conseguenza della chiusura di molte esperienze.

Per quanto riguarda la scuola, nel ripensarne l'organizzazione spaziale e organizzativa, occorre mettere al centro anche una riflessione sulla didattica, anche nella prospettiva del contrasto alle disuguaglianze e povertà educativa, ripensando anche in modo più integrato, la collaborazione con quelle agenzie e iniziative di terzo settore e di società civile che lavorano in questo campo. Per concludere, è parere dell'Alleanza per l'Infanzia che la collaborazione tra i diversi ambiti di intervento - ma anche tra istituzioni pubbliche e soggetti della società civile e di terzo settore - a livello locale nel campo del lavoro con i bambini e ragazzi, vada sistematizzata in modo organico, favorendo la co-progettazione, destinandovi anche specifiche risorse. Ciò consentirebbe sia una visione più integrata dei bisogni delle famiglie con figli, delle mamme, dei bambini e ragazzi, sia interventi più efficaci.



L'Alleanza per l'Infanzia è un *think tank* al servizio di bambine, bambini e adolescenti in Italia. L'Alleanza è composta da organizzazioni e associazioni, aventi rilevanza nazionale, con competenze ed esperienze specifiche in materia di diritti, salute, educazione, sviluppo dei bambini e adolescenti, di politiche per le famiglie, che si impegnano attivamente, in cooperazione con gli altri membri, per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Alleanza. Diverse le organizzazioni e ricercatori con competenze sui temi specifici.

Sono portavoce i professori Chiara Saraceno, Emmanuele Pavolini e Alessandro Rosina. Ne fanno parte ACP- Associazione Culturale Pediatri, ACTA – Associazione Consulenti del Terziario Avanzato, ACTIONAID INTERNATIONAL ITALIA, ALI AUTONOMIE LOCALI ITALIANE – Legautonomie, ARCI, ASSOCIAZIONE NAZIONALE PER L'ANIMAZIONE SOCIALE E CULTURALE, CENTRO PER LA SALUTE DEL BAMBINO ONLUS, Centro TAU, CGIL, CITTADINANZA ATTIVA APS, COORDINAMENTO DEI GENITORI DEMOCRATICI, CISL, Comitato Italiano per l'UNICEF, DEDALUS cooperativa sociale, FIGHT THE STROKE FOUNDATION, GRUPPO NAZIONALE NIDI E INFANZIA, INGENERE.IT, LA GABBIANELLA E ALTRI ANIMALI, LEGACOOPSOCIALI, MISSION BAMBINI ONLUS, PERCORSI DI SECONDO WELFARE, Save the Children, SBILANCIAMOCI!, SOROPTIMIST International d'Italia, UIL, WeWORLD Onlus.). Tra i membri studiosi e ricercatori: Ilaria Madama, Franca Maino, Letizia Mencarini, Stefania Sabatinelli, Giorgio Tamburlini, Cecilia Tomassini. Altri studiosi e ricercatori che aderiscono Massimo Baldini, Daniela Del Boca, Matteo Jessoula, Manuela Naldini, Costanzo Ranci Ortigosa, Michele Raitano, Linda Laura Sabbadini, Anna Maria Simonazzi.

Per maggiori informazioni si veda <https://www.alleanzainfanzia.it/>

APPENDICE

Le famiglie e i bambini ai tempi del Covid-19: come ripensare le politiche per una solida ripresa del paese

a cura di Matteo Mazziotta e Valeria Quondamstefano, ISTAT

Save the Children Italia, seguendo l'esperienza del Mother's Index International proposto da Save the Children USA, ha deciso di misurare un fenomeno complesso quale i diritti delle mamme in Italia; a tal fine si è resa necessaria l'applicazione di un indice composito cosicché la lettura fosse semplificata. Tale indice è il frutto della lunga e proficua collaborazione con l'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) che ci ha consentito di sintetizzare indicatori elementari, al livello territoriale regionale, utilizzando l'Adjusted Mazziotta Pareto Index (AMPI) (Mazziotta e Pareto, 2016), ossia la metodologia già applicata per la misurazione del Benessere Equo e Sostenibile (BES). Il Mother's Index vuole misurare la condizione delle madri ed è composto da tre diverse dimensioni (o domini) in cui sono contenuti undici indicatori elementari provenienti da fonti dell'Istat:

- dominio "Cura": il Tasso di fecondità (Istat, 2018) e l'Indice di asimmetria nel lavoro familiare per le coppie con donna di 25-64 anni con figli e con entrambi i partners occupati per regione (Istat, 2013);
- dominio "Lavoro": il Tasso occupazione femminile 25-34 anni/ 35-44 anni/ 45-54 anni per regione e il Tasso di mancata partecipazione femminile al mercato del lavoro 25-34 anni/ 35-44 anni/ 45-54 anni per regione (Istat, 2018);
- dominio "Servizi": indicatore di presa in carico servizi socio-educativi per la prima infanzia Asilo Nido (Istat, 2016/2017), indicatore di presa in carico nei servizi integrativi socio-educativi per la prima infanzia (Istat, 2016/2017) e la % Bambini di 4-5 anni che frequentano la scuola dell'infanzia (Istat, 2016/2017).

Dai risultati ottenuti, che danno conto dei profondi divari esistenti nel nostro paese, è possibile trarre indicazioni utili per rilevare e contrastare le disuguaglianze tuttora esistenti e contribuire ad individuare quegli obiettivi prioritari che le istituzioni, ad ogni livello, dovrebbero porsi per garantire un concreto sostegno alla genitorialità.

L'analisi ha previsto il calcolo di un indice composito per ciascun dominio e, successivamente, dell'indice composito dei tre compositi dei domini.

Per una migliore lettura si precisa che il valore Italia del 2004 è fissato pari a 100 e rappresenta l'anno base, cosicché ogni altro valore sarà semplice da interpretare se ad esso confrontato.

Mother's Index Overall

Il valore del Mother's Index, pari a 100 per l'Italia nel 2004, primo anno considerato, rappresenta un valore obiettivo in base al quale cogliere una condizione socio-economica più favorevole per le donne, in caso di valori superiori ad esso, o al contrario condizioni meno vantaggiose quando il valore si attesti su livelli inferiori ad esso. Il valore generale dell'indice è aumentato nel 2008 (102,525) e nel 2012 (102,530) per poi decrescere nel 2017 (99,128) e nel 2018 (98,328); nel 2019 si registra una lieve ripresa che porta il valore dell'indice composito a 99,128.

