

LE EQUILIBRISTE



Save the Children

LA MATERNITÀ IN ITALIA - 2023

A cura di Alessandra Minello e Maddalena Cannito¹

Attività di ricerca e redazione dei testi: Alessandra Minello, Maddalena Cannito, Antonella Inverno, Diletta Pistono, Elena Caneva, Michela Lonardi, Patrizia Luongo, Francesca Romana Marta, Alessandra Panzera, Damiano Sabuzi

Si ringraziano per la collaborazione e i contributi specifici:

ISTAT

Emanuela Bologna, Carmen Federica Conte, Livia Fioroni, Elisa Marzilli, Matteo Mazziotta, Giulia Milan, Valeria Quondamstefano, Miria Savioli, Lucilla Scarnicchia, Mauro Tibaldi, Paola Ungaro

Elaborazioni grafiche a cura di: Giorgia Simonini

Foto in copertina: Francesco Alesi e Francesca Leonardi per Save the Children

Le citazioni riportate nel rapporto sono testimonianze di alcune madri e padri che sono stati intervistati per questa ricerca. Le loro storie, comuni a quelle di molti altri genitori, sono state raccolte attraverso interviste realizzate in diverse città italiane e hanno contribuito ad arricchire il rapporto con il punto di vista di chi sperimenta la maternità o la paternità nel nostro Paese. Al fine di tutelare la loro privacy, non vengono riportati nomi, città di provenienza o altri dati sensibili.

¹ Alessandra Minello per la Parte 1, 2 e 5; Maddalena Cannito per la Parte 4.

SOMMARIO

PARTE 1. POCCHI FIGLI E NUOVE MADRI	3
1.1. Qualche dato demografico	3
1.2. Le cause della bassa fecondità	6
PARTE 2. IL LAVORO DELLE MAMME: POCO E PRECARIO	8
2.1. Il lavoro delle donne dopo la pandemia	8
2.2. Differenze geografiche e di istruzione	11
2.3. Lo svantaggio delle mamme	12
2.4. La disoccupazione: una questione di genere e di genitorialità	18
2.5. L'inattività e il tempo lavoro	20
2.6. Divento mamma, quindi mi dimetto	24
PARTE 3. COSA DICONO LE MAMME	31
3.1. In ospedale non si curano le emozioni	31
3.2. A casa le mamme sono sole	32
3.3. Sulle spalle delle mamme	33
3.4. Chiediamo asilo!	35
3.5. Ritrovare faticosamente un equilibrio	36
3.6. Lavoro? Sì grazie!	38
3.7. Chi prende il congedo?	39
3.8. Le politiche amiche delle mamme	40
PARTE 4. QUANDO NASCE UN FIGLIO, NASCE ANCHE UN PADRE	42
4.1. Essere padri in Italia	42
4.2. Chi si prende cura dei figli? L'impatto del lavoro sulla paternità	43
4.3. Congedi parentali e di paternità	45
PARTE 5. POLITICHE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ	51
5.1. I servizi educativi per la prima infanzia	55
CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI	59
FOCUS MOTHER'S INDEX 2023 a cura di ISTAT	65

PARTE 1. POCHI FIGLI E NUOVE MADRI

1.1. Qualche dato demografico

Nel 2022 è stato raggiunto il nuovo record minimo di nascite che scendono per la prima volta sotto le quattrocentomila: sono stati 392.598 i bambini e le bambine iscritti in anagrafe nel nostro Paese². Continua, quindi, senza tentennamenti la contrazione della natalità che accompagna l'Italia ormai da decenni.

La bassa fecondità nel nostro Paese è frutto di molte dinamiche, acuite dalla recente pandemia che, ridotti i suoi effetti sulla salute della popolazione, continua ad avere un peso sulla situazione economica e sulla visione del futuro da parte delle coppie, rendendo difficile la pianificazione della genitorialità³. Il calo delle nascite del 2022 è stato del -1,9%, frutto di un andamento non costante nel corso dei mesi. A fine 2021 si intravedeva un recupero rispetto all'anno precedente, confermato nei primi mesi del 2022: gennaio, ad esempio, registrava una crescita delle nascite del 3,4% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente. Durante i mesi primaverili, però, si è registrata una diminuzione repentina (-10%)⁴.

La popolazione italiana è dunque in costante calo, nonostante il contributo migratorio: è una dinamica ormai nota quella che vede nel nostro Paese un numero di decessi superiore a quello delle nascite, ma con alcune novità. Gli effetti della pandemia di Covid-19 si fanno ancora sentire, rimanendo uno dei propulsori del calo delle nascite e dell'aumento della mortalità. Il conflitto tra Russia e Ucraina ha invece aumentato l'immigrazione e dato un contributo a mantenere il calo della popolazione residente in Italia a -0,3% nel 2022, rispetto all'anno precedente. È il Sud a trainare principalmente il calo, è lì che la decrescita è al -0,6%, contro un Nord praticamente stabile (-0,1%, era -0,4% l'anno precedente) e il Centro in calo dello -0,3%.

Dati più completi in merito alle nascite si hanno per il 2021, quando le registrazioni all'anagrafe sono state 400.249⁵. Sono in particolare le nascite da genitori entrambi italiani ad essere diminuite negli ultimi anni: 166 mila in meno rispetto al 2008, anno che precede l'inizio della Grande Recessione economica. A decrescere, poi, sono specialmente le nascite all'interno del matrimonio, 223 mila in meno nel confronto con il 2008 (-48,2%), e quasi 20 mila in meno rispetto al 2020. È ancora presto per capire se questo trend calante rimarrà una costante e se la pandemia ha agito da impulso a un cambiamento sociale in merito al legame tra nozze e nascite. Nel 2021 i nati al di fuori del matrimonio sono stati il 40% del totale delle nuove nascite, con un aumento di 47 mila registrazioni rispetto al 2008.

² Istat, 2023, *Dinamica demografica - anno 2022*, <https://www.istat.it/it/archivio/282316>

³ Luppi, F., Arpino, B., & Rosina, A., 2020, *The Impact of COVID-19 on Fertility Plans in Italy, Germany, France, Spain, and the United Kingdom*, *Demographic Research*, 43, pp. 1399-1412

⁴ Istat, 2023, *Dinamica demografica - anno 2022*, <https://www.istat.it/it/archivio/282316>

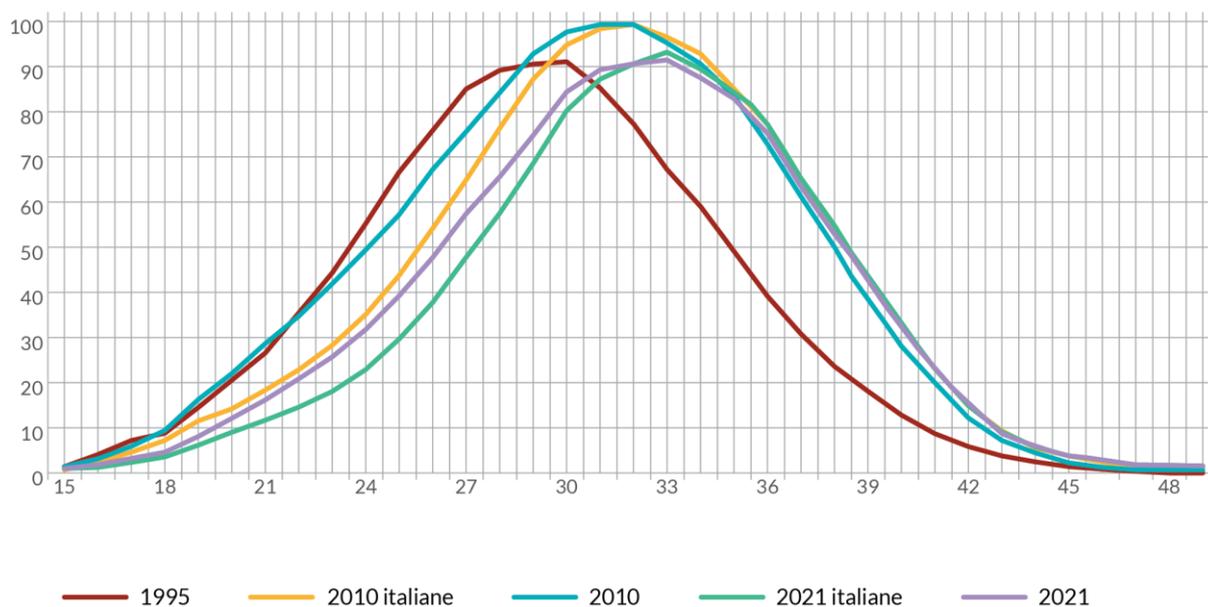
⁵ Istat, 2022, *Natalità e fecondità della popolazione residente - anno 2021*, <https://www.istat.it/it/files//2022/12/report-natalita-2021.pdf>

Mentre all'inizio del millennio la contrazione riguardava primariamente il calo dei secondi figli e quelli di ordine superiore, oggi l'abbassamento si manifesta con una minor presenza di primi figli. I primi figli nati nel 2021 sono il 34,5% in meno di quelli che nascevano nel 2008. Istat stima che tra le donne nate negli anni '80, quindi vicine alla fine della loro fase riproduttiva, ben un quarto siano senza figli, e poco più della metà (51,3%) ne abbiano avuti due o più, mentre una su quattro ne ha solo uno⁶.

Oltre al calo abbiamo assistito anche ad un progressivo rinvio della natalità: le donne in Italia diventano madri sempre più tardi. Confrontando i dati di oggi con quelli del 1995 e del 2010 vediamo che è cresciuta la fecondità nelle età superiori ai 30 anni e che la tendenza al recupero (ovvero le nascite che avvengono ad età più avanzate da parte di chi ha posticipato l'arrivo di figli), si ha solo a partire dai 35 anni (Fig. 1). L'età media al parto rispetto al 1995 è di due anni più alta, e oggi raggiunge i 32,4 anni. Nel 2021, inoltre, l'età al primo figlio si è spostata di tre anni rispetto a quanto succedeva nel 1995, posizionandosi ora a 31,6 anni, con età più avanzate specialmente al Centro Italia.

Fig. 1. Tassi di fecondità specifici per età delle donne residenti in Italia. Anni 1995, 2010 (solo italiane e totale) e 2021 (solo italiane e totale), valori per 1.000 donne

Fonte: Istat, 2022, Natalità e fecondità della popolazione residente - anno 2021



Le madri straniere

Nel 2022 le immigrazioni sono tornate ai livelli pre-pandemia con 360.685 iscrizioni anagrafiche⁷. A dare un contributo importante sono stati gli arrivi dall'Ucraina in seguito al conflitto con la Russia

⁶ Istat, 2021, *Natalità e fecondità della Popolazione residente - anno 2020*, <https://www.istat.it/it/archivio/264643>

⁷ Nello stesso anno, le cancellazioni anagrafiche per trasferimento di residenza all'estero sono state 131.869. Fonte: Istat, 2023, *Dinamica demografica - anno 2022*, <https://www.istat.it/it/files//2023/03/Dinamica-demografica2022.pdf>

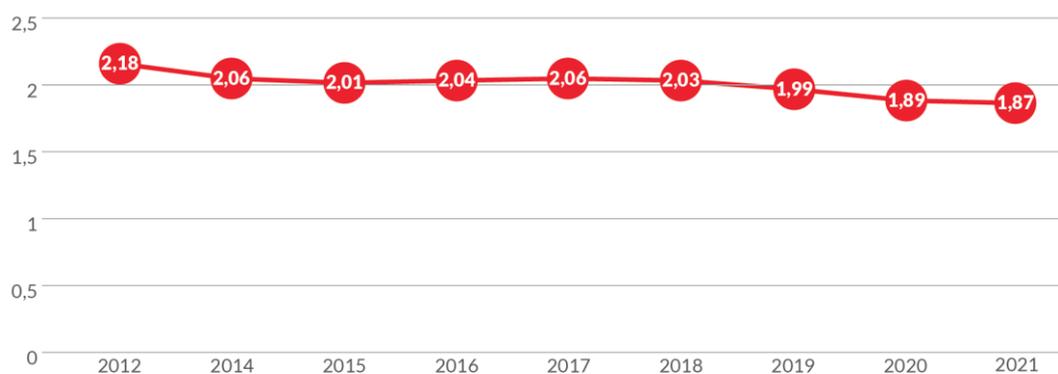
iniziato a febbraio 2022 (sono 30 mila sul totale delle nuove iscrizioni in anagrafe). È difficile anticipare l'effetto che questa nuova ondata migratoria avrà nel nostro Paese in cui l'apporto dell'immigrazione, tendenzialmente composta da popolazione giovane e legata ai ricongiungimenti familiari, ha contribuito sin dagli anni duemila a compensare il calo della natalità tra la popolazione italiana.

Negli ultimi anni, con l'aumento dell'età della popolazione residente di origine straniera, il progressivo avvicinarsi ai comportamenti delle autoctone da parte delle donne straniere, nonché la permanenza degli stessi limiti strutturali affrontati dalle italiane, con l'aggiunta di mancanza di reti familiari, l'apporto delle madri con background migratorio a fecondità e natalità è calato. I nati da almeno un genitore straniero sono passati da 107.339 nel 2012 a 85.878 nel 2021. I nati da entrambi i genitori stranieri sono passati da 79.894 nel 2012 a 56.926 nel 2021 con i tassi di fecondità calati da 2,18 a 1,87 (Fig. 2)⁸.

La presenza straniera non è uniforme nel nostro Paese e così anche il contributo alle nascite: si passa dal 20,6% e 20,1% del Nord-Est e Nord-Ovest, per il 15,9% del Centro arrivando al 5,6% al Sud e 5,2% nelle Isole, per quanto riguarda le nascite da genitori entrambi stranieri sul totale delle nascite, che a livello nazionale è del 14,2%. Sono le donne rumene a contribuire maggiormente in termini di nuovi nati (13.611), seguite dalle marocchine (9.559) e albanesi (8.680). Sono queste comunità che tendono maggiormente a formare coppie miste con italiani, mentre altri gruppi, in particolare le comunità asiatiche e subsahariane, tendono principalmente all'omogamia. In generale, le nascite da genitori stranieri sono in calo nel 2021 (-6,9%) rispetto al periodo pre-pandemico.

Fig. 2. Tassi di fecondità delle donne straniere residenti in Italia 2012-2021

Fonte: Istat, 2022, *Natalità e fecondità della popolazione residente - anno 2021*



⁸ Istat, 2022, *Natalità e fecondità della popolazione residente - anno 2021*, <https://www.istat.it/it/files//2022/12/report-natalita-2021.pdf>

1.2. Le cause della bassa fecondità

La bassa fecondità e il rinvio della maternità negli ultimi decenni sono il frutto di numerose concause⁹. In primo luogo, la tendenza progressiva rispetto al passato degli italiani a ritardare l'entrata in coppia - parte della cosiddetta "sindrome del ritardo"¹⁰ - ha portato già nei decenni prima del 2000 alla rinuncia ad avere più di uno o due figli¹¹ e, di recente, a non averne nemmeno uno. I giovani rimangono più a lungo nella famiglia di origine, da una parte a causa del maggiore e protratto investimento nella formazione: diversamente da altri Paesi europei, in Italia lo studio spesso non si accompagna all'uscita dalla casa genitoriale. Dall'altra, alle difficoltà riscontrate dai e dalle giovani all'ingresso e durante i primi anni nel mercato del lavoro, spesso caratterizzati da instabilità e precarietà. A giocare un ruolo è anche il mercato delle abitazioni che, specialmente negli ultimi anni, non mostra condizioni favorevoli alle giovani coppie, a causa anche del persistente rallentamento dell'economia aggravato dalla crisi pandemica¹².



Questa mancanza di aiuti ha portato me e il mio compagno alla decisione sofferta di non avere altri figli: questo mi sembra un ulteriore diritto negato, perché vorrei dare a mia figlia un fratello o una sorella, e invece sono nella condizione di doverci rinunciare. (G., mamma di due bambini)

In secondo luogo, il calo della fecondità italiana nel periodo recente è dovuto a elementi strutturali. In parte esso è causato dalla composizione della popolazione che vede una sempre minore numerosità delle donne residenti nella fascia d'età tra i 15 e 49 anni. Esiste poi un effetto calendario, legato alla combinazione di un'età più avanzata al primo figlio iniziata già dalle coorti nate negli anni '40 e '50 e l'aggiunta del rinvio delle nascite per le coorti successive¹³. Oltre alla già citata età al primo parto ormai vicina ai 32 anni, l'Italia è caratterizzata da una percentuale di primi parti oltre i 40 anni molto alta: nel 2019 erano l'8,9% i primi parti da madri ultraquarantenni. L'aumento dei parti da donne oltre questa soglia d'età è una dinamica che caratterizza tutta l'Unione Europea, con una quota più che raddoppiata tra il 2001 e il 2019 passando dal 2,4% al 5,4%. Il dato italiano si colloca, insieme a quello spagnolo (10%) tra i più alti¹⁴. In Italia, poi, i tassi di prima nascita per età pari o superiore a 48 anni hanno raggiunto 9,3 figli per 10.000 donne nel 2015: lo

⁹ Le considerazioni e le analisi contenute in questo paragrafo non affrontano il tema di molte giovani donne - e uomini - che decidono in maniera libera e consapevole di non avere figli, anche indipendentemente dagli ostacoli di natura organizzativa, familiare o lavorativa. Questo tipo di scelta e l'ampio dibattito che ha generato in vari ambienti culturali e politici in tutto il mondo, non sono oggetto di questo documento che si occupa infatti di persone che decidono di procreare e non vengono adeguatamente supportate.

¹⁰ Livi Bacci, M., 2001, *Too few children and too much family*, Daedalus, 130(3), pp. 139-155; Mulder, C. H., & Billari, F. C., 2010, *Homeownership regimes and low fertility*, Housing studies, 25(4), pp. 527-541.

¹¹ De Sandre P., Pinnelli, A. & Santini, A. (ed.), 1999, *Nuzialità e Fecondità in Trasformazione: Percorsi e Fattori di Cambiamento*, Il Mulino; De Sandre, P., Ongaro, F., Rettaroli, R. & Salvini, S., 1997, *Matrimonio e figli: tra rinvio e rinuncia*, Il Mulino.

¹² Istat, 2022, *Natalità e fecondità della popolazione residente - anno 2021*, <https://www.istat.it/it/files//2022/12/report-natalita-2021.pdf>

¹³ Sobotka, T., 2004, *Is lowest-low fertility in Europe explained by the postponement of childbearing?*, Population and development review, 30(2), pp. 195-220.

¹⁴ Istat, *Demografia dell'Europa - Aumenta l'età delle madri*, <https://www.istat.it/demografiadelleuropa/bloc-2b.html?lang=it>

stesso tasso nel 1995 era di 0,4¹⁵ e ci colloca tra i Paesi europei a maggiore fecondità tardiva. I dati più recenti ci mostrano infatti che la maggiore contrazione nelle nascite del 2021 si ha soprattutto tra le giovanissime entro i 24 anni (-9,7% rispetto all'anno precedente), ma anche di recente per quelle sopra i 45 anni (-18,3%). Queste ultime, però, devono il loro rallentamento all'impossibilità di fare ricorso alla procreazione medicalmente assistita durante il periodo pandemico, infatti sono tornate nel secondo semestre del 2021 ai livelli pre-pandemia, dopo che i centri per la fecondazione assistita sono diventati nuovamente accessibili¹⁶.

A contribuire al calo della fecondità è stato anche l'elevato e crescente costo dei figli, che ha giustificato il drammatico calo della propensione delle coppie italiane ad avere più di due figli¹⁷ insieme alla carenza di politiche a sostegno delle famiglie. Altri aspetti del calo della fecondità rimangono ancora inesplorati o poco indagati, ad esempio il legame tra bassa fecondità e divisione dei ruoli di cura è stato indagato prevalentemente in termini di intenzioni di fecondità e non di fecondità realizzata, mostrando che quando la divisione dei ruoli è più equa aumentano le intenzioni di fecondità delle donne¹⁸. Da esplorare sono inoltre i fattori che potrebbero avere un ruolo cruciale nella transizione al secondo figlio o superiore, come ad esempio gli episodi di depressione post partum o di violenza ostetrica e più in generale l'esperienza del parto e dei primi mesi di genitorialità¹⁹. Il sondaggio che IPSOS ha realizzato per questo rapporto (si veda PARTE 3) mostra una solitudine estrema delle donne durante questo periodo. Molto, invece, si sa, del legame tra lavoro e fecondità delle coppie. La relazione tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e fecondità è infatti diretta: lì dove le donne lavorano di più, nascono più bambini. Si tratta di una regolarità che ha investito non solo l'Italia, ma tutta l'Europa. Se fino agli anni Ottanta, infatti, in Europa la relazione tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e fecondità era inversa, con le aree in cui le donne erano più presenti nel lavoro retribuito come zone a fecondità ridotta, oggi la situazione è cambiata²⁰: per l'Italia questa inversione è avvenuta nel 2010, trainata dal Nord del Paese²¹. Ad oggi, dunque, affinché la fecondità sia più alta non basta che uno dei partner lavori²², ma c'è bisogno che entrambi abbiano una posizione stabile. Tuttavia, come vedremo nelle prossime pagine, la condizione lavorativa delle donne, e in particolare delle madri, nel nostro Paese è ancora ampiamente caratterizzata da instabilità.

¹⁵ Beaujouan, E., 2020, *Latest-Late Fertility? Decline and Resurgence of Late Parenthood Across the Low-Fertility Countries*, Population and Development Review, 46, pp. 219-247.

¹⁶ Istat, 2020, *Rapporto annuale 2020 - La situazione del Paese*, <https://www.istat.it/it/archivio/244848>; Istat, 2022, *Natalità e fecondità della popolazione residente - anno 2021*, <https://www.istat.it/it/files//2022/12/report-natalita-2021.pdf>

¹⁷ Livi Bacci, M. L., 2004, *The narrow path of policies*, Genus, pp. 207-231.

¹⁸ Cooke, L., 2009, *Gender Equity and Fertility in Italy and Spain*, Journal of Social Policy, 38(1), pp. 123-140, doi:10.1017/S0047279408002584; Mills, M., Mencarini, L., Tanturri, M. L., & Begall, K., 2008, *Gender equity and fertility intentions in Italy and the Netherlands*, Demographic Research, 18(1), pp. 1-26.

¹⁹ Minello, A., 2022, *Non è un Paese per madri*, Ed. Laterza.

²⁰ Ahn, N., & Mira, P., 2002, *A Note on the Changing Relationship between Fertility and Female Employment Rates in Developed Countries*, Journal of Population Economics, 15(4), pp. 667-682, <http://www.jstor.org/stable/20007839>

²¹ Alderotti, G., 2022, *Female employment and first childbirth in Italy: what news?*, Genus 78, p. 14, <https://doi.org/10.1186/s41118-022-00162-w>

²² Dalla Zuanna, G., Minello A., Paolin, C., 2022, *Work, couples, and fertility in Italy: back to Malthus?*, Unipd Working paper series, <https://hdl.handle.net/11577/3447996>

PARTE 2. IL LAVORO DELLE MAMME: POCO E PRECARIO

2.1. Il lavoro delle donne dopo la pandemia

Negli ultimi decenni la partecipazione femminile al mercato del lavoro è aumentata, ma tutt'ora il gap rispetto agli uomini è marcato e il nostro Paese si colloca ancora ai margini della classifica europea per partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

In generale il divario, pur in leggera decrescita rispetto all'anno precedente, anche nel 2022 rimane ampio (17,5 punti percentuali). Nell'ultimo trimestre 2022²³, l'occupazione femminile (15-64 anni) è aumentata dell'1% rispetto ad un anno prima, facendo crescere il tasso di occupazione fino al 52,1% (58,5% tra le 25-34enni, e al 66% tra le 35-49enni), mentre per gli uomini è aumentata dell'1,4% portando il tasso di occupazione maschile al 69,4%.

Le diseguaglianze nel tasso di occupazione si ripresentano anche nella condizione occupazionale complessiva²⁴ che per le donne viene definita di “debolezza rafforzata” ovvero presenta due fattori di criticità: la forma contrattuale precaria e il tempo parziale. Tra i nuovi contratti di lavoro attivati nella fase di ripresa dalla crisi pandemica, nella prima metà del 2022, solo il 41,5% sono contratti che riguardano le donne. Soltanto il 35% dei contratti a tempo indeterminato sono stati attivati per donne, così come il 38,7% di quelli a termine. La percentuale aumenta tra i contratti stagionali (48%) e intermittenti (52%), di natura più precaria e instabile. Inoltre, se complessivamente il part-time rappresenta il 35,6% delle nuove attivazioni contrattuali del 2022, per le donne circa la metà delle nuove attivazioni contrattuali sono part-time (49%), mentre per gli uomini solo il 26,2%.

In generale, gli ultimi anni sono stati particolarmente complessi per le donne in Italia. Ad agire è stata l'unione della Grande Recessione, dalla quale non siamo mai definitivamente usciti, e la pandemia di Covid-



Al terzo anno di contratto sono rimasta incinta del mio primo figlio e, trattandosi di una gravidanza a rischio, ho dovuto rimanere a casa fin da subito. A quel punto l'azienda ha deciso di non rinnovarmi il contratto: avevano due possibilità, offrirmi un contratto a tempo indeterminato o lasciarmi a casa e ovviamente hanno scelto la seconda opzione. Dico ovviamente perché quando una donna si trova ad affrontare la maternità l'azienda è più propensa a non rinnovarle il contratto e a vederla come una perdita economica. (G., mamma di due bambini)

²³ Istat, 2023, *Il mercato del lavoro IV trimestre 2022*, <https://www.istat.it/it/files//2023/03/Mercato-del-lavoro-IVtrim-2022.pdf>

²⁴ INAPP, 2022, *Gender Policies Report*, <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3743>

19 che ha ampliato i divari di genere nel mercato del lavoro. Nel 2020, infatti, sono stati più di settantamila i posti di lavoro persi dalle donne, a fronte di un aumento dell'occupazione maschile di sessantamila unità²⁵.

Il Covid-19 ha agito su più piani sul mercato del lavoro femminile, colpendo anche le retribuzioni, specialmente delle madri con figli minori²⁶: è doppia la riduzione percentuale delle retribuzioni mensili delle madri rispetto a quanto avvenuto per i padri, confrontando i dati di marzo 2020-maggio 2021 con quelli pre-pandemici. A incidere sulla riduzione è stata la diminuzione delle giornate lavorative delle madri, che più dei padri hanno fatto ricorso ai congedi parentali e alla cassa integrazione. Anche alla fine del periodo pandemico, quando a giugno 2021 sono state rimosse le misure di contenimento emergenziali, le differenze di genere, pur ridotte, sono rimaste più alte rispetto al periodo pre-pandemia.

