




Save the Children

LE EQUILIBRISTE

La maternità in Italia 2022





A cura di Elena Scanu Ballona

Attività di ricerca e redazione dei testi: Elena Scanu Ballona, Antonella Inverno, Michela Lonardi, Diletta Pistono, Silvia Taviani

Si ringraziano per la collaborazione e i contributi specifici:

ISTAT

Claudia Buseti, Cinzia Castagnaro, Donatella Grassi, Elisa Marzilli, Matteo Mazziotta, Giulia Milan, Valeria Quondamstefano, Miria Savioli, Mario Tibaldi

Save the Children

Pamela Aquilani, Michele Di Geronimo, Francesca Romana Marta, Debora Sanguinato

Per Save the Children, da sempre, il rispetto di genere rappresenta una priorità fondamentale. Nel presente documento, ci riferiamo a bambine e bambini in ugual misura e solo per necessità di semplificazione, scorrevolezza del testo e sintesi utilizziamo il termine “bambini” come falso neutro. Tale termine, sempre ai fini della semplificazione del linguaggio, ricomprende la fascia d’età fino ai 18 anni inclusi.

Sommario

PARTE 1 LA DEMOGRAFIA	3
1.1. L'Italia e il declino demografico	3
1.2 Covid-19 e nascite.....	6
PARTE 2 IL LAVORO.....	10
2.1. Il lavoro delle donne	10
2.2. Il lavoro delle mamme	14
2.3 Gli squilibri cominciano presto	19
2.4 Lavoratrici precarie e in part time.....	21
2.5 Le dimissioni volontarie delle lavoratrici madri	24
PARTE 3 SERVIZI EDUCATIVI ALLA PRIMA INFANZIA.....	30
3.1 Asili nido, servizi alla prima infanzia e il sistema integrato da zero a sei anni	30
PARTE 4 POLITICHE FONDI E MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITA'	35
PARTE 5 CONCLUSIONI E RACCOMADAZIONI.....	41
FOCUS MOTHER INDEX a cura di Istat	46

PARTE 1 LA DEMOGRAFIA

1.1. L'Italia e il declino demografico

In Italia, anno dopo anno, si registrano sempre meno nascite. Già da anni l'Istat denuncia la diminuzione dei nuovi nati, e gli effetti che, nel medio e lungo termine, questo fenomeno può comportare per il futuro del Paese. Questo fenomeno, già da lungo tempo, rappresenta una questione critica, su cui la pandemia si è innestata, dispiegando i suoi effetti su un trend già preoccupante in precedenza. La questione non è solo demografica: un Paese con le culle vuote è un Paese che invecchia e che in prospettiva dovrà fare i conti con una ridotta popolazione in età lavorativa con conseguenze rilevanti in termini di welfare e di tenuta sociale.

Il 2021, secondo le stime provvisorie Istat, segna un nuovo record negativo delle nascite, che calano al di sotto della soglia delle 400 mila (399.431), in diminuzione dell'1,3% sul 2020 e di quasi il 31% rispetto al 2008, anno di massimo relativo più recente delle nascite (576.659)¹. Ancora una volta, quindi, si registra un minimo storico dall'Unità d'Italia. "Una denatalità", come afferma la Ministra Elena Bonetti in un'audizione alla Camera², "ormai inaccettabile e insostenibile per il nostro Paese, ulteriormente aggravata dalla pandemia".

In un'intervista a Rainews³, il demografo Alessandro Rosina spiega la situazione e le sue conseguenze: "L'Italia è uno dei Paesi in cui la fecondità da più lungo tempo si trova su valori particolarmente bassi. Da oltre 35 anni il numero medio di figli per donna è sotto 1,5, quindi molto al di sotto la soglia di 2 che consente un adeguato equilibrio tra le generazioni". Una situazione che ha chiare conseguenze sul panorama demografico. L'inverno demografico, su cui il dibattito pubblico si incentra sempre più, è un tema urgente, non solo per il momento attuale, ma per le sue conseguenze future. "Va considerato - aggiunge Rosina - che la denatalità tende ad autoalimentarsi innescando un processo di avvitalimento continuo verso il basso: le poche nascite passate riducono la popolazione oggi, nell'età in cui si forma una propria famiglia, con conseguente riduzione sulle nascite future".

Le conseguenze di questa situazione emergono chiaramente: il calo delle nascite, che ormai si protrae da anni in Italia, ha comportato anche la diminuzione, nel tempo, della platea di donne in età fertile (retaggio della passata diminuzione della natalità); questo significa che, numericamente, diminuiscono le potenziali madri. Inoltre, guardando al totale della popolazione, cambia nel tempo la composizione per età: si assottiglia via via l'incidenza delle classi più giovani, mentre aumenta quella delle classi più anziane: secondo le stime Istat, ad inizio 2022, gli 0-14enni rappresentano appena il 12,7% sul totale della popolazione residente in Italia (erano il

¹ Istat, "Dinamica demografica - Anno 2021", 14 marzo 2022, pag. 3, https://www.istat.it/it/files//2022/03/Dinamica-demografica_2021.pdf

² Camera dei Deputati, audizione del Ministro Bonetti, 9 marzo 2022, <https://webtv.camera.it/evento/20129>

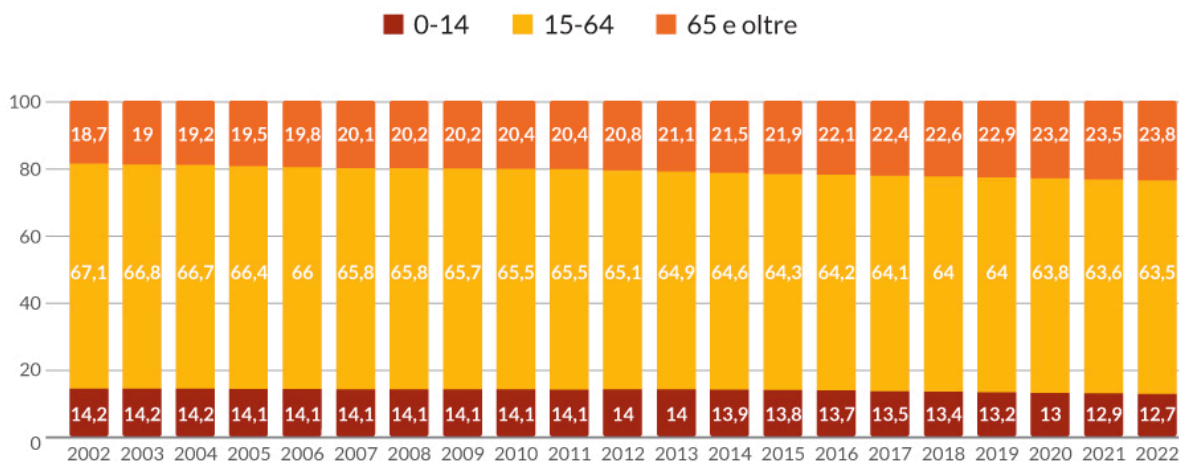
³ Rainews, "Crisi demografica, Rosina: "La denatalità grande questione rimossa del nostro Paese"", 20 gennaio 2022,

<https://www.rainews.it/articoli/2022/01/crisi-demografica-rosina-la-denatalit-grande-questione-rimossa-del-nostro-paese-e628036c-3934-44e3-b5f9-8678c4239ae7.html>

14,2% nel 2002), mentre gli over 65 il 23,8% (erano il 18,7% nel 2002), facendo balzare l'indice di vecchiaia, cioè il rapporto tra la fascia più giovane della popolazione (0-14enni) e quella più anziana (over 65) a 187,9, livello più alto degli ultimi 20 anni (nel 2002 era a 131,7).

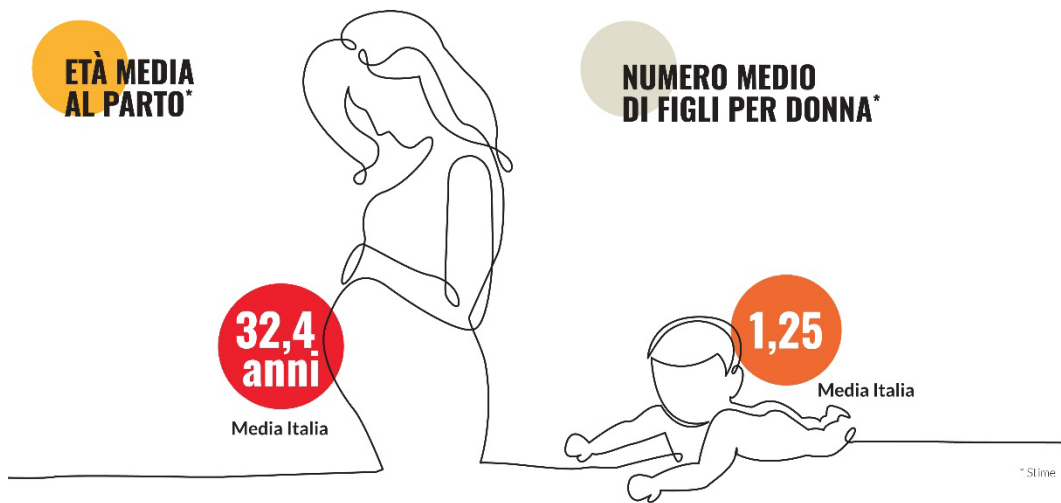
Struttura della popolazione (%) - Anni 2002-2022 (al 1 gennaio di ogni anno)

Fonte: Demolstat



L'età media della popolazione tocca i 46,2 anni, ed aumenta anche l'età media al parto delle donne, che raggiunge, a livello medio nazionale, i 32,4 anni (all'interno di un ventaglio che varia a seconda delle regioni considerate, dai 31,4 anni registrato in Sicilia ai 33,1 della Basilicata). Si mantiene a livelli molto bassi anche il numero medio di figli per donna, nella media nazionale 1,25 (in lievissima ripresa rispetto all'1,24 dell'anno precedente), con una grande variabilità regionale: dallo 0,99 della Sardegna all'1,57 del Trentino-Alto Adige⁴.

⁴ Istat, "Indicatori demografici - Anno 2021", 8 aprile 2022, https://www.istat.it/it/files//2022/04/Report-Indicatori-Demografici_2021.pdf e Demolstat, "Indicatori demografici", 8 aprile 2022, <https://demo.istat.it/>



Le ricercatrici Istat Prati e Castagnaro⁵ hanno rilevato come, nell'anno 2020, il deficit di "sostituzione naturale" (saldo tra nati e morti) abbia toccato una cifra record (- 335 mila unità), secondo solo, dall'Unità d'Italia, a quello del 1918 (- 648 mila), quando l'epidemia di spagnola contribuì a determinare quasi la metà dei decessi registrati nell'anno. Anche nel 2021 il saldo di sostituzione naturale è negativo, pari a - 310 mila unità⁶. Le conseguenze di questa situazione portano ad un calo della popolazione residente (registrato in tutte le ripartizioni), pari a - 0,4% nel solo 2021: al 31 dicembre 2021 questa ammontava a meno di 59 milioni di persone (58.983.122), oltre 253 mila in meno rispetto alla stessa data del 2020.

È chiaro come, sul fronte della natalità, sia necessaria una decisa inversione di rotta, i cui risultati non saranno comunque rilevabili a breve, e che questa possa avvenire solo garantendo alle giovani generazioni maggiori certezze verso il proprio futuro.

Come osservano attenti studiosi della realtà giovanile⁷, nei periodi di grande incertezza economica, aggravata dalle crisi globali in atto tra loro correlate, come quella pandemica, climatica e dei conflitti armati, le persone tendono ad adottare verso il futuro atteggiamenti prudentziali e a posporre le decisioni importanti della vita, quali lasciare la casa dei genitori, acquistare o affittare un appartamento, sposarsi o avere figli (il primo o successivi rispetto al primo), che implicano fiducia nella possibilità di poter fare fronte ad impegni di ampio respiro. Questi elementi, in un mercato del lavoro frammentato come quello italiano odierno, e particolarmente critico soprattutto nei confronti dei giovani e delle donne, con le ben note criticità dovute alla

⁵ Castagnaro, C., Prati, S., "Effetto della prima e seconda ondata dell'epidemia da Covid-19 sulle nascite in Italia", *ivi*, pag. 12,

⁶ Istat, "Dinamica demografica - Anno 2021", 14 marzo 2022, pag. 3, https://www.istat.it/it/files//2022/03/Dinamica-demografica_2021.pdf

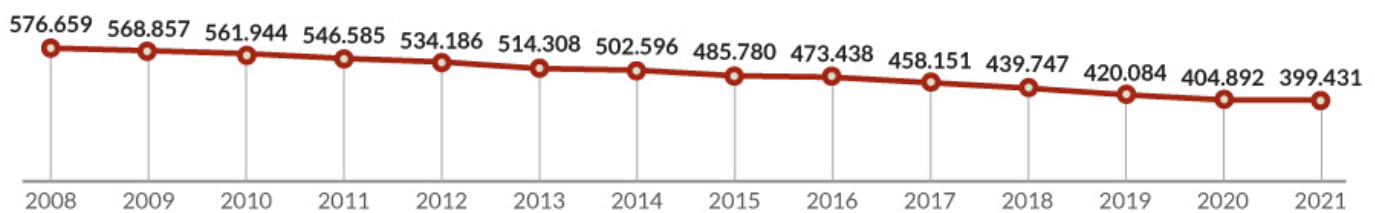
⁷ Cfr. in merito, Rosina, A., Luppi, F., Arpino, B., "Changes in fertility plans during the Covid-19 pandemic in Italy: the role of occupation and income vulnerability", SocArXiv Papers, aprile 2021, pag. 2-3, <https://doi.org/10.31235/osf.io/4sjvm> e Kearney, M., Levine, P., "Half a million fewer children? The coming Covid Baby bust", giugno 2020, <https://www.brookings.edu/research/half-a-million-fewer-children-the-coming-covid-baby-bust/>

difficoltà di inserimento, alla precarizzazione e alla stabilizzazione, costituiscono un ostacolo alla realizzazione dei piani familiari delle giovani coppie. In particolare, l'investimento sulla genitorialità (in termini economici, di tempo, di energie) è un fattore di sicuro rilievo nella pianificazione del proprio futuro. La durata dell'incertezza economica, inoltre, impatta negativamente sulle intenzioni e i comportamenti in questo versante (in termini di decisioni di postporre il momento di avere un figlio o di averne un numero inferiore a quanto inizialmente preventivato), in particolare se conducono a una perdurante o permanente perdita di reddito tra i giovani adulti.

Su un altro piano, per moltissimi nuclei con figli, soprattutto se bambini piccoli, la conciliazione tra vita professionale e familiare rimane ancora un grande ostacolo. Per molti, in assenza (o carenza) di politiche di conciliazione che possano supportare la famiglia, si fa ricorso al welfare familiare. In particolare, i nonni – soprattutto le nonne, in un modello che si replica a qualunque età – sono il pilastro del supporto alle lavoratrici madri con figli fino ai 10 anni. Secondo l'Istat, infatti, nei casi in cui i genitori siano entrambi occupati, i nonni si prendono cura dei piccoli di famiglia nel 60,4% dei casi quando il bambino ha fino a 2 anni di età, nel 61,3% quando il bambino ha da 3 a 5 anni e nel 47,1% se più grande⁸.

Trend nascite (v.a.) anni 2008-2021*

Fonte: Istat



*dati provvisori

1.2 Covid-19 e nascite

Il 2021, come rilevato, ha registrato un'ennesima riduzione delle nascite. Ma quanta parte di questa riduzione è da attribuirsi all'effetto della pandemia sui progetti di genitorialità dei residenti in Italia? E come sono stati influenzati i comportamenti riproduttivi dei residenti, tra incertezze e paure per il futuro?

⁸ Audizione di Linda Laura Sabbadini, Direttore della Direzione centrale per gli studi e la valorizzazione tematica nell'area delle statistiche sociali e demografiche, alla Camera dei Deputati, "Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro, AA.C. 522, 615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925", 26 febbraio 2020, pag. 15, https://www.istat.it/it/files//2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf

Sin dall'inizio della crisi pandemica, i demografi hanno cominciato ad interrogarsi su questi temi. Un primo elemento rilevato⁹, che si fonda sui comportamenti riproduttivi adottati nelle crisi sanitarie ed economiche del passato, concerne il sentimento di incertezza percepita sul futuro, che produce i maggiori impatti sui piani di vita individuali, in particolare quelli riguardanti gli investimenti di vita di lungo periodo, quali l'averne un figlio. La letteratura scientifica in merito ha posto in rilievo come i livelli di fertilità rispondano negativamente alle emergenze sanitarie; di conseguenza, gli esperti si attendono che i mutamenti economici e sociali derivanti dalla pandemia impattino negativamente, almeno nei Paesi ad economia avanzata, sulla fertilità sia nel breve che nel lungo termine.