Nel 2019, a guidare saldamente la classifica delle regioni sono, come nel passato, quelle del Nord, con valori più alti (in alcuni casi, sensibilmente) rispetto alla media nazionale; al contrario, le regioni del Mezzogiorno si posizionano tutte al di sotto di tale media.

Nello specifico, vediamo come le Province Autonome di Bolzano e Trento siano le capofila con, rispettivamente, circa 115 e 113 di indice AMPI, seguite da Emilia-Romagna (109,148), Valle d'Aosta (109,060), Lombardia (107,433) e Toscana (106,962); sembra un segno evidente di una maggiore attenzione volta ad assicurare e a conservare una più elevata qualità delle condizioni socio-economiche delle donne grazie a investimenti di carattere strutturale nel welfare sociale. Un caso particolare appare quello della Lombardia che, negli anni, fa registrare un andamento ondulatorio. Di contro, al lato opposto della classifica, troviamo Sicilia (79,921), Campania (80,020) e Calabria (80,776).

L'indice mostra sempre valori sotto 93 per le regioni del Mezzogiorno anche se il trend sembra in lievissimo miglioramento.

Tabella 1: Overall

Regione	2004		2008		2012		2017		2018		2019	
	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango
Piemonte	105,306	7	110,045	4	109,432	6	106,411	6	105,548	8	106,510	7
Valle d'Aosta	113,466	1	109,917	5	113,565	3	110,402	3	109,506	4	109,060	4
Liguria	103,109	11	106,874	12	105,949	11	102,247	11	103,509	10	100,094	12
Lombardia	105,528	6	110,374	3	110,143	5	106,143	8	110,779	3	107,433	5
Provincia Autonoma di Bolzano	107,112	4	107,555	11	114,446	2	115,161	1	113,222	1	115,029	1
Provincia Autonoma di Trento	108,626	3	113,256	2	115,611	1	114,225	2	113,192	2	112,977	2
Veneto	105,154	8	107,967	9	107,230	9	104,562	9	104,184	9	104,961	9
Friuli-Venezia Giulia	102,553	12	109,622	6	108,147	8	107,298	5	107,327	6	106,093	8
Emilia-Romagna	110,550	2	113,489	1	112,309	4	107,327	4	108,771	5	109,148	3
Toscana	106,031	5	107,869	10	108,593	7	106,250	7	106,625	7	106,962	6
Umbria	103,274	10	108,980	7	106,897	10	103,138	10	102,192	11	103,090	10
Marche	104,842	9	108,470	8	105,483	12	102,170	12	101,854	12	101,757	11
Lazio	98,465	13	103,155	13	104,228	13	96,109	13	94,324	13	95,848	13
Abruzzo	93,548	14	98,737	14	98,347	14	92,732	14	91,180	15	93,272	14
Molise	89,277	16	89,621	16	90,855	16	90,475	16	87,590	16	90,874	16
Campania	85,320	19	85,303	19	82,946	21	82,069	21	80,580	20	80,020	20
Puglia	85,277	20	87,894	17	85,758	18	83,580	18	84,541	17	83,357	18
Basilicata	84,838	21	86,500	18	86,370	17	84,569	17	83,745	18	84,917	17
Calabria	85,683	18	81,709	21	85,414	20	82,642	19	80,478	20	80,776	19
Sicilia	86,420	17	84,146	20	85,738	19	82,641	20	80,493	19	79,921	21
Sardegna	90,648	15	93,885	15	95,507	15	91,356	15	93,109	14	91,916	15
ITALIA	100,000		102,525		102,530		99,128		98,328		99,409	

Mother's Index - Cura

Il dominio “Cura”, come detto in precedenza, analizza due indicatori di contesto: il tasso di fecondità e la distribuzione del lavoro di cura all'interno delle coppie di genitori occupati, che più di altri hanno difficoltà a conciliare i tempi di vita. Il valore 2019 si attesta a 108,097, ossia in lieve ripresa rispetto al 107,712 registrato nel 2018. C'è da rilevare un miglioramento generale rispetto al 2004, dovuto ad una propensione maggiore ad un'equa distribuzione nei carichi di cura e lavoro familiare all'interno delle coppie. La tendenza, pur se ancora non sufficiente a ridurre gli squilibri tuttora esistenti nella suddivisione dell'impegno familiare tra donne e uomini, è però positiva. In questo caso, in cima alla classifica troviamo le regioni centro-settentrionali, mentre quelle meridionali occupano la parte bassa. Raffrontando però la serie storica, ed in particolare i valori 2019 rispetto a quelli del 2004, si rilevano i progressi registrati in quest'ambito in molte regioni.

Tabella 2: Cura

Regione	2004		2008		2012		2017		2018		2019	
	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango
Piemonte	101,883	6	114,109	4	118,485	5	115,845	4	111,414	5	112,693	5
Valle d'Aosta	103,342	5	102,177	14	117,396	6	111,315	7	109,926	9	104,638	11
Liguria	92,698	15	105,180	12	109,569	12	105,597	12	110,523	6	100,136	13
Lombardia	101,516	7	114,960	3	122,518	3	117,440	3	135,427	1	117,171	2
Provincia Autonoma di Bolzano	111,282	1	113,292	6	126,141	1	129,368	1	118,665	2	123,621	1
Provincia Autonoma di Trento	108,063	3	117,416	1	125,245	2	120,590	2	115,594	4	114,785	4
Veneto	108,599	2	113,022	7	117,207	7	112,703	6	108,983	10	110,095	6
Friuli-Venezia Giulia	99,301	9	113,362	5	114,941	10	110,650	9	110,095	8	105,275	9
Emilia-Romagna	104,536	4	115,843	2	120,113	4	115,460	5	116,521	3	115,460	3
Toscana	97,827	12	104,876	13	115,206	9	110,895	8	110,338	7	110,095	6
Umbria	99,965	8	108,998	10	115,972	8	109,211	10	105,593	12	105,168	10
Marche	97,978	11	110,068	8	108,063	14	103,624	14	99,393	15	99,642	14
Lazio	94,792	13	109,575	9	114,381	11	104,951	13	101,103	13	107,193	8
Abruzzo	84,861	20	97,398	16	98,833	18	95,363	19	92,593	19	94,616	18
Molise	88,823	18	87,471	20	95,895	19	97,975	17	91,505	20	97,077	16
Campania	93,554	14	105,823	11	99,637	16	98,045	16	95,974	17	96,802	17
Puglia	89,024	17	100,655	15	94,037	20	92,779	20	94,449	18	89,203	21
Basilicata	80,211	21	88,480	19	88,719	21	90,007	21	88,719	21	91,086	19
Calabria	91,147	16	85,635	21	99,967	15	100,433	15	100,433	14	98,415	15
Sicilia	99,265	10	94,944	18	108,069	13	105,796	11	107,621	11	101,036	12
Sardegna	86,049	19	96,834	17	99,252	17	96,112	18	96,751	16	89,671	20
ITALIA	100,000		108,998		113,822		109,812		107,712		108,097	