Donne “segregate”

La **segregazione orizzontale** corrisponde alla sottorappresentazione (o sovrarappresentazione) di uomini e donne nelle professioni e nei settori di attività economica. Nel 2017, l'EIGE (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere) ha chiarito che la segregazione di genere inizia già a livello scolastico e che: "restringe le scelte educative e lavorative di donne e uomini mantenendo e rafforzando gli stereotipi, limitando l'accesso delle donne a una serie di lavori (di livello apicale) e alimentando la sottovalutazione del lavoro delle donne e delle capacità e competenze associate"²⁷. Nel nostro Paese, all'Università le donne tendono a essere maggiormente presenti nelle discipline umanistiche e in quelle legate alla cura, mentre la maggioranza degli uomini è presente nei corsi cosiddetti STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, informatica). La presenza diseguale si manifesta già nei percorsi scolastici. Tra chi si laurea, ad esempio è più elevata la componente maschile nelle STEM, che raggiunge il 59,1%, rispetto al 40,9% di quella femminile. In informatica e tecnologie (ICT) e in ingegneria industriale e dell'informazione la presenza maschile supera i due terzi²⁸.

²⁵ Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS), Banca d'Italia e Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), 2023, *Il mercato del lavoro: dati e analisi 2023*, <https://www.anpal.gov.it/documents/552016/586456/Il+mercato+del+lavoro-marzo+2023.pdf/2f535de3-64e8-13e7-3d40-177f5684fe65?t=1679551015640>

²⁶ De Paola, M. e Lattanzio, S., 2023, *Parental labor market penalties during two years of COVID-19*, Occasional papers, Banca d'Italia, n. 749, https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2023-0749/QEF_749_23.pdf

²⁷ EIGE, 2017, *Gender, skills and precarious work in the EU*, p. 12, https://eige.europa.eu/resources/ti_pubpdf_mh0217250enn_pdfweb_20170503163908.pdf

²⁸ AlmaLaurea, 2023, *Focus Gender Gap 2023*, https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2023-03/FOCUS-GENDER-GAP_2023.pdf

Gli stereotipi di genere giocano un ruolo cruciale nella scelta del percorso universitario: per gli uomini come per le donne, contano molto i pregiudizi culturali. A frenare le ragazze nella scelta delle STEM è la percezione che gli studi scientifici siano più difficili, meno adatti a loro, meno compatibili con la maternità e la famiglia²⁹. Scelte diverse si manifestano poi in percorsi professionali differenti. In termini di partecipazione le donne sono presenti nel nostro Paese come componente maggioritaria nel settore dell'amministrazione pubblica e difesa, istruzione, sanità e assistenza sociale. Infatti, tra i nuovi contratti attivati ad inizio 2022 in questo settore, il 78,2% è femminile³⁰. Le professioni "femminilizzate" garantiscono solitamente orari ridotti e flessibilità, ma sono anche disponibili in grandi quantità nei piccoli centri abitati, solitamente senza bisogno di grandi spostamenti territoriali. Sono tutte caratteristiche che ben si adattano alla gestione della famiglia. Le donne, quindi, anticiperebbero in qualche modo questa scelta di alternarsi tra lavoro retribuito e lavoro di cura indirizzandosi verso percorsi più adatti al doppio ruolo che le prospettive sociali e culturali immaginano per il loro futuro. Questa divisione porta, inoltre, a percorsi lavorativi molto diversi per possibilità di carriera e retribuzione. Non solo, l'analisi di AlmaLaurea sulle giovani laureate indica anche che le giovani donne "tendono più frequentemente a inserirsi nel pubblico impiego e nel mondo dell'insegnamento, notoriamente in difficoltà nel garantire, almeno nel breve periodo, una rapida stabilizzazione contrattuale"³¹.



A quelle mamme che hanno avuto problemi al lavoro per il solo fatto di essere mamme, vorrei dire di non pensare mai che è colpa nostra, perché non lo è, abbiamo tutto il diritto di crescere a livello professionale, di far carriera, di realizzarci, e contemporaneamente di prenderci anche i nostri spazi per stare insieme alla nostra famiglia.

(S., mamma di due bambini)

La **segregazione verticale** si manifesta, invece, attraverso la difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni apicali nel luogo di lavoro o, più in generale, nei ruoli decisionali. Questa difficoltà è chiaramente molto legata alla questione maternità e cura: per l'Italia ci sono pochi studi di categoria (ad esempio sulle donne accademiche³²) che mostrano quanto sia difficile conciliare famiglia e lavoro nella progressione verso ruoli apicali. La maternità ha un impatto significativo anche sulla probabilità di ricoprire un ruolo dirigenziale, con una penalità in termini di opportunità di carriera delle madri rispetto alle donne senza figli³³. In generale, solo il 31% delle posizioni dirigenziali nelle aziende

²⁹ Biemmi, I. & Leonelli, S., 2020, *Gabbie di genere: retaggi sessisti e scelte formative*, Torino, Rosenberg & Sellier

³⁰ INAPP, 2022, *Gender Policies Report 2022*,

https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3743/INAPP_Esposito_Gender_policies_report_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

³¹ AlmaLaurea, 2023, *Focus Gender Gap 2023*, https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2023-03/FOCUS-GENDER-GAP_2023.pdf

³² Picardi, I., 2020, *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*, Milano, FrancoAngeli

³³ Casarico, A. & Lattanzio, S., 2020, *Donna e manager: la parità non arriva da un voucher*, <https://lavoce.info/archives/68034/donna-e-manager-la-parita-non-arriva-da-un-voucher/>

private italiane è ricoperto da donne, secondo l'ultimo report EIGE sulla parità³⁴, e questo dato è stato favorito dall'introduzione della Legge 120 del 2011 che imponeva quote di genere nei consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate in Italia. L'Europa dal 2011 si è proposta di mettere in pratica "azioni volte a eliminare gli stereotipi di genere e promuovere l'uguaglianza di genere a tutti i livelli di istruzione e formazione, nonché nella vita lavorativa, al fine di ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro" (Consiglio dell'Unione Europea, 2011³⁵), ma la strada da percorrere in Italia è ancora lunga.

2.2. Differenze geografiche e di istruzione

Il divario nella partecipazione al mercato del lavoro assume caratteristiche nette, dividendo il Paese tra Nord e Sud e le donne a seconda del loro livello di istruzione.

Per quanto riguarda le differenze geografiche, le rilevazioni sul quarto trimestre 2022 mostrano che nel Mezzogiorno l'occupazione³⁶ delle donne risulta al 35,3%, tra le più basse in Europa: è proprio al Sud che il divario di genere nella partecipazione si fa più allarmante. 23,8 punti percentuali separano infatti l'occupazione femminile da quella maschile, contro i 13,9 del Nord e i 13,6 del Centro. Al Nord l'occupazione tra le 15-64enni è al 62% e al Centro al 58,3%.

Per quanto riguarda l'istruzione, le disuguaglianze sono ancora più ampie³⁷: nel 2021 il 30,5% delle donne con al più la licenza media era occupata, contro il 70% delle laureate. Per gli uomini, invece, le percentuali erano rispettivamente del 64% e del 71%. Nel 2022 per le donne di 15-64 anni le differenze nei tassi di occupazione in base al livello di istruzione sono ancora più marcate³⁸: tra le laureate lavorano quasi 4 donne su 5 (78,8%) e tra chi ha la licenza media solo il 30,5% (3 su 10), mentre è occupato il 57% delle donne con il solo diploma di scuola superiore. Occorre tuttavia sottolineare che anche tra giovani laureate e laureati esistono dei divari di genere: tra i laureati di secondo livello, a cinque anni dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione è dell'86,7% per le donne e del 90,9% per gli uomini, e i contratti a tempo indeterminato sono più diffusi tra gli uomini, 60,1% rispetto al 52,6% delle donne. Le differenze di genere si confermano anche dal punto di vista retributivo (*gender pay gap*), visto che tra i laureati di secondo livello

³⁴ EIGE, *Gender Equality Index*, Italy 2022, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/IT>

³⁵ Council of the European Union, 7 March 2011, *Council conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011-2020*, Brussels, https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf

³⁶ Istat, 2023, *Il mercato del lavoro IV trimestre 2022*, <https://www.istat.it/it/files//2023/03/Mercato-del-lavoro-IVtrim-2022.pdf>

³⁷ OECD, 2022, *Education at a glance*, https://gpseducation.oecd.org/Content/EAGCountryNotes/EAG2022_Italy_IT.pdf

³⁸ Istat, 2023, *Il mercato del lavoro IV trimestre 2022*, <https://www.istat.it/it/files//2023/03/Mercato-del-lavoro-IVtrim-2022.pdf>

che lavorano a tempo pieno emerge che il differenziale, a cinque anni, è pari al 12,9% a favore degli uomini: 1.799 euro netti mensili rispetto ai 1.593 euro delle donne³⁹.

Le analisi mostrano anche come nel nostro Paese le madri con un titolo di studio inferiore hanno maggiore probabilità di lasciare il mercato del lavoro all'arrivo di un figlio, mentre chi è maggiormente istruita rimane



Io credo che le mamme siano penalizzate nella ricerca del lavoro perché le aziende fanno pressione sul fatto che bisogna essere presenti in determinati orari, c'è poca flessibilità, quindi poi una mamma che deve gestire la famiglia e occuparsi della casa, dei figli – visto che ricade tutto sulle sue spalle – si ritrova a fare i conti anche con gli orari lavorativi che non sempre corrispondono alle esigenze familiari. (G., mamma di due bambini)

occupata pur vedendo la sua carriera rallentata⁴⁰. Significativi in questo senso i dati di AlmaLaurea sui neolaureati, per cui il differenziale occupazionale a cinque anni dal conseguimento del titolo è pari a 2,3 punti percentuali tra quanti non hanno figli (il tasso di occupazione risulta pari al 90,3% per gli uomini, rispetto all'88% per le donne), differenziale che però sale addirittura a 22,8 punti percentuali tra quanti, invece, hanno figli (il tasso di occupazione risulta pari al 94,4% per gli uomini, rispetto al 71,6% per le donne)⁴¹. I dati sull'occupazione delle donne di 25-54 anni laureate indicano comunque che molte di queste riusciranno successivamente a rientrare nel mercato del lavoro.

2.3. Lo svantaggio delle mamme

Si pone per le madri, più che per le altre donne, il tema della conciliazione tra lavoro e organizzazione familiare. Un indicatore importante in questo senso è il rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età scolare e donne nella stessa fascia d'età e senza figli: nel 2021 questo rapporto è del 73%, ovvero per ogni 100 donne senza figli occupate ce ne sono 73 con figli in età scolare occupate⁴². Anche in questo caso il livello di istruzione gioca un ruolo importante: l'indicatore è pari al 93% per le donne con istruzione terziaria (in crescita del 3,1% rispetto al 2020), del 71%, e in calo, per le donne con diploma di scuola secondaria di secondo grado, mentre scende al di sotto del 50% (48,7%) per chi ha licenza media o titolo di studio inferiore. Ciò conferma che avere figli è particolarmente penalizzante per la partecipazione al mondo del lavoro per le donne con un titolo di istruzione inferiore. Anche nel 2022 è evidente la disparità nella occupazione per genere e a seconda della presenza o meno di almeno un figlio (minore) nel nucleo familiare (Tab. 1). Per gli uomini di età compresa tra i 25 e i 54 anni il tasso di occupazione totale è

³⁹ AlmaLaurea, 2023, *Focus Gender Gap 2023*, https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2023-03/FOCUS-GENDER-GAP_2023.pdf

⁴⁰ Cantalini, S., 2019, *Famiglia e disuguaglianza. Matrimonio, fecondità e posizione sociale nell'Italia contemporanea*, Milano, Franco Angeli.

⁴¹ AlmaLaurea, 2023, *Focus Gender Gap 2023*, https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2023-03/FOCUS-GENDER-GAP_2023.pdf

⁴² Questo indicatore è tra quelli monitorati per la realizzazione dell'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze". Fonte: Istat, 2022, *Rapporto SDGs 2022. Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia*, <https://www.istat.it/storage/rapporti-tematici/sdgs/2022/goal5.pdf>

dell'82,7%, e varia dal 76,1% dei senza figli, crescendo a 90,4% per chi ha un figlio minore, e al 90,8% per chi ne ha due. Per le donne la dinamica è inversa: il tasso di occupazione totale è più basso, 62%, con il picco massimo (67%) tra le donne senza figli, e il picco minimo 56,1% tra quelle con due figli minori. Nel mezzo le donne con un figlio minore al 63% (Tab. 1).

Confrontando i tassi di occupazione delle madri con quelli dei padri emerge un quadro netto dei meccanismi sottostanti la partecipazione al mercato del lavoro⁴³: se per le madri avere figli riduce il tempo e l'energia da dedicare al lavoro, per gli uomini invece aumenta la motivazione o la necessità di provvedere alla famiglia. Poiché lo sforzo lavorativo dei padri ne aumenta la produttività, la paternità può aumentare i guadagni degli uomini anche se passano la stessa quantità di tempo al lavoro che passavano prima di avere un figlio. Visto l'obiettivo, poi, per loro è maggiore la propensione a scegliere luoghi di lavoro più lontani da casa in cambio di stipendi maggiori. La paternità, infine, sarebbe un segnale anche per i datori di lavoro: così come ci sarebbe una discriminazione negativa nei confronti delle madri, in direzione opposta andrebbe quella nei confronti dei padri, sui quali ricade lo stigma positivo dell'alta produttività e del bisogno di provvedere alla famiglia.

Tab. 1. Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, presenza e numero di figli minori. Anno 2022 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazione su dati Istat 2022

2022						
	Senza figli	Con figli				TOTALE
		Totale	di cui: Con almeno un figlio minore			
			Totale	1 figlio minore	2 o più figli minori	
Maschi	76,1	90,1	90,6	90,4	90,8	82,7
Femmine	67,0	59,1	59,7	63,0	56,1	62,0
Totale	72,3	72,4	73,7	74,9	72,4	72,4

Ancora una volta però occorre guardare sia alle aree geografiche, sia al titolo di studio per avere un quadro approfondito.

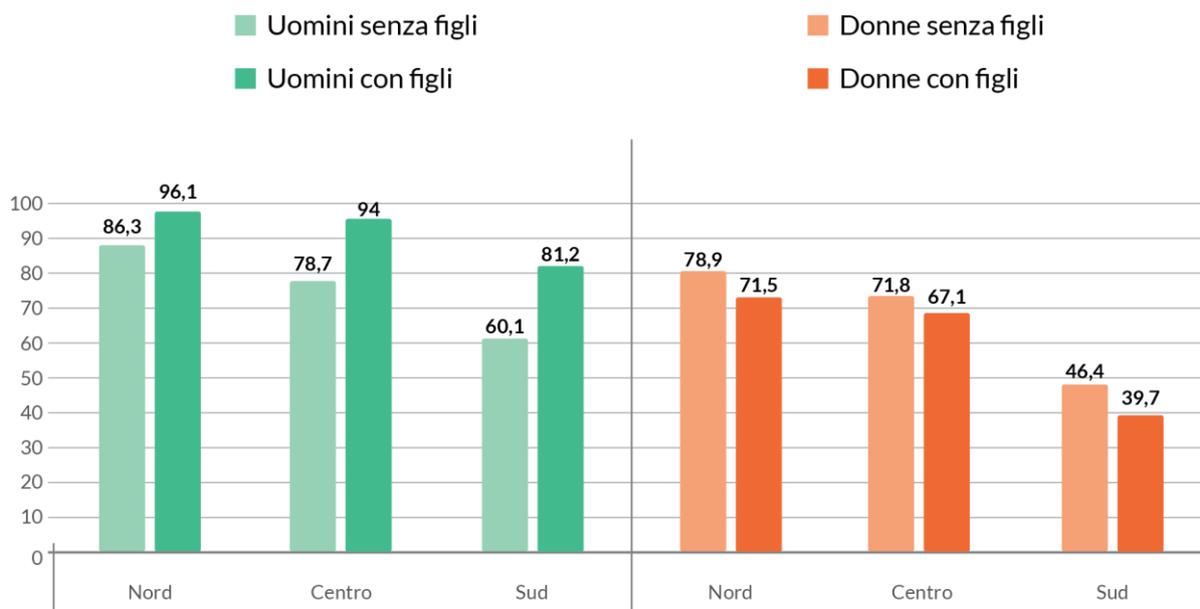
Guardando all'occupazione maschile e femminile, per la fascia tra 25 e 54 anni, al Mezzogiorno, ad esempio, si vede che il divario nella partecipazione si manifesta diversamente (Fig. 3): gli uomini senza figli hanno un tasso di occupazione del 60,1%, quelli con figli minori dell'81,2%. Per quanto riguarda le donne, l'occupazione si ferma al 46,4% per chi è senza figli e cala al 39,7% in caso di presenza di figli minori (38,1% è la partecipazione minima che si riscontra per le donne con due o più figli minori). Al Nord, invece, per gli uomini senza figli la partecipazione si attesta all'86,3%, salendo al 96,1% per chi ha figli minori, mentre la

⁴³ Yu, W. & Hara, Y., 2021, *Motherhood Penalties and Fatherhood Premiums: Effects of Parenthood on Earnings Growth Within and Across Firms*, *Demography*, 58, 1, pp. 247-272.

riduzione è dal 78,9% delle donne senza figli, al 71,5% delle madri con figli minori (66,8% è il minimo per le donne con due o più figli minori). Nelle Regioni del Centro gli uomini senza figli hanno un tasso di occupazione del 78,7% e con figli minori del 94%, mentre le donne occupate sono il 71,8% se senza figli e il 67,1% se con figli minori. È da notare che mentre il lavoro maschile aumenta al Sud di più di venti punti percentuali per gli uomini che hanno/non hanno figli, al Nord aumenta di dieci, partendo da soglie decisamente più alte. Il divario femminile tra le madri di figli minorenni e le non madri è invariato, di circa 7 punti percentuali sia al Nord, sia al Sud, e leggermente inferiore al Centro. Dati più dettagliati mostrano che in nessuna delle aree è ampio il divario tra avere figli minorenni ed avere figli di qualsiasi età⁴⁴.

Fig. 3. Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, area geografica, presenza di figli minori. Anno 2022 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazione su dati Istat 2022



Guardando al divario nell'occupazione a seconda del titolo di studio e presenza di figli minori (Fig. 4), chiaramente i risultati vanno nella direzione già delineata, con uno svantaggio per uomini e donne più bassamente istruiti rispetto a chi ha istruzione terziaria, e particolarmente acuito per le donne con figli.

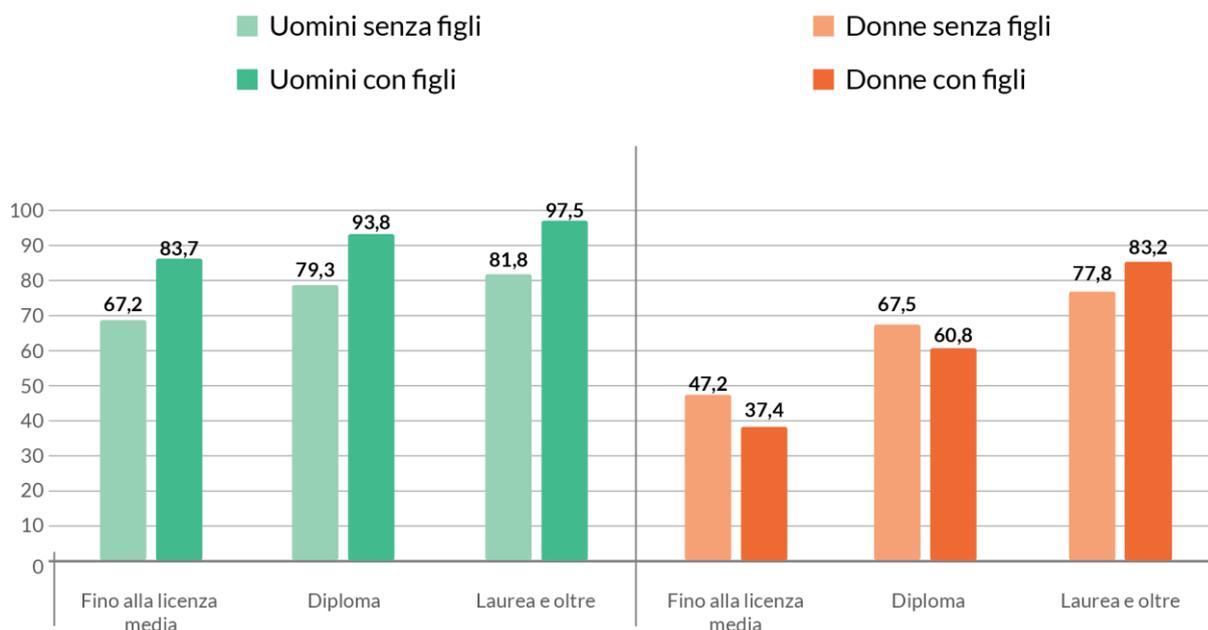
Il tasso di occupazione degli uomini con licenza media è del 67,2% se non hanno figli, cresce fino all'83,7% per gli uomini con figli minori. Per le donne il tasso di occupazione già estremamente basso (47,2%) si riduce ulteriormente fino al 37,4% per quante hanno figli minori. Tra chi ha il diploma, l'occupazione degli uomini senza figli è al 79,3%, crescente fino al 93,8% per chi ha figli minori, percentuali che scendono al 67,5% e al 60,8% per le donne. La distanza tra uomini e donne laureate e senza figli si abbassa: per gli uomini l'occupazione è dell'81,8%, mentre per le donne del 77,8%, ma rimane ampio, nonostante i picchi

⁴⁴ I dati sul mercato del lavoro per madri e padri di figli minorenni sono stati elaborati dall'ISTAT per questo rapporto.

nell'occupazione, quando ci sono figli minori: 97,5%, quindi quasi totale la partecipazione maschile, massima tra le donne e all'83,2%.

Fig. 4. Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, titolo di studio, presenza di figli minori. Anno 2022 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazione su dati Istat 2022



Tra disparità salariale e contratti a termine

Il Parlamento Europeo ha approvato il 30 marzo 2023 una Risoluzione legislativa⁴⁵ che ha l'obiettivo di rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne. Seppure con dei limiti di applicazione (questa risoluzione riguarderà il 2% delle aziende europee⁴⁶), vengono prese posizioni nette sul tema del gender gap: l'eliminazione del segreto retributivo prevede che le aziende debbano dichiarare le retribuzioni e sono previste sanzioni per chi non rispetta le nuove regole.

⁴⁵ Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 30 marzo 2023 sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091_IT.html#title2

⁴⁶ Bagnariol, G., *Primi passi di trasparenza*, in *Genere*, 14 aprile 2023, <https://www.ingenere.it/articoli/primi-passi-di-trasparenza>

Secondo i dati Eurostat il *gender pay gap*⁴⁷ in Italia è del 5%, una quota bassa, dovuta alla scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro, a una presenza selezionata delle donne nel lavoro retribuito e all'ampia diffusione di contratti nel settore pubblico.

L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) (Tab. 2) mostra che lo svantaggio delle donne in termini di retribuzione media è di oltre 7 mila euro annui per gli impieghi full-time, con le retribuzioni medie femminili del 20% inferiori rispetto a quelle degli uomini. Lo svantaggio per gli impieghi part-time è di più di 3 mila euro con le retribuzioni medie femminili del 16% minori rispetto a quelle maschili. Anche le retribuzioni mediane e quelle più basse (al primo quartile della distribuzione) sono inferiori per le lavoratrici, specialmente per chi lavora part-time.

Tab. 2. Redditi lordi annui per genere per i lavoratori full-time, part-time e gender pay gap (euro e %)

Fonte: INAPP, 2022, Rapporto PLUS 2022 - Comprendere la complessità del lavoro, pag. 81

		Part-time	Full-time			Part-time	Full-time
Uomini	Media	20.538	36.560	Gender pay gap euro	Media	-3.376	-7.358
	I Quartile	13.506	22.329		I Quartile	-2.532	-891
	Mediana	16.986	26.247		Mediana	-1.781	-1.247
Donne	Media	17.162	29.202	Gender pay gap %	Media	-16,4	-20,1
	I Quartile	10.974	21.438		I Quartile	-18,7	-4,0
	Mediana	15.205	25.000		Mediana	-10,5	-4,8

La stessa indagine mostra, con un approccio differente, che osservando l'occupazione per intervalli che rappresentano le fasce di reddito⁴⁸, c'è "una maggiore concentrazione dell'occupazione femminile in alcuni settori (segnatamente quello dei servizi e quello pubblico), prestazioni di lavoro più contenute (minor numero di ore lavorate e maggiore part-time) e difficoltà di accesso a ruoli di responsabilità e di carriera (sottovalutazione di alte qualificazioni e livello di istruzione, minor numero di persone supervisionate)"⁴⁹. Nella fascia di reddito femminile più bassa, inoltre, quasi la

⁴⁷ *Unadjusted gender pay gap* viene calcolato come la differenza tra la retribuzione oraria lorda media degli uomini e quella delle donne, espressa come percentuale della retribuzione oraria lorda media degli uomini. Considera solo i dipendenti che lavorano in aziende con dieci o più addetti, senza restrizioni di età e di ore lavorate.

<https://www.europarl.europa.eu/news/it/headlines/society/20200109STO69925/divario-retributivo-di-genere-le-donne-guadagnano-meno-degli-uomini-nell-ue>

⁴⁸ "Nello specifico, sulla distribuzione del reddito da lavoro lordo annuo sono stati individuati i lavoratori rientranti in tre intervalli di ampiezza di 500 euro posti, il primo al 20° percentile, il secondo al valore mediano, e il terzo all'80° percentile. I lavoratori individuati, ossia quei lavoratori il cui reddito lordo annuo da lavoro rientra nei tre intervalli precedenti, corrispondono circa al 15% della totalità dei lavoratori considerati". Fonte: INAPP, 2022, *Rapporto PLUS 2022 - Comprendere la complessità del lavoro*, p. 149,

https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3827/Bergamante_Mandrone_Rapporto-Plus-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁴⁹ INAPP, 2022, *Rapporto PLUS 2022 - Comprendere la complessità del lavoro*, p. 150,

https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3827/Bergamante_Mandrone_Rapporto-Plus-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

metà delle donne (47,5%) è in coppia e con figli, mentre nella stessa fascia gli uomini sono per più della metà (55,6%) single o in coppia e senza figli. Reddito basso (e lavoro part-time) sono legati anche al numero di figli: il 38,5% delle donne nel percentile di reddito più basso ha due o più figli, mentre per gli uomini la quota si ferma al 15%.

Ad essere importante nelle differenze di genere è la forma contrattuale: mentre per gli uomini l'occupazione a termine è temporanea, caratterizza l'ingresso al mercato del lavoro ed è marcata nella fascia di reddito più bassa, per le donne è più marcata anche nel gruppo di lavoratrici che guadagnano di più. Come visto, il legame tra lavoro sicuro e fecondità è cruciale, infatti, il lavoro a termine caratterizza maggiormente le donne senza figli e le giovani con due figli, per le quali prevalgono le dimensioni di inattività o disoccupazione.