Analizzare il bilancio demografico mensile dell'Istat, in cui vengono riportate le nascite mese per mese, ci aiuta a meglio comprendere, nel breve termine, l'impatto della pandemia e quanta parte del calo sia da ascrivere alle conseguenze di questa. I primi effetti del Covid-19 sulle nascite, ascrivibili ai concepimenti dei mesi di marzo e aprile 2020 (quando l'intera Italia era in lockdown), sono stati osservati infatti nei mesi di novembre e dicembre dello stesso anno. In buona sostanza, i primi mesi dell'anno 2020 mostrano un calo del 2,5% delle nascite, in linea con il trend del decennio 2009-2019 (-2,8% in media annua). E' nei mesi di novembre (- 8,3%) e dicembre (- 10,7%) 2020 e a gennaio 2021 (- 13,4%) che si registra il vero e proprio crollo rispetto ai valori dei rispettivi mesi dell'anno precedente, e che si rileva maggiormente il dispiegarsi degli effetti del Covid sulle scelte riproduttive della popolazione. Il calo, seppure in maniera più contenuta, prosegue anche a febbraio 2021 (- 4,8%). Secondo un rilievo dell'Istat, "il deficit di nati a gennaio 2021, tra i più ampi mai registrati, lascia pochi dubbi sul ruolo svolto dall'epidemia"¹⁰.

Il sensibile calo delle nascite tra dicembre 2020 e febbraio 2021, più puntualmente riferibili ai mancati concepimenti durante la prima ondata pandemica, rileva l'Istat, è il sintomo della posticipazione dei piani di genitorialità che si è protratta per i primi sette mesi dell'anno, per poi rallentare verso la fine. Tale rinvio ha riguardato soprattutto le donne più giovani, che hanno di fronte a sé un orizzonte più lungo per spostare in avanti il momento di avere un figlio. A marzo e aprile 2021, si registra un'inversione di tendenza, con un incremento rispettivamente del 4,7% e 1,3% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, probabilmente frutto dell'illusoria percezione, nei mesi estivi del 2020, che il periodo più duro della pandemia fosse ormai alle spalle; a giugno e luglio, però, il trend torna di nuovo negativo (- 5,7% e - 5,5%), in corrispondenza dei concepimenti avvenuti nel corso della seconda ondata pandemica. A partire da agosto 2021, il trend di calo delle nascite diviene meno marcato, "fino ad invertire decisamente segno nei mesi di novembre e dicembre, in cui si registrano consistenti aumenti di nati rispetto agli stessi mesi del 2020 (rispettivamente, + 6,8% e

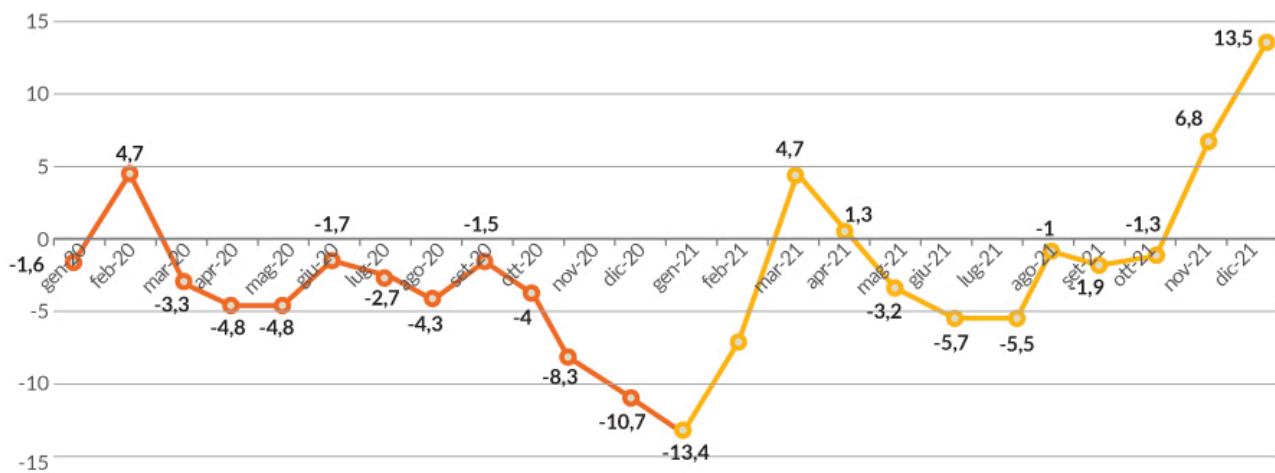
⁹ Cfr. Rosina, A., Luppi, F., Arpino, B., "Changes in fertility plans during the Covid-19 pandemic in Italy: the role of occupation and income vulnerability", SocArXiv Papers, aprile 2021, pag. 1-2, <https://doi.org/10.31235/osf.io/4sjvm>

¹⁰ Istat, "Dinamica demografica - Anno 2021", 14 marzo 2022, pag. 3, https://www.istat.it/it/files//2022/03/Dinamica-demografica_2021.pdf

+13,5%)¹¹. Timidi segnali di ripresa della natalità, dunque; vedremo se (auspicabilmente) confermati anche per il futuro.

Variatione % delle nascite rispetto allo stesso mese dell'anno precedente - Anni 2020 e 2021

Fonte: elaborazione su dati Demostat



Anche il deterioramento dell'economia e del mercato del lavoro - associati ad un aumento dell'insicurezza economica e dell'instabilità dell'occupazione percepite - ed aspettative pessimistiche in questi versanti possono essere elementi di particolare importanza per le intenzioni di fertilità, che rilevano anche più dell'impatto della recessione sulle attuali condizioni occupazionali e di reddito degli individui, modellandone così i piani riproduttivi¹².

¹¹ Istat, "Dinamica demografica - Anno 2021", ivi, pag. 4

¹² Rosina, A., Luppi, F., Arpino, B., "Changes in fertility plans during the Covid-19 pandemic in Italy: the role of occupation and income vulnerability", SocArXiv Papers, aprile 2021, pag. 6-7, <https://doi.org/10.31235/osf.io/4sjvm>

BOX – madri e (numero dei) figli

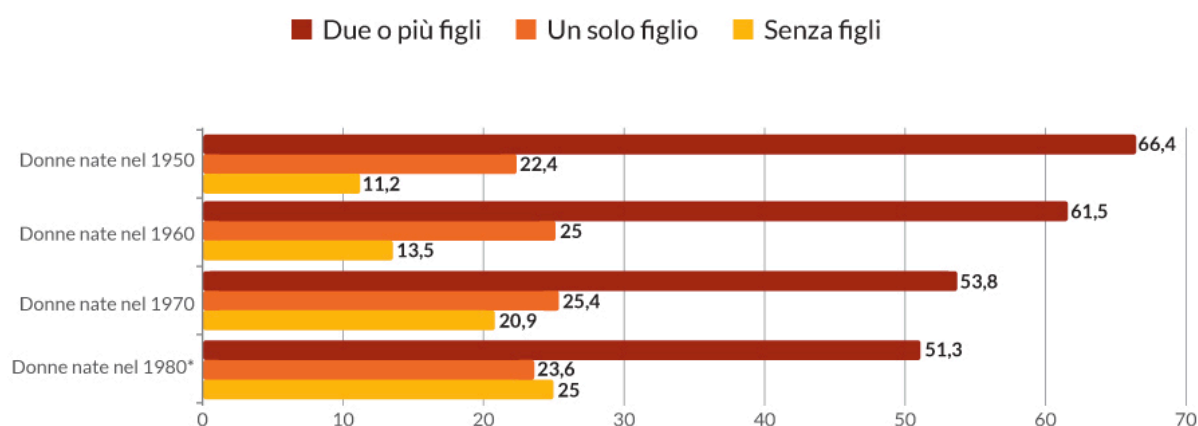
Nel tempo aumenta la quota di donne senza figli, mentre diminuisce quella di donne con due o più figli. Da quanto emerge dai dati Istat, infatti, a livello nazionale la quota di donne senza figli è in continuo aumento da una generazione all'altra¹. Se si paragonano quattro differenti coorti di donne, le nate nel 1950, 1960, 1970 e 1980, guardando al numero di figli avuti tra i 15 e i 49 anni, emergono sensibili differenze nei comportamenti riproduttivi. Tra le nate nel 1950, le donne senza figli erano poco più di 1 su 10 (l'11,2%). Poco più di 1 su 5 (il 22,4%) era madre di un solo figlio; la maggioranza (il 66,4%) ne aveva due o più (con punte del 77,4% al Sud e del 76,7% nelle Isole). Nel decennio successivo le donne senza figli aumentano (al 13,5%), così come le madri di figli unici (che arrivano ad essere 1 su 4, il 25%), mentre diminuiscono quelle con due o più figli (al 61,5%). Tra le nate del 1970, il trend si accentua: le donne senza figli sono ormai 1 su 5 (il 20,9%), quelle con un solo figlio 1 su 4 (il 25,4%), mentre diminuiscono sensibilmente quelle con due o più figli, che sono il 53,8%. Infine, la generazione più giovane tra quelle prese in considerazione, le nate nel 1980 (che si stanno avviando al termine della loro vita riproduttiva): in questo caso, le donne senza figli sono 1 su 4 (il 25%), quota più che raddoppiata rispetto alla coorte del 1950; quasi 1 su 4 ha un solo figlio, mentre appena poco più della metà (il 51,3%) nella sua vita riproduttiva ne ha avuti due o più. Guardando alla ripartizione territoriale, è al Sud e nelle Isole che emerge il vero e proprio crollo delle donne con due o più figli, con una differenza, tra le nate del 1950 e nel 1980, di più di 20 p.p.

¹ Istat, "Natalità e fecondità della popolazione residente - Anno 2020", dicembre 2021, pag. 10, <https://www.istat.it/it/files//2021/12/REPORT-NATALITA-2020.pdf>

Donne per numero di figli avuti (tra 15 e 49 anni), ripartizione e generazione

Donne nate nel 1950, 1960, 1970 e 1980*, composizione percentuale

Fonte: Istat



* La generazione delle nate nel 1980 non ha ancora completato la propria storia riproduttiva e i valori per le età finali sono stati stimati.

PARTE 2 IL LAVORO

2.1. Il lavoro delle donne

La pandemia globale ha contribuito ad esacerbare i divari di genere e gli svantaggi delle donne (e delle madri). Secondo il rapporto BES – Benessere equo e sostenibile dell'Istat "In Italia, lo svantaggio delle madri occupate è evidente. La presenza di figli, soprattutto se in età prescolare, ha un effetto non trascurabile sulla partecipazione della donna al mercato del lavoro [...] Riuscire a conciliare lavoro e tempo di vita è un obiettivo fondamentale per il benessere sia degli uomini che delle donne, ma nel nostro Paese si fatica a trovare un equilibrio"¹³. Tra le ragioni che ostano al raggiungimento di tale obiettivo, fondamentale è la ripartizione del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia, ancora squilibrata a svantaggio delle donne.

Analizzando gli ultimi dati disponibili Eurostat per una comparazione della situazione europea¹⁴, nella popolazione 20-64 anni il tasso di occupazione totale nel 2020 era del 71,7% (media UE 27), in crescita rispetto a 10 anni prima (il tasso 2011 era del 67,1%). I tassi di occupazione variano però se si analizza la disaggregazione per genere: nel 2020, quello maschile era infatti del 77,2% (dal 73,4% del 2011), mentre quello femminile del 66,2% (dal 60,9% del 2011). Ciò significa che, seppur in diminuzione rispetto a 10 anni fa, ancora nel 2020, il divario occupazionale di genere era di ben 11 punti percentuali a sfavore delle donne.

Naturalmente, al di là della media europea, i dati variano, anche sensibilmente, a livello nazionale. Una prima osservazione che risalta dall'analisi dei dati, comunque, è che in nessun Paese dell'Unione il divario di genere nell'occupazione è risultato a favore del versante femminile della popolazione. Ruoli sociali stereotipati, discriminazioni (coscienti o meno), segregazione professionale, che concentra le donne in determinati settori lavorativi: sono molti i fattori che contribuiscono ad alimentare il divario occupazionale tra i generi.

"Le ultime ad entrare, le prime ad uscire". È questa la sintesi della condizione professionale delle donne nel mercato del lavoro, che tuttora persiste in Italia", chiosa il CNEL, trasferendo un concetto utilizzato in logistica al mercato del lavoro italiano. "Last in -first out. Se si trasferisce questo concetto, che viene dalla logistica, al mercato del lavoro italiano e lo si legge in termini di opportunità di ingresso nell'occupazione e di rischio di uscirne prima di altri, è facile individuare quali segmenti dell'offerta di lavoro risultino più deboli: i giovani, le donne e gli stranieri presentano tutte le caratteristiche per essere confinati nell'alone che circonda il nucleo più stabile dell'occupazione, costituito da uomini delle classi centrali d'età, se non le più anziane, e di

¹³ Istat, "Rapporto BES 2020: il benessere equo e sostenibile in Italia", 10 marzo 2021, pagg. 87-88, <https://www.istat.it/it/files//2021/03/3.pdf>

¹⁴ Eurostat, "Employment and activity by sex and age – 2020", dati aggiornati al 24 febbraio 2022

provenienza nazionale"¹⁵. L'occupazione femminile in Italia, si sa, è ostacolata da una serie di fattori. Una vasta letteratura ha indagato il tema. Anche secondo il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, risulta tuttora sensibilmente penalizzata dalla difficile conciliazione tra i tempi di vita e quelli di lavoro e dall'elevato divario di genere in termini di lavoro domestico-familiare non retribuito. Gli effetti negativi della pandemia hanno reso ancor più estrema una situazione già poco equilibrata in partenza.

Secondo le prime stime Istat relative all'occupazione 2021¹⁶, per la fascia 15-64 anni, dopo il forte calo registrato nel 2020, dovuto agli effetti della pandemia (- 724 mila, - 3,1% rispetto al 2019), "in media 2021 l'occupazione torna a crescere di 169 mila unità (+ 0,8% rispetto al 2020) e si associa al lieve aumento della disoccupazione e al forte calo del numero di inattivi". [...] Il tasso di occupazione sale al 58,2% (+ 0,8 p.p. in un anno), recuperando circa la metà del calo registrato nel 2020 (- 1,6 punti rispetto al 2019), e anche il tasso di disoccupazione sale al 9,5% (+ 0,2 punti in un anno); diminuisce invece il tasso di inattività (35,5%, - 1 punto)".

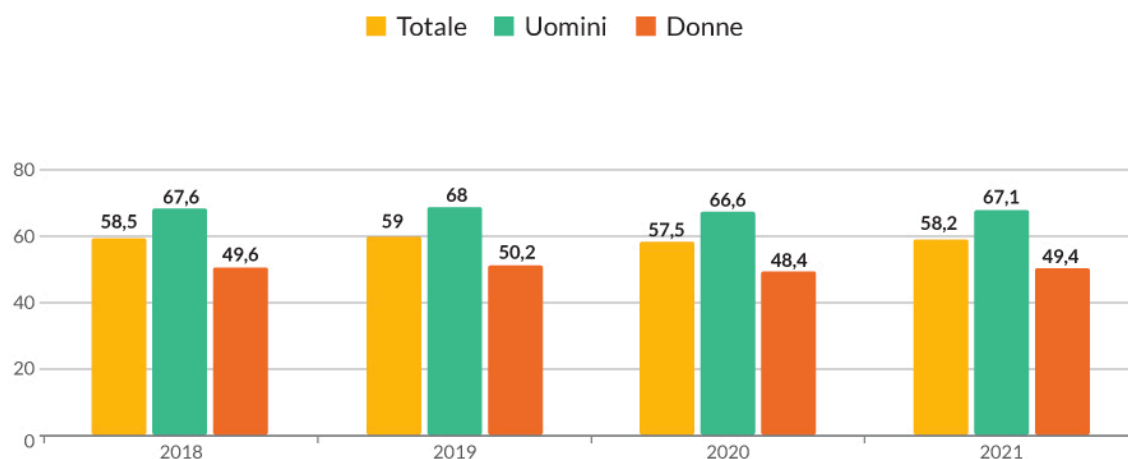
Ma cosa ci dicono i dati sulla situazione per genere? Se il **tasso di occupazione** per gli uomini 15-64enni, per il 2021, si attesta al 67,1%, per le donne scende al 49,4%: questo significa che meno di una donna su due, in questa fascia d'età, risulta occupata (a fronte di due uomini su tre), e che il divario da colmare è di 17,7 punti nella media nazionale. Divari che si diversificano guardando alle ripartizioni geografiche: se è infatti di 14,2 punti al Nord, e cresce al Centro (14,9 punti), si amplifica consistentemente nel Mezzogiorno, dove raggiunge i 23,8 p.p., dato che a risultare occupata è appena una donna su tre.