Mother's Index - Lavoro

Il dominio Lavoro del Mother's Index tiene conto della partecipazione delle donne al mercato del lavoro: sei indicatori riferiti al tasso di occupazione e a quello di mancata partecipazione femminile diversificati in base alla classe di età. La comparazione dei valori tra il 2008 e il 2019 dà conto della lunga crisi economica che ha colpito l'Italia in questi anni. Se, infatti, dal 2004 al 2008 si registra un miglioramento della situazione, negli anni successivi la situazione peggiora. Nonostante si intraveda qualche segno di miglioramento nella comparazione tra i valori dell'ultimo anno rispetto ai precedenti (2017 e 2018), il paragone con il 2008 mette in rilievo come, nella gran maggioranza delle regioni, la situazione lavorativa delle donne sia ancora lontana dai livelli antecedenti la crisi. Da notare come tutte le regioni del mezzogiorno presentino, per tutte e cinque le annualità di confronto, valori largamente inferiori al 100 di riferimento (fatta eccezione per l'Abruzzo del 2008); ciò dimostra la preoccupante condizione lavorativa delle donne che, da un lato, la crisi ha potuto solo peggiorare ma che, dall'altro, nell'ultimo anno, ha visto un lieve segnale di ripresa.

Tabella 3: Lavoro

Regione	2004		2008		2012		2017		2018		2019	
	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango
Piemonte	112,593	8	116,650	5	111,954	6	110,115	7	111,254	7	112,356	7
Valle d'Aosta	117,218	3	118,867	3	117,475	2	114,310	3	116,064	2	115,899	2
Liguria	109,648	10	113,502	10	107,233	10	104,654	10	104,241	11	104,154	12
Lombardia	114,043	5	116,141	6	111,961	5	112,636	4	112,895	5	114,758	5
Provincia Autonoma di Bolzano	118,813	2	121,199	1	121,179	1	121,537	1	122,696	1	122,593	1
Provincia Autonoma di Trento	114,887	4	117,604	4	114,814	4	116,346	2	115,91	3	115,496	3
Veneto	109,076	11	114,108	8	110,646	8	110,652	6	112,402	6	112,836	6
Friuli-Venezia Giulia	113,102	6	115,612	7	110,855	7	109,373	9	110,281	8	110,292	9
Emilia-Romagna	119,144	1	120,069	2	116,049	3	112,621	5	113,549	4	114,948	4
Toscana	111,158	9	113,495	11	108,381	9	109,559	8	110,009	9	110,645	8
Umbria	108,061	12	112,895	12	104,824	12	104,102	11	103,938	12	107,846	11
Marche	113,072	7	113,837	9	106,95	11	104,060	12	107,584	10	108,088	10
Lazio	101,151	13	102,598	13	101,548	13	101,130	13	100,813	13	101,877	13
Abruzzo	99,016	14	102,036	14	98,598	14	88,709	14	89,198	14	92,547	14
Molise	88,388	16	91,929	15	84,654	16	85,164	15	83,512	16	86,372	16
Campania	74,174	19	68,834	21	66,248	21	67,021	20	67,705	19	66,860	20
Puglia	74,047	20	74,969	18	74,49	18	72,439	18	74,819	18	75,079	18
Basilicata	81,373	17	79,934	17	80,403	17	77,335	17	76,548	17	78,299	17
Calabria	76,159	18	71,656	19	70,757	19	67,380	19	66,924	20	68,222	19
Sicilia	69,946	21	71,425	20	67,562	20	65,553	21	65,028	21	65,694	21
Sardegna	88,601	15	89,883	16	88,938	15	83,289	16	88,807	15	92,204	15
ITALIA	100,000		101,445		97,977		96,768		97,521		98,543	

Mother's Index - Servizi

Il dominio dei “Servizi” analizza due indicatori di contesto: la percentuale bambini che frequentano la scuola dell’infanzia e l’indice di presa in carico dei bambini all’asilo nido e altri servizi integrativi per la prima infanzia. La serie storica dal 2004 al 2018 fa registrare un costante peggioramento, dovuto in particolare alle carenze relative ai servizi pubblici per la prima infanzia; il valore del 2019, a livello nazionale, fa registrare una sensibile ripresa che può far ben sperare per gli anni a venire. Quasi tutte le regioni registrano un peggioramento dal 2004 al 2018 (tranne le Province Autonome di Trento e Bolzano e il Friuli Venezia Giulia, che, in controtendenza, hanno registrato qualche miglioramento); mentre nel 2019 i segnali di ripresa sembrano coinvolgere gran parte delle regioni assottigliando la variabilità tra nord, centro e sud. Sempre costante la crescita delle Province Autonome di Trento e Bolzano che, assieme a Valle d’Aosta, Friuli Venezia Giulia e Toscana sono le uniche, nel 2019, a presentare valori sopra il valore di riferimento rappresentato dall’Italia al 2004.

Tabella 4: Servizi

Regione	2004		2008		2012		2017		2018		2019	
	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango
Piemonte	102,150	7	100,705	10	99,542	9	95,360	11	95,543	10	96,152	10
Valle d'Aosta	121,408	1	109,972	1	106,523	2	105,910	2	103,275	2	107,279	2
Liguria	108,735	4	102,550	6	101,380	6	96,932	7	96,687	9	96,301	9
Lombardia	101,979	9	101,258	8	98,549	12	91,812	14	92,236	13	93,499	13
Provincia Autonoma di Bolzano	94,186	18	92,277	15	99,492	10	98,879	6	100,709	4	101,549	4
Provincia Autonoma di Trento	103,530	6	105,584	3	108,066	1	106,634	1	108,391	1	108,883	1
Veneto	98,469	11	98,223	11	96,016	15	92,645	13	93,175	12	93,928	12
Friuli-Venezia Giulia	96,756	14	101,016	9	99,780	8	102,252	3	102,020	3	102,976	3
Emilia-Romagna	108,980	3	105,536	4	102,308	4	95,955	9	98,044	7	98,693	6
Toscana	110,143	2	105,658	2	102,892	3	99,082	4	100,155	5	100,726	5
Umbria	102,137	8	105,310	5	101,021	7	96,847	8	97,411	8	96,888	8
Marche	104,566	5	102,160	7	101,657	5	98,980	5	99,044	6	98,107	7
Lazio	99,677	10	97,954	12	98,154	13	84,649	21	83,255	18	82,082	18
Abruzzo	98,101	13	96,937	13	97,619	14	94,402	12	91,817	14	92,683	14
Molise	90,652	21	89,574	20	92,754	16	89,230	15	88,119	15	89,827	15
Campania	90,783	20	89,058	21	89,867	21	87,028	18	82,931	19	81,874	19
Puglia	95,586	16	91,880	17	91,337	17	88,219	16	86,646	17	87,182	16
Basilicata	94,380	17	91,969	16	90,674	19	87,420	17	87,001	16	86,347	17
Calabria	91,525	19	90,078	18	90,626	20	86,613	19	80,922	20	81,242	20
Sicilia	95,872	15	89,635	19	90,890	18	86,013	20	79,929	21	80,666	21
Sardegna	98,197	12	95,220	14	99,058	11	95,838	10	94,121	11	93,976	11
ITALIA	100,000		97,771		97,468		92,444		91,163		92,785	