Dal punto di vista del tipo di contratto, c'è un aspetto che è importante sottolineare tramite i dati Istat (Tab. 3). La componente delle donne di 25-54 anni occupate a termine da almeno cinque anni in Italia è pari al 17,1%. Questa quota sale al 27,8% tra le donne di 45-54 anni, ed è più alta tra quante sono senza figli (30,1%) e quante ne hanno due minori (27,6%). Tra le più giovani, invece, a incidere maggiormente è la presenza di un figlio minore (17,1% per le 25-34enni con un figlio, contro il 7% delle senza figli). Nella fascia di età delle 35-44enni la proporzione non cambia molto tra chi non ha figli (19,8%) e chi ne ha (19,4%). Mentre per le più giovani la quota ridotta può essere dovuta alla lunghezza del contratto (per alcune i cinque anni nel mercato del lavoro sono difficilmente esperibili), è preoccupante l'ampia diffusione dei contratti a termine nelle fasce d'età più alte.

Tab. 3. Incidenza di donne occupate (25-54enni) a termine da almeno 5 anni per classe di età, presenza e numero di figli minori. Anno 2022 (valori percentuali)

Fonte: Istat 2022

	2022					
	Senza figli	Con figli				TOTALE
		Totale	di cui: Con almeno un figlio minore			
			Totale	1 figlio minore	2 o più figli minori	
25-34	7,0	14,0	14,1	17,1	8,9	8,6
35-44	19,8	19,4	19,0	18,6	19,4	19,6
45-54	30,1	26,8	24,9	23,5	27,6	27,8
25-54	13,2	21,3	19,5	19,9	19,1	17,1

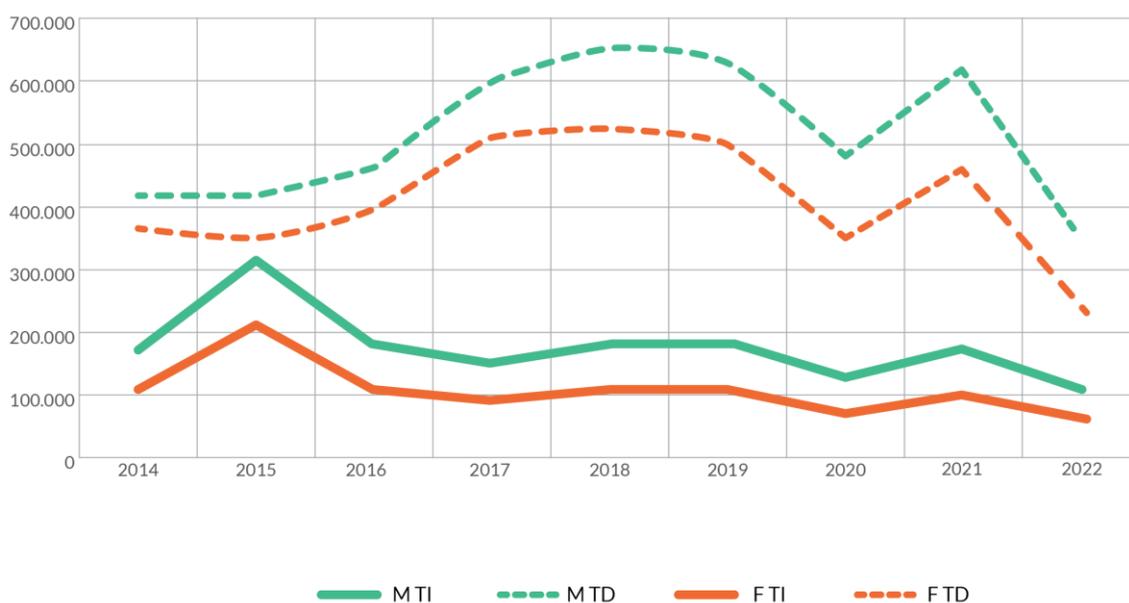
Approfondendo l'analisi del lavoro giovanile, ad esempio, si coglie che tra i nuovi contratti under 29 attivati nel primo semestre del 2022, è a tempo indeterminato solo il 12,3% dei maschi e il 9,1% delle

femmine⁵⁰. Complessivamente si tratta di una quota molto ridotta e che ripercuote le divergenze di genere del mercato del lavoro. Il *gender gap* contrattuale (Fig. 5), in cui si confrontano contratti stabili e contratti a termine, non ha mai subito inversioni di tendenza, dopo il 2015, anno degli esoneri contributivi triennali, il tempo indeterminato è calato per maschi e femmine, mentre contemporaneamente cresceva la diffusione dei contratti a termine (bloccati solo dalla pandemia). Le curve di maschi e femmine corrono parallele ma, a fronte di una popolazione equilibrata tra i sessi, la partecipazione femminile e l'attivazione di nuovi contratti rimane svantaggiosa per le giovani donne.

Divari salariali e precarietà contrattuale insieme penalizzano le giovani donne e creano un mercato del lavoro che poco favorisce la programmazione della genitorialità.

Fig. 5. Andamento nuovi contratti per genere e tipologia contrattuale (TI e TD) (2014-2022)

Fonte: Elaborazioni INAPP su dati Inps 2022 (INAPP, 2022, Gender Policy Report 2022, pag. 24)



2.4. La disoccupazione: una questione di genere e di genitorialità

Nella stessa direzione vanno i dati relativi alla disoccupazione. In generale tra gli uomini di età compresa tra i 25 e i 54 anni senza figli la disoccupazione è pari all'8,9%, mentre scende al 4,3% per chi ha figli minori.

Raggiunge il suo massimo tra i più giovani, tra i 25 e i 34 anni, sia tra chi ha figli (6,5%), ma soprattutto tra chi

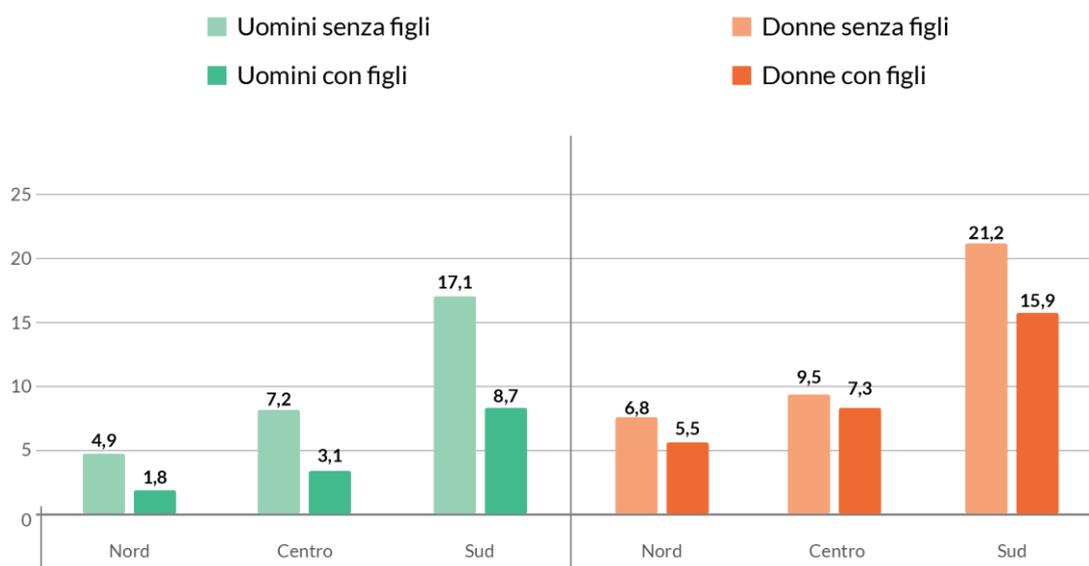
⁵⁰ INAPP, 2022, *Gender Policy Report 2022*, pp. 23-24, <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3743>

non ne ha (10,5%). Per le donne tra i 25 e i 54 anni senza figli la percentuale è di poco dissimile ai coetanei maschi (11%), mentre tra le donne con figli minori è quasi doppia rispetto a quella degli uomini con i figli minori (8,5%): anche in questo caso le sfavorite sono le donne più giovani (13,5%). Particolarmente alto il tasso di disoccupazione per le 25-34enni con due figli minori che tocca il 18,4%. Un aspetto interessante riguarda la minor disoccupazione delle donne con un figlio minore rispetto alle donne senza figli: questo dato sembra confermare che per avere un figlio in Italia è importante che a lavorare siano entrambi i partner.

Anche la disoccupazione mostra ampie divergenze tra aree geografiche (Fig. 6), laddove il tasso di disoccupazione è minimo al Nord - tra chi è senza figli, del 4,9% per gli uomini e del 6,8% per le donne; mentre tra chi ha figli minorenni dell'1,8% per gli uomini, quindi estremamente bassa, contro il 5,5% per le donne - e massimo nel Mezzogiorno - tra chi è senza figli, 17,1% per gli uomini, 21,2% per le donne; con figli minorenni: 8,7% per gli uomini, contro 15,9% per le donne. Ulteriori analisi mostrano che, anche in questo caso, sono le giovani donne del Sud ad essere maggiormente colpite dalla disoccupazione che, mentre per gli uomini dell'area meridionale raggiunge tra i 25-34enni un picco massimo del 19% tra chi non ha figli e del 13,9% tra chi ha figli, per le donne arriva a quota 26,6% tra le senza figli e al 24,2% tra chi ha figli.

Fig. 6. Tasso di disoccupazione (25-54enni) per ripartizione geografica, sesso, presenza di figli minori. Anno 2022 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazione su dati Istat 2022

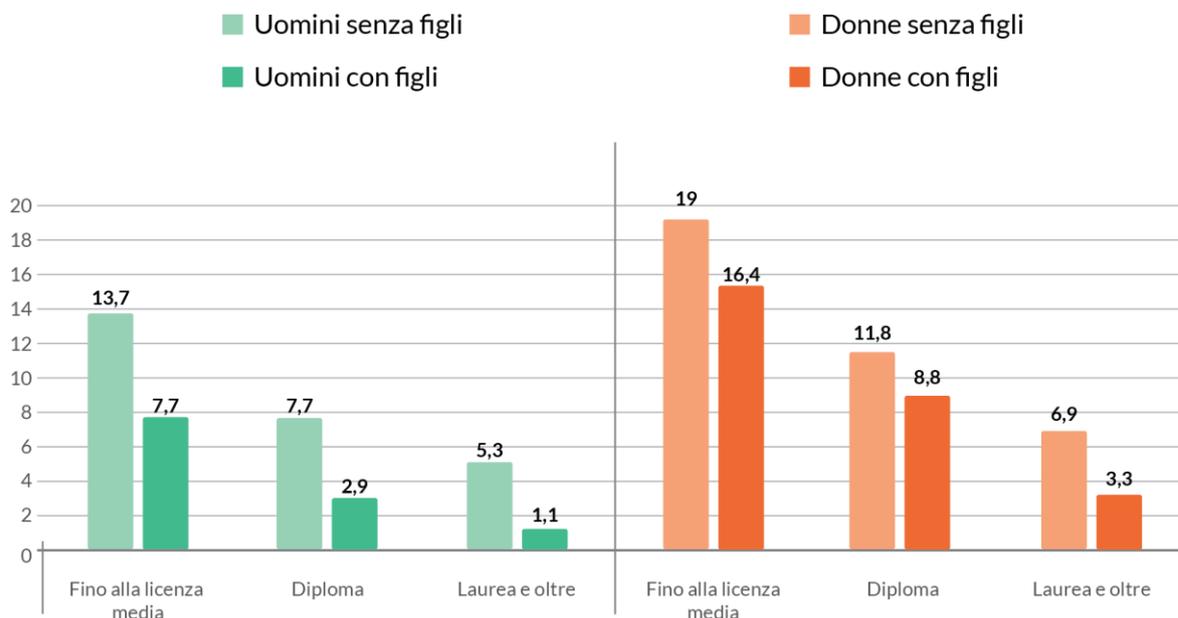


Anche guardando al livello di istruzione non ci sono sorprese: al crescere del livello di istruzione cala il tasso di disoccupazione (Fig. 7). È massimo tra chi ha licenza media o titolo di studio inferiore: 13,7% per gli uomini senza figli, 19% per le donne senza figli; 7,7% per gli uomini con figli minorenni, contro 16,4% per le donne con figli minorenni. Ed è minimo tra chi ha una laurea: 5,3% e 6,9% per gli uomini e le donne senza figli; ancor più bassi (1,1% e 3,3%) per uomini e donne con figli minorenni.

Il divario tra chi ha e chi non ha figli è più ampio per gli uomini che per le donne, con l'aver figli che diventa particolarmente protettivo per gli uomini anche in caso di bassa istruzione. Soprattutto per gli uomini laureati, ma anche per le donne, la disoccupazione è a livelli estremamente bassi quando ci sono figli minori. Le donne con titoli di studio inferiori sono le più a rischio di disoccupazione, anche quando hanno figli.

Fig. 7. Tasso di disoccupazione (25-54enni) per titolo di studio, sesso, presenza di figli minori. Anno 2022 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazione su dati Istat 2022



2.5. L'inattività e il tempo lavoro

Non sorprende, ma fa sempre riflettere il fatto che i tassi di inattività siano superiori rispetto ai tassi di disoccupazione, cioè che le persone fuori dal mercato del lavoro siano di più delle persone che cercano lavoro ma non lo trovano, e seguano essenzialmente la stessa direzione in termini di distribuzione geografica e per livello di istruzione (Tab. 4). In generale, tra gli uomini senza figli di età compresa tra i 25 e i 54 anni l'inattività caratterizza il 16,4% della popolazione, per le donne il 24,8%. In presenza di figli le percentuali si distanziano notevolmente: solo il 5,3% dei padri con figli minori è inattivo, mentre è ancora diffusa l'inattività delle donne con figli che caratterizza il 34,7% delle madri di minori. Da segnalare è che una donna su due (52,7%) con figli minori residenti al Sud è inattiva, a mostrare un modello familiare basato sulla divisione tradizionale dei ruoli ancora molto radicato e presente specialmente tra le donne giovani (25-34 anni) tra cui non lavora e non cerca lavoro il 63,5% delle donne con almeno un figlio minore, quasi due donne su tre.

INAPP⁵¹ a commento dei dati sull'inattività associa una riflessione sul carico di cura: l'inattività femminile è prevalentemente dovuta alla gestione della famiglia (35%), mentre lo è in maniera solo marginale per i padri (3%). Quando si decompone questo dato in base all'età, è interessante vedere come, se per la classe d'età 15-24, uomini e donne condividono in pari percentuali la motivazione legata alla formazione e allo studio, già nella classe d'età seguente (25-34 anni), quella in cui di fatto hanno prevalentemente luogo le nuove nascite, lo sbilanciamento si fa importante, con il 45,2% delle donne che attribuisce la causa della propria inattività alle responsabilità di cura, contro il 3,9% degli uomini. Gli ultimi dati disponibili sul totale degli uomini e delle donne in età lavorativa (15-64 anni) che non sono attivi nel quarto trimestre 2022 riportano che su quasi 8 milioni di donne inattive, ben 2 milioni 700 mila indicano "motivi familiari" nella motivazione della mancata partecipazione a fronte di soli 128 mila uomini⁵².

Tab. 4. Tasso di inattività (25-54enni) per sesso, classe di età, presenza e numero di figli minori. Anno 2022 (valori percentuali)

Fonte: Istat 2022

		2022					
		Senza figli	Con figli			TOTALE	
			Totale	di cui: Con almeno un figlio minore			
				Totale	1 figlio minore		2 o più figli minori
Maschi	25-34	19,2	6,7	6,7	5,7	8,1	17,0
	35-44	13,5	5,1	5,0	4,4	5,4	8,9
	45-54	15,2	6,1	5,3	6,2	4,3	9,6
	25-54	16,4	5,8	5,3	5,5	5,2	11,4
Femmine	25-34	26,1	48,0	48,0	38,1	59,3	34,0
	35-44	19,9	33,3	33,2	29,1	36,3	29,5
	45-54	26,7	33,0	29,4	30,6	27,0	31,3
	25-54	24,8	35,5	34,7	31,6	38,3	31,5

L'ultima componente da analizzare è quella relativa al tempo di lavoro. Mentre il lavoro a tempo pieno è più diffuso tra gli uomini che tra le donne, per il tempo parziale avviene il contrario. In generale in Italia il 93% degli uomini che lavorano lavora a tempo pieno contro il 68% delle donne, mentre, di conseguenza, solo il 7% degli uomini lavora a tempo parziale, contro il 32% delle donne. Per la metà delle donne che lavorano a tempo parziale (16,4%) si tratta di part-time involontario. La percentuale delle donne a tempo parziale aumenta drasticamente tra chi ha figli (37,3%) rispetto alle donne senza figli (24,2%). Tra gli uomini, al contrario, cala dall'8,9% al 5,2% tra chi non ha figli e chi li ha. La percentuale di tempo parziale involontario, invece, è pressoché invariata tra le donne con (16%) e senza figli (17%).

⁵¹ *Ibidem*.

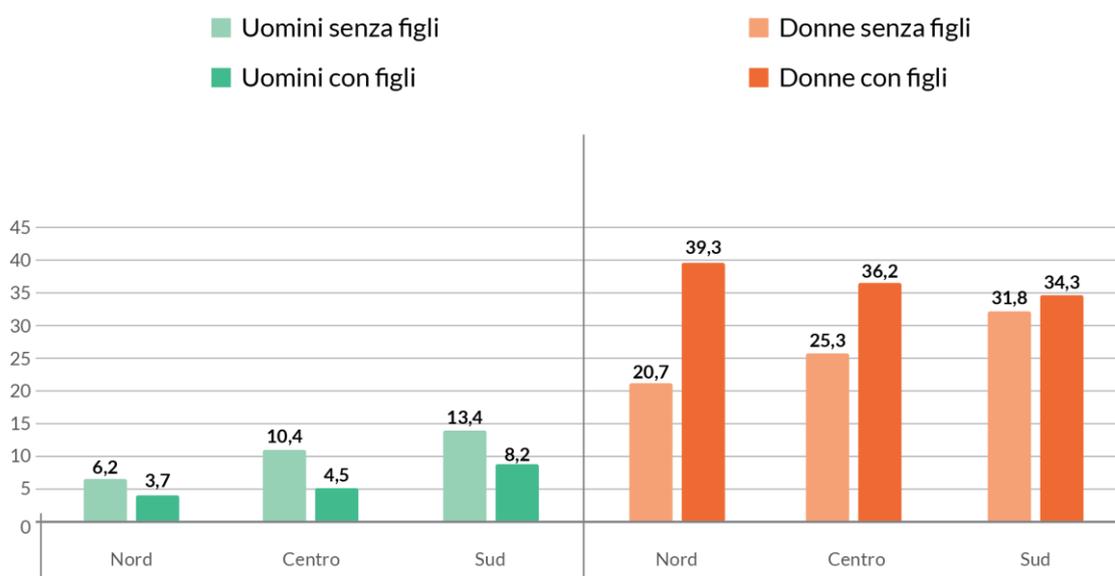
⁵² Istat, 2023, *Il mercato del lavoro IV trimestre 2022*, <https://www.istat.it/it/files//2023/03/Mercato-del-lavoro-IVtrim-2022.pdf>

Anche in questo caso sono evidenti le disparità a livello territoriale (Fig. 8), soprattutto tra le donne: a Nord il tempo parziale raggiunge il picco (39,3%) tra le madri di figli minori, mentre per le non madri è del 20,7%. Al Centro questa opzione mostra percentuali di poco superiori tra le non madri (25,3%) e poco più basso tra le madri di figli minori (36,2%). Al Sud cresce ancora tra le non madri (31,8%) e cala invece tra le madri di minori (34,3%). Per gli uomini la diffusione del tempo parziale è limitata e crescente da Nord a Sud, con una proporzione crescente sia per i padri che per i non padri, mantenendosi su percentuali decisamente inferiori rispetto a quelle femminili.

L'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) dal 2013 propone di utilizzare un ulteriore indicatore per cogliere a pieno le dinamiche lavorative: la sottoccupazione. Essa corrisponde alla misura di quanti/e dichiarano di lavorare meno di quanto avrebbero potuto o voluto fare, per ragioni indipendenti dalla propria volontà⁵³. Sono le donne ad avere nel 2021 un maggior tasso di sottoccupazione (11,8% vs. 7,6% degli uomini)⁵⁴. INAPP attribuisce questa disparità proprio alla maggiore concentrazione della componente femminile nel lavoro part-time.

Fig. 8. Occupati (25-54enni) a tempo parziale per ripartizione geografica, sesso, presenza di figli minori. Anno 2022 (valori percentuali)

Fonte: Elaborazione su dati Istat 2022



⁵³ La misura della disoccupazione avviene identificato i 'sottoccupati' come coloro che, nella settimana di riferimento della rilevazione sulle forze di lavoro, hanno svolto un orario inferiore a quello abituale, oppure sono impiegati a tempo parziale, anche se desiderano o sono disponibili a lavorare più ore a settimana. Fonte: Istat, 2013, *Disoccupati, inattivi, sottoccupati - anno 2012*, https://www.istat.it/it/files/2013/04/Indicatori_disoccupazione.pdf

⁵⁴ INAPP, 2022, *Rapporto PLUS 2022 - Comprendere la complessità del lavoro*, https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3827/Bergamante_Mandrone_Rapporto-Plus-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Il tempo e i modi della cura

Il lavoro di cura, oltre ad essere prezioso per il benessere e la crescita dei figli, ha anche una valenza economica. È stato incluso dall'ILO tra le componenti cruciali per il futuro economico del mondo, chiarendone l'equivalenza in termini di importanza rispetto al lavoro retribuito. Ci sono varie definizioni del lavoro di cura, a seconda delle mansioni che questo prevede. L'ILO distingue tra due attività, quelle dirette e quelle indirette. Tra le prime rientrano le attività di cura personale e relazionale, come allattare un bambino o prendersi cura di un partner ammalato; tra le seconde rientrano attività pratiche come cucinare e pulire. Secondo l'ILO⁵⁵, in Italia, le donne dedicano al giorno 5 ore e 5 minuti di lavoro non retribuito di assistenza e cura mentre gli uomini 1 ora e 48 minuti. Il 74% del totale delle ore di lavoro non retribuito di assistenza e cura grava pertanto sulle spalle delle donne. Secondo gli ultimi dati Istat⁵⁶, anche quando le donne contribuiscono al reddito e al lavoro tanto quanto gli uomini, sono loro a farsi carico della maggior parte del lavoro di cura. Le donne lavoratrici contribuiscono con 2,8 ore in più al giorno rispetto agli uomini, un divario che sale a 4,2 quando ci sono bambini in casa. L'indagine INAPP-PLUS⁵⁷ aiuta a esplorare in dettaglio la distribuzione del lavoro di cura in presenza di figli rilevando una tendenza negli ultimi anni alla riduzione delle differenze di genere nella gestione della cura.



Penso che un altro intervento molto utile e corretto sarebbe quello di riconoscere il ruolo dei genitori che non lavorano ma che si occupano comunque dei figli e/o della casa: dovrebbero ricevere un supporto economico che permetta loro di vedersi riconosciuti il tempo e l'impegno profusi in queste attività.

(A., papà di due bambine)

Ad esempio è quasi paritaria la quota di padri e madri che dichiarano di dedicarsi all'accudimento e all'addormentamento dei figli (55% delle madri, 53,2% dei padri), all'accompagnamento dei figli a scuola o a fare sport o altre attività (57,4% per le madri e 55,3% per i padri) mentre risulta più ampio il divario nel caso del sostegno all'attività scolastica (55,9% delle madri e 51,8% dei padri). È di molto interesse il legame tra situazione occupazionale e ruolo di cura in particolare legato all'inattività. Le madri inattive si prendono cura abitualmente dei figli nel 46,6% dei casi contro il 14,1% dei padri

⁵⁵ ILO, 2018, *Care work and care jobs. For the future of decent work*,

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

⁵⁶ Istat, 2019, *Conciliazione tra lavoro e famiglia - anno 2018*, <https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>

⁵⁷ INAPP, 2022, *Rapporto PLUS 2022 - Comprendere la complessità del lavoro*,

https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3827/Bergamante_Mandrone_Rapporto-Plus-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

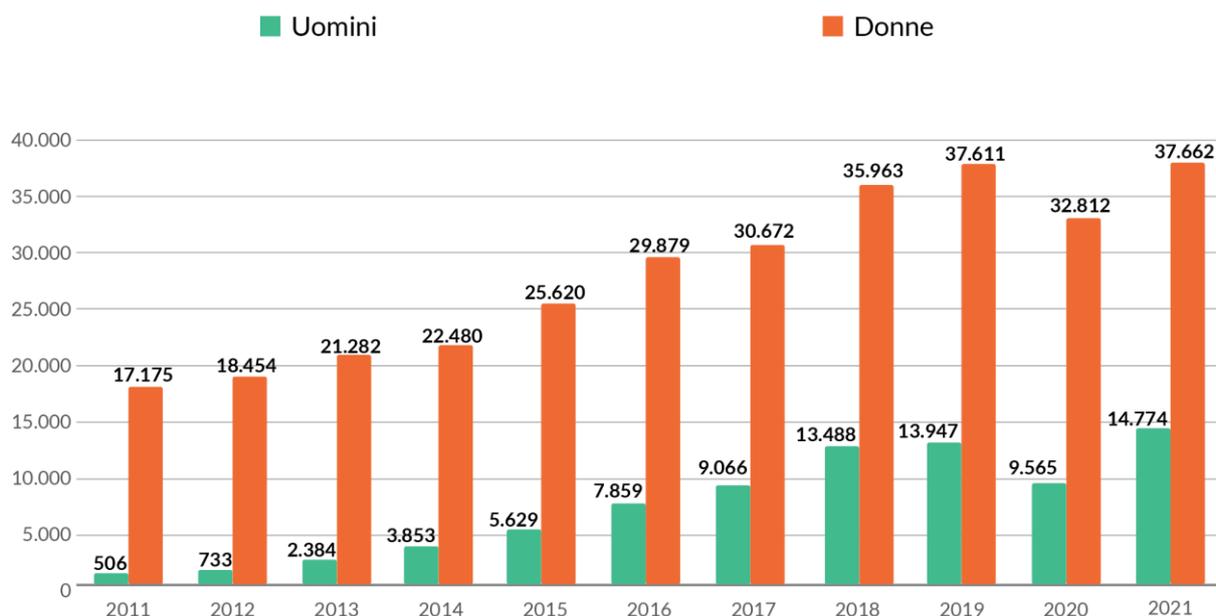
inattivi. L'inattività, dunque, dopo la maternità viene scelta in ottica di desiderio o bisogno di dedicarsi ai figli, mentre ciò non avviene per gli uomini.