¹⁵ CNEL, "Relazione di sintesi ai sensi dell'art. 19 del Regolamento degli Organi del CNEL sulla consultazione pubblica sulla parità di genere", 28 ottobre 2021, pag. 7, <https://www.cnel.it/Documenti/Studi-Indagini-Ricerche-e-Ordini-del-Giorno>

¹⁶ Istat, "Il mercato del lavoro. Una lettura integrata - IV trimestre 2021", 11 marzo 2021, pag. 17, https://www.istat.it/it/files//2022/03/Mercato-del-lavoro-IV-trim_2021.pdf

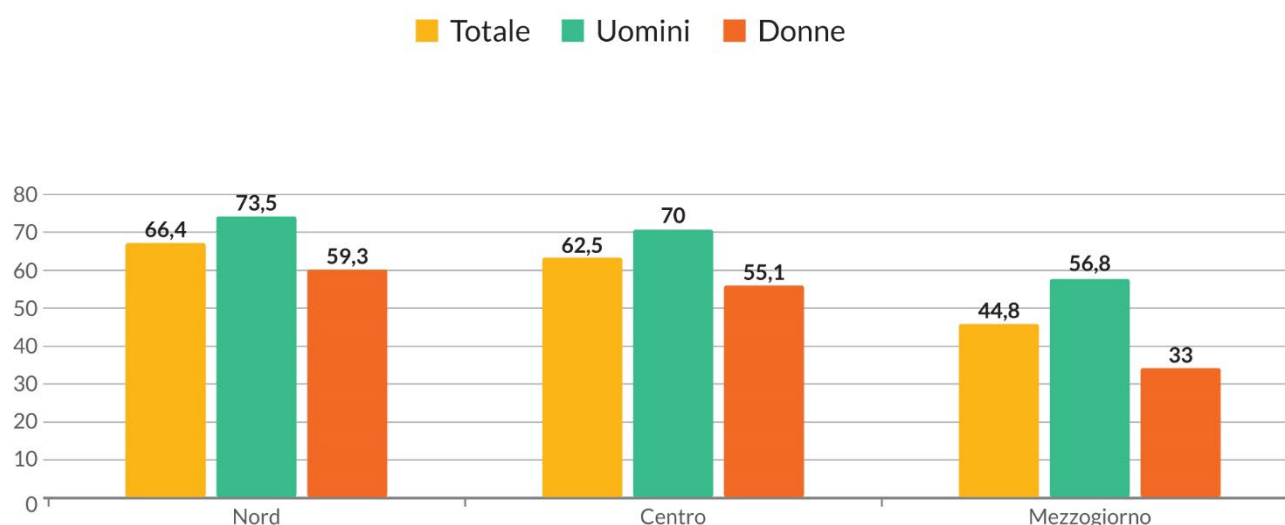
Tasso occupazione totale e per genere (15-64 anni) - Anni 2018 - 2021

Fonte: Istat



Tasso occupazione totale e per genere (15-64 anni) per ripartizione - Anno 2021

Fonte: Istat

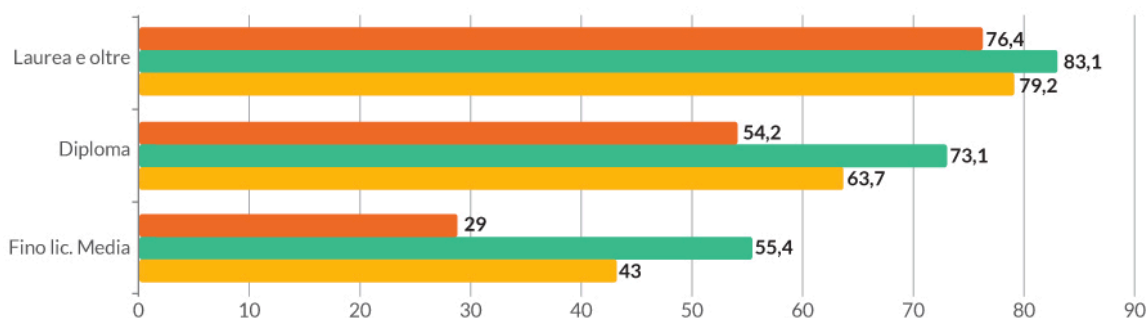


Analisi più granulari del mercato del lavoro rivelano come il possesso di titoli di studio via via più alti aumenti le *chance* di avere un'occupazione per entrambi i generi (anche in momenti di crisi del mercato del lavoro, come quella registrata nell'anno della pandemia), ma che a beneficiarne di più sono sicuramente le donne. Se si guarda infatti alla fascia di età 15-64 anni, il tasso di occupazione per gli uomini in possesso della sola licenza media è del 55,4%, a fronte del 29% delle donne (26,4 punti di differenza). Guardando invece ai diplomati, sale notevolmente il tasso di occupazione per entrambi i generi (per gli uomini al 73,1%, per le donne al 54,2%) e si riduce il divario di genere (18,9 punti); il possesso del titolo di laurea (e successivi) fa registrare il tasso più alto nell'occupazione (sia per gli uomini, 83,1%, che per le donne 76,4%) e il minor divario di genere (6,7 punti).

Tasso di occupazione (15-64 anni) per genere e titolo di studio - Anno 2021

Fonte: Istat

Donne Uomini Totale



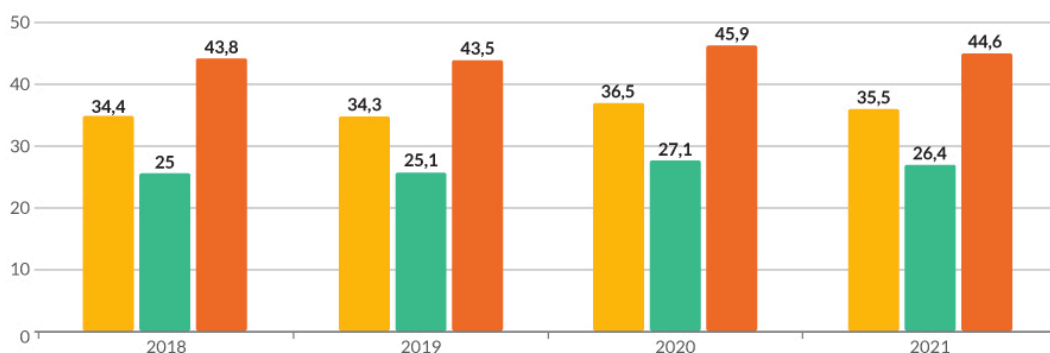
Anche nel 2021, il mercato del lavoro si mostra poco generoso soprattutto con i giovani: è infatti nella fascia 15-24 anni che si registrano i tassi di disoccupazione maggiori. In tutte le classi di età, comunque, il tasso di disoccupazione femminile risulta più alto di quello maschile.

Per quanto concerne il **tasso di inattività** tra la popolazione 15-64 anni, questo si attesta al 44,6% per le donne e al 26,4% per gli uomini, con una differenza di oltre 18 p.p. a sfavore del versante femminile. Se si guarda alle motivazioni di chi si trova in questa condizione, i motivi familiari vengono al primo posto per una donna su tre, il 33,6% e solo per il 2,9% degli uomini. Anche sotto il profilo dell'inattività la quota di donne risulta sempre superiore a quella degli uomini in tutte le classi di età.

Tasso di inattività (15-64 anni) totale e per genere - Anni 2018-2021

Fonte: Istat

Totale Uomini Donne



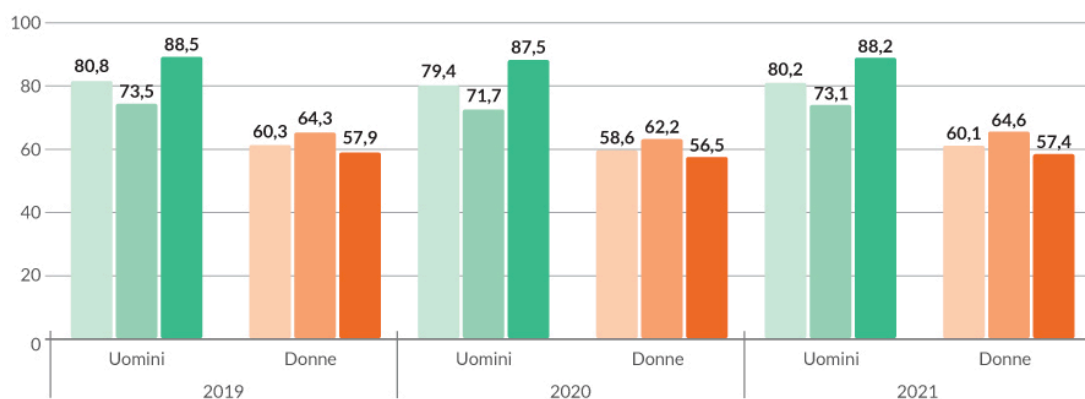
2.2. Il lavoro delle mamme

Le scelte professionali delle donne che decidono di diventare madri sono scelte difficili, che incidono sul loro futuro non solo professionale ma anche economico, sulla loro autonomia e indipendenza, sulle loro opportunità future. Una tematica importante, cui non manca di accennare, nel suo discorso di reinsediamento, anche il Presidente della Repubblica Mattarella: “Dignità è non dover essere costrette a scegliere tra lavoro e maternità”¹⁷. Carezza di servizi, pregiudizi sul luogo di lavoro, difficoltà strutturali di un contesto sociale che non supporta sufficientemente le lavoratrici madri e fa sì che le donne si trovino spesso di fronte a un penoso bivio: una situazione di squilibrio (anche) professionale che è ben evidenziata dal distacco di 30 pp tra uomini e donne genitori che lavorano.

**Tasso di occupazione (25-54 anni) per genere e presenza di figli
Anni 2019, 2020 e 2021**

Fonte: Istat

■ Totale Uomini ■ di cui senza figli ■ di cui con figli
■ Totale Donne ■ di cui senza figli ■ di cui con figli



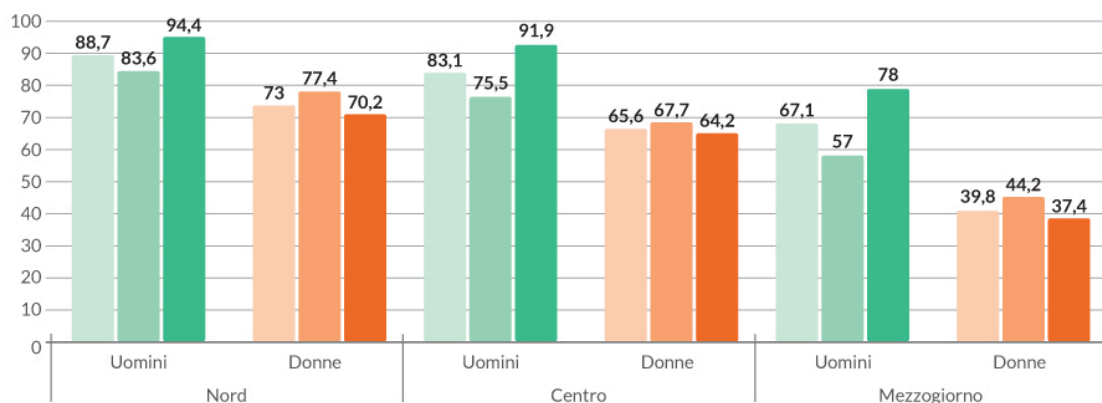
Un meccanismo comune in tutto il Paese, e che si ripropone, pur con sensibili differenze nei tassi di occupazione per area geografica (superiori al Nord e Centro, inferiori nel Mezzogiorno) in tutte le ripartizioni.

¹⁷ Discorso di insediamento del Presidente della Repubblica Mattarella, 3 febbraio 2022, <https://www.quirinale.it/elementi/62298>

Tasso di occupazione (25-54 anni) per genere, ripartizione geografica e presenza di figli Anno 2021

Fonte: Istat

■ Totale Uomini ■ di cui senza figli ■ di cui con figli
■ Totale Donne ■ di cui senza figli ■ di cui con figli

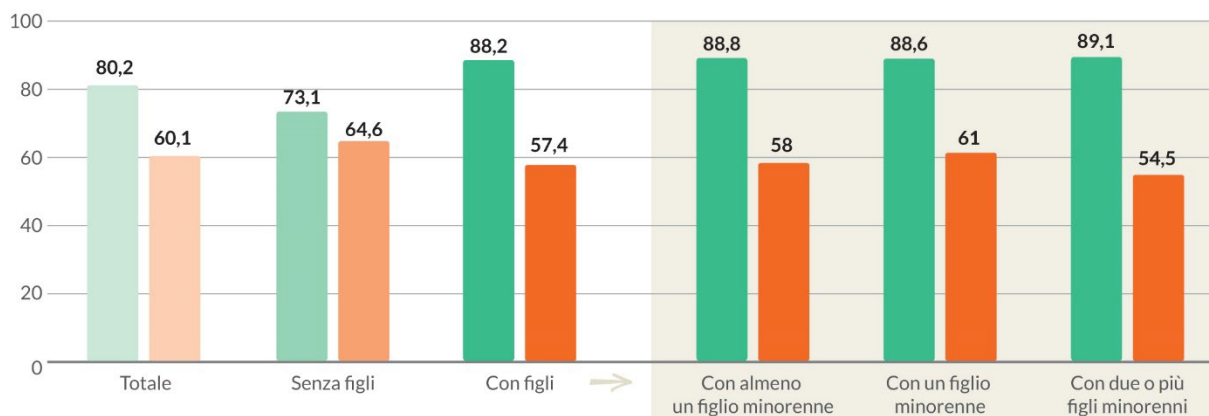


Il discorso è tanto più valido quando i figli in famiglia sono in giovane età: il tasso di occupazione dei padri tende a crescere all'aumentare del numero di figli minorenni presenti nel nucleo; per contro, quello delle madri tende a diminuire.

Tasso di occupazione (25-54 anni) per genere e presenza di figli - Anno 2021

Fonte: Istat

■ Totale Uomini ■ Senza figli ■ Con figli
■ Totale Donne ■ Senza figli ■ Con figli



Le donne, quindi, a differenza degli uomini, scontano ancora un notevole svantaggio quando, nei loro orizzonti di vita, prende corpo la maternità. E questo avviene non solo sul versante occupazionale, ma anche su quello retributivo. La letteratura che indaga la portata di quella che viene definita “motherhood penalty” (o “child penalty gap”) è ormai vasta, anche a livello italiano¹⁸.

Molte indagini, a livello nazionale ed internazionale, hanno sottolineato che le conseguenze della recessione causata dal Covid abbiano colpito soprattutto il versante femminile della popolazione, tanto da etichettarla come “shecession” a causa degli impatti economici sproporzionatamente negativi per le donne rispetto agli uomini. Pur con la variabilità riscontrata da Paese a Paese, in media le stime internazionali indicano che le ore lavorate e i tassi di occupazione femminili siano diminuiti a un ritmo maggiore rispetto a quelli maschili.