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

BANCA D'ITALIA, "Female labour supply in Italy: the role of parental leave and child care policies", dicembre 2019, https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2019-0539/QEF_539_19.pdf

BEAUJOUAN, E., BERGHAMMER, C., "The gap between lifetime fertility intentions and completed fertility in Europe and United States: a cohort approach", in *Population Research and Policy Review* (2019) 38:507-535, <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11113-019-09516-3.pdf>

BRANDOLINI, A., VIVIANO, E., "Accounting for total work in labour+ statistics", in *Journal for Labour Market Research*, n. 49, 199-212 (2016), <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12651-016-0205-1.pdf>

CAMERA DEI DEPUTATI, "Legislazione e Politiche di Genere" n.62 Seconda edizione, marzo 2020, <https://documenti.camera.it/Leg18/Dossier/Pdf/ID0007.Pdf>

CASARICO, A., LATTANZIO, S., "Quanto mi costi: l'effetto della maternità sulle donne", 6 marzo 2020, <https://www.lavoce.info/archives/63987/figlio-mio-quanto-mi-costi-effetto-maternita-sul-lavoro-delle-donne/>

CENSIS, "Respect. Stop violence against women. Sintesi dei risultati", novembre 2019, http://www.censis.it/sites/default/files/downloads/Sintesi_def_0.pdf

CGIL - Fondazione Di Vittorio, "Quando lavorare da casa è ..SMART?", 18 maggio 2020, <http://www.cgil.it/smart-working-cgil-lunedì-presentazione-indagine-con-landini-e-camusso/>

COMMISSIONE EUROPEA, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni, "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025", COM (2020) 152 final del 5 marzo 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

COMMISSIONE EUROPEA, "Documento di lavoro dei servizi della Commissione – Relazione per paese relativa all'Italia 2020", SWD (2020) 511 final del 26 febbraio 2020, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-italy_it.pdf

COMMISSIONE EUROPEA, "Giornata per la parità retributiva: dichiarazione congiunta del primo Vicepresidente Timmermans e delle Commissarie Thyssen e Jourova", 31 ottobre 2019, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/STATEMENT_19_6192

COMMISSIONE EUROPEA, "Progetto di relazione comune sull'occupazione della Commissione e del Consiglio, che accompagna la comunicazione della Commissione sull'analisi annuale della crescita 2018", COM (2017) 674 final del 22 novembre 2017, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2017:0674:FIN:IT:PDF>

COMMISSIONE EUROPEA, "Relazione per paese relativa all'Italia - 2020", 26 febbraio 2020, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-italy_it.pdf

EURISPES, "Soprattutto io. Coppie millennials tra stereotipi, nuovi valori e libertà", 2019, https://eurispes.eu/pdf-reader/web/viewer.html?file=https://eurispes.eu/wp-content/uploads/2019/07/2019_eurispes_indagine_vita_coppia_.pdf

EUROFOUND, "European quality of life survey 2016", luglio 2018, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1733en.pdf

European Institute for Gender Equality (EIGE), “Gender equality index score for Italy – 2019”, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/IT>

European Institute for Gender Equality (EIGE), “Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance”, maggio 2019, <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>

EUROSTAT, “Fertility statistics”, marzo 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics

EUROSTAT, “Gender statistics”, consultato il 4 febbraio 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

EUROSTAT, “SDG 5, Gender Equality”, Gender employment gap, consultato il 31/01/2020, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>

EUROSTAT, “Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards SDGs in an EU context”, 2019, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9940483/KS-02-19-165-EN-N.pdf/1965d8f5-4532-49f9-98ca-5334b0652820>

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, “Meno figli, meno lavoro. La conciliazione che ancora manca per le donne italiane”, marzo 2020, <http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2020/AnalisiStatistiche/MenoFigliMenoLavoro.pdf>

Gazzoli, G., “Zero novità sulla natalità”, <https://www.ilpuntopensionielavoro.it/site/home/economia-societa/zero-novita-sulla-natalita.html>

INPS, “Rendiconto sociale 2018”, 2019, https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Doc/Bilanci/Rendiconto_sociale_2018_testo_integrale.pdf

INPS, “Statistiche in breve, Prestazioni a sostegno della famiglia”, dicembre 2019, https://www.inps.it/banchedatistatistiche/menu/famiglia/Stat_breve.pdf

International Labour Organization (ILO), “Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gap”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

International Labour Organization (ILO), “The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence”, 2015, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_348041.pdf

Il Sole24Ore, infodata, “Fertility gap, perché l’Italia è un’anomalia in Europa”, 2 febbraio 2020, <https://www.infodata.ilssole24ore.com/2020/02/02/fertility-gap-perche-italia-anomali-europa/>

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO, “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 2018”, maggio 2019, <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/in-evidenza/Documents/Relazione-Convalida-Dimissioni-anno-2018-28052019.pdf>

ISTAT, “Conciliazione tra lavoro e famiglia – Anno 2018”, novembre 2019, <https://www.istat.it/it/files//2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>