2.6. Divento mamma, quindi mi dimetto

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha pubblicato anche per il 2021 la relazione annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri⁵⁸. Dopo una flessione riscontrata durante il 2020, anno pandemico, le dimissioni volontarie ritornano ad aumentare: le convalide complessivamente adottate su tutto il territorio nazionale sono state 52.436. Di queste, 37.662 convalide (il 71,8%) si riferiscono a donne e 14.774 (28,2%) a uomini. Il netto squilibrio di genere che caratterizza da dieci anni le dimissioni volontarie post nascita è confermato, anche se è andato notevolmente a ridursi nel tempo (Fig. 9): le dimissioni delle madri erano il 97,1% del totale nel 2011. Questa riduzione è dovuta non ad una diminuzione delle dimissioni delle madri, che aumentano – al netto del 2020 anno pandemico – in maniera lenta e che nel 2021 sono state superiori a quelle del 2019, ma ad una crescita in termini di unità più netta tra gli uomini.

Fig. 9. Numero convalide per genere e anno: 2011-2021 (valori assoluti)

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro



⁵⁸ Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2022, *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - Anno 2021*, <https://www.ispettorato.gov.it/files/2022/12/INL-RELAZIONE-CONVALIDE-DIMMISSIONI-RISOLUZIONI-CONSENSUALI-2021.pdf>

L'indagine INAPP-PLUS⁵⁹ arricchisce queste informazioni di alcuni dettagli riguardanti un campione di donne di età compresa tra i 18 e i 49 anni che ha vissuto la maternità. Tra queste, a distanza di tre mesi dalla nascita del figlio più piccolo, il 44% permane nello stato di attività lavorativa, il 32% in quello di inattività o disoccupazione, mentre il 18% dichiara di essere uscita dall'occupazione. Il 7% invece rappresenta i nuovi ingressi. L'incidenza di chi esce dall'occupazione è più alta tra quante sono in condizione di monogenitorialità (23%), tra le più giovani (42,7% per le 18-24enni), vede una diversa distribuzione tra le donne sulla base del livello di istruzione, ma meno marcata di altre differenze (21,1% tra chi ha meno della licenza media e 16,9% tra le laureate), ed è equamente distribuita tra aree geografiche, tanto che l'uscita dal mercato del lavoro non ha una relazione diretta con i tassi di occupazione territoriale.

Tornando ai dati dell'Ispettorato e guardando alle tipologie di dimissioni, la distribuzione delle donne non è omogenea: sono il 71,5% delle convalide relative a dimissioni volontarie, l'87,5% di quelle riferite a dimissioni per giusta causa – qui il divario di genere è massimo – e il 61,6% delle convalide concernenti le risoluzioni consensuali. Nella richiesta di convalida delle dimissioni viene sollecitato di indicare uno o più motivi sottesi alle dimissioni o alla risoluzione consensuale. Se poniamo a 100 il totale delle motivazioni che sono state segnalate da uomini e donne distintamente, vediamo che le motivazioni sono diverse. Tra gli uomini il 78% delle dimissioni è legato al passaggio ad altra azienda, il 3% alla difficoltà di conciliazione tra lavoro e attività di cura, il 4% a ragioni legate all'azienda e il 3% a cambio residenza o distanza.



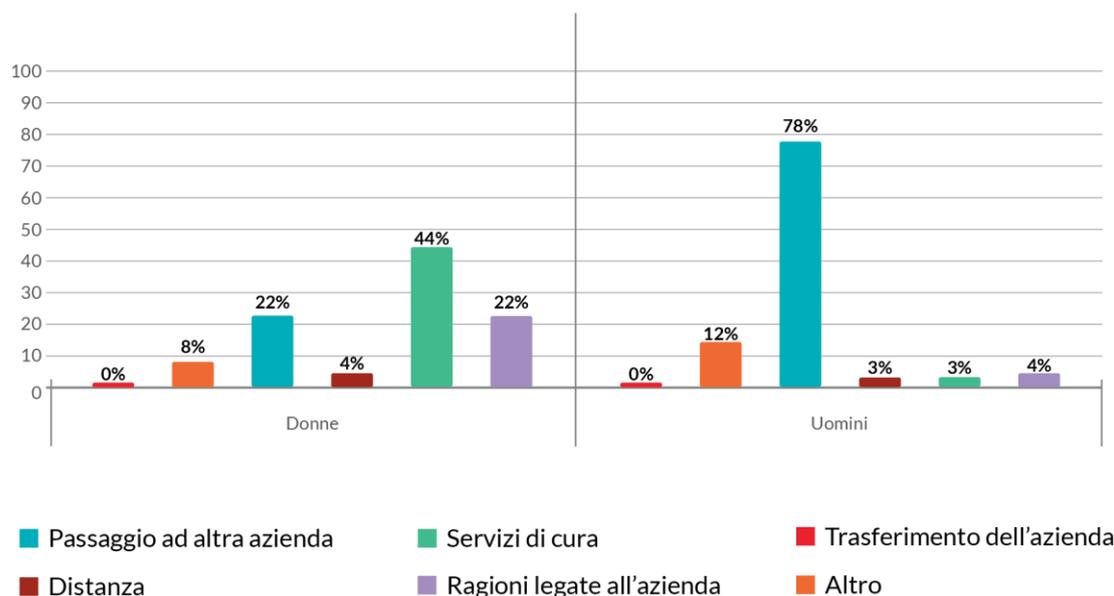
Ragionando a lungo con mio marito, abbiamo preso questa decisione: mi sono licenziata (...). Quindi ho cominciato ad occuparmi della mia bambina a tempo pieno e, nonostante i difficili turni lavorativi di mio marito ed una completa assenza di sostegno post parto in ambito socio-sanitario, siamo riusciti a superare bene tutto ciò che si presentava.
(R., mamma di una bambina)

Per le donne il quadro è più complesso. Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e funzione di cura sono complessivamente il 65,5% del totale delle motivazioni, divise tra le difficoltà connesse alla mancanza di servizi (44%) e il 22% a problematiche legate all'azienda e di organizzazione del lavoro. Solo il 22% fa riferimento a casi di trasferimento ad altra azienda. Il 4% delle risposte riguarda la distanza del luogo di lavoro, esigue le quote di quante segnalano altre motivazioni (Fig. 10).

⁵⁹ INAPP, 2022, *Rapporto PLUS 2022 - Comprendere la complessità del lavoro*, p. 127 e seguenti, https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3827/Bergamante_Mandrone_Rapporto-Plus-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fig. 10. Motivazioni di recesso – Incidenza % su totale delle motivazioni indicate per sesso. Anno 2021

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro



È possibile approfondire le risposte in merito sia alle ragioni inerenti i servizi di cura, sia legate alle aziende, perché in entrambi i casi c'era la possibilità di scegliere tra più categorie specifiche (Tab. 5). Approfondendo la distribuzione di quante donne hanno dichiarato difficoltà a conciliare il proprio lavoro con la cura del bambino/a per ragioni legate ai servizi di cura, l'assenza maggiormente sentita è quella dei parenti di supporto (nel 74,6% delle risposte). Il 22% riguarda l'elevata coincidenza dei costi di assistenza al neonato e solo il 3,4% la mancata accoglienza al nido.

Non sorprende che a giocare un ruolo centrale sia l'assenza di parenti di supporto. L'indagine INAPP-PLUS⁶⁰ aiuta anche in questo caso a contestualizzare questi risultati: secondo le risposte all'indagine, l'alternativa alla cura dei genitori per chi ha figli minori sono i nonni, a cui ricorre il 57,9% dei genitori. Si tratta infatti di una soluzione ritenuta economicamente vantaggiosa, altamente flessibile in termini di orari e adattabilità alle esigenze, anche legate alla mobilità.

”

Se non avessi mia madre 24 ore su 24 con me io probabilmente non potrei neanche lavorare e permettermi gli orari che faccio. A volte mi capita di tornare a casa alle 20.30 - 21.00 ma anche quando torno alle 14.00 uno dei miei figli è già uscito da scuola e io non saprei a chi lasciarlo. Senza mia madre avrei anche più uscite economiche perché dovrei impiegare una baby sitter o pagare una ludoteca a cui lasciare i miei figli.
(G., mamma di due bambini)

⁶⁰ INAPP, 2022, *Rapporto PLUS 2022 - Comprendere la complessità del lavoro*, https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3827/Bergamante_Mandrone_Rapporto-Plus-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y



*Sia per una questione organizzativa che economica, io e il mio compagno siamo molto fortunati perché i miei genitori ci hanno supportato al 100% quando io sono rientrata al lavoro e i miei figli avevano solo 4 o 5 mesi. Grazie alla presenza dei miei, abbiamo deciso di non iscrivere i bambini all'asilo nido, cosa che sarebbe stata molto onerosa (...). Tuttora continuano a occuparsi dei bimbi quando escono da scuola e questo ci permette di non pagare per una babysitter o per servizi del dopo-scuola.
(S., mamma di due bambini)*

Tra le donne che dichiarano difficoltà a conciliare il proprio lavoro con la cura del bambino/a per ragioni legate all'azienda, ad essere prevalenti sono le dichiarazioni in merito all'organizzazione e le condizioni di lavoro che risultano essere particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole (56,6%), mentre per il 21,1% la sede di lavoro è troppo lontana. L'11,1% delle dichiarazioni riguarda la mancata modifica o flessibilità dei turni di lavoro, il 7,6% la negazione da parte dell'azienda del part-time. Esigie le dichiarazioni di modifica del rapporto di lavoro: 1,3% di dichiarazioni di cambiamento delle mansioni e 2,2% di cambiamento di sede.

Tab. 5. Motivazioni alla richiesta di recesso –convalide 2021, donne: sottocategorie delle risposte inerenti i servizi di cura e le ragioni legate all'azienda (valori assoluti e percentuali)

Fonte: INAPP 2022

Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/a per ragioni legate ai servizi di cura		
Mancato accoglimento al nido	694	3,4
Assenza parenti di supporto	15149	74,6
Elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (Asilo nido/baby sitter)	4456	22,0
	20299	100

Difficoltà a conciliare il mio lavoro con la cura del bambino/a per ragioni legate all'azienda in cui lavoro		
La mia sede di lavoro è troppo lontana	2128	21,1
La mia sede di lavoro è stata cambiata	220	2,2
Le mie mansioni sono cambiate	130	1,3
L'organizzazione e le condizioni di lavoro sono particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole	5700	56,6
Datore di lavoro non può/non vuole modificare i miei orari di lavoro (turni, flessibilità, ingresso/uscita etc)	1117	11,1
Il datore di lavoro non vuole concedermi il part-time	767	7,6
	10062	100

La povertà delle famiglie: un furto di futuro

Le più recenti Statistiche Istat sulla povertà⁶¹ raccontano che tra le famiglie con un maggior numero di componenti l'incidenza di povertà assoluta⁶² è più alta. Le famiglie in povertà assoluta sono il 22,6% tra le famiglie con cinque o più componenti, l'11,6% tra quelle con quattro, mentre cala al 7,1% per le famiglie con tre componenti e si ferma al 5% per quelle con due. Se in casa c'è un solo minorenni la povertà assoluta ha un'incidenza dell'8,1%, se i minori sono tre o più, il tasso arriva al

⁶¹ Istat, 2022, *Le statistiche dell'Istat sulla povertà – anno 2021*,

https://www.istat.it/it/files//2022/06/Report_Povert%C3%A0_2021_14-06.pdf

⁶² Sono classificate come assolutamente povere le famiglie con una spesa mensile pari o inferiore al valore della soglia di povertà assoluta (che si differenzia per dimensione e composizione per età della famiglia, per ripartizione geografica e per tipo di comune di residenza). Fonte: *Ibidem*.

22,8%. Un quinto delle coppie con tre o più figli è in stato di povertà assoluta, mentre l'incidenza è del 6% per le coppie con un figlio minore, 11,1% per quelle con due figli minori.

L'incidenza della povertà varia anche a seconda della zona geografica se ci sono minori, e in generale colpisce 1 milione e 382mila bambini. Il 12,1% delle famiglie in cui sono presenti minori (762mila famiglie) sono in condizione di povertà assoluta.

Anche l'indicatore Arope (*people at risk of poverty or social inclusion*), che misura il rischio di povertà facendo un confronto del tenore di vita, guardando al reddito, alle spese non monetarie e all'occupazione, conferma che il rischio di povertà o esclusione sociale è maggiore e cresce nel tempo tra gli individui delle famiglie con tre o più figli⁶³ (41,1% del 2021 rispetto al 39,7% nel 2020 e 34,7% del 2019). Il rischio di povertà o esclusione sociale cresce in generale per le coppie con figli, per le quali aumenta al 25,3% rispetto al 24,7% del 2020 e al 24,1% del 2019.

Un gruppo che merita attenzione sono le famiglie monogenitoriali, che in un terzo dei casi erano nel 2021 a rischio di povertà ed esclusione. Le famiglie monogenitoriali sono aumentate nel tempo da meno di 1,8 milioni nel 2000 a circa 2,9 milioni nel 2021, il 17% del numero totale di nuclei famigliari, e nell'80% dei casi sono composte da madri single⁶⁴. Secondo uno studio comparato⁶⁵, si stima che in Italia le madri single siano per il 44% in condizione di povertà, e questa ancora una volta cresce al variare del livello di istruzione. Le madri single sono equamente distribuite tra i livelli di istruzione, ma la povertà è diffusa al 65% in caso di basso livello di istruzione, 37% se il livello di istruzione è medio, 13% tra le madri single altamente istruite. Queste madri sono spesso doppiamente svantaggiate nel mercato del lavoro, in quanto la loro situazione occupazionale è limitata non solo dalla loro bassa istruzione, ma anche dalle difficoltà di combinare il lavoro retribuito con le responsabilità familiari.



Avere in casa un solo stipendio presuppone che non si può fare o avere tutto. Paghiamo un affitto perché non ci siamo potuti permettere una casa di proprietà, poi per esempio mia figlia non frequenta alcuno sport e non possiamo permetterci delle vacanze o delle gite fuori porta. Anche sulla spesa siamo molto attenti, per esempio mia figlia vede le sue compagne mangiare delle merendine che noi non possiamo acquistare sempre.
(R., mamma di una bambina)

⁶³ Istat, 2022, *Condizioni di vita e reddito delle famiglie – anni 2020 e 2021*,

<https://www.istat.it/it/files//2022/10/Condizioni-di-vita-e-reddito-delle-famiglie-2020-2021.pdf>

⁶⁴ Istat, *Aspetti della Vita Quotidiana, Popolazione e Famiglie*, I.Stat <http://dati.istat.it/Index.aspx>; Guetto, R., Pirani, E., & Lodetti, P., 2021, *The wellbeing of single parents in Italy before and after the COVID-19 pandemic*, Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica Volume LXXV n. 4, Ottobre-Dicembre 2021.

⁶⁵ LIS data 2010–14, in Härkönen, J., 2018, *Single-mother poverty: how much do educational differences in single motherhood matter?*, in *The Triple Bind of Single-Parent Families*, Bristol, UK: Policy Press, <https://doi.org/10.51952/9781447333654.ch002>

Nella Relazione annuale della Banca d'Italia del 2021⁶⁶, è stato stimato il costo di un figlio in base all'analisi della spesa delle famiglie: "nel periodo 2017-2020, i nuclei familiari composti da due adulti e uno o più figli minori hanno speso in media poco più di 640 euro al mese per mantenere ogni figlio (un quarto della spesa media di una famiglia italiana). Questo costo comprende gli acquisti di beni e servizi destinati esclusivamente ai figli (ad es. alimenti per neonati e rette scolastiche) e una quota dei consumi rilevati a livello familiare (quali le spese per l'abitazione e per i trasporti). Quasi il 60 per cento della spesa è stato destinato a soddisfare bisogni primari (alimentari, abbigliamento e spese per la casa, istruzione e salute)". Nel commentare l'ammontare dell'Assegno Unico introdotto nel marzo 2022, gli economisti di Bankitalia rilevano che "l'ammontare massimo dell'AUU [destinato ai nuclei con ISEE inferiore ai 15 mila euro] sarebbe sufficiente a sostenere, a seconda dell'approccio di stima, tra un terzo e la metà circa delle spese necessarie alle famiglie nel primo quinto di reddito per mantenere un minore".

⁶⁶ Bankitalia, 2022, *Relazione annuale 2021*, pp. 66-67.

PARTE 3. COSA DICONO LE MAMME

Per approfondire l'esperienza della maternità in Italia, IPSOS ha condotto per Save the Children nell'aprile 2023 un sondaggio per conoscere l'opinione e i vissuti di mamme di bambine e bambini di età compresa tra 0 e 2 anni⁶⁷. L'obiettivo della ricerca è stato di indagare come le mamme vivono l'esperienza della gestazione e del parto e i mesi successivi alla nascita di un figlio/a; come l'arrivo di un figlio/a impatta sulla loro condizione lavorativa, sulle relazioni sociali e sulla vita di coppia, anche da un punto di vista di redistribuzione dei carichi di cura; quali politiche per la genitorialità e quali servizi sono stati utilizzati e se/come possono essere d'aiuto, infine, sulle prospettive future legate alla maternità.

3.1. In ospedale non si curano le emozioni⁶⁸

Tra le intervistate che hanno provato l'esperienza del parto, il 64% ha seguito un corso di accompagnamento alla nascita in strutture pubbliche (ospedale o consultorio familiare), mentre quasi 1 madre su 3 (30%) dichiara di non averne seguito alcuno. Solo il 4% ha seguito un corso in una struttura privata. D'altro canto la maggior parte di queste mamme durante la gravidanza si è affidata al proprio ginecologo per ricevere informazioni in merito alla cura di se stessa e del bambino/a che aveva in grembo (70%). Fonte di informazioni sono anche altre figure professionali, come l'ostetrica (30%) e gli operatori del corso di accompagnamento alla nascita (26%). Le altre mamme che si conoscono (25%) e internet (18%) sono ritenute fonti più affidabili o banalmente più accessibili del medico di base (17%) e del consultorio familiare (16%)⁶⁹. In tutti questi casi, il grado di soddisfazione rispetto al supporto ricevuto è generalmente buono o molto buono.

Considerando l'esperienza del parto in ospedale, la maggioranza delle donne valuta positivamente l'assistenza ricevuta dal punto di vista medico (81%). Tuttavia, 1 donna su 2 (50%) non si è sentita accudita sul piano emotivo/psicologico, un dato che deve far riflettere, se si pensa alla definizione dell'OMS della salute intesa come "uno stato di totale benessere fisico, mentale e sociale"⁷⁰.

⁶⁷ Indagine effettuata con metodologia CAWI (Computer Assisted Web Interview) su un campione di 800 mamme di bambini di età compresa fra 0 e 2 anni, con quote rappresentative dell'universo di riferimento per area geografica e condizione lavorativa (stima IPSOS su dati Istat). L'86% delle mamme intervistate ha un solo figlio 0-2 anni, il 4% ha una coppia di gemelli e il 10% ha più di un figlio nella fascia d'età 0-2 anni. Per il 65% delle madri intervistate si tratta del primo figlio, le restanti hanno anche altri figli. Tra le mamme intervistate la quasi totalità (92%) ha un legame stabile con il padre del bambino; le altre hanno una relazione stabile con un'altra persona (3%) oppure non ne hanno affatto (5%).

⁶⁸ In questa sede non sono state fatte analisi differenziate per tipologia di gravidanza e parto avuto (domanda che era prevista nel questionario, da cui emerge che il 71% delle intervistate ha avuto un parto naturale, il 27% un parto cesareo). Alcune risposte potrebbero dunque essere in parte condizionate da ciò (es. l'esperienza del parto o la figura di riferimento durante la gravidanza). In ugual modo non si sono considerate in questa analisi le eventuali differenze dovute a prematurità, problemi nella transizione dalla vita fetale a quella neonatale, patologie e disabilità del/della neonato/a.

⁶⁹ Domanda a risposta multipla.

⁷⁰ Sul tema si vedano anche i risultati del progetto "Rilevazione dei percorsi preventivi e assistenziali offerti alla donna, alla coppia e ai genitori per promuovere i primi 1000 giorni di vita, anche al fine di individuare le buone pratiche, i modelli organizzativi e gli interventi adeguati", promosso e finanziato dal Ministero della Salute e coordinato dal Reparto Salute della Donna e dell'Età Evolutiva, del Centro Nazionale per la Prevenzione delle Malattie e la Promozione della Salute dell'Istituto

3.2. A casa le mamme sono sole

Alle madri intervistate che hanno provato l'esperienza del parto, è poi stato chiesto quanto si sono sentite supportate, una volta tornate a casa, nell'accudimento del neonato. Se volgiamo lo sguardo all'assistenza domiciliare pubblica e ai consultori familiari, l'orizzonte è desolante: non si sono sentite per niente (voto=1) supportate da questi servizi pubblici rispettivamente il 42% e il 33% delle neomamme; al contrario si sono sentite supportate moltissimo (voto=10) rispettivamente solo il 4% e il 6% delle mamme. Le figure che hanno contribuito maggiormente in questa delicata fase di vita sono il partner (65% da 8 a 10) e i parenti (50% da 8 a 10).

Il supporto alle mamme è dunque lasciato nelle mani della cerchia familiare in quella che è la delicatissima fase post partum. Una fase complessa, in cui si ridisegnano equilibri, identità e relazioni ed emozioni contrastanti si mescolano. Le sensazioni provate nelle settimane successive al parto sono sia positive che negative: solo il 10% racconta di sensazioni solamente positive e il 2% di sensazioni solo negative. Quasi la metà di chi ha provato l'esperienza del parto (47%) dice di aver provato in egual misura sentimenti negativi e positivi, il 30% soprattutto positivi, l'11% soprattutto negativi. La gioia provata per l'arrivo di un figlio (il 77% delle intervistate che hanno provato sensazioni positive la cita come sensazione prevalente), insieme al senso di completezza (43%), serenità (40%) e appagamento (39%), si intrecciano con emozioni negative come la stanchezza (80% di chi ha provato sensazioni negative), l'insicurezza (53%), la paura (51%), il senso di inadeguatezza (44%) e la solitudine (38%)⁷¹.

Tale complessità di sensazioni emerge in maniera evidente alla domanda posta sul grado di accordo/disaccordo rispetto a una serie di affermazioni riguardanti il post partum. Sebbene il 79% delle mamme che hanno provato l'esperienza del parto si dichiarò d'accordo (voti dal 6 al 10) con l'affermazione *“la gioia per il lieto evento ha ripagato tutte le fatiche”*, percentuale che è pari al 58% se si considerano i gradi di accordo dall'8 al 10 (=completamente d'accordo), l'esperienza del parto e dei primi mesi porta con sé anche dubbi, fatiche, senso di solitudine o inadeguatezza. Ad esempio, il 20%, 1 donna su 5, si è dichiarata molto e moltissimo d'accordo (voti dall'8 al 10) con l'affermazione *“mi sono sentita triste e giù di morale”*, percentuale che sale al 41% se si considerano i gradi di accordo dal 6 al 10. Il 37% delle mamme è d'accordo o molto/moltissimo d'accordo (voti dal 6 al 10) con l'affermazione *“mi sono sentita sola e abbandonata a me stessa”* (Fig. 11).

Superiore di Sanità (ISS). Tra le attività previste, l'indagine sulla qualità percepita nel percorso nascita segnala fra le criticità migliorabili indicate dalle donne intervistate “la possibilità di scegliere il tipo di assistenza in gravidanza e al parto - non offerta al 32% delle partecipanti - e la qualità dell'assistenza al dopo parto, sia in ospedale che sul territorio, per la quale le donne riferiscono le esperienze meno positive. L'ambito delle informazioni sui cambiamenti di umore e sulla salute mentale è quello che presenta maggiori criticità in tutte le fasi assistenziali”. Fonte: Istituto Superiore di Sanità, *Promozione della salute nei primi 1000 giorni di vita del bambino: i dati principali del progetto ISS*, <https://www.epicentro.iss.it/materno/progetto-per-la-promozione-della-salute-nei-primi-1000-giorni-risultati>

⁷¹ Domande a risposta multipla.

Fig. 11. Sensazioni provate durante il post-partum (valori percentuali)

Fonte: Elaborazione IPSOS per Save the Children

Quanto sei d'accordo/in disaccordo con ciascuna delle seguenti affermazioni?

Base: Donne che hanno vissuto parto = 790

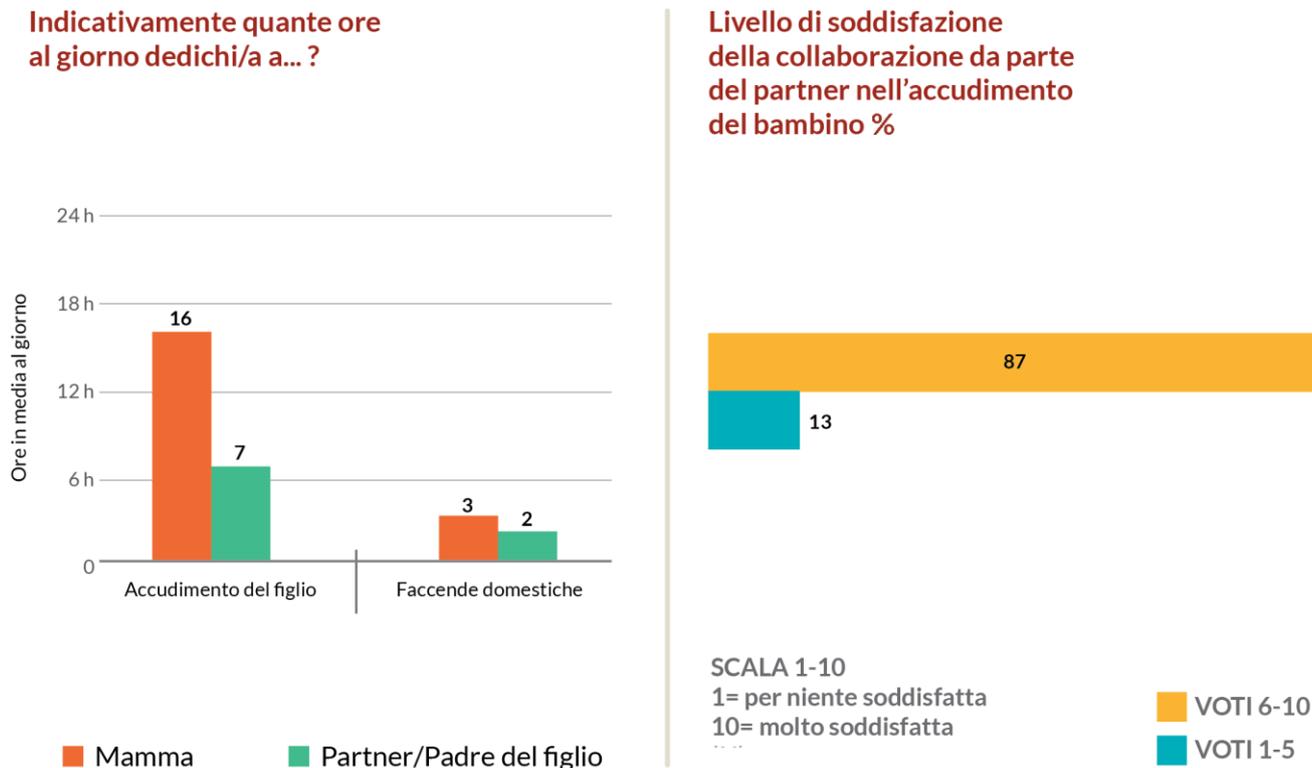
A fronte di queste variegate sensazioni, più di una mamma su 3 – tra quelle che hanno vissuto il parto – dichiara di aver avuto l'esigenza, nelle settimane/mesi successivi al parto, di un supporto psicologico da parte di un professionista (36%). Tra queste, tuttavia, quasi la metà (48%) non si è poi rivolta a nessuno, mentre il 35% si è rivolta a uno psicologo privato e solo 1 su 5 a un consultorio familiare.