Un’analisi confermata, per il versante italiano, anche dal Bilancio di genere della Ragioneria Generale dello Stato, che, in riferimento ai dati 2020, afferma che “L’impatto negativo della crisi pandemica è risultato, inoltre, più intenso per le donne con figli, soprattutto se in età prescolare. L’Italia si colloca ancora una volta in fondo alle graduatorie dell’Unione europea relative ai livelli occupazionali femminili e ai divari di genere sul mercato del lavoro, in particolare nella fascia di età 25-49 anni. Questa situazione sul mercato del lavoro è da leggere congiuntamente a quella “gemella” relativa alle responsabilità di cura domestica e familiare, caratterizzate ancora oggi da una ripartizione fortemente asimmetrica tra uomini e donne, in virtù di consolidati stereotipi che ne attribuiscono la quasi esclusiva competenza alle donne”¹⁹. Il titolo di studio è un fattore protettivo dal rischio di non essere occupati, anche tra i genitori di figli minorenni, soprattutto per le madri.

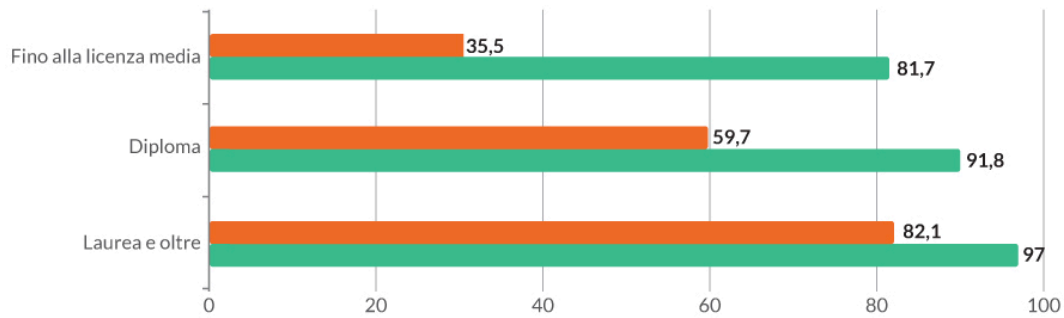
¹⁸ Vedi tra gli altri, Casarico, A., Lattanzio, S., “Quanto mi costi: l’effetto maternità sulle donne”, *lavoce.info*, 6 marzo 2020, <https://www.lavoce.info/archives/63987/figlio-mio-quanto-mi-costi-effetto-maternita-sul-lavoro-delle-donne/>

¹⁹ Ragioneria Generale dello Stato, “Bilancio di genere 2020”, agosto 2021, pag. 5, https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2020/Bilancio-di-genere-2020_finale.pdf

Tasso di occupazione (25-54 anni) dei genitori con almeno un figlio minorenni per genere e titolo di studio - Anno 2021

Fonte: Istat

Donne Uomini



FOCUS – “Shecession” o “Momcession”? – I risultati del sondaggio “Risk that Matter” dell’OCSE

Tra le varie indagini realizzate a livello internazionale su questo tema, un sondaggio dell’OCSE¹ indaga più a fondo sull’impatto che la crisi ha esercitato nello specifico sui genitori, ed in particolare sulle madri. Secondo l’OCSE, i confronti internazionali su questo particolare tema sono al momento limitati, a causa della scarsità di dati dettagliati sulla forza lavoro e sull’uso del tempo che tengano in conto la disaggregazione per genitori. Il sondaggio “Risk that Matter”, che ha coinvolto, nel 2020, 25 mila intervistati in 25 differenti Paesi, raccogliendone le opinioni e percezioni, si propone tra l’altro di far luce anche su questo peculiare aspetto. Vediamo alcune delle risultanze emerse. Una prima constatazione è che il Covid abbia esacerbato i tradizionali divari di genere: nei periodi di chiusura delle scuole e delle strutture per l’infanzia, le madri si sono fatte maggior carico del lavoro di cura aggiuntivo necessario, fatto questo che ha avuto ricadute anche sul versante professionale. Il 61,5% delle madri di figli minori di 12 anni afferma di aver assunto la maggior parte (o addirittura la totalità) del lavoro extra di cura, a fronte del 22,4% dei padri, con una differenza di 39,1 punti. Inoltre, le madri (di figli < 12) erano il gruppo nel quale si registrava una maggiore probabilità di passare dallo status di occupata a quello di non occupata. I divari di genere nel lavoro di cura (non retribuito) in famiglia erano in media maggiori quando i padri continuavano a lavorare mentre le madri no: il 76,9% delle madri non occupate (con partner occupato) ha affermato di aver assunto su di sé la maggior parte (o la totalità) del lavoro di cura aggiuntivo; questo rapporto, però, non era riequilibrato nella stessa misura nei casi in cui era il padre a non lavorare, mentre la madre continuava a farlo: solo il 24,5% dei padri ha dichiarato di essersi assunto la maggior parte (o totalità) del lavoro di cura aggiuntivo non retribuito. “In effetti, coerentemente con la letteratura esistente, i dati RTM 2020 mostrano che la partecipazione delle madri al lavoro retribuito ha fatto ben poco per mitigare la disuguaglianza nelle condizioni di lavoro non retribuito”.

In buona sostanza, sono le conclusioni, pur considerando i limiti dovuti alla scarsa disponibilità di micro-dati internazionali dettagliati sulle forze lavoro in base allo status di genitore, i risultati del sondaggio suggeriscono che la “shecession” determinata dal Covid-19 potrebbe essere più accuratamente definita “momcession”, dato che la perdita di lavoro delle donne è stata determinata in gran parte dalle madri, che si sono dovute sobbarcare il maggior carico di cura aggiuntiva familiare nei periodi di chiusura delle scuole.

¹ OCSE, “Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during Covid-19”, dicembre 2021, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1122_1122019-pxf57r6v6k&title=Caregiving-in-crisis-Gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-during-COVID-19

2.3 Gli squilibri cominciano presto

Alcuni ricercatori²⁰ rilevano come i dati italiani sul mercato del lavoro, che gettano una luce sulle penalizzazioni femminili, in termini di occupazione e salario, successive alla nascita di figli, siano precedute da una situazione già poco equilibrata anche nelle fasi iniziali della carriera, quando è meno probabile (data l'età media delle madri al parto) che le giovani siano già impegnate nella cura dei figli, ed è invece più verosimile che siano maggiormente focalizzate nel costruire il proprio percorso professionale. Considerando un campione rappresentativo di diplomati e diplomate nati nel 1988 e 1989, lo studio ha ricostruito i redditi mensili da lavoro (dipendente e autonomo), seguendo i percorsi professionali per gli 11 anni successivi al diploma e ricostruendo le traiettorie dei redditi da lavoro per età dai 19 ai 30 anni (maturati quindi nel periodo compreso tra il 2007 e il 2019). Per le diplomate, i ricercatori osservano salari sistematicamente inferiori e un divario di genere che tende ad aumentare nel tempo: "Il reddito mensile lordo medio stimato per i ragazzi nell'anno del diploma ammontava a 557 euro, mentre per le ragazze a 415. Nell'anno successivo, in cui i lavori cominciano ad essere più stabili, sale a 921 euro per gli uomini, mentre per le donne è di soli 716 euro. I ragazzi superano abbondantemente i mille euro mensili dopo due anni dal diploma (1.157 euro), mentre le ragazze devono attendere un anno in più per superare di poco tale cifra (1.064 euro). A 11 anni dal conseguimento del titolo di scuola secondaria superiore, i diplomati maschi hanno un reddito medio di 2.076 euro, il 34% in più di quello delle diplomate (1.546 euro)". Al di là della quantificazione della retribuzione mensile media, un'altra differenza di genere, secondo i ricercatori, appare evidente: alle soglie dei 30 anni, gli uomini mostrano una traiettoria salariale ancora in crescita; quella femminile, per contro, si appiattisce, "come se il vertice fosse già stato raggiunto".

Una possibile spiegazione a queste sperequazioni nei redditi, secondo gli studiosi, potrebbe risiedere nella diversa tipologia di diploma: i ragazzi potrebbero scegliere un percorso tecnico-professionale che facilita la transizione scuola-lavoro, ottenendo poi contratti più stabili e salari migliori. Inoltre, più spesso l'impiego delle donne è part-time (il 28%, a fronte del 12% degli uomini). In ogni caso, è la conclusione dei ricercatori, le differenze esistono già ad inizio carriera e tendono ad aumentare nel tempo. È facile ipotizzare che il gap iniziale si ripercuota nelle fasi di carriera successive quando, ad esempio alla nascita del primo figlio, la coppia debba decidere quale dei due genitori dovrebbe rinunciare in parte (con il part-time) o del tutto al proprio lavoro. Anche per un mero calcolo economico, la scelta finirà col ricadere su chi ha un reddito da lavoro più basso, generando un circolo vizioso che tende ad escludere le donne dal mercato del lavoro".

²⁰ Casalone, G., Ghinetti, P., Sonedda, D., "Il circolo vizioso che allontana le donne dal lavoro", in Lavoce.info, 9 marzo 2022, <https://www.lavoce.info/archives/93666/il-circolo-vizioso-che-allontana-le-donne-dal-mercato-del-lavoro/>. L'analisi è stata condotta nell'ambito del progetto VisitInps, unendo le informazioni derivanti dall'archivio INPS sugli estratti conto dei contributi pensionistici a quelle delle comunicazioni obbligatorie che contengono il titolo di studio del lavoratore al momento dell'assunzione o di un eventuale cambio della posizione lavorativa.

FOCUS – Scelte formative e realizzazione professionale delle laureate e dei laureati

Pur con dei divari di genere ancora da colmare, come abbiamo visto nel paragrafo dedicato al lavoro delle donne, l'istruzione premia. Una conclusione cui è giunto anche il Consorzio interuniversitario AlmaLaurea, che da anni monitora le condizioni occupazionali dei laureati. In un recente rapporto^I vengono analizzate le differenze di genere nei profili dei laureati e delle laureate. Una prima osservazione è che, con la sempre maggiore partecipazione delle donne all'istruzione universitaria, registrata a partire dagli anni '70 del secolo scorso, le donne da tempo costituiscono oltre la metà dei laureati in Italia (il sorpasso è avvenuto nell'a.a. 1991/92) e, secondo i dati AlmaLaurea, rappresentano il 58,7% del totale dei laureati 2020 e il 50,5% dei dottori di ricerca.

Analizzando il profilo curricolare, le donne, in media, hanno curricula più brillanti rispetto a quelli maschili, con migliori performance negli studi (pre-universitari e universitari) e più ricchi di esperienze formative rilevanti per migliorare le chance occupazionali dopo il conseguimento del titolo (studio all'estero, tirocini, esperienze di lavoro durante gli studi).

A 5 anni dalla laurea, però, le laureate presentano un tasso di occupazione inferiore a quello maschile. Oltre a questo, lo svantaggio femminile viene rilevato anche in termini retributivi: a 5 anni dalla laurea, infatti, gli uomini guadagnano, in media, circa il 20% in più. Le donne, inoltre, lavorano in misura relativamente maggiore con contratti non standard, come quelli a termine.

Pur considerando l'"atipicità" del 2020, che si ripercuote sulle performance occupazionali di entrambi i generi, i differenziali occupazionali (a favore degli uomini) si attestano a 4,5 punti per i laureati di I livello e a 8,3 per quelli di II livello.

Sugli esiti occupazionali di uomini e donne incide notevolmente la presenza o meno di figli. Secondo l'analisi, questa riguarda in misura relativamente maggiore le donne: "tra i laureati/e del 2015, a cinque anni dal titolo, infatti, dichiara di avere almeno un figlio l'11,2% dei laureati e il 14,7% delle laureate di I livello e l'8,4% e il 14,9%, rispettivamente, di quelli di II livello. "La presenza di figli, come noto, aumenta notevolmente il divario di genere in termini di tasso di occupazione e vede le donne ancor più penalizzate, verosimilmente in ragione della tenera età dei figli. Isolando coloro che non lavoravano al momento della laurea, il vantaggio occupazionale degli uomini, rispetto alle donne, è pari a 26,8 punti tra i laureati di I livello e a 21,3 punti tra i laureati di II livello. Il divario di genere, sempre a favore degli uomini, è decisamente più contenuto tra quanti non hanno figli: 1,5 punti tra i laureati di I livello e 4,3 tra quelli di II livello"^{II}. Le differenze di genere si confermano anche sul versante retributivo: a 5 anni dal conseguimento del titolo di studio terziario, "gli uomini percepiscono retribuzioni più elevate rispetto alle donne sia considerando gli occupati senza figli (+ 17,5% tra i laureati di I livello e + 17,6% tra quelli di II livello), sia, soprattutto, tra quanti hanno figli (+ 35,4% e +32%, rispettivamente)"^{III}.

^I AlmaLaurea, "Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali", 28 gennaio 2022, https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/convegni/gennaio2022/6_almalaurea_rapportocompleto_laureatelaureati.pdf

^{II} Ibidem, pag. 52-53

^{III} Ibidem, pag. 63

2.4 Lavoratrici precarie e in part time

Come visto, nel 2021 l'occupazione è tornata a crescere. Ma come si configura, sotto il profilo di genere, la ripresa occupazionale del post pandemia?

Secondo Il "Gender Policies Report" dell'INAPP²¹, "La ripresa occupazionale del 2021, letta attraverso i dati Inps sui nuovi contratti attivati nel primo semestre 2021, presenta profonde differenze di genere. A fronte di un trend simile per uomini e donne, in cui spicca il ruolo trainante dei contratti a termine, emerge un ruolo divergente del part time e dell'incidenza della precarietà contrattuale". Secondo l'analisi dell'Istituto, infatti, il peso della precarietà si legge anche dalle trasformazioni contrattuali. Delle 267.775 trasformazioni a tempo indeterminato (da tempo determinato, stagionale, apprendistato, somministrazione e intermittente), solo il 38% riguarda donne.

Inoltre, aggiunge l'INAPP, i contratti delle donne, numericamente inferiori a quelli maschili, presentano al loro interno un'incidenza comparativamente maggiore della precarietà contrattuale. In buona sostanza, non solo i contratti sono meno numerosi, ma anche più fragili.

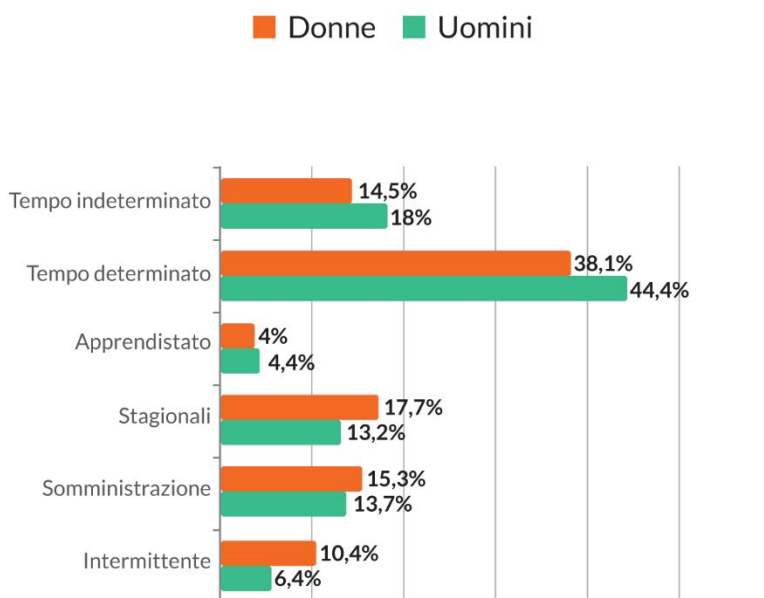
Nello specifico, guardando al totale del numero di attivazioni contrattuali (sul totale delle attivazioni) nel I semestre 2021 per le donne (poco più di 1,3 milioni), la maggior parte (38,1%) è a tempo determinato; seguono il lavoro stagionale (17,7%), la somministrazione (15,3%) e, solo in quarta istanza, l'indeterminato (14,5%). Per contro, degli oltre 2 milioni di contratti attivati per gli uomini, quasi la metà (il 44,4%) è a tempo determinato, subito seguito dall'indeterminato (quasi un'attivazione su cinque, il 18%)²².