- ISTAT**, “Gli stereotipi sui ruoli di genere e l’immagine sociale della violenza sessuale – Anno 2018”, novembre 2019, <https://www.istat.it/it/files//2019/11/Report-stereotipi-di-genere.pdf>
- ISTAT**, “Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata”, marzo 2020, <https://www.istat.it/it/files//2020/03/mercato-lavoro-2019.pdf>
- ISTAT**, “Indicatori demografici – Anno 2019”, febbraio 2020, https://www.istat.it/it/files//2020/02/Indicatori-demografici_2019.pdf
- ISTAT**, “I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere collettivo”, maggio 2019, <https://www.istat.it/it/files//2019/05/ebook-l-tempi-della-vita-quotidiana.pdf>
- ISTAT**, “La soddisfazione dei cittadini per le condizioni di vita – Anno 2019”, 20 febbraio 2020, <https://www.istat.it/it/files//2020/02/Report-Soddisfazione-2019.pdf>
- ISTAT**, “L’offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia – anni 2017/2018”, dicembre 2019, <https://www.istat.it/it/archivio/236666>
- ISTAT**, “Matrimoni e unioni civili – Anno 2018”, novembre 2019, https://www.istat.it/it/files//2019/11/Report_Matrimoni_Unioni_Civili_2018.pdf
- ISTAT**, “Natalità e fecondità della popolazione residente – Anno 2018”, novembre 2019, https://www.istat.it/it/files//2019/11/Report_natalit%C3%A0_anno2018_def.pdf
- ISTAT**, “Rapporto annuale 2018 sulla situazione del Paese”, maggio 2018, <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2018/Rapportoannuale2018.pdf>
- ISTAT**, “Rapporto annuale 2019 – La situazione del Paese”, giugno 2019, <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2019/capitolo3.pdf>
- Kleven, H J, Landais, C, Posch, J., Steinhauer, A., and Zweimüller, J.**, “Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations”, American Economic Association: Papers and Proceedings, forthcoming.
- Luppi, F, Rosina, A.**, “Solo la parità tra uomo e donna dà libertà di scelta”, Lavoce.info 28 gennaio 2020, <https://www.lavoce.info/archives/63201/solo-la-parita-tra-uomo-e-donna-da-liberta-di-scelta/>
- Ministero della Salute, Istituto Superiore di Sanità, Centro Nazionale per la prevenzione e il Controllo delle Malattie**, “Principali risultati del Progetto “Studio Nazionale Fertilità”. Indagini sulle conoscenze, comportamenti e atteggiamenti in ambito sessuale e riproduttivo di adolescenti, studenti universitari e adulti in età fertile e dei professionisti sanitari”, febbraio 2019, http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2823_allegato.pdf
- MIUR**, “Focus – Le carriere femminili in ambito accademico”, marzo 2019, <http://ustat.miur.it/media/1155/focus-carriere-femminili-universit%C3%A0.pdf>
- MIUR**, “Principali dati della scuola. Avvio anno scolastico 2019/2020”, settembre 2020, <https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Principali+dati+della+scuola+-+avvio+anno+scolastico+2019-2020.pdf/5c4e6cc5-5df1-7bb1-2131-884daf008088?version=1.0&t=1570015597058>
- Olivetti, C., Petrongolo, B.**, “The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries”, 2017, Journal of Economic Perspectives 31: 205-230.

OSSERVATORIO SMART WORKING, “Cresce il numero degli smart worker italiani”, ottobre 2019, https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/comunicati-stampa/crescita-smart-working-engagement-italia-2019

PARLAMENTO EUROPEO, “Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18(UE del Consiglio”, GU dell’Unione europea L 188/79 del 12 luglio 2019, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=IT>

PARLAMENTO EUROPEO, “Divario retributivo di genere: i dati e le statistiche”, 4 marzo 2020, consultato il 3 aprile 2020, <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20200227STO73519/divario-retributivo-di-genere-i-dati-e-le-statistiche-infografica>

Pasqua, S., Pacelli, L., Vollosio, C., “Labor market penalties for mothers in Italy”, in Journal of Labor Research, 34 (2013), pp. 408-432, https://iris.unito.it/retrieve/handle/2318/138872/197819/Pacelli-Pasqua-Labor%20Market%20Penalties%20for%20Mothers%20in%20Italy-2013_4aperto.pdf

Perrazzelli, A., “Le donne italiane tra lavoro e genitorialità: qualche riflessione”, in Economia Italiana, n.3/2019, Gender gaps in Italy and the role of public policy.

Sabbadini, L. L., “Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro. Audizione dell’Istituto nazionale di statistica”, Camera dei Deputati, 26 febbraio 2020, https://www.istat.it/it/files//2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf

Rossi, M.C., Rosselli, A., “La pandemia aiuterà il riequilibrio dei ruoli?”, 10 aprile 2020, InGenere <http://www.ingenere.it/articoli/pandemia-aiutera-riequilibrio-ruoli>

UN Women, “#Stoptherobbery – Equal Pay Campaign”, consultato il 29 gennaio 2020, <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/equal-pay>

NOTE

- ¹ EUROSTAT, “Fertility indicators 2009-2018”, consultati il 12 febbraio 2020.
- ² ISTAT, “Indicatori demografici – Anno 2019”, febbraio 2020, pagg. 2-4, https://www.istat.it/files//2020/02/Indicatori-demografici_2019.pdf
- ³ ISTAT, “Natalità e fecondità della popolazione residente – Anno 2018”, novembre 2019, pag. 2, https://www.istat.it/files//2019/11/Report_natalit%C3%A0_anno2018_def.pdf
- ⁴ ISTAT, “Rapporto annuale 2019 – La situazione del Paese”, giugno 2019, pag. 114, <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2019/capitolo3.pdf>
- ⁵ Cfr ISTAT, “Rapporto annuale 2019 – La situazione del Paese”, giugno 2019, pag. 117, <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2019/capitolo3.pdf>
- ⁶ Cfr ISTAT, “Natalità e fecondità della popolazione residente – Anno 2018”, novembre 2019, pag. 8, https://www.istat.it/files//2019/11/Report_natalit%C3%A0_anno2018_def.pdf
- ⁷ ISTAT, “Rapporto annuale 2019 – La situazione del Paese”, giugno 2019, pag. 114, <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2019/capitolo3.pdf>
- ⁸ BEAUJOUAN, E., BERGHAMMER, C., “The gap between lifetime fertility intentions and completed fertility in Europe and United States: a cohort approach”, in *Population Research and Policy Review* (2019) 38:507-535, <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11113-019-09516-3.pdf>
- ⁹ Ministero della Salute, Istituto Superiore di Sanità/Centro Nazionale per la prevenzione e il Controllo delle Malattie, Istituto Superiore di Sanità, “Principali risultati del Progetto “Studio Nazionale Fertilità”. Indagini sulle conoscenze, comportamenti e atteggiamenti in ambito sessuale e riproduttivo di adolescenti, studenti universitari e adulti in età fertile e dei professionisti sanitari”, febbraio 2019, http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2823_allegato.pdf
- ¹⁰ Cfr. le presentazioni del Convegno Ministero della Salute, “Risultati dello Studio Nazionale Fertilità”, 19 febbraio 2019, http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_notizie_3649_listaFile_itemName_3_file.pdf
- ¹¹ ISTAT, “Natalità e fecondità della popolazione residente – Anno 2018”, novembre 2019, tav. 7, <https://www.istat.it/archivio/235964>
- ¹² ISTAT, “Rapporto annuale 2019 – La situazione del Paese”, giugno 2019, pag. 132, <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2019/capitolo3.pdf>
- ¹³ ISTAT, 2020.
- ¹⁴ ISTAT, “Matrimoni e unioni civili – Anno 2018”, novembre 2019, pagg. 2-4, https://www.istat.it/files//2019/11/Report_Matrimoni_Unioni_Civili_2018.pdf
- ¹⁵ Elaborazione dati ISTAT per Save the Children.
- ¹⁶ ISTAT, “Rapporto annuale 2018 sulla situazione del Paese”, maggio 2018, pag. 148, <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2018/Rapportoannuale2018.pdf>
- ¹⁷ ISTAT, “Conciliazione tra lavoro e famiglia – Anno 2018”, novembre 2019, tav. 15, <https://www.istat.it/archivio/235619>
- ¹⁸ ISTAT, “Conciliazione tra lavoro e famiglia – Anno 2018”, novembre 2019, pag. 9, <https://www.istat.it/files//2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>