3.3. Sulle spalle delle mamme

Dalle risposte relative alla distribuzione dei carichi di cura emerge, tra le coppie che convivono, un forte squilibrio a svantaggio delle donne. Sebbene solo il 13% delle mamme che convivono con il padre o l'attuale partner si dichiara insoddisfatta della loro collaborazione nell'accudimento del bambino, sono loro a dedicare gran parte del proprio tempo quotidiano alla cura del figlio/a: 16 ore al giorno contro le 7 del partner (Fig. 12).

Fig. 12. Redistribuzione dei carichi famigliari e livello di soddisfazione (ore e valori percentuali)

Fonte: Elaborazione IPSOS per Save the Children



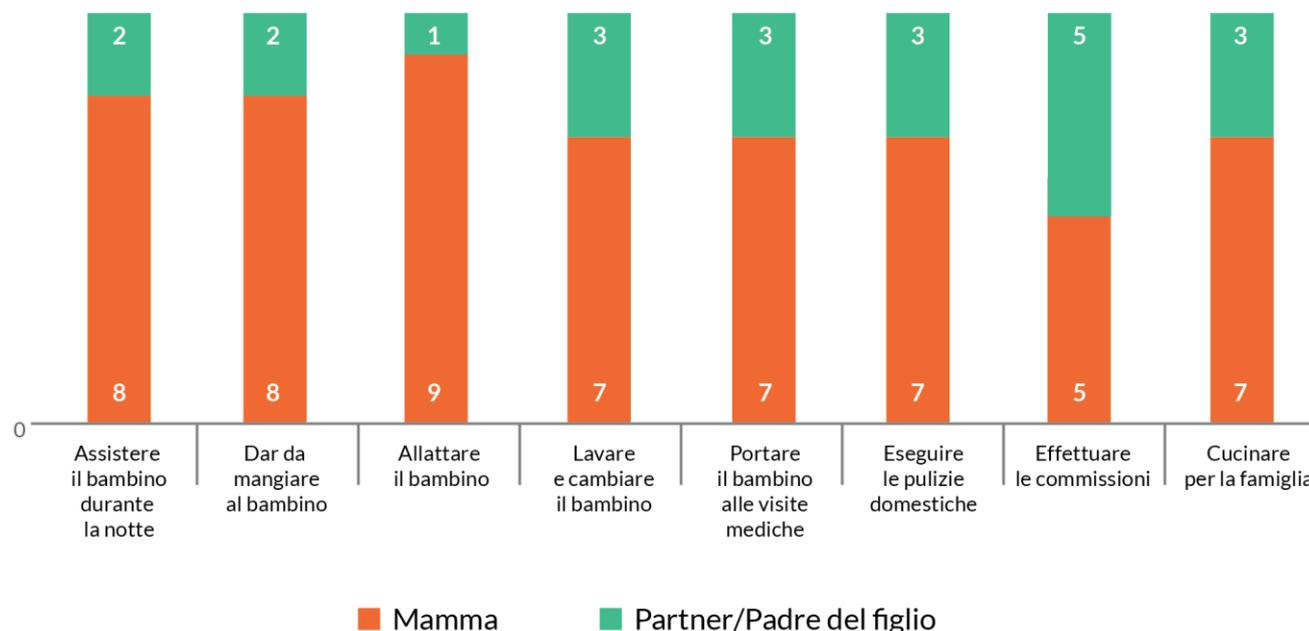
Base: Convive con padre o partner = 746

Nonostante queste mamme dichiarino un numero di ore impiegate nelle faccende domestiche quasi paritario tra loro e il proprio partner, alla domanda rispetto a quante volte su 10 le attività vengono svolte dalle mamme o dai papà, è sempre la madre ad occuparsene nella maggior parte dei casi (eseguire le pulizie domestiche: 7 volte la madre, 3 il padre; effettuare le commissioni 6 volte la madre, 5 il padre; cucinare per la famiglia: 7 volte la madre, 3 il padre) (Fig. 13). Nella cura del figlio/a il divario è ancora più forte.

Fig. 13. Redistribuzione dei carichi famigliari (numero di volte)

Fonte: Elaborazione IPSOS per Save the Children

Su dieci volte che bisogna eseguire le seguenti attività, quante volte le fai tu e quante il padre del bambino o il/la tuo/tua partner?



Base: Convive con padre o partner = 746

3.4. Chiediamo asilo!

Nonostante gli ormai indiscussi benefici della frequentazione del nido da parte dei bambini in termini di maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ben 6 donne intervistate su 10 dichiarano che il proprio figlio non va al nido. Tra chi ha un figlio frequentante il nido (le restanti 37%⁷²), il 75% si è occupata in prima persona dell'inserimento, mostrando nuovamente come tutto ciò che riguarda la sfera della cura dei figli sia ancora appannaggio femminile. Quando il figlio/a non frequenta il nido, in più di 1 caso su 4 ciò è dovuto a carenze del servizio pubblico (nel 16% dei casi a motivi economici perché la retta è troppo cara, nel 6% dei casi all'esclusione dalla graduatoria/mancaza di posti; il 5% dichiara invece che non ci sono servizi pubblici nella zona dove vive), anche se nella metà dei casi (50%) ciò è dovuto al fatto che la donna non lavora e quindi se ne occupa in prima persona.

⁷² Di queste, il 22% dice che il figlio frequenta un nido pubblico, il 15% un nido privato.

3.5. Ritrovare faticosamente un equilibrio

Quasi la metà delle mamme intervistate (40%) fatica a ritagliarsi del tempo per sé: il 24% lo fa meno di una volta al mese, il 16% mai. Tra queste, il 32% non vi riesce perché non sa a chi lasciare il figlio, il 19% si sente troppo stanca e usa il tempo libero per riposare, il 15% si sente in colpa a lasciare il bambino, il 14% dichiara di non avere abbastanza soldi, il 9% non si fida a lasciare il figlio a qualcun altro, il 7% prova ansia ad allontanarsi dal figlio e il 3% adduce altri motivi.

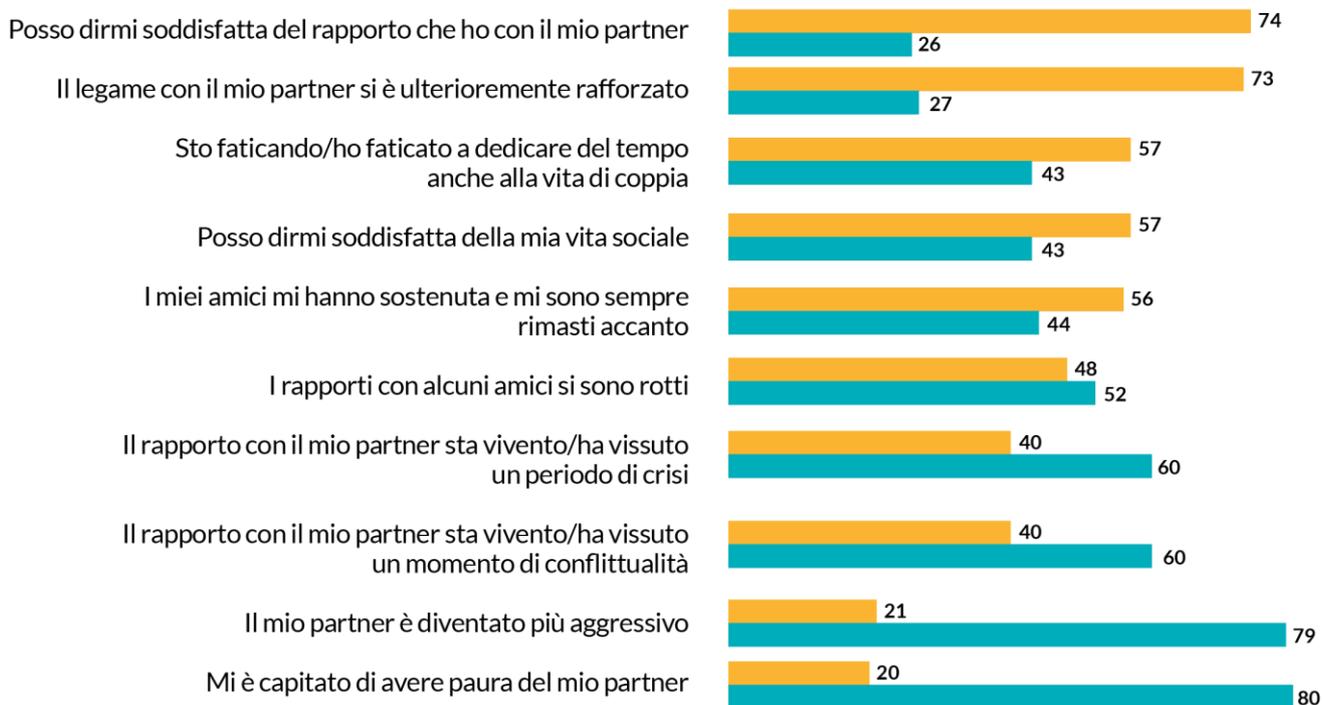
Ancora più mamme (56%) non riescono a trovare il tempo per uscire da sole con il proprio partner: il 26% dichiara di farlo meno di una volta al mese, il 30% mai. Anche in questo caso la motivazione prevalente è il fatto di non sapere a chi lasciare il figlio (37%), seguita a distanza dalle altre motivazioni elencate anche sopra.

L'indagine non mostra nessi di causalità, ma evidenzia come per il 40% delle mamme intervistate, dopo la nascita del figlio/a il rapporto con il partner stia vivendo o abbia vissuto un momento di crisi e per il 40% di loro un momento di conflittualità. Desti poi allarme quel 21% di mamme che trova che il proprio compagno sia più aggressivo dopo la nascita del figlio/a, la stessa percentuale di chi afferma di averne avuto paura (Fig. 14).

Fig. 14. Conseguenze della nascita dei figli sulla vita sociale e di coppia (valori percentuali)

Fonte: Elaborazione IPSOS per Save the Children

Quanto sei d'accordo/in disaccordo con ciascuna delle seguenti affermazioni?



SCALA 1-10

1 = completamente in disaccordo

10 = completamente d'accordo

■ VOTI 6-10

■ VOTI 1-5

Base: Totale campione

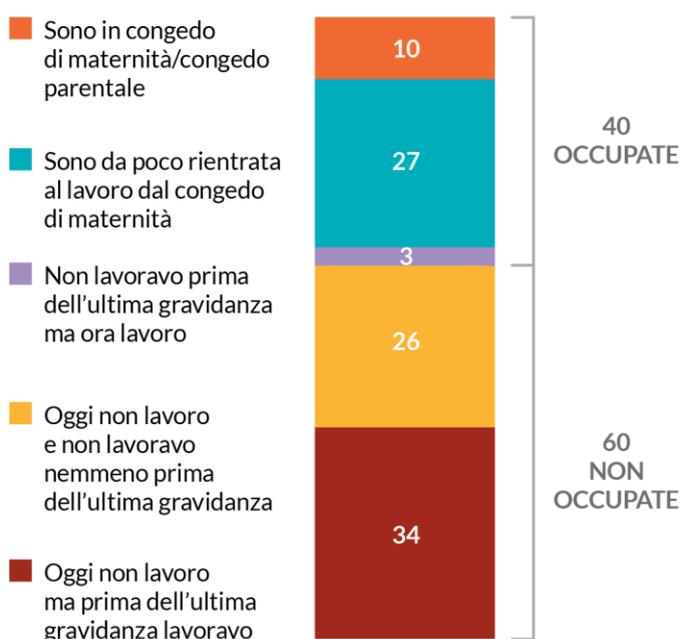
3.6. Lavoro? Sì grazie!

Tra le mamme intervistate, solo 4 su 10 lavorano. Più di una su 4 (26%) non lavorava neanche prima della gravidanza. Ma una percentuale significativa (71%) di chi attualmente non lavora dichiara che molto probabilmente o probabilmente entrerà o rientrerà al lavoro nei prossimi 12 mesi (Fig. 15).

Fig. 15. Condizione lavorativa (valori percentuali)

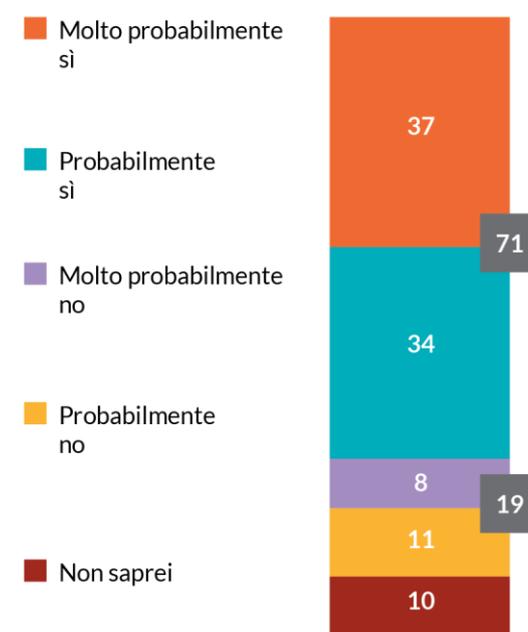
Fonte: Elaborazione IPSOS per Save the Children

Quale delle seguenti affermazioni meglio si adatta alla tua condizione lavorativa?



Base: Totale campione

Pensi di entrare/rientrare nel mondo del lavoro nei prossimi 12 mesi?

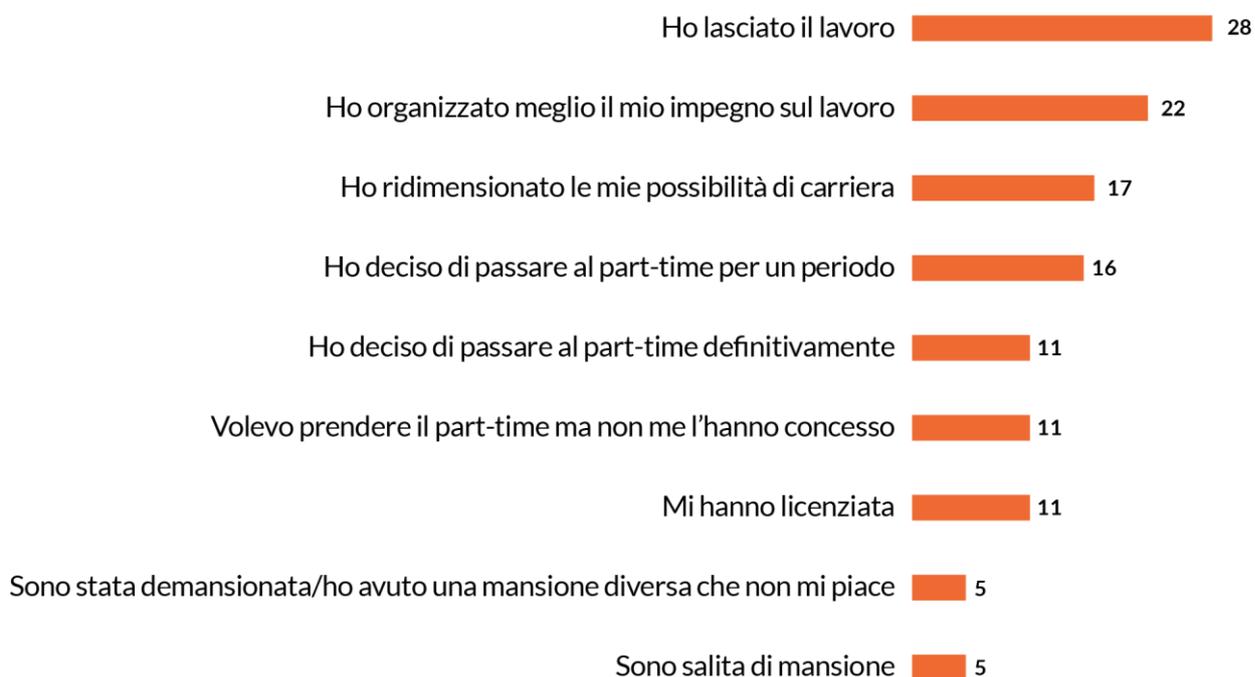


Base: Attualmente non lavora = 563

L'arrivo dei figli ha inciso in maniera significativa sul lavoro delle intervistate. Tra le mamme che lavoravano prima del parto, il 28% dichiara di aver lasciato la propria occupazione, il 17% di aver ridimensionato le proprie possibilità di carriera, il 27% di essere passata al part-time per un periodo o definitivamente. In 1 caso su 10 è avvenuto un licenziamento e in 1 caso su 20 un ridimensionamento o cambio di mansione percepito come peggiorativo. Nel 5% dei casi il neonato ha portato con sé una promozione e per poco più di una mamma su 5 l'arrivo di un figlio ha permesso di riorganizzare meglio l'impegno lavorativo (Fig. 16). Eppure, 7 mamme lavoratrici su 10 sono pienamente (18%) o abbastanza (52%) soddisfatte della propria vita lavorativa.

Fig. 16. Impatto dell'arrivo dei figli sul lavoro (valori percentuali)

Fonte: Elaborazione IPSOS per Save the Children

L'arrivo dei figli nella tua vita ha comportato alcuni dei seguenti fatti nel tempo?

Base: Mamme che lavoravano prima del parto = 591

Per quante lavorano, la famiglia ha una posizione primaria nel supporto alla gestione dei figli (68%) tra nonne (43%), padri (13%), nonni (5%), partner/altro genitore/altro parente (7%). Solo un fortunatissimo 18% delle mamme lavoratrici può contare sul supporto degli asili nido pubblici (17%) o di altri servizi pubblici (1%). Le altre (13%) devono affidarsi a costosi asili nido e altri servizi privati.

3.7. Chi prende il congedo?

Rispetto ai congedi di paternità e parentali, i risultati del sondaggio confermano il lieve e progressivo cambiamento che sta avvenendo nella nostra società. Più di 1 padre su 3 ha aggiunto, ai giorni di congedo di paternità a disposizione, ulteriori giorni di ferie (Fig. 17). Si evidenzia come il desiderio di condivisione della cura di alcuni padri non trovi corrispondenza nella legislazione, che ad oggi prevede solo 10 giorni obbligatori.

Fig. 17. Congedo parentale (valori percentuali)

Fonte: Elaborazione IPSOS per Save the Children

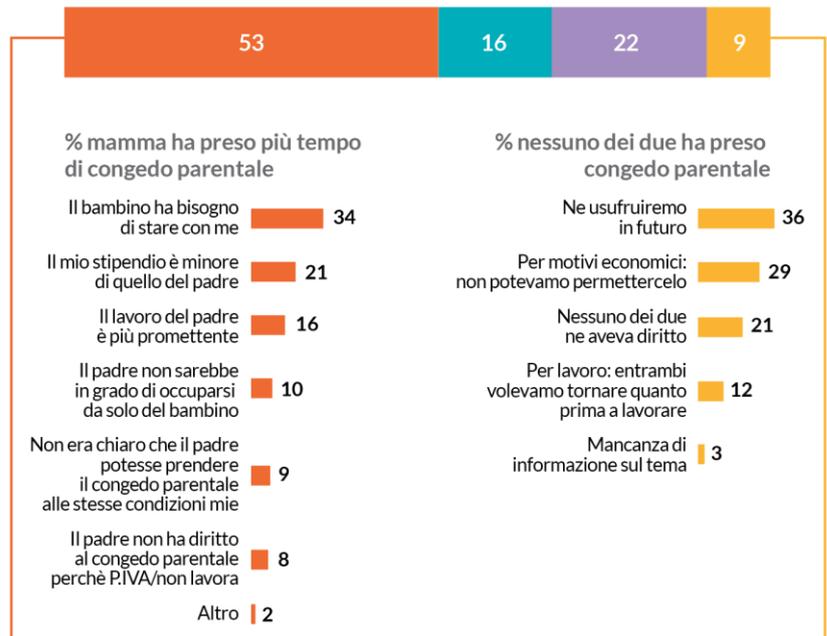
Il padre di tuo figlio, ai giorni di congedo di paternità obbligatori, ha aggiunto dei giorni di ferie?

- Sì
- No
- No, perchè non lavora
- Non c'è un padre del bambino



Come vi siete organizzati ad oggi con il congedo parentale, ovvero quello facoltativo?

- Io ho preso più tempo di congedo parentale
- Il padre ha preso più tempo di congedo parentale
- La divisione è stata/è equilibrata
- Nessuno dei due ha preso per ora il congedo parentale



Base: Mamme lavoratrici = 591

Le diseguaglianze di genere presenti nel mercato del lavoro (stipendi più bassi per le donne, possibilità di carriera inferiori, contratti più precari) si intrecciano con le scelte relative alla condivisione della cura dei figli, in un circolo vizioso che penalizza le mamme. In relazione al congedo parentale (ovvero facoltativo), nonostante si rilevi un certo livello di adesione dei padri, che nel 16% dei casi hanno preso un congedo più lungo delle madri e nel 22% in maniera equilibrata rispetto alle madri, permane una prevalenza di donne che ne usufruiscono (53% hanno preso un congedo più lungo, a cui si sommano quelle che lo hanno preso in maniera equilibrata rispetto ai padri). Da segnalare che, tra le motivazioni addotte a un congedo più lungo da parte delle donne, il 37% delle mamme lavoratrici intervistate indica motivi legati al mercato del lavoro: per il 21% lo stipendio inferiore a quello del padre e per il 16% il lavoro del padre più promettente del proprio hanno influito sulle scelte relative alla cura dei figli (Fig. 17).

3.8. Le politiche amiche delle mamme

Il 63% delle mamme intervistate usufruisce dell'Assegno Unico. È interessante evidenziare che, sebbene questa misura sia oggi garantita a tutte le famiglie con figli a carico, a prescindere dalla situazione lavorativa, anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia stabilita, non tutte le donne del campione ne hanno fatto richiesta (il 30% non l'ha chiesto, che si dividono tra il 17% che dichiara che farà domanda e il 13% che

non la farà⁷³). Alla domanda “ *In quale misura l’assegno unico per figli a carico apporta un aiuto concreto nella vostra famiglia?*”, nel 60% dei casi le mamme che ne usufruiscono riconoscono l’utilità del sostegno, valutandolo tra 6 e 10 in una scala da 1 (=non apporta alcun aiuto) a 10 (=apporta un grandissimo aiuto).

Diverso il caso del bonus nido, per cui solo il 15% delle intervistate lo conosce e ne usufruisce. Dei restanti 85%, circa la metà delle donne (52%) conosce il sussidio, ma ne ha solo sentito parlare, il 15% lo conosce ma non ne usufruisce perché non sa come fare richiesta e il 17% non lo conosce e non ne ha mai sentito parlare.

È interessante evidenziare che, tra le intervistate, quasi la metà (43%) non ha intenzione di avere altri figli. E tra queste, il 40% non li vuole avere perché troppo faticoso, il 33% non riuscirebbe a conciliare vita lavorativa e familiare, il 26% non ha abbastanza supporto, il 26% sostiene che non ci siano abbastanza servizi per aiutarle a gestire il rientro al lavoro/la vita sociale e di coppia.

Tuttavia va sottolineato come politiche più rispondenti ai bisogni delle mamme sembra possano influenzare le decisioni legate alle scelte sulla maternità. Un Assegno Unico di maggiore entità e asili nido gratuiti di qualità sono misure che potrebbero far cambiare idea a poco meno della metà delle mamme che dichiarano di non desiderare altri figli (per il 23% l’assegno, per il 21% gli asili). Tra le altre misure di sostegno alla genitorialità citate vi sono un piano personalizzato di assistenza tarato sulle esigenze specifiche della famiglia (12%), un’assistenza domiciliare pubblica in caso di malattia del bambino/a per permettere ai genitori di non assentarsi dal lavoro (7%) oppure un sostegno psicologico pubblico che accompagni le madri nei primi mesi di vita (6%).

⁷³ Il restante 7% ha fatto domanda ma non l’ha ottenuto.

PARTE 4. QUANDO NASCE UN FIGLIO, NASCE ANCHE UN PADRE

4.1. Essere padri in Italia

Come abbiamo visto, l'Italia è un Paese caratterizzato da bassissima fecondità realizzata – sebbene quella desiderata sia una delle più alte d'Europa⁷⁴ – e da bassa occupazione femminile. Tra gli elementi che potrebbero permettere di invertire la rotta su entrambi i fronti gioca un ruolo anche la parità di genere e, in particolare, la promozione del coinvolgimento paterno nella cura dei/delle figli/e.

”

Molte persone mi dicevano “Tanto i papà fino ai due anni di età non esistono per i figli”, invece io ho potuto sperimentare che non è così. A volte qualcuno mi dice, “Ah ti sei messo a fare il mammo!” E io rispondo “No, faccio il babbo”. (P., papà di un bambino)

La paternità in Italia ha subito profondi mutamenti, soprattutto dagli anni 2000, anche grazie ad alcune politiche come i congedi parentali e di paternità che l'hanno resa più visibile e che hanno incoraggiato il diritto-dovere alla cura al maschile. Inoltre, sono cambiate le aspettative delle donne madri che chiedono ai propri partner maggior partecipazione e condivisione nella gestione dei/delle bambini/e. Infine, sono mutati

”

Ci può stare che una persona di un'altra generazione veda i ruoli in modo ancora rigido ma io non mi sono mai posto il problema di cosa possano pensare gli altri: per me è tutto normale ed è un piacere occuparmi di mia figlia e darle tutto l'amore che posso. Sono convinto che i papà più giovani siano molto diversi da quelli di una volta, lo vedo tra i miei coetanei. (F., papà di una bambina)

i modelli di paternità: la paternità contemporanea, infatti, si fonda sull'importanza di essere presenti per i propri figli e figlie e sul coinvolgimento nella loro crescita. Tuttavia, non sempre la presenza si realizza in termini di quantità di tempo speso in famiglia, ma più che altro in termini di tempo di qualità; inoltre, il coinvolgimento è molto spesso declinato sul piano emotivo più che della cura fisica, soprattutto se routinaria.