²¹ Istituto Nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP, ex ISFOL), "Gender Policies Report 2021", dicembre 2021, pag. 9, https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3396/INAPP_Esposito_Gender_Policies_Report_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

²² Ibidem, pag. 11

Incidenza % della tipologia sul totale delle attivazioni per genere - I semestre 2021

Fonte: INAPP



Procedendo con l'analisi sulla portata delle attivazioni di contratti nel primo semestre 2021, l'INAPP comunica che, sul totale dei contratti attivati (3,322 milioni), oltre uno su tre (il 35,7%, oltre un milione 187 mila) è **part time**. Il dato medio, però, nasconde una dinamica di genere profondamente divergente: se si guarda infatti al complesso delle nuove attivazioni in ottica di genere, si rileva che la metà delle attivazioni al femminile è a tempo ridotto (49,6%), a fronte del 26,6% di quelle al maschile. In termini assoluti, su circa 1,3 milioni di nuovi contratti attivati per le donne nei primi sei mesi del 2021, oltre 653 mila erano part time; su circa 2 milioni di contratti attivati per gli uomini, ad essere part time erano circa un quarto, 534 mila²³.

Guardando più in generale al totale dei lavoratori e delle lavoratrici occupati in part time, secondo i dati diffusi dall'Istat²⁴, nel 2021, su un totale di 22,5 milioni di occupati totali, quelli a tempo ridotto erano il 18,6% (poco meno di 4,2 milioni). Ma se si guarda alla disaggregazione per genere, a lavorare in regime di tempo parziale è meno di un uomo su dieci a fronte di circa una donna su tre: su un totale di circa 13 milioni di lavoratori uomini, a lavorare in part time era il 9,1%, pari a circa 1,2 milioni, mentre su 9,5 milioni di lavoratrici il lavoro a tempo parziale riguardava circa una su tre, il 31,6% (pari a 3 milioni). Secondo il Bilancio di genere della Ragioneria generale dello Stato (che fa riferimento ai dati 2020), "la maggiore diffusione del lavoro a tempo parziale ha

²³ Istituto Nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP, ex ISFOL), "Gender Policies Report 2021", dicembre 2021, pag. 30, https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3396/INAPP_Esposito_Gender_Policies_Report_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

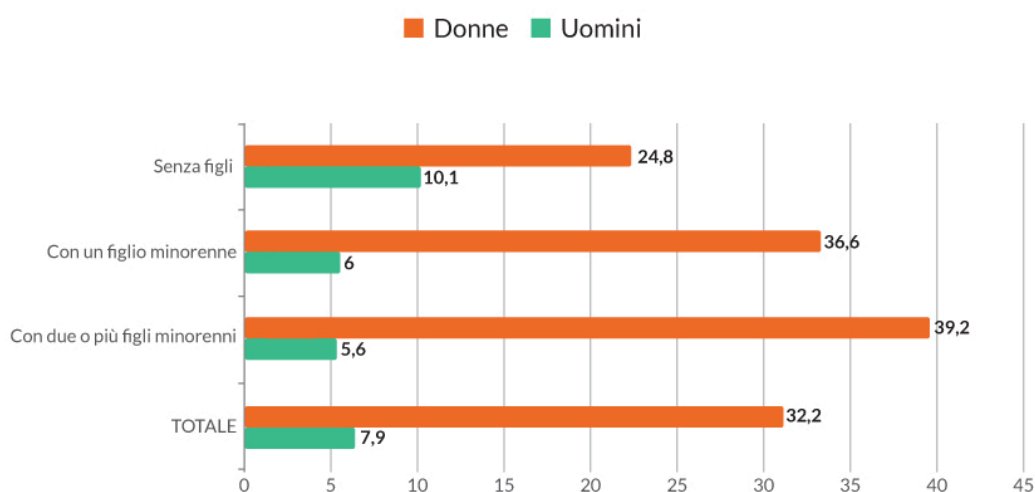
²⁴ Istat, "Il mercato del lavoro. IV trimestre 2021", 11 marzo 2022, Serie storica, offerta di lavoro dati grezzi dal 2018, tav. 9, <https://www.istat.it/it/archivio/267726>

contribuito in maniera rilevante alla crescita dell'occupazione femminile. La lavoratrice con impiego part time ha più tempo libero dal lavoro a disposizione e con maggiore flessibilità e l'impresa ha il vantaggio di una maggiore flessibilità organizzativa²⁵. Tuttavia, ci sono anche risvolti meno positivi da tenere in considerazione: i lavoratori (e le lavoratrici) part time beneficiano di un minore introito economico e rischiano di essere impiegati in mansioni di minor profilo, di avere meno opportunità formative e di carriera e una maggiore precarietà nella posizione lavorativa. Ed infatti, per circa sei donne su dieci il part time è una condizione subita, e non una scelta (nel 2020, era così per il 61,2% delle lavoratrici a tempo parziale, con una sensibile variazione rispetto all'età: il part time era infatti involontario per il 72,9% delle 15-34enni, mentre calava al 57% tra quelle over 35).

Considerando la classe di età 25-54 anni, gli occupati risultano circa 16,2 milioni. Tra questi, poco meno di 13,3 milioni lavorano a tempo pieno, mentre quasi 3 milioni part time; per quasi 2 milioni tra questi, il part time è involontario. La maggioranza dei lavoratori part time è donna (oltre 2,2 milioni, circa un'occupata su tre), e per oltre la metà di queste lavoratrici (oltre 1,2 milioni) il part time è involontario. La presenza di figli, soprattutto se giovani, incide sul regime orario: sono infatti soprattutto le madri di figli minorenni a lavorare a tempo parziale. Se per gli uomini l'incidenza maggiore di occupati part time si riscontra tra coloro che non hanno figli, per le donne in questa fascia di occupate si riscontra l'incidenza minore; e mentre per le donne questa aumenta al crescere del numero di figli, al contrario per gli uomini diminuisce. Come noto, nel lungo periodo, il tempo parziale è un fattore che incide sulla posizione reddituale e pensionistica delle lavoratrici.

Lavoratori e lavoratrici (25-54 anni) part time per genere e presenza di figli (%) - Anno 2021

Fonte: Istat



²⁵ Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, "Bilancio di genere - Conto del Bilancio dello Stato 2020", gennaio 2022, pag. 60, https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Rendiconto/Bilancio-di-genere/2020/Bilancio-di-genere-2020_finale.pdf

2.5 Le dimissioni volontarie delle lavoratrici madri

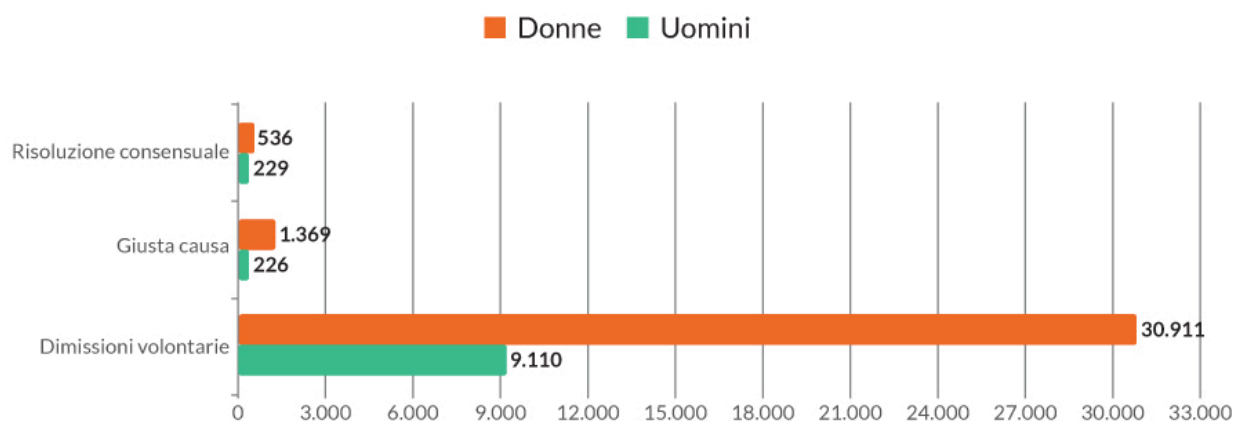
L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato, anche per il 2020, la relazione annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri²⁶. La prima osservazione che emerge dal rapporto, è che l'analisi dei provvedimenti di convalida riferiti al biennio 2019-2020 "si inserisce in un biennio particolarmente critico per il mercato del lavoro in ottica di genere. Il periodo di emergenza sanitaria, infatti, ha determinato effetti differenziati tra uomini e donne nel mercato del lavoro. [...] In termini generali si rileva che, se le cessazioni dal rapporto di lavoro riguardano in prevalenza gli uomini, che nel biennio rappresentano il 54-55% del personale interessato, per le dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri la proporzione si inverte, e il divario risulta più accentuato: i provvedimenti di convalida interessano lavoratrici madri nel 72,9% dei casi nel 2019 e nel 77,4% dei casi nel 2020".

Per quanto attiene ai dati sulle dimissioni volontarie e risoluzioni dei rapporti di lavoro di lavoratrici madri e lavoratori padri (di bambini/e di 0-3 anni), le convalide nel 2020 hanno riguardato complessivamente 42.377 persone, di cui 32.812 (il 77,4%) si riferiscono a madri e 9.565 (22,6%) a padri. La maggior parte dei provvedimenti, 40.021 (il 94%) ha interessato le dimissioni volontarie (per la parte restante, 1.595 erano le risoluzioni per giusta causa e 761 quelle consensuali). Le lavoratrici madri rappresentano il 77,2% (30.911) del complesso delle dimissioni volontarie, a fronte delle 9.110 dei padri.

²⁶ Ispettorato Nazionale del Lavoro, "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151", settembre 2021, <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-convalida-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-anno-2020-22092021.pdf>

Numero di convalide dimissioni lavoratrici e lavoratori con figli, per tipologia e genere - Anno 2020

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro

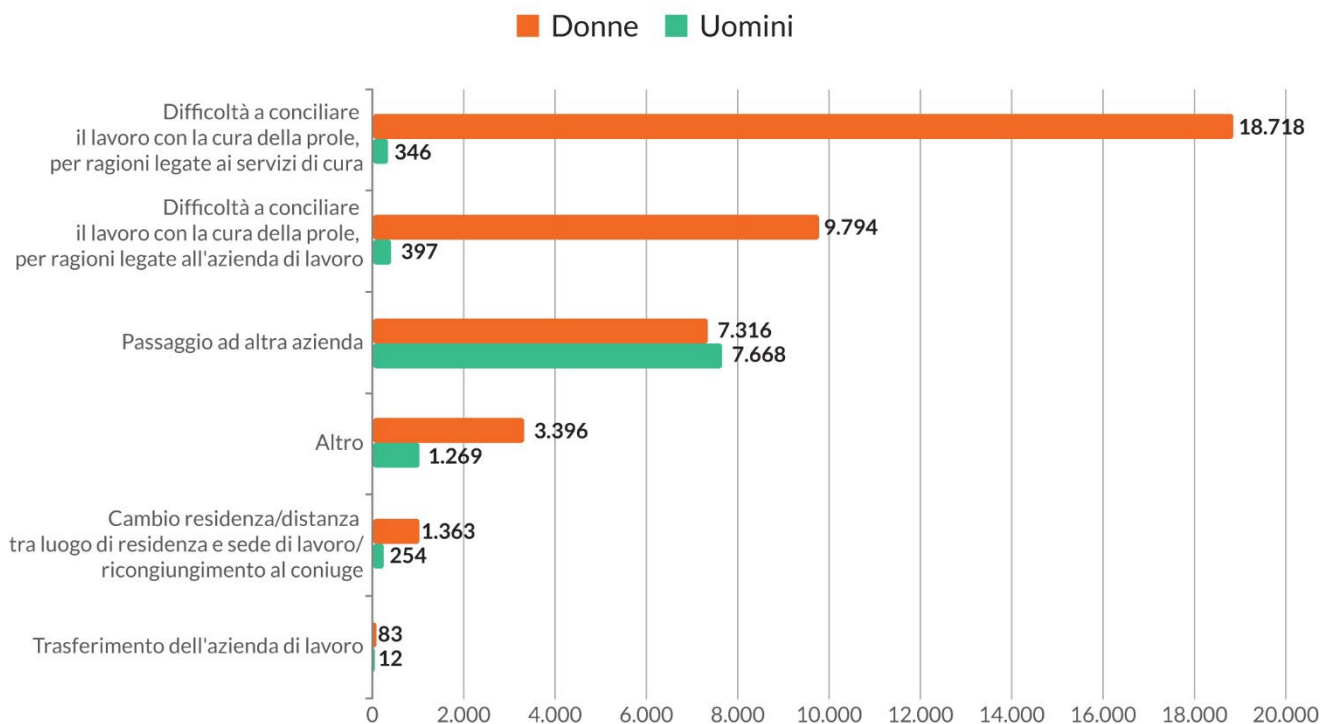


Sul complesso delle 50.616 motivazioni indicate nelle convalide²⁷, quella più frequentemente segnalata continua ad essere la difficoltà di conciliazione della vita professionale con le esigenze di cura dei figli, sia per ragioni legate alla disponibilità dei servizi di cura (quasi il 38% del totale delle motivazioni indicate, in valore assoluto 19.064), che per ragioni di carattere organizzativo correlate al contesto professionale dei genitori (20%, in valore assoluto 10.191). Nel primo caso, a pesare è soprattutto l'assenza di parenti di supporto (27,1%), seguita dall'elevato costo dei servizi di assistenza al neonato (es., asilo nido o babysitter, 8,4%) e il mancato accoglimento al nido (2,1%). Nel secondo caso, a pesare sono soprattutto le motivazioni correlate all'organizzazione e alle condizioni di lavoro particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura del bambino (11,9%), seguite dalla distanza dal luogo di lavoro (4,6%), dall'orario di lavoro (3,3%), dal cambiamento della sede (0,5%) e dalla modifica delle mansioni (0,3%).

²⁷ L'Ispettorato Nazionale del Lavoro precisa che il dato delle motivazioni indicate è superiore al totale dei provvedimenti di convalida in quanto il modulo attualmente in uso prevede che ogni richiedente possa indicare più risposte

Motivazioni alla richiesta di recesso (v.a.) - Convalide per genere - Anno 2020

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro

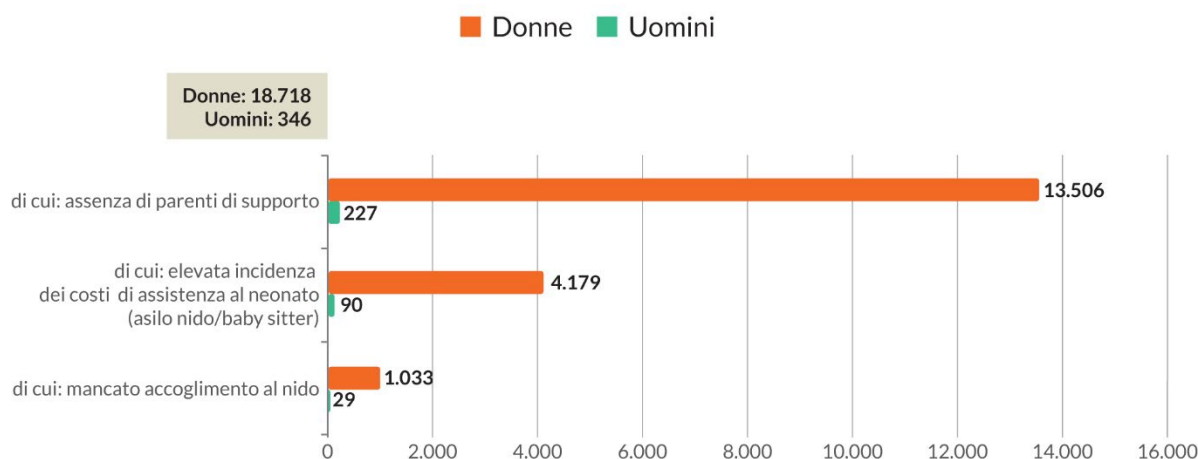


È interessante indagare meglio le motivazioni addotte per genere. Sulle oltre 19 mila segnalazioni di difficoltà di conciliazione per motivazioni legate ai servizi di cura, il 98% proviene da donne, mentre sulle oltre 10 mila segnalazioni di difficoltà per motivazioni legate all'organizzazione del lavoro, la quota al femminile si attesta al 96%. Per gli uomini, la motivazione di gran lunga prevalente è il passaggio ad altra azienda.

Guardando nello specifico alle motivazioni correlate ai servizi di cura, l'assenza di parenti di supporto è il motivo principale per entrambi i generi, ma con una grande distanza, nei valori assoluti, tra padri e madri.