- 19 Sabbadini, L. L., “Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro. Audizione dell’Istituto nazionale di statistica”, Camera dei Deputati, 26 febbraio 2020, pag. 15, https://www.istat.it/it/files//2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf
- 20 A. Perrazzelli, “Le donne italiane tra lavoro e genitorialità: qualche riflessione”, in *Economia Italiana*, n.3/2019, Gender gaps in Italy and the role of public policy; v. anche EIGE, “Gender equality index score for Italy – 2019”, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/IT>
- 21 FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, “Meno figli, meno lavoro. La conciliazione che ancora manca per le donne italiane”, marzo 2020, pag. 1, <http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2020/AnalisiStatistiche/MenoFigliMenoLavoro.pdf>
- 22 EUROSTAT, “Reconciliation of work and family life – Statistics”, dati al settembre 2019, consultato l’11 febbraio 2020, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics&oldid=454330
- 23 ISTAT, “Conciliazione tra lavoro e famiglia – Anno 2018”, novembre 2019, <https://www.istat.it/it/files//2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>
- 24 ISTAT, “Conciliazione tra lavoro e famiglia – Anno 2018”, novembre 2019, tav. 9, <https://www.istat.it/it/archivio/235619>
- 25 F. Luppi e A. Rosina, “Solo la parità tra uomo e donna dà libertà di scelta”, *Lavoce.info* 28 gennaio 2020, <https://www.lavoce.info/archives/63201/solo-la-parita-tra-uomo-e-donna-da-liberta-di-scelta/>
- 26 ISTAT, “I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo”, 2019, pag. 14, <https://www.istat.it/it/files//2019/05/ebook-l-tempi-della-vita-quotidiana.pdf>
- 27 PARLAMENTO EUROPEO, “Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18(UE del Consiglio”, GU dell’Unione europea L 188/79 del 12 luglio 2019, punto 10, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=IT>
- 28 Sabbadini, L. L., “Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro. Audizione dell’Istituto nazionale di statistica”, Camera dei Deputati, 26 febbraio 2020, pag. 15, https://www.istat.it/it/files//2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf
- 29 ISTAT, “I tempi della vita quotidiana”, maggio 2019, pag. 34, <https://www.istat.it/it/files//2019/05/ebook-l-tempi-della-vita-quotidiana.pdf>
- 30 Sabbadini, L. L., “Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro. Audizione dell’Istituto nazionale di statistica”, Camera dei Deputati, 26 febbraio 2020, pag. 6, https://www.istat.it/it/files//2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf
- 31 EUROSTAT, database, “Employment and activity by sex and age – annual data”, consultato il 3 febbraio 2020.
- 32 EUROSTAT, “SDG 5, Gender Equality”, Gender employment gap, consultato il 31/01/2020, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>. Il target di popolazione considerato per calcolare l’indicatore è quello 20-64 anni.

- 33 COMMISSIONE EUROPEA, “Documento di lavoro dei servizi della Commissione – Relazione per paese relativa all’Italia 2020”, SWD (2020) 511 final del 26 febbraio 2020, pag. 45, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-italy_it.pdf
- 34 La Commissione europea illustra così la situazione: “Sebbene le donne siano di solito più qualificate degli uomini in termini di livello di istruzione, il divario retributivo di genere è elevato, e si sta riducendo solo gradualmente. Le donne sono sovrarappresentate nei settori e nelle occupazioni meno retribuiti e ricoprono spesso posti di lavoro di livello inferiore alle loro qualifiche. L’effetto della genitorialità e delle responsabilità di assistenza rimane la causa principale di tassi di occupazione più bassi, mentre l’inadeguatezza dei servizi costituisce un importante ostacolo al mantenimento del lavoro o al ritorno nel mondo del lavoro. Inoltre i prestatori di assistenza informale, in maggioranza donne, corrono un rischio maggiore di povertà e dipendenza finanziaria, con interruzioni di carriera che spesso si traducono in diritti pensionistici di minore entità. Diversi Stati membri stanno adottando ulteriori azioni per fornire un accesso equo e a prezzi abbordabili a servizi di cura per l’infanzia e di assistenza a lungo termine di qualità, ma permangono difficoltà importanti. Sarebbe utile, in alcuni casi, una distribuzione più equilibrata tra donne e uomini di congedi per famiglia retribuiti. [...] Azioni concrete per eliminare il divario di genere sono state adottate solo in un numero ristretto di Paesi”, cfr. COMMISSIONE EUROPEA, “Progetto di relazione comune sull’occupazione della Commissione e del Consiglio, che accompagna la comunicazione della Commissione sull’analisi annuale della crescita 2019”, COM (2018) 761 final del 21 novembre 2018, pag. 6, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0761&from=PL>
- 35 Cfr Parlamento europeo, “Divario retributivo di genere. I dati e le statistiche”, consultato il 20 marzo 2020, <https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20200227STO73519/divario-retributivo-di-genere-i-dati-e-le-statistiche-infografica>
- 36 Cfr EIGE, “Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance”, maggio 2019, pag. 17, <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>
- 37 ILO, “The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence”, 2015, pag. 15, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_348041.pdf
- 38 Cfr. Casarico, A., Lattanzio, S., “Quanto mi costi: l’effetto della maternità sulle donne”, 6 marzo 2020, <https://www.lavoce.info/archives/63987/figlio-mio-quanto-mi-costi-effetto-maternita-sul-lavoro-delle-donne/>
- 39 Cfr. Pasqua S.; Pacelli L.; Villosio C., “Labor Market Penalties for Mothers in Italy”, pag. 3, https://iris.unito.it/retrieve/handle/2318/138872/197819/Pacelli-Pasqua-Labor%20Market%20Penalties%20for%20Mothers%20in%20Italy-2013_4aperto.pdf
- 40 ISTAT, “Il mercato del lavoro 2019. Una lettura integrata”, marzo 2020, pag. 27, <https://www.istat.it/it/files//2020/03/mercato-lavoro-2019.pdf>
- 41 CENSIS, “Respect. Stop violence against women. Sintesi dei risultati”, novembre 2019, pag. 8, http://www.censis.it/sites/default/files/downloads/Sintesi_def_0.pdf
- 42 Sabbadini, L. L., “Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro. Audizione dell’Istituto nazionale di statistica”, Camera dei Deputati, 26 febbraio 2020, pag. 12, https://www.istat.it/it/files//2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf

- 43** ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO, “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 2018”, maggio 2019, pag. <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/in-evidenza/Documents/Relazione-Convalida-Dimissioni-anno-2018-28052019.pdf>
- 44** EUROSTAT, “SDG 5, Gender Equality”, Early Leavers from education and training by sex, consultato il 31/01/2020, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>
- 45** EUROSTAT, “SDG 5, Gender Equality”, Tertiary education attainment by sex, consultato il 31/01/2020, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>
- 46** MIUR, “Focus – Le carriere femminili in ambito accademico”, marzo 2019, pag. 6, <http://ustat.miur.it/media/1155/focus-carriere-femminili-universita%3%A0.pdf>
- 47** Ibidem, pag. 10.
- 48** ISTAT, “Gli stereotipi sui ruoli di genere e l’immagine sociale della violenza sessuale – Anno 2018”, novembre 2019, pag. 2, <https://www.istat.it/it/files//2019/11/Report-stereotipi-di-genere.pdf>
- 49** CENSIS, “Respect. Stop violence against women. Sintesi dei risultati”, novembre 2019, pag. 12, http://www.censis.it/sites/default/files/downloads/Sintesi_def_0.pdf
- 50** EURISPES, “Soprattutto io. Coppie millennials tra stereotipi, nuovi valori e libertà”, 2019, tab. 7, 8, 12, https://eurispes.eu/pdf-reader/web/viewer.html?file=https://eurispes.eu/wp-content/uploads/2019/07/2019_eurispes_indagine_vita_coppia_.pdf
- 51** Questa disamina prende spunto dal Dossier dell’ufficio studi della Camera dei Deputati “Legislazione e Politiche di Genere” n.62 Seconda edizione, 5 marzo 2020, <https://documenti.camera.it/Leg18/Dossier/Pdf/ID0007.Pdf>
- 52** COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI “Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”, COM(2020) 152 final del 5 marzo 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>
- 53** PARLAMENTO EUROPEO, “Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18(UE del Consiglio”, GU dell’Unione europea L 188/79 del 12 luglio 2019, punto 10, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=IT>
- 54** DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE “Relazione per paese relativa all’Italia 2020”, 26 febbraio 2020 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-italy_it.pdf
- 55** Kleven, H J, C Landais, J Posch, A Steinhauer and J Zweimüller (2019a), “Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations”, American Economic Association: Papers and Proceedings, forthcoming. Basato su: Kleven, H J, C Landais and J E Sjøgaard (2019b), “Children and gender inequality: Evidence from Denmark”, American Economic Journal: Applied Economics, forthcoming. Olivetti, C and B Petrongolo (2017), “The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries,” Journal of Economic Perspectives 31: 205-230.
- 56** INPS, “Prestazioni contro la povertà e per l’inclusione sociale - Rendiconto sociale 2018 Approfondimento tematico”, novembre 2019, https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Doc/Bilanci/Rendiconto_sociale_2018_approfondimenti_tematici.pdf

- 57 A. Perrazzelli, “Le donne italiane tra lavoro e genitorialità: qualche riflessione”, in *Economia Italiana*, n.3/2019, Gender gaps in Italy and the role of public policy.
- 58 Commissione europea, “Mechanisms supporting single parents across the European Union”, giugno 2019, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3ade5c22-b4d7-11e9-9d01-01aa75ed71a1>
- 59 Per maggiori approfondimenti si veda Save the Children, “Il miglior inizio. Disuguaglianze e opportunità nei primi anni di vita”, 2019, <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/rapporto-il-miglior-inizio-disuguaglianze-e-opportunita-nei-primi-anni-di-vita>
- 60 ISTAT, “L’offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia – anni 2017/2018”, dicembre 2019, <https://www.istat.it/it/archivio/236666>
- 61 In Europa la media di bambini presi in carico dai servizi prima infanzia pubblici e privati è del 34,2%.
- 62 Nella Legge di Bilancio 2020, il Bonus asilo nido viene rimodulato su soglie ISEE differenziate; il beneficio di 1.500 euro, a decorrere dal 2020, è incrementato di 1.500 euro per i nuclei familiari con un valore ISEE minorenni fino a 25.000 euro e di 1.000 euro per i nuclei familiari con ISEE minorenni da 25.001 euro a 40.000 euro.
- 63 INPS, “Rendiconto sociale 2018”, https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Doc/Bilanci/Rendiconto_sociale_2018_testo_integrale.pdf
- 64 Si veda ISTAT, audizione 11 novembre 2019, pag. 18, <https://www.istat.it/it/files//2019/11/A-Audizione-DDL-Bilancio-11-nov-2019.pdf>
- 65 Istituto degli Innocenti, “Rapporto di monitoraggio del Piano nidi al 31 dicembre 2016”, marzo 2018 <https://www.minori.gov.it/it/minori/rapporto-di-monitoraggio-del-piano-nidi-al-31-dicembre-2016>
- 66 ISTAT, “Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro”, cit.
- 67 Per approfondimenti sull’incidenza della mancanza di servizi di refezione scolastica nelle scuole primarie e tempo pieno sulla dispersione scolastica e povertà educativa si veda Save the Children, “(Non) Tutti a Mensa!”, 2018, <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/non-tutti-mensa-2018>
- 68 Luppi, F, Rosina, A. “Solo la parità tra uomo e donna dà libertà di scelta”, *LaVoce.info* 28.01.20 (<https://www.lavoce.info/archives/63201/solo-la-parita-tra-uomo-e-donna-da-liberta-di-scelta/>).
- 69 PARLAMENTO EUROPEO, “Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18(UE del Consiglio”, *GU dell’Unione europea* L 188/79 del 12 luglio 2019, punto 10, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=IT>. La nuova Direttiva abroga la Direttiva 2010/18/UE
- 70 Si veda la dichiarazione della sottosegretaria Puglisi (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), <https://www.open.online/2020/01/16/congedo-parentale-in-arrivo-una-proposta-per-portarlo-a-6-mesi-un-mese-anche-per-i-papa/>
- 71 INPS, “Statistiche in breve, Prestazioni a sostegno della famiglia”, dicembre 2019, https://www.inps.it/banchedatistatistiche/menu/famiglia/Stat_breve.pdf
- 72 Per maggiori approfondimenti sul congedo parentale e i limiti d’età del figlio vigenti, si veda la scheda “diritti dei padri lavoratori”, Save the children, <https://legale.savethechildren.it/cosa-facciamo/cambiare-politiche/>
- 73 INPS, dicembre 2019, https://www.inps.it/banchedatistatistiche/menu/famiglia/Stat_breve.pdf