In effetti, come vedremo in questo capitolo, gli uomini in Italia cercano di destreggiarsi tra stereotipi di genere che li vogliono lavoratori e principali

procacciatori di reddito per la famiglia e nuove immagini e pratiche di paternità che li obbligano a confrontarsi con alcuni ostacoli sia strutturali che identitari. La cura dei figli e delle figlie e la conciliazione,

⁷⁴ Testa, M.R., *Fecondità effettiva e desiderata: l'Italia nel quadro internazionale*, Neodemos, 5 giugno 2012, <https://www.neodemos.info/2012/06/05/fecondita-effettiva-e-desiderata-litalia-nel-quadro-internazionale/>; Tomatis, F. & Impicciatore, R., *Avere (due) figli in Europa? La rivoluzione incompiuta delle donne istruite*, Neodemos, 22 febbraio 2022, <https://www.neodemos.info/2022/02/22/avere-due-figli-in-europa-la-rivoluzione-incompiuta-delle-donne-istruite/>

infatti, sono da sempre in Italia state affrontate “al femminile” e, dunque, mancano ancora sia politiche più inclusive per i padri, sia quel salto culturale che faccia sì che anche un uomo possa pensarsi – prima ancora di farlo – in grado di esercitare pratiche di cura, talvolta anche a discapito dell’impegno nel lavoro retribuito.

4.2. Chi si prende cura dei figli? L’impatto del lavoro sulla paternità

Come si diceva, in Italia sono ancora le madri a sacrificare il lavoro retribuito in favore della famiglia. Se, infatti, nel caso delle donne è la genitorialità ad “interferire” con il lavoro, nel caso dei padri avviene il contrario: guardando agli ultimi dati Istat, per la fascia 25-54 anni, il 91% degli uomini senza figli lavora dalle 40 ore a settimana in su e, anzi, una volta diventati padri addirittura aumenta l’impegno nel lavoro retribuito (il 95% dei padri di figli minorenni lavora a tempo pieno).

Eppure, qualcosa anche sul fronte maschile si sta muovendo. I dati a disposizione mostrano, infatti, un trend, lento ma crescente, legato a scelte lavorative che, anche nel caso dei padri, richiamano l’esigenza di bilanciare meglio e di più la vita familiare con quella lavorativa.

Intanto, secondo il Rapporto State of Europe’s Fathers del 2020⁷⁵, quasi il 40% dei padri in Italia riferisce di avere difficoltà o molta difficoltà a conciliare la cura con il lavoro retribuito. Anche i dati relativi alle convalide di dimissioni e risoluzioni consensuali dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro⁷⁶ mostrano un elemento interessante. Sebbene la motivazione alle dimissioni più frequentemente citata dagli uomini sia il passaggio ad altra azienda (78,2%), si rileva anche un 6% di casi in cui la ragione è legata alla difficoltà di conciliare la cura dei/delle figli/e con il lavoro retribuito, sia a causa della mancanza di servizi di cura, sia a causa di problemi legati all’azienda. Nel caso di ragioni legate all’azienda dove lavorano, tra l’altro, sono aumentati i padri che lasciano l’occupazione perché il datore di lavoro non vuole concedere il part-time e quelli che lo fanno perché l’organizzazione del lavoro è troppo gravosa e/o difficilmente conciliabile con la



*Quando la mia compagna e nostro figlio sono tornati a casa dall’ospedale ho avuto la consapevolezza di essere diventato padre e questo mi ha disorientato. Ho sentito un forte senso di responsabilità e volevo essere più presente.
(P., papà di un bambino)*

⁷⁵ Ferraz Ignacio, C., Mosquera Ruiz, E.R., Da Cunha, A.C., Cerdeira, L., Moura, T., 2020, *State of Europe’s Fathers: Men’s Caregiving in the European Union*, Centre for Social Studies, University of Coimbra, Portugal, https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/97103/1/State%20of%20Europe_s%20Fathers.pdf

⁷⁶ Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2022, *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, ai sensi dell’art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Anno 2021*, <https://www.ispettorato.gov.it/files/2022/12/INL-RELAZIONE-CONVALIDE-DIMMISSIONI-RISOLUZIONI-CONSENSUALI-2021.pdf>

”

*Sono contento che le ho viste crescere.
Quello che purtroppo mia moglie
non ha avuto come opportunità.
Io non avendo avuto il lavoro...cioè...
in pratica...le ho cresciute io.
Cioè le ho viste ogni giorno ed è una
cosa fantastica.
Mi fanno provare tante emozioni...
(A., papà di due bambine)*

cura della prole, così come sono aumentati quelli che si dimettono perché dopo la nascita considerano la lontananza della sede di lavoro un ostacolo. Parliamo di numeri in termini assoluti ancora piuttosto ridotti – 1.158 padri nel 2021 che hanno fatto questa scelta – ma che segnalano comunque un mutamento in corso rispetto ai 743 del 2020.

Inoltre, da un’elaborazione del 2022 condotta da “Openpolis – Con i Bambini” sui dati Eurostat è emerso che, in Italia, il 4% di coloro che lasciano il lavoro per dedicarsi alla cura di minori sono uomini⁷⁷. Certo, è un dato lontano dal 38% dei padri svedesi o

dal 23% dei padri finlandesi, ma ancora una volta è un segnale di cambiamento, a maggior ragione se si tiene conto del fatto che, nel 2018, tra gli uomini che nel nostro Paese si sono astenuti dal lavoro per la cura dei minori, il 38,3% lo ha fatto in assenza di congedi familiari (a fronte di un 13,5% delle donne)⁷⁸.

Come riportato nei precedenti capitoli, l’indagine INAPP-PLUS rileva come rispetto alla cura dei figli, sebbene le madri siano ancora le principali protagoniste, i dati mostrano comunque una tendenza alla riduzione delle differenze di genere e un maggiore coinvolgimento dei padri nello svolgimento di varie attività legate alla cura e all’educazione dei figli⁷⁹. L’indagine rileva come i padri si prendano cura dei figli abitualmente in oltre il 30% dei casi e nel 22,5% qualche volta alla settimana, mentre giocano con loro abitualmente e qualche volta alla settimana rispettivamente nel 36% e nel 28% dei casi. Questi dati segnalano, però, un cambiamento in atto perché le differenze di genere si riducono nelle fasce di età più giovani, soprattutto tra 25 e 29 anni, con il 71% e il 70% di padri che curano i figli e giocano con loro abitualmente, ma anche nei padri tra i 30 e i 39 anni per i quali le percentuali sono del 49% e 53%.

”

*Io sono un esperto del cambio pannolini
(ride) Però no no...entrambi, entrambi
ugualmente. A casa mia non c'è differenza.
(A., papà di due bambine)*

⁷⁷ Openpolis, *I congedi parentali a sostegno della genitorialità*, 14 marzo 2023, <https://www.openpolis.it/i-congedi-parentali-a-sostegno-della-genitorialita/>

⁷⁸ *Ibidem*.

⁷⁹ Per dettagli si veda il Box: Il tempo e i modi della cura nella PARTE 2.

4.3. Congedi parentali e di paternità

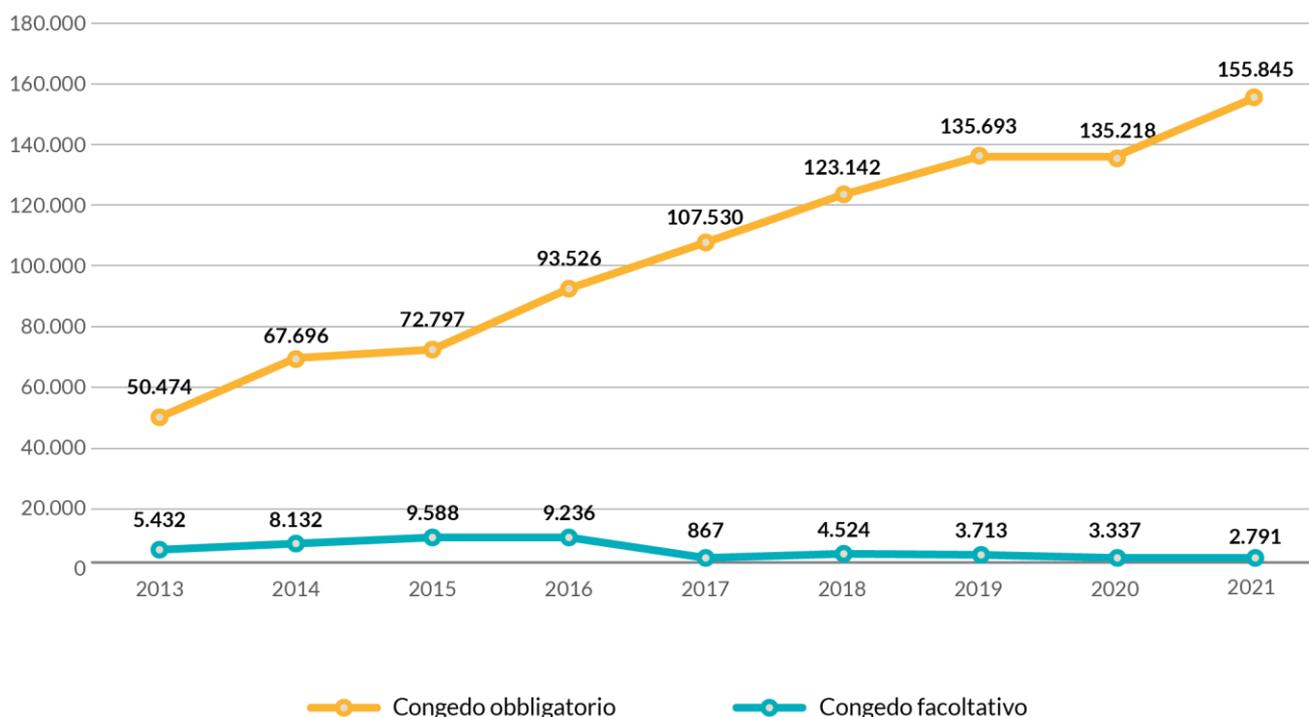
La paternità contemporanea si fonda anche sulla presenza per cui è importante guardare all'uso di quegli strumenti di policy che garantiscono tempo per la cura: i congedi di paternità e i congedi parentali.

I congedi di paternità sono stati introdotti nel 2012 e all'inizio prevedevano un solo giorno obbligatorio e due facoltativi, mentre oggi garantiscono ai neopapà 10 giorni obbligatori e uno facoltativo (che deve, però, essere ceduto dalla madre dal suo congedo di maternità), retribuiti al 100%.

L'uso di questi congedi (Fig. 18), che sono fruibili dal padre lavoratore dipendente tra i due mesi precedenti e i cinque successivi al parto, è quasi quadruplicato dall'anno successivo alla loro introduzione, tanto che sono 155.845 i padri lavoratori del settore privato che nel 2021 l'hanno utilizzato, su un totale di poco più di 400mila nascite. Questo dato è importante soprattutto se adottiamo uno sguardo longitudinale: nel 2013, quando erano nati più di 500mila bambini/e, erano solo circa 50.500 i padri che ne avevano fatto uso e la quota dei padri fruitori è salita dal 19,23% del 2013 al 57,6% del 2021⁸⁰.

Fig. 18. Fruitori di congedi di paternità facoltativo e obbligatorio. Anni 2013-2021

Fonte: Rielaborazione da Cannito (2022) su dati INPS



⁸⁰ De Paola, M., & Moro, D., *Papà a casa col bebè: quanto contano le norme sociali*, Lavoce.info, 7 marzo 2023, <https://lavoce.info/archives/100260/papa-a-casa-col-bebe-quanto-contano-le-norme-sociali/>

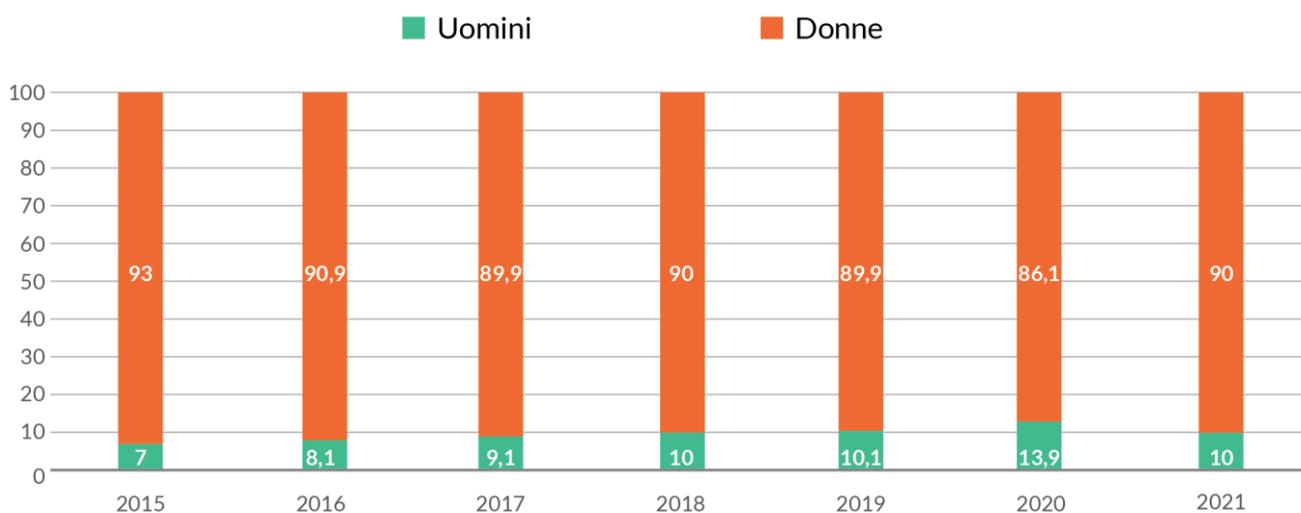
Bisogna considerare altri tre elementi importanti in merito a questo tipo di congedo: (i) sono tuttora esclusi i lavoratori autonomi e parasubordinati, (ii) fino all'agosto del 2022 mancavano i decreti attuativi che permettessero anche ai padri del settore pubblico di accedervi, (iii) per adesso, sebbene sia formalmente obbligatorio, non ci sono dei veri e propri vincoli o sanzioni per chi non lo usa. Il dato, dunque, non può che migliorare nei prossimi anni.

I dati mostrano, inoltre, che negli anni va aumentando il numero di padri che usufruiscono anche dei congedi parentali facoltativi, rispetto ai quali ci sono state importanti novità, adottate nel 2022, in applicazione della Direttiva europea del 2019 proprio con l'obiettivo di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Ad oggi, infatti, il congedo parentale è di 10 mesi, più uno di bonus laddove il padre utilizzi più di 3 mesi, dei quali 9 sono retribuiti (prima erano 6) e ogni genitore può utilizzarne al massimo 6. Siccome più spesso sono le madri a utilizzare tutto il congedo a disposizione, l'obiettivo implicito di questo aumento del periodo retribuito è incoraggiare i padri ad usufruirne per non perdere i 3 mesi retribuiti restanti.

Dal 2013, i fruitori uomini del congedo parentale sono raddoppiati arrivando a oltre 58.000 nel 2021. Inoltre, un dato importante è anche che negli anni la quota di uomini sul totale dei genitori che usano i congedi è costantemente aumentata e i padri sono arrivati ad essere il 21% dei fruitori del 2021. Un trend analogo ha seguito il numero di giorni utilizzati (Fig. 19): sebbene le madri usino mediamente oltre il doppio dei giorni di congedo parentale (62 nel 2021), i padri in media hanno preso quasi un mese (25 giorni nel 2021) e la quota fruita dagli uomini è oggi il 10% del totale delle giornate rispetto al 7% del 2015.

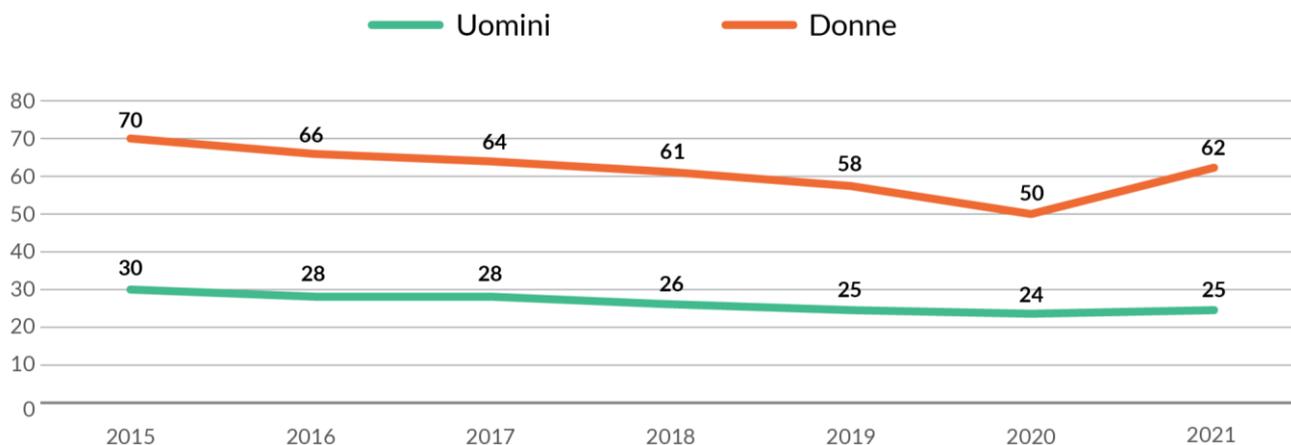
**Fig. 19a. Utilizzo del congedo parentale da parte di madri e padri.
Anni 2015-2021 (valori percentuali)**

Fonte: Elaborazione su dati INPS



**Fig. 19b. Giornate di congedo parentale utilizzate da madri e padri.
Anni 2015-2021 (valori assoluti)**

Fonte: Elaborazione su dati INPS



I congedi per il secondo genitore in Europa

In Europa, la legislazione in materia di congedi di paternità varia di Paese in Paese. Questo si traduce nella pratica in diversi livelli di partecipazione al lavoro di cura dei padri o del secondo genitore nel primo periodo di vita del bambino. I Paesi dove il congedo di paternità è più lungo, infatti, conoscono livelli di condivisione del lavoro di cura più alti, permettendo al contempo al padre di sviluppare un rapporto più stretto con il neonato/a, di sostenerne il sano sviluppo e di alleggerire il carico di responsabilità che in genere grava sulla madre in questa delicata fase di vita del bambino/a.

L'**Italia** concede un congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni⁸¹, lo standard minimo previsto dalla Direttiva UE 2019/1158, così come diversi altri Paesi europei (ad esempio Grecia, Polonia, Lettonia). Il Belgio, a partire da gennaio 2023 ha raddoppiato la durata del congedo di paternità (godibile anche dal secondo genitore), passando da 2 a 4 settimane. Anche Francia, Austria, Slovenia, Estonia e Lituania prevedono 4 settimane di congedo di paternità⁸². Più virtuosi gli esempi di Spagna e Finlandia. La **Spagna**, che negli anni '70 fu uno dei primi Paesi ad introdurre il congedo di paternità nella legislazione, concede infatti ai padri o secondi genitori 16 settimane (le prime sei dopo la nascita del bambino sono obbligatorie), non trasferibili ed equiparate a livello retributivo (100%

⁸¹ A cui si può aggiungere un giorno facoltativo in più, di cui il papà può usufruire in alternativa alla mamma.

⁸² European Parliamentary Research Service (EPRS), 2023, *Maternity and paternity leave in the EU*, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/739346/EPRS_ATA\(2023\)739346_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/739346/EPRS_ATA(2023)739346_EN.pdf)

dello stipendio) a quella previste dal congedo di maternità. Da settembre 2022, in **Finlandia** sono previsti 160 giorni per entrambi i genitori⁸³.

Questi Paesi più all'avanguardia si stanno muovendo nella direzione del riconoscimento di “**congedi paritari**” che garantiscano un uguale trattamento e pari opportunità ai genitori nella suddivisione del diritto/dovere della cura dei figli. Altro elemento di innovazione riguarda l'estensione del congedo al secondo genitore intenzionale di cura, ampliando così le tutele alle famiglie omogenitoriali.

Differenze tra Paesi europei si riscontrano poi relativamente all'**indennità di retribuzione** prevista per i periodi di congedo (che siano di maternità, paternità o parentali). La garanzia di una più alta copertura economica del periodo di astensione dal lavoro per la cura dei figli renderebbe i congedi più usufruibili e favorirebbe la progressione nel riequilibrio dei carichi familiari all'interno delle coppie e alla parità anche in ambito lavorativo.

L'equiparazione dei congedi tra madre e padre, un indennizzo totale e la non trasferibilità del congedo stesso, così come l'estensione del congedo al secondo genitore intenzionale, avrebbero non solo l'effetto diretto di riequilibrare i carichi di cura, per una visione più paritaria della coppia a sostegno anche di un cambiamento culturale, ma garantirebbe a tutti i bambini e le bambine di godere del proprio diritto alla cura e della stabilità dei rapporti affettivi con entrambi i genitori.

⁸³ Gaita, L., *Congedo di paternità, in Italia solo 10 giorni e in Spagna 16 settimane: come funziona in UE e perché se “non trasferibile” fa la differenza*, Il Fatto Quotidiano, 26 marzo 2023, <https://www.ilfattoquotidiano.it/2023/03/26/congedo-di-paternita-in-italia-solo-10-giorni-e-in-spagna-16-settimane-come-funziona-in-ue-e-perche-se-non-trasferibile-fa-la-differenza/7101180/#:~:text=Una%20normativa%20che%20punta%20alla,retribuiti%20al%20100%25%20dello%20stipendio>

Promuovere il cambiamento maschile - Le campagne internazionali

“PLENT – Parental Leave Equal and Non Transferable” Attiva in sedici Paesi, lavora per l’implementazione di congedi parentali uguali, non trasferibili e pienamente retribuiti per permettere a entrambi i partner della coppia – che sia etero o omogenitoriale – di prendere parte in egual misura all’esperienza della genitorialità, condividendo anche lo stesso carico in termini di lavoro di cura. L’obiettivo finale è quello di riequilibrare la presenza di uomini e donne sia sul mercato del lavoro che nel contesto familiare, rimuovendo le penalizzazioni a cui sono solitamente soggette le madri e promuovendo una vera e propria uguaglianza di genere.

”

PLENT mi sembra un’occasione per approcciare da punti di osservazione diversi, dal maschile al femminile, il tema della parità di genere, dove gli uomini possono piano piano cominciare a mettere i piedi in altre scarpe.

(Andrea Santoro, “Il Cerchio degli Uomini di Torino”, membro de “Il Giardino dei Padri” e di “Maschile Plurale”)

“MenCare” - campagna globale sulla paternità coordinata da *Equimondo: Center for Masculinities and Social Justice* (prima *Promundo-US*) che mira al raggiungimento di una divisione egualitaria del lavoro di cura e, in particolare, che gli uomini arrivino a farsi carico del 50% del lavoro di cura e domestico.

Progetto europeo “PARENT - Promotion, Awareness Raising and Engagement of men in Nurture Transformations” e il suo erede “4EPARENT - Early, Equal, Engaged, Empathetic Parent”, coordinato dall’Istituto Superiore di Sanità. Il primo, coordinato dal Centro di Studi Sociali dell’Università di Coimbra e realizzato tra il 2019 e il 2021, coinvolgeva Portogallo, Austria, Lituania e Italia, con l’obiettivo di contrastare la violenza verso le donne promuovendo fin dalla gravidanza l’impegno maschile nelle cure familiari e domestiche.

Progetto “FATHERS ROCK - Fathers’ engagement in the Role of Care Keeping mothers and children safe” che ha preso avvio nel 2022 ed è coordinato dalla Fondazione Blanquerna dell’Università Ramon Llull (Spagna) e dalla rete “WWPEN - Work With Perpetrators European Network”.

Seppur con alcune incertezze e ritardi rispetto ad altri Paesi, anche in Italia la paternità sta cambiando. È importante, dunque, promuovere con tutti i mezzi un cambiamento culturale, sostenuto dalle politiche, che renda la cura dei figli anche una responsabilità maschile, mettendo in luce i numerosi benefici che il

coinvolgimento paterno ha su diversi fronti. Sono molti ormai gli studi che hanno trovato una relazione positiva di una paternità attiva e accudente sulla parità di genere nelle coppie eterosessuali, sui mutamenti delle pratiche e dei modelli di maschilità, sulla riduzione della violenza nelle relazioni intime, sulla salute, il benessere di madri e padri, sullo sviluppo cognitivo ed emotivo di bambini/e.

Certamente il cammino è ancora lungo e tanti passi vanno fatti sia sul lato del cambiamento di modelli culturali di riferimento maschili che delle politiche, ma il percorso della condivisione delle cure sembra ormai irreversibile e rappresenta un tassello fondamentale per contrastare la crisi demografica in atto nel nostro Paese, rilanciare l'occupazione femminile e, in ultima battuta, raggiungere, promuovere e avanzare verso la parità di genere.

PARTE 5. POLITICHE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ

Le novità legislative

Il **Decreto Legislativo n. 105/2022**⁸⁴ tratta, come recita l'articolo 1, di disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, realizzato allo scopo di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. L'idea del decreto è quella di armonizzare i tempi di vita e quelli di lavoro, attuando la Direttiva UE 2019/1158⁸⁵.

Il decreto ha esteso il **congedo di paternità obbligatorio** che fino al 2021 prevedeva 7 giorni di astensione dal lavoro. Ora il padre lavoratore ha diritto a un congedo pari a 10 giorni lavorativi, retribuiti al 100%, fruibili dai due mesi precedenti la data presunta del parto, entro i cinque successivi al parto. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario ed è raddoppiato in caso di parto plurimo. Sono previste sanzioni per le aziende che adottano nei confronti del padre lavoratore comportamenti atti a ostacolare o a impedire la fruizione del congedo.

Il decreto agisce anche sui **congedi parentali**: i mesi di congedo indennizzato totali tra i due genitori sono aumentati, passando dai 6 previsti dalla precedente normativa a 9 mesi. Al fine di aumentare i congedi fruiti dal padre, vengono elevati a undici i mesi complessivi indennizzabili, nel caso in cui sia il padre a usufruirne per un periodo intero o frazionato non inferiore ai tre mesi (in caso di rinuncia dei tre mesi del padre questi non sono trasferibili). L'età della figlia o del figlio entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale viene elevata da 6 a 12 anni. Il genitore solo aumenta il congedo da 10 a 11 mesi. Rimane la copertura del 30% dello stipendio per i congedi parentali, ma, a differenza del passato, “non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica



*Il congedo parentale è stato una salvezza, anche per permettermi di prendere le distanze dal lavoro. Inoltre per il mio rapporto con mio figlio è stata una prova: significava passare due giorni e una notte senza la mamma. Di solito quando il piccolo si svegliava di notte cercava lei e quindi non sapevo come avrebbe reagito in sua assenza. In realtà poi è andata bene, lui non ha avuto crisi e io mi sono stupito di quanto sia stato naturale gestire da solo questo tempo con lui che ora è una gioia, un nostro momento che mi riempie tantissimo.
(P., papà di un bambino)*

⁸⁴ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/29/22G00114/sg>

⁸⁵ 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 e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EL>

natalizia, ad eccezione degli eventuali emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio". Viene esteso il diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste ai due mesi antecedenti il parto in caso di gravidanza a rischio, e al congedo parentale per i padri lavoratori autonomi, per un massimo di tre mesi. In caso di figlie e figli con disabilità grave accertata, il decreto, inoltre, estende per tutto il periodo di prolungamento del congedo⁸⁶ l'indennità al 30% della retribuzione, riformulando l'art. 33, comma 2, della legge 104/1992.