Difficoltà a conciliare il lavoro con la cura della prole, per ragioni legate ai servizi di cura Anno 2020

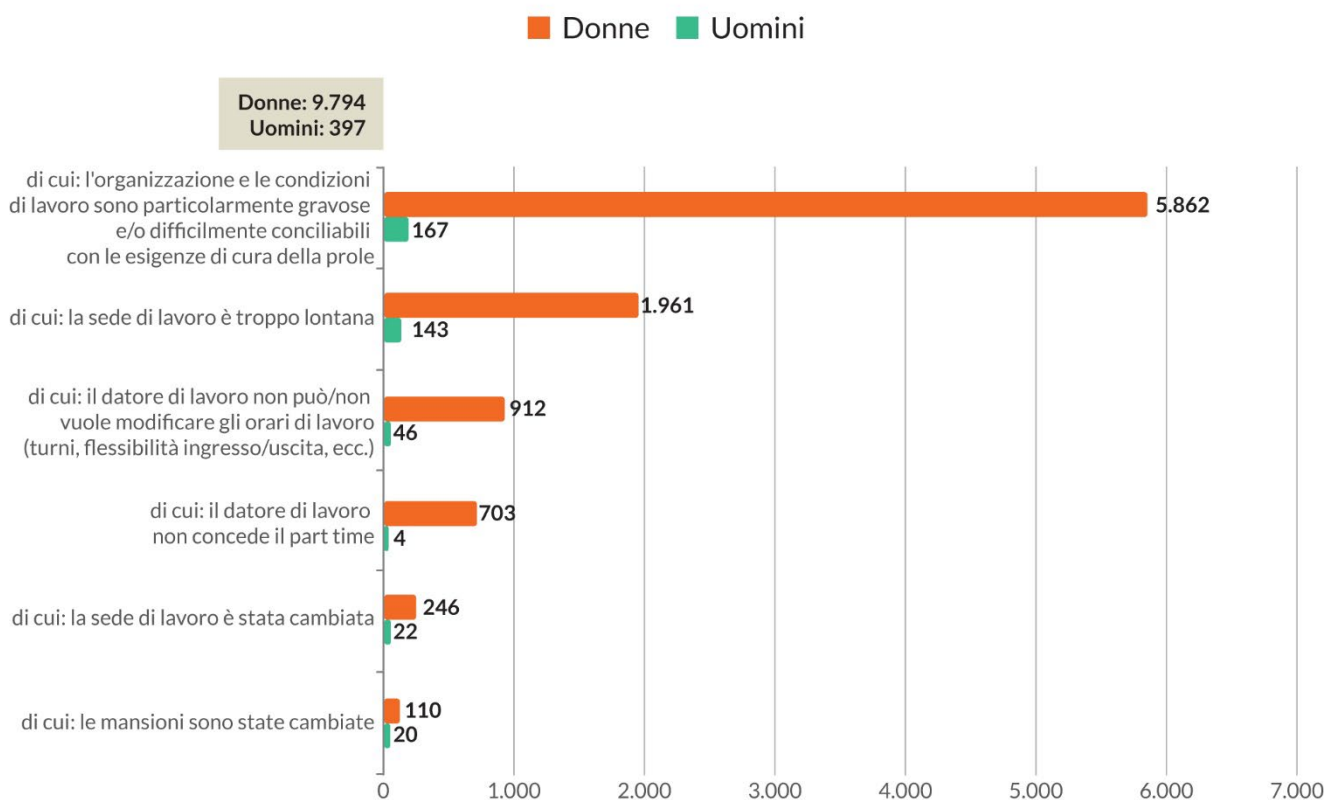
Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro



Per quanto attiene, invece, alle ragioni legate all'organizzazione del lavoro, la prima motivazione addotta sono le condizioni particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con la cura dei bambini. Questa risulta essere, sia per le madri che per i padri, la prima motivazione addotta su questo versante, ma ancora una volta con grande distanza di genere nei valori assoluti.

Difficoltà a conciliare il lavoro con la cura della prole, per ragioni legate all'azienda di lavoro Anno 2020

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro



Secondo quanto rilevato dall'Ispettorato le motivazioni alla base dell'inattività maschile e femminile, tra i genitori di figli 0-3 anni, "sono strutturalmente diverse": mentre l'inattività maschile continua ad essere motivata, principalmente, da esigenze personali di studio o formazione, pensione, ragioni personali di disinteresse al lavoro, seguite da scoraggiamento o attesa di esiti di passate azioni di ricerca e solo da buon ultimo dalle motivazioni familiari, per le donne la principale motivazione è quella degli impegni familiari (seguiti da ragioni di studio o formazione, pensione, scoraggiamento e quindi attesa di esiti di passate azioni di ricerca)²⁸. Ulteriore riprova del carico familiare che, nelle scelte lavorative, produce un maggior impatto sulla componente femminile della popolazione.

²⁸ Ibidem

BOX – BES: il benessere equo e sostenibile in Italia

Giunto quest'anno alla sua nona edizione, il rapporto dell'Istat sul Benessere equo e sostenibile^I offre un quadro integrato dei principali fenomeni economici, sociali e ambientali che caratterizzano il nostro Paese, tramite l'analisi di 153 indicatori suddivisi in 12 domini^{II}. Alcune osservazioni del rapporto, in particolare in merito al lavoro e alla conciliazione dei tempi di vita, rilevano alcune delle persistenti disomogeneità tra uomini e donne nel mercato del lavoro, in particolare in presenza di figli, soprattutto se piccoli. Una prima, generale osservazione, è che l'emergenza causata dalla pandemia ha contribuito a rompere alcune rigidità presenti nell'organizzazione del lavoro, consentendo ad una quota di occupati crescente di lavorare da remoto; al contempo, però, si sono modificati gli equilibri per la conciliazione della vita professionale e quella privata, fattore che, in alcuni casi, ha reso problematica la gestione della quotidianità.

Secondo l'Istituto nazionale di statistica, questo può aver contribuito a mutare la percezione della propria realtà lavorativa: nel 2021, infatti si registra una lieve diminuzione di occupati in part time involontario (secondo l'Istat, un fenomeno tipico del mercato del lavoro italiano), soprattutto tra le donne in coppia con figli. Tra le donne si registra un aumento delle lavoratrici part time per scelta e, in misura molto minore, di quelle a tempo pieno. Tutto questo avviene, peraltro, in un contesto nel quale la suddivisione dei lavori domestici, all'interno dei nuclei, risulta ancora lontana dall'aver raggiunto la parità, risultando per contro tuttora sbilanciata a svantaggio della componente femminile, rallentando il progressivo miglioramento che si era registrato negli anni precedenti^{III}. Le donne, inoltre, più spesso sono sovra-istruite rispetto alle mansioni che svolgono; se nel 2021, sul totale degli occupati, oltre 1 su 4 (25,8%) possiede un titolo superiore a quello più richiesto per svolgere la professione, per le donne tale quota si attesta al 27,4%. Inoltre, considerando la fascia di età 25-49 anni, ad essere occupate sono in maggior misura le donne senza figli (73,9%) rispetto alle madri che hanno almeno un figlio di età inferiore ai 6 anni (53,9%). Il rapporto tra i tassi di occupazione delle donne senza figli e quelle con figli in età prescolare risulta pari a 73 (dove 100 indicherebbe l'uguaglianza tra i due tassi). Il gap però si riduce all'aumentare del livello di istruzione, che anche in questo caso si dimostra un fattore protettivo: se infatti il valore del rapporto è di 48,7 per le donne con al massimo la licenza media, cresce a 70,9 in caso di possesso di titolo di studio secondario superiore per elevarsi fino a 93 (quindi quasi la parità) in caso di laurea.

^I Istat, "Rapporto BES 2021: il benessere equo e sostenibile", 21 aprile 2022, https://www.istat.it/it/files//2022/04/BES_2021.pdf

^{II} I domini di riferimento sono: salute, istruzione e formazione, lavoro e conciliazione dei tempi di vita, benessere economico, relazioni sociali, politica e istituzioni, sicurezza, benessere soggettivo, paesaggio e patrimonio culturale, ambiente, innovazione ricerca e creatività, qualità dei servizi

^{III} Istat, "Rapporto BES 2021: il benessere equo e sostenibile", 21 aprile 2022, pag. 77, https://www.istat.it/it/files//2022/04/BES_2021.pdf

PARTE 3 SERVIZI EDUCATIVI ALLA PRIMA INFANZIA

3.1 Asili nido, servizi alla prima infanzia e il sistema integrato da zero a sei anni

“Esiste una crescente mole di ricerca che dimostra che l’educazione nella prima infanzia può avere un effetto marcato sugli esiti della vita da adulti: migliori esiti scolastici, occupazionali, economici, miglior salute e benessere, maggior equità socio-economica, minor incidenza di devianza e dipendenza dai sussidi”. [...] Inoltre, “la disponibilità di servizi socio-educativi per la prima infanzia favorisce l’occupazione delle madri e questo, a sua volta, riduce il gap salariale di genere”. Inizia così il più recente report della Commissione Europea (gennaio 2022) dedicato alla prima infanzia, *Building a better understanding of the impact of Early Childhood Education and Care on medium- and long-term educational and labour market outcomes in Europe*. Come abbiamo già evidenziato nei nostri Rapporti, l’offerta di servizi accessibili di qualità riduce il “salario di riserva” delle madri, cioè riduce il limite di salario sotto il quale una madre non va a lavorare perché non è conveniente e sicuro lasciare il proprio figlio in altre mani. E aumenta la probabilità che una mamma con un bimbo molto piccolo possa tornare a lavoro senza sacrificare la propria fonte di guadagno, capacità reddituale e il proprio percorso di carriera.

In questo ultimo anno, sono stati compiuti molti progressi per rafforzare e sviluppare la rete dei servizi socio-educativi per la prima infanzia²⁹ e il sistema integrato zero-sei (ex Dlgs 65/2017), il più importante dei quali è rappresentato dalla indicazione di un Livello Essenziale delle Prestazioni (LEP) da raggiungere gradualmente da qui al 2027, in base a cui almeno 33 bambini di 0-2 anni su 100 dovranno frequentare un asilo nido o un servizio integrativo in ciascun territorio, ossia al livello di Comune o ambito territoriale, pubblico o privato accreditato. Ai Commi 172-173, la Legge di Bilancio 2022 (legge n.234 del 29 dicembre 2021) stabilisce un LEP al 33% di copertura minima su base locale per i servizi alla prima infanzia, incrementando la quota del Fondo di solidarietà comunale (FSC) destinato a potenziare il numero di posti disponibili negli asili nido, così da sostenere i Comuni con minori risorse proprie e che devono aumentare la copertura. Le risorse appostate a questo fine sono di 20 milioni per il 2022, 25 milioni per il 2023, 30 milioni per il 2024, 50 milioni per il 2025, 150 per il 2026 e 800 milioni dal 2027 (con i fondi già allocati nella Legge di Bilancio 2021, per il 2022 sono disponibili 120 milioni, che cresceranno fino a 450 mln per il 2026 e a 1,1 miliardi di euro annui a decorrere dal 2027), e il graduale aumento di fondi dovrebbe andare di pari passo con il graduale aumento dei posti disponibili, per cui sono stati stabiliti anche degli obiettivi di servizio intermedi che porteranno la copertura fino al 33%. I fondi del FSC devono aiutare i Comuni a sostenere la spesa necessaria per la gestione dei servizi,

²⁹ I servizi educativi per l’infanzia per i bambini sotto i 3 anni comprendono i nidi, i micronidi, le sezioni primavera e i servizi integrativi (spazio gioco, centri per bambini e famiglie, servizi in contesto domiciliare),

anno dopo anno, ma è essenziale che questi servizi rispettino standard qualitativi elevati (il 22 novembre 2021 sono state adottate le Linee Guida pedagogiche per il Sistema Integrato zerosei, definite dalla Commissione nazionale presso il MI, a partire da un'ampia consultazione con esperti, associazioni, stakeholder) e che siano accessibili per le famiglie, cioè mantenendo basse o nulle le rette a carico degli utenti. Per molti Comuni risulterà molto complesso avviare servizi per la prima infanzia senza l'affiancamento di task force o amministratori qualificati, o la partecipazione di associazioni e attori del terzo settore, almeno per i primi anni. Il bando da 2,4 miliardi di euro (risorse del PNRR) lanciato il 2 dicembre, per ristrutturare o costruire asili nido, ha visto una scarsa partecipazione delle regioni del Mezzogiorno: il Ministero dell'Istruzione lo aveva lanciato con l'obiettivo di riequilibrare l'offerta di posti nido ripartendo le risorse disponibili tra le regioni, garantendo maggiori fondi alle regioni con tassi di copertura più bassi (oltre il 55% al Mezzogiorno), e prevedendo all'interno del bando premialità per i Comuni privi o carenti di servizi alla prima infanzia. Nel breve tempo a disposizione, nonostante una proroga di un mese, i Comuni con bassa o nessuna offerta di asili nido non sono riusciti a presentare progetti sufficienti ad assorbire tutte le risorse loro pre-allocate. Ci sono 400 milioni non assegnati che saranno ricollocati alle candidature già pervenute per l'incremento dei poli dell'infanzia per la fascia 0-6 anni, mantenendo la quota di risorse stabilita per le regioni del Mezzogiorno, e altri 70 milioni che saranno oggetto di un nuovo bando per gli asili nido destinato ai Comuni delle Regioni del Mezzogiorno, con priorità a Basilicata, Molise, Sicilia, che hanno presentato meno candidature rispetto a quanto loro preassegnato con il riparto del 2 dicembre 2021, ma che saranno affiancati dagli esperti di MI, dell'Agenzia per la Coesione, dell'ANAC e del Gestore Servizi Energetici (GSE).

A partire dal 2017, anno dell'istituzione del sistema integrato 0-6 anni (zerosei), è stato anche istituito un Fondo Nazionale per sostenere economicamente lo sviluppo del sistema, ripartito ogni anno tra le regioni in base ad un Piano d'azione pluriennale³⁰. L'ultimo Piano, relativo al quinquennio 2021-2025, è stato oggetto di intesa da parte della Conferenza Unificata l'8 luglio 2021 e approvato dal CdM il 5 ottobre³¹. La governance del sistema zerosei appare migliorata e più centrata nelle competenze del MI - come previsto dalle norme - anche nel riparto 'anticipato' delle risorse del Fondo nazionale per il sistema integrato, innalzate dal 2021 a 306 milioni annui: il 9 settembre 2021 è stata sancita l'Intesa in Conferenza Unificata sul riparto delle risorse del Fondo nazionale zerosei per gli esercizi finanziari 2021 (2^ parte), 2022 e 2023, consentendo a regioni e Comuni una pianificazione della spesa e degli investimenti per garantire i servizi a carico dei Comuni.

³⁰ Il Piano di azione pluriennale mette a disposizione ogni anno risorse finanziarie che le Regioni, attraverso la loro programmazione, destinano agli enti locali per:

a) interventi di nuove costruzioni, ristrutturazione, edilizia, messa in sicurezza, risparmio energetico di edifici pubblici che accolgono scuole e servizi per l'infanzia;

b) finanziamento di spese di gestione delle scuole e dei servizi educativi per l'infanzia, per abbassarne i costi per le famiglie e migliorarne l'offerta;

c) interventi di formazione continua in servizio del personale educativo e docente e promozione dei coordinamenti pedagogici territoriali.