- 74 Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), Gender Equality Index 2019, Tematic Focus Work-Life Balance, Parental Leaves Policies Italy, 2019, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance/parental-leave-policies/IT>
- 75 INPS, Rendiconto sociale 2018, https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Doc/Bilanci/Rendiconto_sociale_2018_testo_integrale.pdf
- 76 Ibidem
- 77 Welfare Index PMI 2019, <https://www.welfareindexpmi.it/pdf/Rapporto-Welfare-Index-PMI-2019.pdf>
- 78 Articolo di V. Santoni su Secondo Welfare del 3 marzo 2020, <https://www.secondowelfare.it/aziende/istat-il-53-delle-imprese-ha-adottato-almeno-una-misura-per-il-sostegno-della-genitorialit-e-dell.html>
- 79 Lilli Gruber, "Basta! Il potere delle donne contro la politica del testosterone", 2019.
- 80 FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, "Mamme e lavoro al tempo dell'emergenza Covid-19", maggio 2020, <http://www.consulentidellavoro.it/home/storico-articoli/12588-emergenza-conciliazione-per-3-milioni-di-mamme-nella-fase-2>
- 81 FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, "Meno figli, meno lavoro. La conciliazione che ancora manca per le donne italiane", marzo 2020, pag. 14, <http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2020/AnalisiStatistiche/MenoFigliMenoLavoro.pdf>
- 82 <https://orlando.women.it/>
- 83 Il restante 9,8% non ha dichiarato il proprio genere.
- 84 L'1% vive all'estero e il 7,8% non ha specificato.
- 85 In percentuale minima le mamme della fascia 60-69 anni (7,4%), 18-29enni (1,5%) e 70-79enni (0,7%).
- 86 L'11,9% non condivide lo spazio, il 20,1% altro.
- 87 Il restante 12,2% non definisce l'attuale condizione lavorativa.
- 88 Nel 13,6% dei casi non si è modificato, poiché c'è già un'equilibrata ripartizione dei lavori in casa. Il 19,1% delle mamme, infine, non si ritrovano in queste categorie.
- 89 FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, "Meno figli, meno lavoro. La conciliazione che ancora manca per le donne italiane", marzo 2020, pag. 11, <http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2020/AnalisiStatistiche/MenoFigliMenoLavoro.pdf>
- 90 OSSERVATORIO SMART WORKING, "Cresce il numero degli smart worker italiani", ottobre 2019, https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/comunicati-stampa/crescita-smart-working-engagement-italia-2019
- 91 Francesco Gaeta, "Per favore non chiamatelo smart working", 20 marzo 2020, Secondo Welfare, <https://www.secondowelfare.it/aziende/per-favore-non-chiamatelo-smartworking.html>
- 92 Rossi, M.C., Rosselli, A., "La pandemia aiuterà il riequilibrio dei ruoli?", 10 aprile 2020, InGenere <http://www.ingenere.it/articoli/pandemia-aiutera-riequilibrio-ruoli>
- 93 Melania Mazzucco, "Il confino di madri e figli", 20 maggio 2020, Repubblica.
- 94 INPS, Notizie, 29 aprile 2020, <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=53650>
- 95 Ibidem

- 96** Si veda Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34. Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/05/19/20G00052/sg>
- 97** Internazionale, "Colf e badanti sono state lasciate sole nell'epidemia", 24 marzo 2020, <https://www.internazionale.it/notizie/2020/03/24/colf-badanti-coronavirus>
- 98** Ingenere.it, "Assistenti familiari ancora in stand-by", 15 aprile 2020 <https://www.ingenere.it/articoli/assistenti-familiari-stand-by>
- 99** Tito Boeri, "Preghiera per le badanti", la Repubblica 23 marzo 2020, https://rep.repubblica.it/pwa/commento/2020/03/23/news/coronavirus_preghiera_per_le_badanti-252123258/
- 100** Per le misure di conciliazione presenti del Decreto "Cura Italia" si veda la nota INPS https://www.inps.it/MessaggiZIP/Messaggio%20numero%201281%20del%202020-03-2020_Allegato%20n%201.pdf
- 101** Concita De Gregorio, lettera di Sara Salmaso, "Solo le mamme alla fine pagano", la Repubblica 18 aprile 2020.
- 102** "Per sostenere le strutture, che spesso sono gestite da enti del Terzo settore, i Comuni si stanno avvalendo della strada aperta dal DL "Cura Italia" (DL 18/2020): l'articolo 48 consente che i servizi svolti in convenzione o in appalto con organizzazioni private possano essere erogati anche a domicilio o a distanza." (Sole24ore, <http://scuola24.ilsole24ore.com/art/scuola/2020-04-17/lo-stop-rette-nidi-metterischio-servizi-l-infanzia-200357.php?uid=AD9AK1K&cmpid=nlqs>).
- 103** Sara De Carli su Vita.it, "Asili nido: quanti a settembre non riapriranno più?", 20 aprile 2020, <http://www.vita.it/it/article/2020/04/20/asili-nido-quanti-a-settembre-non-riapriranno-piu/155094/>

Noi di Save the Children vogliamo
che ogni bambino abbia un futuro.

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

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

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

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

Save the Children, da oltre 100 anni,
lotta per salvare i bambini a rischio
e garantire loro un futuro.



Save the Children
100 ANNI

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

www.savethechildren.it