Infine, il decreto agisce anche sul **lavoro agile**, estendendo le categorie verso cui questa opzione è prioritaria e introducendo una norma antidiscriminatoria, per cui la richiesta di poter lavorare in modalità agile non può comportare sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o qualsiasi altra modalità organizzativa che abbia effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro della/del richiedente. Anche in merito all'accesso al part-time sono state estese le categorie verso cui questa opzione diventa prioritaria.

Il **Family Act**⁸⁷ (legge 32/2022), recante "Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia", approvato in via definitiva dal Senato il 6 aprile 2022, si poneva come insieme di misure atte a sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, contrastare la denatalità, valorizzare la crescita armoniosa e inclusiva di bambine, bambini e giovani, sostenere l'indipendenza e l'autonomia finanziaria e favorire la conciliazione della vita familiare e quella lavorativa. Ad oggi tuttavia sono ancora in attesa di adozione alcuni decreti attuativi della Legge 32/2022⁸⁸, in particolare il riordino e rafforzamento delle misure di sostegno all'educazione dei figli, tra cui contributi alle famiglie per la copertura (anche totale) del costo delle rette per la frequenza dei servizi educativi per l'infanzia e delle scuole per l'infanzia, rimborsi sull'acquisto dei libri di testo e per le attività sportive e culturali, in raccordo con le misure già previste, comprese quelle del PNRR.

⁸⁶ In caso di figli/e con disabilità grave accertata, l'articolo 33, D.lgs. 151/2001 prevede la possibilità di estendere fino a tre anni di durata il congedo parentale e fino al dodicesimo anno di età.

⁸⁷ L'articolo 3 aveva proprio l'obiettivo di delegare il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per il riordino della disciplina dei congedi parentali di paternità e di maternità. L'articolo 4 prevedeva il riordino e il rafforzamento delle misure per incentivare il lavoro femminile e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Si veda <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/analisi-e-valutazione/politiche-interventi-progetti/riforma-delle-politiche-della-famiglia-family-act/cosa-prevede-la-legge-322022/>

⁸⁸ La Legge n.14/2023, che ha convertito il c.d. Decreto Milleproroghe, ha infatti stabilito una proroga di ulteriori 12 mesi (fino al 12 maggio 2024) al termine per esercitare le deleghe.

Il decreto legislativo 230/2021⁸⁹ che introduce l'**Assegno Unico Universale** (AUU), oggi a pieno regime, è entrato in vigore a partire da marzo 2022. Si tratta di un sostegno economico e si rivolge alle famiglie per ogni figlio o figlia minorenni a carico, ogni figlio o figlia disabile senza limiti di età, per figlie o figli fino ai 21 anni di età in condizioni specifiche (es. in caso di disoccupazione registrata o partecipazione a un corso di formazione). L'assegno, ideato sul modello di analoghe politiche francesi e tedesche, si pone tra gli obiettivi il sostegno a genitorialità e natalità in maniera universale. È infatti garantito a tutte le famiglie, indipendentemente dalla condizione lavorativa dei genitori, e definito sulla base di soglie ISEE. L'Assegno Unico Universale sostituisce i benefici esistenti precedentemente, tra cui gli assegni familiari e il premio alla nascita o adozione, e assorbe le

”

Nel mio caso per usufruire del bonus nido e dell'assegno unico non ho avuto problemi perché ho padronanza della lingua e mi posso avvalere di strumenti tecnologici per presentare la richiesta. Tuttavia penso anche a mamme straniere che non hanno le stesse possibilità e mi chiedo se per loro sia stato altrettanto facile.
(R., mamma di una bambina)

deduzioni per figli a carico fino ai 21 anni. Per la definizione dell'importo sono previste, al di là dell'importo base, alcune maggiorazioni legate alla dimensione del nucleo familiare per le famiglie con più di due figli, la presenza di figli o figlie con disabilità, o altre caratteristiche familiari, come ad esempio l'età della madre (per madri sotto i 21 anni), la presenza di genitori entrambi titolari di reddito da lavoro. L'INPS ha ricevuto oltre sei milioni di richieste di erogazione nel corso del 2022. La spesa complessiva elargita supera gli 11 miliardi di euro⁹⁰. Ogni mese sono stati in

media pagati 1,2 miliardi di euro a favore di 5,3 milioni di richiedenti per 8,5 milioni di figli e figlie. Mediamente l'importo per richiedente è risultato pari a 233 euro, considerando 1,6 figli per nucleo familiare; per poco più della metà dei nuclei è stato pagato per un solo figlio. L'importo medio mensile per ciascun figlio è risultato di 146 euro. È importante tenere a mente che l'Assegno verrà adeguato annualmente al costo della vita, per il 2023 è stato ad esempio previsto un tasso per l'adeguamento pari all'8,1%.

La **Legge di Bilancio**⁹¹ per il 2023 prevede l'incremento del 50% della misura dell'assegno per il primo anno di vita dei figli. Per le famiglie composte da 3 o più figli e con ISEE fino a 40mila euro, l'incremento vale per ciascun figlio di età compresa tra 1 e 3 anni. Le maggiorazioni previste per figli minorenni con disabilità sono state estese fino ai 21 anni e sono stati riconosciuti gli importi base per figli con disabilità senza limiti di età. Diventa strutturale l'incremento di 120 euro al mese per i nuclei

⁸⁹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/30/21G00252/sg>

⁹⁰ file:///C:/Users/ainverno/Downloads/Osservatorio_AUU_dicembre2022.pdf

⁹¹ Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023), <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Legge-di-Bilancio-2023.aspx>;

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2022-12-29&atto.codiceRedazionale=22G00211&elenco30giorni=false

familiari con almeno un figlio a carico con disabilità, con ISEE non superiore a 25.000 euro e percezione nel 2021 di Assegno per il Nucleo Familiare. Inoltre, per i nuclei familiari con quattro o più figli a partire dal 2023 è stata incrementata del 50% la maggiorazione forfettaria mensile di 100 euro.

In materia di **congedi parentali** all'art. 1 comma 359, nel modificare l'art. 34 comma 1 del Decreto legislativo n. 151/2001, la Legge di Bilancio ha aumentato dal 30% all'80% della retribuzione giornaliera e per un mese, l'indennità Inps di congedo parentale. Entro i primi 6 anni di vita della/del minore, i genitori, lavoratrici o lavoratori dipendenti, in alternativa tra loro, possono ora usufruire di un mese di congedo parentale, sul totale dei 9 concessi, indennizzato all'80% della retribuzione, mentre per gli altri 8 mesi, l'indennità concessa resterà al 30% della retribuzione.

la Legge di Bilancio 2023 ha previsto, inoltre, la riduzione dell'aliquota IVA per prodotti dell'infanzia e per la protezione dell'igiene intima femminile, e la proroga, per il 2023, delle agevolazioni per l'acquisto della prima casa per gli under 36.

La legge 5 novembre 2021, n. 162 prevede la **certificazione della parità di genere**⁹² per le imprese, con il principio guida che aziende più inclusive creino valore più elevato e in definitiva maggiore crescita e sviluppo⁹³. Con il DPCM del 29 aprile 2022⁹⁴, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale il 1° luglio 2022, sono stati definiti i parametri per il conseguimento della certificazione: Al fine di ottenere la certificazione le aziende devono dimostrare di superare i valori soglia per ognuno dei parametri previsti. Nella definizione dei parametri si è seguita la Prassi UNI 125:2022⁹⁵, un primo quadro di riferimento in mancanza di decreti attuativi⁹⁶. Seppur lentamente, la procedura evolve e vede la partecipazione delle aziende che grazie alla certificazione otterranno un esonero contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda e un punteggio premiale nella partecipazione a bandi e fondi europei, nazionali e regionali.

⁹² Al momento della stesura di questo rapporto è all'esame delle Camere il decreto legislativo che contiene la riforma del Codice degli appalti, approvato nel dicembre 2022 dal Consiglio dei ministri, esercitando la relativa delega (Dlgs n. 78/2022), che trasforma in facoltà, riducendone la forza, l'obbligo della certificazione. Per maggiori informazioni: Azzollini, V., *Dal Codice degli appalti scompare la certificazione di parità*, Lavoce.info, 7 marzo 2023, [https://lavoce.info/archives/100286/dal-codice-degli-appalti-scompare-la-certificazione-di-parita/#:~:text=La%20certificazione%20della%20parit%C3%A0%20di%20genere%20\(cosiddetto%20bollino%20rosa\)%20%C3%A8,attualmente%20all'esame%20delle%20Camere](https://lavoce.info/archives/100286/dal-codice-degli-appalti-scompare-la-certificazione-di-parita/#:~:text=La%20certificazione%20della%20parit%C3%A0%20di%20genere%20(cosiddetto%20bollino%20rosa)%20%C3%A8,attualmente%20all'esame%20delle%20Camere)

⁹³ Per un'analisi degli effetti diretti e indiretti della relazione tra occupazione femminile e crescita economica si veda: Profeta, P., 2020, *Parità di genere e politiche pubbliche*, EGEA.

⁹⁴ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/01/22A03808/sg>

⁹⁵ <https://store.uni.com/uni-pdr-125-2022>

⁹⁶ La prassi ha identificato una serie di KPI (Key Performance Indicator) divisi tra sei aree con un peso diverso: cultura e strategia composta da 7 indicatori con un peso del 15%; governance, 5 indicatori, peso del 15%; processi HR, 6 indicatori, peso del 10%; opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, 7 indicatori, peso del 20%; equità remunerativa per genere, 3 indicatori, peso del 20%; infine, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, 5 indicatori, peso pari al 20%.

La **riforma dell'assistenza territoriale**⁹⁷, avviata con il Decreto 772 del 2022⁹⁸, avrà un impatto importante sui servizi sanitari a disposizione di genitori e bambini/e. Tra le principali innovazioni della riforma vi è la realizzazione delle Case della Comunità, strutture aperte fino a 24h su 24 e 7 giorni su 7, previste in un numero superiore a 1.350 e diffuse in tutto il territorio nazionale.

5.1. I servizi educativi per la prima infanzia

Nell'ambito delle misure a sostegno della genitorialità merita un approfondimento il tema dell'offerta di servizi educativi alla prima infanzia e il sistema integrato zero-sei. Negli ultimi anni si è infatti affermata sempre più la rilevanza dei servizi educativi e di cura per la prima infanzia (*Early Childhood Education and Care*, ECEC) sia come mezzo per contrastare la povertà educativa sia come politica per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'offerta di servizi accessibili e di qualità incentiva le madri a rientrare al lavoro, con effetti positivi sulla carriera, sulle capacità reddituali e sul benessere economico della donna e dei suoi figli.

Negli ultimi anni sono stati fatti molti progressi per sviluppare e rafforzare la rete dei servizi socioeducativi per la prima infanzia e il sistema integrato zero-sei (ex Dlgs 65/2017), a partire dalla indicazione di un Livello Essenziale delle Prestazioni (LEP) da raggiungere gradualmente entro il 2027 e in base al quale almeno 33 bambini di 0-2 anni su 100 dovranno frequentare un asilo nido o un servizio integrativo pubblico o privato accreditato in ciascun territorio, ossia al livello di Comune o ambito territoriale. Per questo lo Stato, attraverso il Fondo di Solidarietà Comunale (FSC) e il Fondo nazionale per il sistema integrato zero-sei, dovrebbe aiutare sempre più Comuni ad offrire e gestire nidi e altri servizi integrativi. In tale direzione, la Legge di Bilancio 2023 ha previsto l'aumento per l'anno corrente del Fondo di Solidarietà Comunale da 330 milioni a 380 milioni. La previsione di crescita del Fondo arriva fino a 1,1 miliardi di euro a decorrere dal 2027.

Nell'anno educativo 2020/2021, la percentuale di bambini sotto i 3 anni che hanno frequentato un servizio educativo offerto dai Comuni era del 13,7%, con ampie differenze tra regioni (ma anche all'interno delle stesse regioni): nei Comuni della Calabria, solo il 2,8% dei bambini frequentava un nido a fronte del 28,4% nei Comuni dell'Emilia Romagna. La spesa pro-capite sostenuta dai Comuni, che nella media italiana era di 909 euro annui, variava dai 2.617 euro nella Provincia Autonoma di Trento o i 1.996 in Emilia Romagna ai 110 euro della Calabria. Oltre ai divari territoriali, nella fruizione dei servizi alla prima infanzia – in questo caso pubblici e privati – sussistono differenze significative a seconda delle condizioni socioeconomiche delle

⁹⁷

<https://www.pnrr.salute.gov.it/portale/pnrrsalute/dettaglioContenutiPNRRSalute.jsp?lingua=italiano&id=5898&area=PNRR-Salute&menu=riforme>

⁹⁸ DM 77/2022 - Regolamento recante la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel Servizio Sanitario Nazionale pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 22 giugno 2022, che sostituisce il DM 71 approvato con Delibera del 21 Aprile, <https://www.trovanorme.salute.gov.it/norme/dettaglioAtto?id=87801>

famiglie e del livello d'istruzione della madre: il 38% dei bambini la cui mamma aveva un livello di istruzione terziaria nel 2019 era iscritto al nido, ma la percentuale scendeva al 21% tra quelli la cui mamma aveva un titolo di studio inferiore.

Il PNRR ha previsto un investimento significativo per il piano asili nido e scuole dell'infanzia, potenzialmente in grado di consentire al nostro Paese di incrementare notevolmente i servizi, riequilibrando l'offerta nei territori. Le risorse messe a disposizione ammontano a 4,6 miliardi di euro. Di questi, 3 miliardi vengono assegnati attraverso bandi, con la maggior parte delle risorse (2,4 miliardi) destinata ai nidi, i restanti 600 milioni alle scuole dell'infanzia. Dei rimanenti 1,6 miliardi, 700 milioni sono destinati a finanziare progetti già in essere e 900 milioni alle spese di gestione. Nel 2020, i Comuni "dotati" di nidi o servizi integrativi per la prima infanzia erano in media 3 su 5 (il 59,3% del totale), ma con una forte variabilità regionale (si va dal 100% della Valle d'Aosta e del Friuli Venezia Giulia al 19% della Calabria).

L'obiettivo di investire più risorse là dove i servizi erano più scarsi si sarebbe potuto perseguire decidendo dove allocare i fondi e aiutando i Comuni meno organizzati nella progettazione di nuovi posti nido. Invece, scegliendo di affidarsi a un avviso pubblico rivolto ai Comuni (soggetti attuatori) chiamati a presentare progetti per le nuove opere è stato molto più complicato⁹⁹, motivo per cui è stata poi costituita una *task force* a supporto dei Comuni nella presentazione delle domande. L'iter per la procedura pubblica e l'assegnazione definitiva di 2,24 miliardi per un totale di 1.876 progetti è durata oltre un anno: dal bando lanciato il 2 dicembre 2021 la procedura, con due riaperture del bando, si è chiusa il 31 maggio 2022 e le graduatorie finali sono state pubblicate allegate al decreto direttoriale n. 110 del 29 dicembre 2022 (pubblicato il 22 febbraio 2023)¹⁰⁰, in cui tutte le riserve formulate nei mesi precedenti sono state sciolte con esito positivo. Il decreto tuttavia specifica che prima della sottoscrizione dell'accordo di concessione potrebbero essere svolte ulteriori modifiche sull'ammissibilità dei progetti. Inoltre diversi importi sono stati rettificati. Alla fine, ai Comuni del Mezzogiorno sono state assegnate oltre la metà delle risorse (il 51,4%), il 31,1% ai Comuni del Nord e il 17,5% ai Comuni del Centro.

Completamente diversa la vicenda dei fondi PNRR dedicati alle scuole dell'infanzia – già presenti in tutti i Comuni o ambiti territoriali – per cui la richiesta è stata molto più alta rispetto alle risorse stanziare (600 milioni). In termini assoluti, i Comuni in cui saranno investite più risorse del PNRR sono gli enti locali nelle province di Bari, Napoli, Cosenza e Salerno, a cui è stato assegnato il 14,3% delle risorse complessive¹⁰¹. Ma,

⁹⁹ "Nella fase di pre-allocazione il decreto del ministero del 2 dicembre 2021 ha ripartito i fondi complessivi tra aree regionali mediante due criteri: il divario (non meglio specificato) nell'offerta di servizi per la fascia 0-2 anni e la proiezione della medesima popolazione al 2035. L'avviso pubblico del ministero, sempre del 2 dicembre 2021, ha poi fissato i criteri per selezionare entro i plafond regionali i progetti da finanziare tra quelli presentati dai Comuni: il divario nell'offerta del servizio rispetto all'obiettivo del 33% ma anche criteri ulteriori come la tipologia di intervento (nuova costruzione, riconversione di edifici, ecc.) o la localizzazione del Comune in aree interne, montane o isolate". Fonte: Zanardi, A., *Pnrr e asili nido: un test per il Paese*, Il Mulino, 7 febbraio 2023, <https://www.rivistailmulino.it/a/pnrr-e-asili-nido-un-test-per-il-paese>

¹⁰⁰ <https://www.miur.gov.it/-/decreto-direttoriale-n-110-del-29-dicembre-2022>

¹⁰¹ *Asili nido, a Bari e Napoli più fondi La lotta all'inverno demografico*, Il Sole 24 ore, 13 marzo 2023

in generale, “nel Mezzogiorno si è realizzata una forte redistribuzione tra i vari territori: per la quota asili nido, la Sicilia ha rinunciato al 43% e la Basilicata alla metà dei rispettivi *plafond*¹⁰²”.

Save the Children per bambine e bambini tra zero e sei anni

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

Il programma **Fiocchi in Ospedale** è un programma di intervento precoce, che interviene durante i cosiddetti primi 1000 giorni. È dedicato quindi ai neonati e alle loro famiglie e prevede l’offerta di un servizio di bassa soglia per l’ascolto, l’orientamento, l’accompagnamento e la presa in carico. Si rivolge ai futuri e neo genitori, in particolare quelli che patiscono una situazione di vulnerabilità sul piano socio-economico, culturale o psicologico. Fiocchi in Ospedale è presente in 12 ospedali nelle città di Milano, Torino, Roma, Napoli, Bari, Sassari, Pescara e Ancona e, attraverso le sue reti territoriali, opera anche nelle città di Brindisi, Cosenza e Catanzaro.

All’azione di identificazione e supporto precoce, si affianca l’offerta di spazi ad alta densità educativa, dedicati ai genitori e ai bambini tra 0 e 6 anni. Si tratta del programma **Spazio Mamme**, per accompagnare gli adulti di riferimento, costruire con loro percorsi di autonomia e sperimentare modelli di attivazione delle comunità territoriali e dei servizi di cura, educativi, culturali e di sostegno sociale. Attualmente ci sono 13 Spazi Mamme attivi nelle città di Torino, Milano, Genova, Roma, Napoli, Bari, Brindisi, San Luca (RC), Palermo, Catania e Sassari.

Nel 2019, in occasione del suo Centenario, Save the Children ha lanciato il progetto **Per Mano**, con l’obiettivo di prendere in carico bambini e bambine, nati in Italia in condizioni di grave vulnerabilità a partire da maggio 2019 con percorsi di accompagnamento personalizzati, condivisi con il nucleo familiare e prolungati nel tempo. Il progetto, che si è concluso nel 2021, ha seguito 917 tra bambine e bambini nelle città di Milano, Torino, Roma, Napoli e Bari. Sulla base della metodologia messa a punto dal progetto Per Mano e fondata sull’azione di figure territoriali di coordinamento – tutor territoriali – e sull’erogazione di doti di cura, sono state attivate due diverse progettualità nelle città di Torino e Milano. A Torino è attivo *Per Mano in Piazza*, uno sportello di bassa soglia nella popolosa zona di Porta Palazzo,

¹⁰² Zanardi, A., *Pnrr e asili nido: un test per il Paese*, Il Mulino, 7 febbraio 2023, <https://www.rivistailmulino.it/a/pnrr-e-asili-nido-un-test-per-il-paese>

destinato all'ascolto e all'orientamento di nuclei familiari con bambini sotto i sei anni in condizione di grave vulnerabilità. Il progetto è realizzato in collaborazione con il Comune di Torino. A Milano si realizza il progetto *Per Mano QuBi*, in collaborazione con le reti di welfare territoriali definite dal programma di contrasto alla povertà infantile realizzato dalla Fondazione Cariplo e denominato QuBi. Obiettivo di questa progettualità è quello di assicurare, attraverso l'azione di 6 tutor territoriali e un coordinamento cittadino, il supporto a futuri e neo genitori in condizione di grave vulnerabilità in 23 quartieri della città di Milano.

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

Infine, partendo dall'esperienza maturata grazie ai progetti Fiocchi in Ospedale, Spazio Mamme e Per Mano e dal dialogo con numerosi e qualificati attori territoriali pubblici e privati, Save the Children ha sviluppato aree ad alta densità educativa per la prima infanzia, attraverso la creazione di poli educativi integrati territoriali che vedono una stretta collaborazione tra le agenzie educative presenti: nidi e scuole dell'infanzia, servizi integrativi per la prima infanzia e i progetti di Save the Children e dei suoi partner. Tale collaborazione punta a una ottimizzazione degli spazi fisici disponibili e all'integrazione e contaminazione delle metodologie educative. I **Poli Mille Giorni** sono presenti nelle città di Moncalieri (TO) Tivoli (RM), Bari, San Luca (RC), Locri (RC), Catania.

Tutti i programmi e i progetti che Save the Children realizza sul territorio nazionale sono svolti in partenariato con organizzazioni territoriali competenti e qualificate.

CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Tra i demografi si parla di “**fecondità più bassa tra le basse**”¹⁰³. Questa condizione di bassa natalità non è attribuibile a un’unica causa, ma, come abbiamo visto, è la somma di diversi fattori che influiscono sulla condizione delle donne e delle mamme in Italia, primo tra tutti quello strutturale relativo al numero sempre più esiguo delle donne in età fertile, frutto di decenni di riduzione della natalità.

Tuttavia, giocano un ruolo di rilievo l’incertezza economica che caratterizza il mercato del lavoro italiano e la carenza di politiche adeguate a sostegno della famiglia, ostacolando la scelta della maternità e la conciliazione tra vita familiare e lavorativa. È infatti il tempo da dedicare alla cura ad essere cruciale nelle scelte lavorative quando si è madri o si desidera diventarlo. L’Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 5 dell’Agenda 2030 sulla parità di genere e, in particolare, il “traguardo” 5.4 richiamano alla necessità di riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo infrastrutture e politiche di protezione sociale, e promuovendo responsabilità condivise all’interno delle famiglie. È importante, dunque, favorire misure e stimolare un cambiamento culturale che porti ad un riequilibrio dei carichi di cura. Quanto più si tenderà verso la parità di genere, e quanto più questa si manifesterà nell’equità della divisione della cura, tanto più si favorirà l’occupazione femminile e la permanenza delle madri nel mercato del lavoro.

Queste azioni si intrecciano con la necessità di interventi di tipo strutturale, per far fronte alla carenza dei servizi di cura per la prima infanzia e percorsi di accompagnamento per i nuclei familiari, soprattutto nei primi mille giorni, in particolare in alcune aree del Paese. Le differenze territoriali sono ancora oggi infatti molto evidenti nella condizione e nella scelta di essere mamma in Italia.

Per innescare un cambiamento radicale nel cosiddetto “Paese delle culle vuote” è indispensabile adottare una strategia organica, capace di proporre politiche pubbliche e interventi a 360 gradi per creare un ambiente più favorevole alla condizione femminile, alla maternità e alle esigenze della genitorialità e dei nuovi nati.

Lavoro di cura

Affinché si realizzi la parità nella condivisione dei carichi di cura e si garantisca un maggiore supporto alla genitorialità, si raccomanda di:

- introdurre un **congedo di paternità** obbligatorio per tutti i lavoratori, non solo quelli dipendenti, di almeno 3 mesi retribuiti, per poi estenderlo ed equipararlo ai 5 mesi previsti dal congedo

¹⁰³ Kohler H.P., Billari F.C., Ortega J.A., 2002, *The emergence of lowest-low fertility in Europe during the 1990s*, Population and Development Review, 28 (4), pp. 641-681.

obbligatorio di maternità. Tale congedo dovrebbe essere esteso ai genitori intenzionali e indennizzato al 100% per tutti i mesi, indipendentemente dal lavoro svolto;

- promuovere un forte impegno **a livello culturale**, a partire da iniziative di sensibilizzazione e di educazione rivolte a tutte le generazioni volte a promuovere una visione più moderna e paritaria della coppia genitoriale, della condizione femminile e materna, nonché dei modelli maschili e del ruolo paterno. Da un lato la maternità non deve più essere vista come un ostacolo nel mondo del lavoro, bensì come un'occasione di crescita sociale importante per tutti. Dall'altro, servono politiche inclusive per i padri e nuovi modelli culturali, basati su una paternità maggiormente tesa all'accudimento dei figli, scevra da stereotipi di genere che sono alla base della diseguale distribuzione dei carichi di cura in famiglia.

Welfare e lavoro

Il **sistema di welfare** dovrebbe fornire ai giovani che desiderano avere figli adeguate misure per “ammortizzare” i rischi di povertà, per sostenerli e tutelarli nel mercato del lavoro, aiutandoli a raggiungere presto l'autonomia; dovrebbe fornire strumenti e servizi rivolti ai neo-genitori per la cura e l'educazione dei figli e la conciliazione vita-lavoro. Inoltre, ancora molto deve essere fatto per contrastare i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale e le differenze salariali che nel nostro Paese continuano ad alimentare le disegualianze di genere, ancor più quando entra in gioco la scelta della maternità.