³¹ <https://www.istruzione.it/sistema-integrato-06/allegati/Nota%20trasmissione%20Piano%20pluriennale.pdf> e <https://www.istruzione.it/sistema-integrato-06/allegati/Piano%20d'azione%20nazionale%20pluriennale%202021-2025%20vistato.pdf>

In conclusione, molti passi avanti sono stati compiuti negli ultimi mesi, ma la strada verso una diffusione capillare dei servizi per la fascia 0-2 anni - accessibili economicamente e che riescano a garantire flessibilità e qualità - è ancora lunga. I nuovi fondi per investire nelle infrastrutture garantiti dal PNRR, a cui si possono affiancare ulteriori risorse europee FESR, o del Fondo Sviluppo e Coesione, rappresentano una grande occasione per realizzare una rete di servizi anche in territori con poca offerta e in cui maggiore sarebbe il bisogno dei bambini di un sostegno educativo precoce. Ma per progettare e far funzionare gli asili nido è importante creare una comunità educante e una sinergia con i servizi socio-sanitari del territorio, cioè intervenire nei contesti più vulnerabili con una presa in carico multidimensionale dei bambini e dei genitori nei primi fondamentali 1000 giorni di vita. Occorre sostenere il nucleo familiare nelle prime fasi di sviluppo, quando si creano relazioni importanti anche per la costruzione del rapporto mamma-bambino e per l'avvicinamento della coppia genitoriale alla dimensione e competenza educativa (lettura ad alta voce, gioco, canto, servizi educativi, ecc.) e, in molti casi, per il supporto linguistico e culturale. Ma è importante anche garantire servizi e presa in carico alle famiglie vulnerabili in forma gratuita. È quindi necessario rafforzare la capacità amministrativa e finanziaria dei Comuni e creare Tavoli e gruppi di lavoro con i diversi attori del territorio nelle aree più carenti del nostro Paese, in cui l'occupazione femminile e anche la natalità sono basse. È un'occasione che non possiamo perdere, considerando anche gli enormi benefici di lungo periodo dell'investimento nella prima infanzia e nei primi 1000 giorni di vita. Infine, sarebbe davvero essenziale mettere a punto il sistema informativo sui servizi attivi per la prima infanzia, per avere dati aggiornati sullo stato dell'arte e per capire dove intervenire in modo prioritario, anche con il supporto del terzo settore.

Ad aprile 2022, ad esempio, abbiamo dati sul numero di bambini che frequentano l'asilo nido o un servizio integrativo (finanziati dai Comuni) solo per l'anno educativo 2019-2020³², quindi prima e in corso di pandemia: quasi 200 mila bambini, vale a dire il 14,7% del totale degli utenti 0-2 anni, hanno frequentato un servizio 0-3 anni, così suddivisi: 90 mila in nidi comunali, 50 mila in nidi comunali affidati a terzi, 25 mila in nidi privati convenzionati con i Comuni, il resto in servizi per cui le famiglie hanno ricevuto un contributo. I Comuni hanno speso 1,2 miliardi complessivamente e le famiglie hanno versato rette per 280 milioni, potendo però beneficiare del bonus asilo nido, introdotto nel 2017 e via via innalzato nel 2020 fino a 3000 euro annui per bambino a seconda dell'ISEE. Solo un bimbo sotto i 3 anni su 7 frequenta un asilo nido o servizio integrativo o sezione Primavera finanziato dai Comuni, ma con i nuovi finanziamenti è prevedibile che nei prossimi anni una quota maggiore di bambini avrà accesso e frequenterà questi servizi, nonostante si tema un calo durante questi ultimi due anni di pandemia. Le disparità nell'offerta di servizi da parte dei Comuni e della presa in carico alla vigilia della pandemia erano comunque enormi: dal 30,4 % della Provincia autonoma di Trento e il

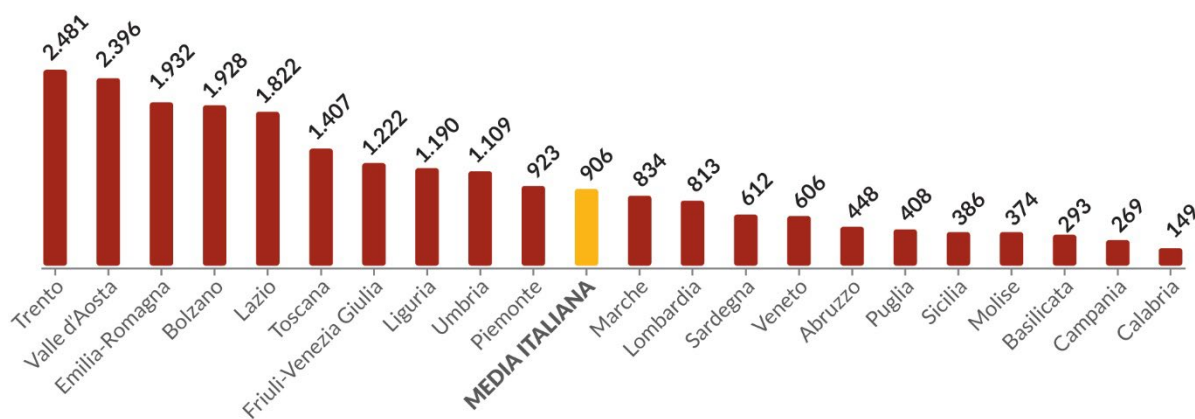
³² Istat, 4 novembre 2021, <https://www.istat.it/it/archivio/263120>

28,7% dell'Emilia-Romagna al risibile 3,1 % della Calabria, il 4% della Campania e il 5,8% della Sicilia. E anche la spesa dei Comuni per bambino 0-2 anni variava sensibilmente: dai quasi 2000 euro pro-capite in Emilia-Romagna ai 149 euro della Calabria, con una media nazionale di circa 900 euro. Per questo il riequilibrio territoriale è divenuto una priorità anche nel riparto delle risorse destinate a questi servizi, ma sappiamo anche che in molti territori è necessario un forte cambiamento culturale affinché madri e bambini possano realmente esercitare i propri diritti e usufruire di asili nido, sostegno genitoriale, servizi socio-sanitari adeguati e un ambiente favorevole alla crescita dei piccoli e alla possibilità di lavorare e svolgere una vita attiva per i genitori.

Spesa pro-capite dei comuni singoli e associati per la prima infanzia - Anno 2019-2020

(Euro per bambino residente 0-2 anni)

Fonte: Istat



L'obiettivo di garantire un posto al nido ad almeno 1 bambino su 3 in ciascun Ambito territoriale, ed arrivare al più presto ad una presa in carico del 50% al livello nazionale, rappresenta una delle priorità d'azione del Piano di Azione Nazionale per l'attuazione della Garanzia Infanzia³³ (PANGI) che l'Italia ha inviato alla Commissione Europea il 31 marzo (2022). Grazie alla Garanzia Infanzia (Child Guarantee), almeno il 5% del Fondo Sociale Europeo nella nuova programmazione 2021-2027 in Italia sarà destinato all'attuazione del Piano, e quindi anche a facilitare la partecipazione ai servizi da parte dei gruppi maggiormente a rischio di esclusione sociale. Particolare attenzione, inoltre, è dedicata ai primi 1000 giorni di vita, prevedendo un rafforzamento degli investimenti in attività di prevenzione e promozione della salute materno-infantile.

³³ Ricordiamo che la Garanzia infanzia (Child Guarantee) ha lo scopo di assicurare che ogni bambino a rischio di povertà o di esclusione sociale in Europa abbia effettivo accesso a diritti fondamentali. La Commissione infatti invita gli Stati membri a garantire a tutte le bambine, i bambini e agli adolescenti l'accesso effettivo e gratuito ai servizi educativi per la prima infanzia, all'istruzione e alle attività scolastiche, ad almeno un pasto sano al giorno a scuola e all'assistenza sanitaria; inoltre vanno garantiti un'alimentazione sana e un alloggio adeguato.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1428&langId=en>

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

Save the Children Italia Onlus, attraverso i suoi programmi dedicati all'area materno infantile e rivolti ai bambini e alle bambine tra 0 e 6 anni, agisce, fin dalla gravidanza, per sostenere le situazioni più critiche e poter 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. E' 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 stati attivati due diverse progettualità nelle città di Torino e Milano. A Torino è attivo Per Mano in Piazza, uno sportello di bassa soglia nella popolosa zona di Porta Palazzo, destinato all'ascolto e all'orientamento di nuclei familiari con bambini sotto i sei anni in condizione di grave vulnerabilità. Il progetto è realizzato in collaborazione con il Comune di Torino. A Milano si realizza il progetto Per Mano QuBi, in collaborazione con le reti di welfare territoriali definite dal programma di contrasto alla povertà infantile realizzato dalla Fondazione Cariplo e denominato QuBi. Obiettivo di questa progettualità è quello di assicurare, attraverso l'azione di 6 tutor territoriali e un coordinamento cittadino, il supporto a futuri e neo genitori in condizione di grave vulnerabilità in 23 quartieri della città di Milano.

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

PARTE 4 POLITICHE FONDI E MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITA'

A partire da marzo 2022, come previsto dal decreto attuativo³⁴, tutti i genitori con figli minorenni o fino a 21 anni ancora a carico, possono ricevere un assegno mensile, da 50 a 175 euro a figlio a seconda dell'ISEE, potenziato per famiglie con genitori entrambi occupati, numerose e con disabilità, il così detto **Assegno Unico Universale**. Una vera rivoluzione per il nostro Paese, almeno dal punto di vista del riconoscimento di un sostegno economico a tutti i bambini e adolescenti, indipendentemente dalla condizione lavorativa dei genitori (lavoratori e non, dipendenti, autonomi, disoccupati, precari, inattivi, ecc). Un passo avanti anche dal punto di vista della razionalizzazione delle diverse misure di sostegno ai genitori che l'Assegno Unico ha assorbito in un'unica semplice misura: decadono quindi il bonus premio alla nascita o all'adozione (bonus mamma domani), l'assegno di natalità (bonus bebè), l'assegno al nucleo familiare con almeno tre figli, gli assegni familiari e le detrazioni fiscali per figli fino a 21 anni. La riforma dell'assegno unico, estendendo la platea dei genitori beneficiari, comporta anche un notevole sforzo finanziario da parte dello Stato: la proposta contenuta nella Legge Delega (n. 46 del 2021) assumeva come vincolo di bilancio un impiego di risorse pari a circa 20 mld, di cui circa 14,2 mld reperiti dall'abolizione di istituti esistenti e circa 6 mld di nuove risorse.

Un piccolo passo avanti anche nel contrasto alla povertà, perché in parte corregge la squilibrata scala di equivalenza del **Reddito di Cittadinanza (RdC)**, poco generosa con i minorenni e le famiglie numerose: l'assegno unico ora sostituirà la componente di beneficio percepita per i figli minorenni, facendo così aumentare la somma percepita dalle famiglie beneficiarie di RdC con figli, soprattutto con tre o più figli³⁵. Dal 1° gennaio fino alla fine di febbraio 2022, periodo stabilito per la presentazione delle domande (ora prorogato al 30 giugno prossimo), 3 milioni di famiglie hanno presentato domanda per l'assegno unico, altre lo faranno nei prossimi mesi. Nel frattempo, molti lavoratori dipendenti non riceveranno più in busta paga l'assegno al nucleo familiare (ANF) e non si potranno più portare a detrazione fiscale le spese sostenute per la salute, lo sport dei figli.

L'assegno unico entrato a regime dal 1° marzo 2022, fa parte del c.d. **Family Act**, così come la stabilizzazione di entrambi i congedi del padre, quello obbligatorio di 10 giorni e quello facoltativo (alternativo al congedo di maternità della madre) di 1 giorno, prevista dalla Legge di Bilancio 2022³⁶. Pertanto, i congedi non sono più

³⁴ Si veda il decreto legislativo attuativo approvato il 21 dicembre 2021 della legge delega 1.4.2021 n. 46 di istituzione dell'assegno unico universale per i figli a carico è stato pubblicato sulla GU n. 309 del 30.12.2021.

³⁵ L'INPS ha dedicato all'Assegno Unico e Universale (AUU) un sito specifico, in cui tr

³⁶ Si veda <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/congedo-papa-nascita-adozione-o-affidamento-bambino>

sperimentali e i padri lavoratori dipendenti possono fruirne in caso di nascita, adozione, affidamento o collocamento temporaneo di minori, ma anche in caso di morte perinatale del figlio. Tuttavia, 10 giorni non sono sufficienti per incentivare il ruolo degli uomini nel lavoro di cura e occorrerebbe introdurre un congedo di paternità obbligatorio, per tutti i lavoratori non solo dipendenti, di almeno 3 mesi, per un costo stimato di circa 700 milioni di euro l'anno, per poi estenderlo ed equipararlo ai 5 mesi previsti dal congedo obbligatorio di maternità.

Molte altre politiche e interventi sono raccolte nelle “**Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia**”³⁷, il provvedimento che ha introdotto in via definitiva il **Family Act**, approvato in via definitiva dal Senato il **6 aprile** scorso, che delinea un insieme di misure (molte necessitano dei decreti attuativi) volte 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. In particolare, l'articolo 3 delega 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 prevede il riordino e il rafforzamento per quanto riguarda le misure volte ad **incentivare il lavoro femminile** e la **conciliazione dei tempi di vita e lavoro**. Anche su questo punto sono stati introdotti dei principi e criteri volti a un netto miglioramento della condizione lavorativa: prevedere una modulazione graduale della retribuzione percepita dal lavoratore nei giorni di assenza dal lavoro nel caso di malattia dei figli, fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite dai contratti collettivi di lavoro; prevedere incentivi per i datori di lavoro che applicano le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedono modalità di lavoro flessibile ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con il riconoscimento ai lavoratori della facoltà di chiedere il ripristino dell'originario regime contrattuale; prevedere inoltre strumenti agevolati per la disciplina delle prestazioni di lavoro accessorio riferite all'attività di supporto alle famiglie in ambito domestico e di cura e di assistenza alla persona, agevolazioni alle imprese per le sostituzioni di maternità, il rientro al lavoro delle donne e per le attività di formazione a loro destinate; prevedere ancora ulteriori interventi di rafforzamento delle misure volte a incentivare il lavoro femminile nelle Regioni del Mezzogiorno e ulteriori incentivi per favorire l'emersione del lavoro sommerso in ambito domestico³⁸.

Tra le misure di recente approvazione, occorre inoltre segnalare che il 31 marzo 2022, il Consiglio dei Ministri ha esaminato ed approvato il c.d. schema di **Decreto legislativo per per la conciliazione dei tempi vita-**

³⁷ Cfr. <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/comunicazione/notizie/family-act-approvato-in-via-definitiva/>

³⁸ Per maggiori informazioni si veda il resoconto stenografico della seduta n. 423 del 06/04/2022 https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/frame.jsp?tipodoc=Resaula&leg=18&id=1344887&part=doc_dc-ressten_rs

lavoro³⁹, in recepimento della Direttiva UE [2019/1158](#) del giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che al momento in cui si scrive è stato trasmesso ai rami parlamentari (a inizio aprile) per l'espressione dei pareri entro l'11 maggio e il cui termine stabilito per il recepimento è fissato al 2 agosto 2022. L'atto governativo ha come cornice il miglioramento della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori ed i caregiver, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Tra le novità si segnala:

- **Congedo di paternità:** viene data una definizione di congedo di paternità ed entra pienamente a regime la nuova tipologia di congedo, **obbligatorio** e della durata di 10 giorni lavorativi fruibile dal padre lavoratore dipendente nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. In caso di parto plurimo si prevede un aumento a 20 giorni. Si tratta di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto **alternativo**, già in vigore, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre.
- **Congedo parentale:** aumentata da 6 a 12 anni l'età del bambino entro cui i genitori, anche adottivi e affidatari, possono usufruire del congedo parentale, e in altri casi anche uno dei figli conviventi o fratelli e sorelle conviventi – nel caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto. Per i periodi di congedo parentale fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore spetta per 3 mesi un'indennità del 30% della retribuzione, incluso un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro. Pertanto, fermi restando i limiti massimi di congedo parentale fruibili dai genitori, i mesi complessivi di congedo parentale coperto da indennità sono aumentati da 6 a 9 in totale.
- **Prolungamento per disabilità:** in merito al periodo di prolungamento del congedo parentale fino a tre anni usufruito, in alternativa tra i genitori, per il figlio in condizioni di disabilità grave è riconosciuta un'indennità del 30% della retribuzione.
- **Nuclei monoparentali:** aumentata da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo lavoratore dipendente, nell'ottica di un'azione positiva che venga incontro ai nuclei familiari monoparentali
- **Divieto di discriminazione, assistenza alla disabilità e lavoro agile:** si dispone il divieto di discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che usufruiscono della possibilità di astenersi dal lavoro in quanto **genitori di figli con disabilità**, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori

³⁹ <https://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Su-proposta-Orlando-approvato-schema-di-Dlgs-per-la-conciliazione-dei-tempi-vita-lavoro.aspx>

medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura. Inoltre, i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregivers. Rispetto all'accesso al **lavoro agile** per i genitori che usufruiscono del permesso mensile o giornaliero di figli con disabilità in situazione di gravità accertata, permangono le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha inoltre diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, non ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale egli sia coniuge, parte dell'unione civile o affine entro il secondo grado.