In tale direzione si raccomanda di:

- garantire **investimenti costanti in politiche di welfare** a favore delle giovani coppie e delle nuove famiglie e assicurare che le azioni intraprese dal Governo nell'ambito del PNRR a sostegno dell'assunzione di giovani e donne e dell'imprenditoria femminile siano completate nei tempi previsti e che adeguate risorse siano messe a regime anche per gli anni a venire, a sostegno in particolare dell'occupazione femminile e delle madri;
- adottare i restanti **decreti attuativi del Family Act** (Legge 32/2022), con particolare riferimento all'art. 2, recante misure di sostegno all'educazione dei figli, in tempi brevi e con adeguate risorse finanziarie, al fine di garantire il rafforzamento delle misure volte a favorire la genitorialità e la conciliazione della vita familiare con il lavoro;



*Se ci fossero dei servizi extra scolastici comunali o agevolati, tuttavia, sarebbero di grande utilità per tutti perché il doposcuola è spesso molto oneroso. Qui mancano dei servizi alla portata di tutte le famiglie...questo è un problema che andrebbe risolto.
(S., mamma di due bambini)*

- rafforzare il **sistema di tutela delle lavoratrici** per l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro per superare la condizione di precarietà, contrastare ogni forma di discriminazione e sanzionare il mancato accesso al mercato del lavoro per motivi legati alla maternità;
- promuovere tra le imprese e prevedere l'obbligatorietà per legge di strumenti volti a garantire la parità di genere nel mondo del lavoro e la tutela del lavoro femminile e delle madri, come il **family audit** per certificare le aziende pubbliche e private che garantiscono misure di conciliazione a sostegno dei genitori, e la **certificazione – già prevista per legge ma su base volontaria - della parità di genere** per le imprese che adottano politiche per la parità di genere e l'*empowerment* femminile a livello aziendale;
- recepire le raccomandazioni della Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 30 marzo 2023¹⁰⁴ volta a rafforzare l'applicazione del principio della **parità di retribuzione** tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni, per ridurre il gender gap, salariale e di carriera.



Sarebbe utile avere dei supporti mirati per le mamme sole, come l'aiuto nei compiti per i bambini o un supporto nel recuperarli quando escono da scuola, io ho mia madre che vive con me e sono agevolata ma penso alle mamme che non hanno una rete di sostegno e che sono maggiormente in difficoltà. Se gli asili e le scuole avessero degli orari prolungati oltre le 16.30 sarebbero di grande aiuto perché non tutte le mamme possono permettersi di tenere i figli in ludoteca. In questo modo avrebbero un supporto economico ma, non solo, sarebbero anche più serene perché saprebbero che i loro figli sono a scuola. (G., mamma di due bambini)

Servizi per la prima infanzia

A partire dai finanziamenti previsti dal PNRR, il Paese è chiamato a dotarsi di un'infrastruttura educativa per la prima infanzia capillare e uniformemente distribuita a livello territoriale. Le recenti previsioni relative ai ritardi e alle difficoltà di molti Comuni nella realizzazione dei progetti relativi agli asili nido¹⁰⁵ destano preoccupazione per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal PNRR e richiamano all'urgenza di interventi prioritari.

Pertanto, si auspica che le istituzioni si adoperino per:

¹⁰⁴ Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 30 marzo 2023 sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091_IT.html#title2

¹⁰⁵ Si veda audizione del Ministero per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR Raffaele Fitto durante la seduta dell'Assemblea della Camera dei Deputati n. 92 del 26 aprile 2023.

- garantire che gli investimenti per gli asili nido e i servizi per la prima infanzia del PNRR restino prioritari nell'agenda del Governo, con la piena realizzazione di tutti i progetti previsti in tempi consoni al raggiungimento entro il 2027 del **Livello Essenziale della Prestazione di presa in carico almeno del 33%** dei bambini e delle bambine tra 0 e 2 anni in ogni Comune, per poi arrivare ad una copertura del 45% entro il 2030 come previsto dagli Obiettivi di Barcellona. In tale direzione, è fondamentale intensificare il sostegno alle amministrazioni locali in maggiore difficoltà;
- garantire la **formazione di professionalità necessarie** al funzionamento dei nuovi asili nido, stanziando risorse volte ad aumentare in ciascuna Regione la capacità delle Università di accogliere un numero crescente di iscritti ai corsi di laurea abilitanti alla professione di educatore nei servizi educativi per la prima infanzia, secondo il DDL 2443 del 2017, per coprire il fabbisogno di tali professionalità che si stima essere intorno ai 40mila educatori/trici, prevalentemente al Sud, e assicurando coerenza all'interno del percorso zerosei¹⁰⁶;
- garantire **elevati standard qualitativi** degli asili nido su tutto il territorio - secondo quanto stabilito dalle *Linee pedagogiche per il sistema integrato "zerosei"* adottate con decreto ministeriale n. 334/2021¹⁰⁷ - e condizioni di accessibilità eque e compatibili con le potenzialità di spesa delle famiglie, garantendo rette basse o nulle a carico degli utenti.
- garantire ai Comuni adeguate risorse per la copertura delle **spese di gestione** annuali dei servizi: pur accogliendo con favore l'aumento per l'anno corrente del Fondo di solidarietà comunale per il 2023, rimane fondamentale stimolare l'impegno finanziario in questa direzione anche attraverso ulteriori risorse a bilancio dello Stato, oltre che europee FESR o del Fondo Sviluppo e Coesione, per un riequilibrio territoriale e la garanzia di servizi fondamentali. Inoltre, con la ripartizione dei fondi allocati con il PNRR per la costruzione o ristrutturazione di asili nido, è essenziale supportare i Comuni per garantire un'effettiva capacità di gestione dei fondi ricevuti e di attuazione dei progetti;
- prevedere un **sistema di raccolta dati** sui servizi attivi per la prima infanzia, che monitori l'accesso, la fruizione, l'offerta e la qualità dei servizi dedicati ai minori e alle loro famiglie;
- promuovere la **co-progettazione dei servizi** per la prima infanzia in sinergia con la comunità educante e i servizi socio-sanitari del territorio per una presa in carico multidimensionale dei bambini e dei genitori, a partire da un affiancamento fin dalla nascita.

¹⁰⁶ Come stimato nel recente rapporto dell'Alleanza per l'infanzia ed EducAzioni, "l'aumento dei posti nido avrebbe un impatto diretto, in termini di nuovi posti di lavoro per educatori, di circa 42.600 lavoratori a tempo pieno. Tale cifra potrebbe ulteriormente aumentare a 60.000, se si considerasse non un rapporto educatore/bambino di 1 a 7, ma 1 a 5, preferibile in termini di qualità dell'interazione. L'impatto occupazionale dell'estensione del tempo pieno sarebbe più limitato, perché coinvolge un numero più ridotto di bambini. Viene stimato in un incremento equivalente a 4.751 insegnanti a tempo pieno." Fonte: Alleanza per l'Infanzia ed EducAzioni, 2020, *Investire nell'infanzia: prendersi cura del futuro a partire dal presente*, <https://www.alleanzainfanzia.it/wp-content/uploads/2020/12/Investire-nell%E2%80%99infanzia-Rapporto-Alleanza-EducAzioni.pdf>

¹⁰⁷ <https://www.miur.gov.it/-/linee-pedagogiche-per-il-sistema-integrato-zerosei>

Percorsi nascita e primi mille giorni

Ad integrazione delle misure di sostegno alla genitorialità, sono fondamentali i servizi dedicati ai primi mille giorni di vita, che riducono i fattori di rischio di povertà intergenerazionale e di disegualianze.

Pertanto, si raccomanda alle istituzioni competenti di:

- garantire che il cosiddetto “percorso nascita” preveda per ciascuna madre in gravidanza una “**early assistance**”, che comprenda l’agenda gravidanza, un’informativa su corsi di accompagnamento alla nascita, la diagnostica e gli screening prenatali, così come una valutazione socio-economica per individuare fin da prima dell’evento nascita eventuali fragilità del nucleo familiare;
- garantire l’implementazione dei **Livelli Essenziali di Assistenza (LEA)**, già definiti per l’accompagnamento alla nascita, uniformemente su tutto il territorio nazionale, a partire dall’attuazione del cd. Decreto Tariffe - successivo all’intesa Stato Regioni in materia¹⁰⁸ - per l’aggiornamento delle patologie e l’erogazione di nuove prestazioni, prevedendo un ri-orientamento della spesa sanitaria e il potenziamento delle risorse umane e finanziarie per rafforzare il servizio su tutto il territorio;
- rafforzare l’assistenza territoriale e di base per i bambini, a partire dall’**assegnazione del pediatra di libera scelta** prima delle dimissioni post parto (e fino ai 17 anni) garantendo la possibilità di scegliere il pediatra direttamente presso l’ufficio nascite dell’ospedale o comunque prima delle dimissioni attraverso una semplificazione delle procedure di registrazione anagrafica, fiscale e sanitaria del nuovo nato, e un supporto specifico ai nuclei con maggior svantaggio socio-economico o con background migratorio. In tale direzione, è necessario intervenire anche per garantire un **numero adeguato di pediatri**: mancano, infatti, all’appello circa 1.400 pediatri se si considera lo scenario di base stabilito per legge di 1 pediatra ogni 800 bambini da 0 a 14 anni¹⁰⁹.
- garantire la possibilità per le neomamme di accedere ad un’**assistenza domiciliare post-parto** per promuovere allattamento, supporto psicologico, orientamento al territorio, iscrizione al nido ed eventuale sostegno materiale e sociale;
- garantire la piena attuazione dell’ampia riforma dell’assistenza sanitaria territoriale, avviata con il Decreto 7732/2022, che promuove le **Case di Comunità**, ovvero una rete di servizi socio-sanitari di prossimità, tra cui i consultori, integrati sia con l’ospedale che con altri servizi psico-sociali del territorio, per una presa in carico multidisciplinare. Le Case di Comunità possono rappresentare un elemento prezioso per promuovere un approccio di offerta attiva, un’accoglienza gratuita e di bassa soglia e una presa in carico personalizzata, da sviluppare in rete con i servizi sociali e le strutture educative e ricreative territoriali;

¹⁰⁸ <https://www.statoregioni.it/media/5817/report-cu-19apr2023.pdf>

¹⁰⁹ Se, come chiedono molti esperti e associazioni, si volesse garantire un pediatra anche agli adolescenti fino ai 17 anni, si arriverebbe ad un fabbisogno di 1.700 nuovi pediatri. Fonte: Save the Children, 2022, *Come stai? La salute delle bambine, dei bambini e degli adolescenti. Atlante dell’infanzia (a rischio) in Italia 2022*.

assicurare un legame tra le **misure a sostegno della genitorialità e le misure di contrasto della povertà** erogate a livello nazionale e locale al fine di sostenere il nucleo familiare e il percorso di crescita sana di bambini e bambine.

FOCUS MOTHER'S INDEX 2023 a cura di ISTAT

Save the Children Italia, seguendo il percorso del Mother's Index International proposto da Save the Children USA, già da qualche anno, ha voluto fornire una misura quantitativa del fenomeno multidimensionale rappresentato dai diritti delle madri in Italia. A tale scopo, essendo questo un fenomeno complesso, si è resa necessaria l'applicazione di un indice composito cosicché la lettura fosse semplificata e potesse fornire al lettore una misura immediatamente comprensibile anche dal punto di vista territoriale (livello regionale). Tale indice è il frutto di una lunga e proficua collaborazione scientifica con l'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) che ci ha consentito di sintetizzare indicatori elementari utilizzando l'Adjusted Mazziotta Pareto Index (AMPI) (Mazziotta e Pareto, 2016; Mazziotta e Pareto, 2020), ossia la metodologia già applicata per la misurazione del Benessere Equo e Sostenibile (BES) dell'Istat e da numerose organizzazioni internazionali, tra le quali si citano le Nazioni Unite (UN) e il Fondo Monetario Internazionale (IMF).

Quest'anno si è deciso di cambiare i domini e gli indicatori elementari che vanno a definire l'indice sintetico, volendo ampliare tale analisi ai variegati aspetti della vita di una donna in un territorio: dagli indicatori più classici quali, ad esempio, il tasso di fertilità o la presenza di asili nido, a quelli che riguardano in generale il benessere delle donne e delle mamme, ossia il livello di soddisfazione soggettiva per la propria vita o il proprio lavoro, fino a quelli che riguardano la rete di protezione per le donne vittime di violenza di genere e i loro figli. Sono quindi state considerate 7 dimensioni di analisi: demografia, lavoro, rappresentanza, salute, servizi, soddisfazione soggettiva, violenza, per un totale di 14 indicatori da diverse fonti del sistema statistico nazionale¹¹⁰.

I risultati ottenuti danno conto dei profondi divari esistenti nel nostro Paese ed è possibile trarre indicazioni utili per rilevare e contrastare le disuguaglianze; sembra auspicabile che tali analisi possano contribuire a

¹¹⁰ Nella dimensione della "Demografia" è stato utilizzato l'indicatore del Numero medio di figli per donna o Tasso di fecondità totale per regione, il cui aumento indica un trend positivo. Nella dimensione "Lavoro" sono stati utilizzati i seguenti indicatori: Tasso occupazione madri con figli minorenni per regione, il cui aumento è positivo, Tasso di part-time involontario per le donne per regione, Occupate (donne) in lavori a termine da almeno 5 anni a livello regionale, Numero dimissioni madri con figli 0-3 (INL) per ogni 1000 donne occupate (25-45anni) per regione, il cui aumento indica invece un trend negativo. Nella dimensione "Servizi" sono stati analizzati i seguenti indicatori: Servizi prima infanzia indice di presa in carico degli utenti per regione (per 100 residenti 0-2 anni), Percentuale classi a tempo pieno nella scuola primaria per regione, Percentuale bambini della scuola primaria che frequentano la mensa per regione, il cui aumento indica sempre un trend positivo. Nella dimensione "Salute" sono stati analizzati i seguenti indicatori: Quoziente di mortalità infantile (nel 1° anno di vita) per regione, il cui aumento è negativo, Numero consultori attivi per abitante per regione, il cui aumento indica invece un trend positivo. Nella dimensione "Violenza" è stato utilizzato l'indicatore relativo al Tasso di presenza di centri antiviolenza e case rifugio per 100.000 donne di 14 anni e più per regione, il cui aumento indica un trend positivo. Nella dimensione "Rappresentanza" è stato utilizzato l'indicatore relativo alla Percentuale di donne in organi politici a livello locale per regione, il cui aumento è positivo. Nella dimensione "Soddisfazione soggettiva" sono stati analizzati i seguenti indicatori: Soddisfazione delle donne per il lavoro svolto per regione, Soddisfazione per il tempo libero delle donne per regione, il cui aumento in entrambi i casi indica un trend positivo. Tutti i dati relativi agli indicatori summenzionati saranno disponibili sul data hub di Save the Children all'indirizzo www.datahub.savethechildren.it

individuare quegli obiettivi prioritari che le istituzioni, ad ogni livello, dovrebbero porsi per garantire un concreto sostegno alla genitorialità.

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

Composito unico

REGIONE	2022	
Piemonte	101,962	12
Valle d'Aosta	110,340	3
Liguria	102,058	11
Lombardia	104,235	8
<i>Provincia Autonoma di Bolzano</i>	118,884	1
<i>Provincia Autonoma di Trento</i>	105,956	5
Veneto	104,120	9
Friuli-Venezia Giulia	104,288	7
Emilia-Romagna	112,158	2
Toscana	108,769	4
Umbria	104,406	6
Marche	103,063	10
Lazio	101,221	13
Abruzzo	97,502	15
Molise	99,535	14
Campania	87,796	20
Puglia	90,668	17
Basilicata	84,367	21
Calabria	90,011	18
Sicilia	88,725	19
Sardegna	94,325	16
ITALIA	100,000	

■ VALORE ■ RANGO

Il valore del Mother's Index, pari a 100 per l'Italia nel 2022 rappresenta il termine di riferimento rispetto al quale cogliere una condizione socio-economica più favorevole per le donne, in caso di valori superiori ad esso, o al contrario condizioni meno vantaggiose quando il valore si attesti su livelli inferiori a 100. Nelle prime 3 posizioni della classifica delle regioni, troviamo regioni (o province autonome) del Nord, con valori decisamente più alti rispetto alla media nazionale. Più nello specifico seguono la Provincia autonoma di Bolzano/Bozen (AMPI=118,884) da considerare un vero e proprio outsider, l'Emilia-Romagna (AMPI=112,158) e la Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste (AMPI=110,340), evidenziando una maggiore attenzione ad una più elevata qualità delle condizioni socio-economiche delle donne grazie ad investimenti di carattere strutturale nel welfare sociale. A queste 3 seguono in virtuosità regioni del Nord e del Centro (tutte sopra il

valore Italia=100). Da segnalare il 4° ed il 6° posto rispettivamente della Toscana (AMPI=108,769) e dell'Umbria (AMPI=104,406).

Al contrario, le regioni del Mezzogiorno si posizionano tutte al di sotto del valore di riferimento Italia. In particolare, il 14° posto della graduatoria è occupato dal Molise (AMPI=99,535) mentre il 21° posto dalla Basilicata (AMPI=84,367). Tra queste due regioni ci sono ben 15,168 punti di AMPI. Tra la Provincia autonoma di Bolzano/Bozen (prima in classifica) e la Basilicata (ultima in classifica) ben 34,517 punti.

Demografia

REGIONE	2022	
Piemonte	101,714	12
Valle d'Aosta	105,143	10
Liguria	100,000	13
Lombardia	105,143	10
<i>Provincia Autonoma di Bolzano</i>	138,571	1
<i>Provincia Autonoma di Trento</i>	114,571	2
Veneto	106,000	7
Friuli-Venezia Giulia	105,143	10
Emilia-Romagna	106,000	7
Toscana	96,571	17
Umbria	94,000	18
Marche	96,571	17
Lazio	96,571	17
Abruzzo	98,286	14
Molise	90,571	20
Campania	111,143	4
Puglia	101,714	12
Basilicata	90,571	20
Calabria	106,857	5
Sicilia	112,857	3
Sardegna	78,571	21
ITALIA	100,000	

* Nel rango delle Regioni, laddove il Valore risulta uguale per più di una Regione, è stata inserita la medesima posizione, considerando quella più bassa in classifica, al fine di mantenere un ranking completo da 1 a 21.

■ VALORE ■ RANGO

Il dominio “Demografia” considera l’indicatore elementare: Numero medio figli per donna o tasso di fecondità totale per regione. In questo caso si può notare, oltre al costante primato dell’outsider Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen, che ci sono regioni del Sud Italia e delle Isole che hanno un valore di AMPI superiore alla media Italia (Sicilia, Campania, Calabria e Puglia) e che tutte le regioni del Centro sono al di sotto di tale media.

Lavoro

REGIONE	2022	
Piemonte	108,944	2
Valle d'Aosta	107,930	3
Liguria	104,612	7
Lombardia	106,279	4
<i>Provincia Autonoma di Bolzano</i>	93,490	15
<i>Provincia Autonoma di Trento</i>	93,325	16
Veneto	99,872	11
Friuli-Venezia Giulia	102,771	8
Emilia-Romagna	109,186	1
Toscana	104,674	6
Umbria	101,828	9
Marche	106,224	5
Lazio	100,907	10
Abruzzo	97,351	14
Molise	97,395	13
Campania	83,283	18
Puglia	86,346	17
Basilicata	82,216	20
Calabria	82,407	19
Sicilia	81,060	21
Sardegna	98,749	12
ITALIA	100,000	

■ VALORE ■ RANGO

Il dominio “Lavoro” è costituito dagli indicatori elementari: Tasso di occupazione madri con figli minorenni, Tasso di part-time involontario per le donne, Occupate (donne) in lavori a termine da almeno 5 anni e Numero di dimissioni per le madri con figli 0-3 (INL) per ogni 1000 donne occupate. Solo in questo caso la Provincia autonoma di Bolzano/Bozen non solo non ha il primato della graduatoria ma ha addirittura un valore di AMPI inferiore alla media nazionale (AMPI=93,490), posizionandosi addirittura al 15° posto dietro a 3 regioni del Mezzogiorno (Sardegna, Molise e Abruzzo). La regione più virtuosa è l’Emilia-Romagna (AMPI=109,186), la meno virtuosa la Sicilia (AMPI 81,060).

Rappresentanza

REGIONE	2022	
Piemonte	88,108	16
Valle d'Aosta	80,360	20
Liguria	94,775	13
Lombardia	104,324	10
<i>Provincia Autonoma di Bolzano</i>	106,126	9
<i>Provincia Autonoma di Trento</i>	106,126	9
Veneto	123,423	2
Friuli-Venezia Giulia	85,586	17
Emilia-Romagna	117,477	4
Toscana	122,883	3
Umbria	128,468	1
Marche	112,072	6
Lazio	116,396	5
Abruzzo	88,829	14
Molise	111,351	7
Campania	88,108	16
Puglia	84,505	18
Basilicata	68,468	21
Calabria	94,775	13
Sicilia	98,378	11
Sardegna	83,784	19
ITALIA	100,000	

* Nel rango delle Regioni, laddove il Valore risulta uguale per più di una Regione, è stata inserita la medesima posizione, considerando quella più bassa in classifica, al fine di mantenere un ranking completo da 1 a 21.

■ VALORE ■ RANGO

Il dominio “Rappresentanza” è dato dall’indicatore elementare: Percentuale di donne in organi politici a livello locale per regione. Una regione del Centro conquista il primato: l’Umbria con un valore di AMPI pari a 128,468. Come fanalino di coda troviamo la Basilicata con un AMPI pari a 68,468.

Salute

REGIONE	2022	
Piemonte	101,794	10
Valle d'Aosta	140,988	1
Liguria	104,957	8
Lombardia	99,081	14
<i>Provincia Autonoma di Bolzano</i>	117,620	2
<i>Provincia Autonoma di Trento</i>	102,169	9
Veneto	100,222	11
Friuli-Venezia Giulia	99,904	12
Emilia-Romagna	110,406	3
Toscana	110,297	4
Umbria	97,427	16
Marche	107,529	7
Lazio	96,586	17
Abruzzo	99,415	13
Molise	95,382	19
Campania	91,400	20
Puglia	97,562	15
Basilicata	109,983	5
Calabria	88,689	21
Sicilia	95,846	18
Sardegna	109,312	6
ITALIA	100,000	

■ VALORE ■ RANGO

Il dominio “Salute” considera gli indicatori elementari: Quoziente di mortalità infantile (nel 1° anno di vita) per regione (anno 2020) e Numero consultori attivi per 100 mila abitanti per regione (anno 2019). Il Friuli-Venezia Giulia (AMPI=99,904) e la Lombardia (AMPI=99,081) sono le uniche regioni del Nord ad avere valori di AMPI inferiori alla media nazionale. Basilicata (AMPI=109,983) e Sardegna (AMPI=109,312) sono le uniche regioni del Mezzogiorno con AMPI superiore al valore 100. Da rilevare il valore della regione Valle d’Aosta/Vallée d’Aoste pari a 140,988.

Servizi

REGIONE	2022	
Piemonte	108,383	10
Valle d'Aosta	122,239	3
Liguria	110,258	9
Lombardia	111,086	7
<i>Provincia Autonoma di Bolzano</i>	126,310	2
<i>Provincia Autonoma di Trento</i>	131,345	1
Veneto	100,624	11
Friuli-Venezia Giulia	116,248	6
Emilia-Romagna	119,371	4
Toscana	118,934	5
Umbria	95,856	15
Marche	97,713	13
Lazio	111,038	8
Abruzzo	87,277	16
Molise	83,045	17
Campania	78,332	20
Puglia	82,074	18
Basilicata	96,717	14
Calabria	80,475	19
Sicilia	75,888	21
Sardegna	99,589	12
ITALIA	100,000	

■ VALORE ■ RANGO

Il dominio “Servizi” è costituito dagli indicatori elementari: Servizi prima infanzia offerti dai Comuni indice di presa in carico degli utenti (per 100 residenti 0-2 anni), Percentuale classi a tempo pieno nella scuola primaria e Percentuale bambini della scuola primaria che frequentano la mensa. Tra le 13 regioni (o province autonome) del Centro Nord solo Marche (AMPI=97,713) e Umbria (AMPI=95,856) hanno valori al di sotto della media nazionale. Questa evidenza è presente in tutte le regioni del Mezzogiorno, con la Sicilia (AMPI=75,888) fanalino di coda a livello nazionale.

Soddisfazione soggettiva

REGIONE	2022	
Piemonte	111,711	4
Valle d'Aosta	109,770	5
Liguria	102,156	10
Lombardia	104,007	8
<i>Provincia Autonoma di Bolzano</i>	132,499	1
<i>Provincia Autonoma di Trento</i>	125,753	2
Veneto	96,017	16
Friuli-Venezia Giulia	100,538	12
Emilia-Romagna	104,082	7
Toscana	102,015	11
Umbria	116,728	3
Marche	102,860	9
Lazio	99,700	13
Abruzzo	97,992	14
Molise	104,432	6
Campania	85,026	19
Puglia	95,866	17
Basilicata	85,176	18
Calabria	82,106	21
Sicilia	82,443	20
Sardegna	96,823	15
ITALIA	100,000	

■ VALORE ■ RANGO

Il dominio “Soddisfazione Soggettiva” è dato dagli indicatori elementari: Soddisfazione per il lavoro svolto delle donne e Soddisfazione per il tempo libero delle donne. Il primato, anche in questo caso, spetta alla provincia autonoma di Bolzano/Bozen (AMPI=132,499), mentre la Calabria si posiziona all’ultimo posto con un valore di AMPI pari a 82,106. Menzione per il Molise (AMPI=104,432) al sesto posto della classifica.

Violenza

REGIONE	2022	
Piemonte	96,977	15
Valle d'Aosta	125,239	4
Liguria	99,093	14
Lombardia	100,605	11
<i>Provincia Autonoma di Bolzano</i>	130,378	2
<i>Provincia Autonoma di Trento</i>	84,282	20
Veneto	107,406	8
Friuli-Venezia Giulia	131,738	1
Emilia-Romagna	121,008	5
Toscana	110,730	7
Umbria	105,592	9
Marche	100,302	13
Lazio	91,839	16
Abruzzo	120,554	6
Molise	127,204	3
Campania	84,887	19
Puglia	90,176	17
Basilicata	71,738	21
Calabria	101,965	10
Sicilia	85,491	18
Sardegna	100,453	12
ITALIA	100,000	

■ VALORE ■ RANGO

Infine, il dominio “Violenza” studia il seguente indicatore elementare: Centri antiviolenza e case rifugio: tasso per 100.000 donne di 14 anni e più per regione (SDG5). Il Friuli-Venezia Giulia (AMPI=131,738) è seguito dalla Provincia autonoma di Bolzano/Bozen (AMPI=130,378) e dal Molise (AMPI=127,204).

Un'altra regione del Sud rientra nella top ten della classifica: l'Abruzzo si trova al sesto posto con un valore di AMPI pari al 120,554.

Noi di Save the Children vogliamo che ogni bambina e ogni bambino abbiano un futuro. Lavoriamo ogni giorno con passione, determinazione e professionalità in Italia e nel resto del mondo per dare alle bambine e ai bambini l'opportunità di nascere e crescere sani, ricevere un'educazione ed essere protetti. Quando scoppia un'emergenza, siamo tra i primi ad arrivare e fra gli ultimi ad andare via. Collaboriamo con realtà territoriali e partner per creare una rete che ci aiuti a soddisfare i bisogni delle e dei minori, garantire i loro diritti e ad ascoltare la loro voce. Miglioriamo concretamente la vita di milioni di bambine e di bambini, compresi quelli più difficili da raggiungere.

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



Save the Children

Save the Children Italia Onlus

Piazza di San Francesco di Paola, 9

00184 Roma

Tel: (+39) 06.480.700.1

Fax: (+39) 06.480.700.39

info.italia@savethechildren.org savethechildren.it