- **Indennità lavoratrici autonome e libere professioniste:** esteso il diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, per gli eventuali periodi di astensione anticipati per gravidanza a rischio.

Bisogna segnalare inoltre altre due misure introdotte dalla **legge di bilancio 2022**, in favore delle lavoratrici madri: il comma 137 introduce solo per il 2022 una riduzione del 50% dei contributi a carico delle lavoratrici dipendenti che rientrano dalla maternità, per la durata massima di un anno, come incentivo alla ripresa del lavoro. Un altro incentivo alla natalità a sostegno delle neomamme è il riconoscimento (al comma 239) a determinate categorie di lavoratrici (lavoratrici autonome, iscritte alla gestione separata, imprenditrici agricole, libere professioniste ecc.), di ulteriori tre mesi di indennità di maternità alla fine del periodo di maternità, a condizione che le lavoratrici stesse abbiano dichiarato un reddito inferiore a 8.145 euro nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità⁴⁰.

In tema di **congedi parentali, di maternità e paternità**, possiamo trarre qualche informazione su quanto accaduto nel 2020 dai dati pubblicati dall'INPS per il settore privato. In base ai dati INPS⁴¹, nel 2020, il congedo di paternità obbligatorio ex Legge n. 92/2012 via via modificato (nel 2019 era di 5 giorni retribuiti al 100% più un giorno facoltativo, nel 2020 è stato esteso a 7 giorni) è stato fruito da 135 mila lavoratori

⁴⁰Per maggiori approfondimenti sull'indennità di maternità/paternità per lavoratrici e lavoratori autonomi, si veda <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-di-maternitapaternita-per-lavoratrici-e-lavoratori-autonomi>

⁴¹ I dati si possono scaricare dalla pagina dedicata dell'INPS <https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/collaborazioni-e-partnership/congedo-obbligatorio-e-facoltativo-per-padri-dipendenti-settore-privato>

dipendenti del settore privato (la tipologia a cui è rivolta la prestazione), dato stabile rispetto al 2019 e maggiore rispetto al 2018, con 124 mila congedi.

Insieme ai congedi, se si introducesse uno sgravio contributivo totale, in favore del datore di lavoro e della lavoratrice, per i primi tempi di rientro dopo la maternità, si aiuterebbero le neomamme a permanere nel mercato del lavoro. D'altro canto, lo stesso congedo di maternità, nel settore privato, è un beneficio⁴² di cui usufruiscono prevalentemente le lavoratrici dipendenti, ed è in calo così come le nascite: nel 2018 è stato erogato a 197.523 dipendenti, 12.588 autonome, 6.328 lavoratrici domestiche e 4.551 parasubordinate, nel 2019 a 192.635 dipendenti, 15.409 autonome, 5.594 lavoratrici domestiche e 4.978 parasubordinate, nel 2020 da 179.805 dipendenti, in calo di 12 mila rispetto all'anno precedente, 15.211 autonome, 4.567 lavoratrici domestiche (1000 in meno) e 5.082 parasubordinate⁴³. Mancano i dati su tutto il settore pubblico, che conta circa 1 milione 785 mila lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda i **congedi parentali**⁴⁴, istituto disciplinato dagli articoli dal 32 al 38 dal Testo Unico n. 151/2001, per l'anno 2020, oltre al consueto congedo vi sono i dati anche sui beneficiari del congedo Covid-19⁴⁵: nel report⁴⁶ si evidenzia che tra i lavoratori dipendenti del settore privato, 231 mila donne e 60 uomini hanno usufruito del congedo Covid e che il 51% dei beneficiari (circa 147.000) sono donne che risiedono al Nord, e che solo il 3% di uomini beneficiari risiede nelle regioni del Sud e delle Isole.

In merito al fenomeno c.d. del gender pay gap, si segnala inoltre un primo miglioramento con l'approvazione della **Legge 162**⁴⁷ che introduce modifiche in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, con l'intento di migliorare la trasparenza retributiva e incentivare le imprese al perseguimento della parità di genere attraverso l'istituzione di una certificazione che apre la via ad alcune forme di premialità.

⁴² Durante il congedo di 5 mesi obbligatori le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione (100% per le lavoratrici del settore pubblico) e al mantenimento del posto di lavoro.

⁴³ Dati aggiornati a dicembre 2021 riportati da INPS nel report Statistiche in Breve - Prestazioni a sostegno della famiglia Anno 2020, pag. 3, [Prime esplorazioni tabella voucher \(inps.it\)](#)

⁴⁴ Il congedo parentale è una prestazione riconosciuta a ciascun genitore lavoratore dipendente per i periodi di astensione dal lavoro durante i primi dodici anni di vita del bambino (T.U. n. 151 del 2001 e successive modificazioni). Per i lavoratori iscritti alla Gestione separata (lavoratori parasubordinati), è previsto un periodo massimo di tre mesi nel primo anno di vita del bambino se in possesso di almeno tre mensilità di contribuzione maggiorata (dello 0,50 per cento fino all'entrata in vigore del D.M. 12/07/2007, dello 0,72 per cento per i periodi successivi) nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedo di maternità di cui all'art.16 del T.U. della maternità/paternità. La Legge 81/2017 ha esteso i congedi anche ai padri lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, prevedendo, sia per gli uomini che per le donne, un periodo massimo di astensione di sei mesi, nei primi tre anni di vita del bambino. Alle lavoratrici autonome spetta un massimo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

⁴⁵ Prima con il Decreto Cura Italia (DL 18/2020) che ha previsto un congedo fino a 15 giorni retribuiti al 50% per genitori lavoratori con figli fino a 12 anni, o, in alternativa, un bonus baby-sitting fino a 600 euro. Poi il Decreto Rilancio (DL34/2020) ha esteso a 30 giorni il congedo. Inoltre, per i lavoratori con figli fino a 16 anni era consentito astenersi dal lavoro, senza stipendio e senza perdere il posto, nel periodo di chiusura delle scuole e dei servizi alla prima infanzia. Successivamente, nella seconda fase della pandemia, da settembre a fine dicembre 2020, il congedo straordinario è stato previsto nei casi in cui i figli dovessero restare a casa per quarantena o nelle zone in cui le scuole sono state chiuse nuovamente.

⁴⁶ Dati aggiornati a dicembre 2021 riportati da INPS nel report Statistiche in Breve - Prestazioni a sostegno della famiglia Anno 2020, pag. 3, [Prime esplorazioni tabella voucher \(inps.it\)](#)

⁴⁷ Si veda la Legge n. 5 novembre 2021, n. 162, <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sq>. Per un'analisi della modifica normativa si veda "Parità retributiva, un passo avanti" a cura di Annamaria Simonazzi e Paola Villa, in *Genere* 2021, <https://www.ingenere.it/articoli/parita-retributiva-un-passo-avanti?fbclid=IwAR1XtGIY9LRG8tFFEPJMdjiFt-XCufasdgDYDtWAenRlwfa9L6bmBzgcZmM>

Assume rilievo per i genitori lavoratori anche il **welfare al livello aziendale** che si sta sviluppando in molte realtà, soprattutto nelle grandi aziende, ma anche in quelle più piccole che rappresentano la maggioranza nel nostro tessuto produttivo. Il principale monitoraggio è svolto ormai da qualche anno dal Rapporto Welfare Index PMI⁴⁸, che in base ad un'indagine che ad oggi coinvolge circa 6.000 imprese ha potuto stimare che dal 2016 al 2021, le PMI con un livello di welfare elevato (molto alto e alto) sono più che raddoppiate, passando dal 9,7% nel 2016 all'attuale 21%, senza grandi differenziazioni tra ripartizioni geografiche Nord-Centro-Sud. "L'osservazione del cambiamento in corso nelle aziende ci induce a pensare che molti fattori interagiscano reciprocamente. Da un lato non c'è dubbio che il welfare aziendale, orientando le aziende alla tutela dei diritti e delle pari opportunità, facilitando la conciliazione tra gli impegni familiari e il lavoro, supportando le famiglie nei servizi di cura, offra soluzioni concrete per promuovere l'affermazione delle donne nel lavoro e nella carriera. Ma d'altro canto la conoscenza di tante realtà impegnate nel welfare aziendale, guidate da imprenditrici e manager o con giovani donne che nella transizione generazionale si sono affiancate ai fondatori, ci fa pensare che l'affermazione delle donne a sua volta apra la strada a un cambiamento di valori, sensibilità, culture di management che indirizza le imprese agli obiettivi della sostenibilità e alla gestione degli impatti sociali". Il Rapporto rileva che il 49,2% delle PMI analizzate ha un livello almeno medio nell'area conciliazione vita-lavoro; quelle con un livello alto o molto alto sono il 26,6%. La quota delle imprese più impegnate in questa area è cresciuta significativamente negli anni, era infatti il 17,7% nel 2017 e il 18,9% nel 2019. Le misure più diffuse sono la flessibilità oraria aggiuntiva a quella contrattuale (37,1%) e il sostegno alla genitorialità attraverso la concessione di permessi aggiuntivi (17,8%) e l'integrazione completa del congedo (15,9%).

⁴⁸ Si veda Welfare Index PMI 2021, <https://www.welfareindexpmi.it/wp-content/uploads/2021/09/Welfare-Index-PMI-Rapporto-2021-1.pdf>

PARTE 5 CONCLUSIONI E RACCOMADAZIONI

Alla luce dell'analisi sin qui delineata sulla condizione delle mamme in Italia, emerge un quadro d'insieme che pone l'accento sulla correlazione tra l'attuale condizione di svantaggio delle donne e in particolare delle madri, oltre che dei genitori tutti, e lo sviluppo del Paese. Rinunciare alle competenze, al talento e alle energie delle donne e non sostenere la natalità sta bloccando la crescita di molti Paesi, tra cui l'Italia. Diversi indicatori e studi sostengono, infatti, quanto importanti siano misure efficaci, organiche e ben mirate che consentano di contemperare, da un lato, le esigenze della genitorialità, dall'altro quelle dell'ingresso o della permanenza nel mondo del lavoro. Le politiche e gli interventi per creare un ambiente più favorevole alle famiglie con bambini sono molte e coinvolgono molti settori dell'intervento pubblico, su vari livelli di governo; quindi, se non seguono una **strategia organica** possono rivelarsi inefficaci. Dal sostegno al reddito, alla protezione/prevenzione contro i rischi socio-sanitari, alle politiche fiscali, all'offerta di un'infrastruttura di servizi, alla qualità del sistema scolastico, alle misure di conciliazione, tutto influisce sul benessere del nucleo familiare e anche sul tasso di fertilità.

EQUILIBRISMO E CURA: UNA QUESTIONE CULTURALE

Gli SDGs dedicano l'obiettivo 5 alla parità di genere e il "traguardo" 5.4 dell'Agenda 2030 è centrato proprio sul tema dirimente della conciliazione e della condivisione: "Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali". Ad un paese come l'Italia, con elevati livelli di benessere, nel confronto mondiale, e una spesa pubblica molto elevata, per centrare questo traguardo occorre sicuramente progredire nel **riequilibrio dei carichi familiari all'interno delle coppie** e ripensare il sistema di protezione sociale per incidere sull'occupazione femminile e la natalità. Incentivare il ruolo degli uomini nel lavoro di cura significa introdurre un congedo di paternità obbligatorio, per tutti i lavoratori non solo quelli dipendenti, di almeno 3 mesi, per poi estenderlo ed equipararlo ai 5 mesi previsti dal congedo obbligatorio di maternità.

In linea con un riequilibrio del lavoro di cura, le "Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia", il provvedimento che ha approvato in via definitiva il Family Act, delinea un insieme di misure positive volte a sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, contrastare la denatalità, valorizzare la crescita armoniosa e inclusiva dei bambini e dei giovani, sostenere l'indipendenza e l'autonomia finanziaria e favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro. Si auspica che vengano adottati in tempi brevi anche i decreti attuativi che queste misure necessitano, in particolare i decreti che

riguardano il riordino della disciplina dei congedi parentali di paternità e di maternità e il riordino e il rafforzamento delle misure volte ad incentivare il lavoro femminile e la **conciliazione dei tempi di vita e lavoro**. A tal fine si auspica un coordinamento con le misure previste dal Decreto legislativo per per la conciliazione dei tempi vita-lavoro, in recepimento della Direttiva UE 2019/1158, ora all'esame dei pareri delle Camere.

Si raccomanda altresì che venga ampliata e resa strutturale la riduzione dei contributi a carico delle lavoratrici dipendenti che rientrano dalla maternità. Occorrerebbe infatti introdurre uno sgravio contributivo totale, in favore del datore di lavoro e della lavoratrice, per i primi tempi di rientro dopo la maternità, così da aiutare le neomamme a permanere nel mercato del lavoro.

Inoltre, al fine di garantire il riequilibrio nel carico di cura nelle coppie genitoriali è importante supportare un forte impegno a **livello culturale**, a partire da iniziative di sensibilizzazione culturale e di educazione rivolte a tutte le generazioni – dagli studenti fino a coloro che ricoprono ruoli di responsabilità - ad una visione più moderna e paritaria della condizione femminile e, all'interno di questa, della condizione materna. Cambiare la visione sociale del ruolo materno è ormai non più rinviabile, intraprendendo iniziative di sensibilizzazione culturale per ribaltare la prospettiva secondo cui la maternità è un ostacolo nel mondo del lavoro, e vederla invece come un'occasione di crescita sociale importante per tutti. Un reale **cambiamento culturale** permetterebbe a madri e bambini di esercitare realmente i propri diritti e usufruire di asili nido, sostegno genitoriale, servizi socio-sanitari adeguati e un ambiente favorevole alla crescita di bambini e bambine, così come positivo per i genitori e per il loro percorso professionale e di vita.

WELFARE E LAVORO

Investire sulle politiche di welfare che favoriscono le donne e, a maggior ragione, le madri, inizia con l'aumentare il ruolo del welfare secondario e del terzo settore. Il **sistema di welfare** dovrebbe inoltre fornire garanzie ai giovani che desiderano avere figli, per "ammortizzare" rischi di povertà, per sostenerli e tutelarli nel mercato del lavoro, aiutandoli a raggiungere presto l'autonomia; deve infine fornire garanzie ai neo-genitori per la cura e l'educazione dei figli, la conciliazione vita-lavoro, in base all'età e al numero di figli. Riguardo alla mancata conciliazione e la disoccupazione femminile, aggravata dalla maternità (c.d. child penalty), si ribadisce la estrema necessità di favorire l'**occupazione femminile e delle madri**, rafforzando il **sistema di tutela** delle lavoratrici esposte a una condizione di precarietà permanente, e talvolta a ricatti e vessazioni, e sanzionando i fenomeni di mancato accesso o espulsione dal mercato del lavoro per motivi legati alla maternità. Si promuove l'adozione di **strumenti di conciliazione**, la flessibilità degli orari e il lavoro agile al fine di contrastare le disegualianze e i fenomeni di segregazione orizzontale, differenziale salariale e segregazione verticale in termini di percorsi di carriera. È fondamentale, infatti, investire per ridurre il **gender**

gap che ancora divide, in Italia – a fronte di percorsi scolastici che premiano fundamentalmente le ragazze - uomini e donne per quanto riguarda le prospettive di carriera e di affermazione professionale e il peso che anche qui gioca la scelta della maternità. A tal fine, si rende necessario garantire equità nei percorsi di carriera, colmando il gap salariale, garantendo - a parità di merito - eguale accesso ai ruoli di responsabilità. Al fine di migliorare la **conciliazione tra vita privata e lavoro**, favorendo l'*empowerment* femminile e genitoriale, si ritiene importante lavorare anche sul sistema datoriale e privato, sostenendo le imprese che offrono misure di welfare familiare e usando la leva della fiscalità, nei confronti di famiglie e imprese, per incentivare gli investimenti in tal senso. Ne è un esempio virtuoso l'adozione dello **strumento del family audit**, per certificare le aziende pubbliche e private che garantiscono misure di conciliazione a sostegno dei genitori e dell'infanzia e adolescenza, come spazi a misura di bambino all'interno o congedi parentali flessibili in caso di malattia o bisogno dei bambini, nidi aziendali di qualità, misure per il diritto allo studio o per aiutare i genitori a pagare attività educative e creative, sportive ed estive, e offrendo alle stesse in cambio benefici fiscali (sgravio IRES e/o IRAP) o un punteggio aggiuntivo nei bandi pubblici alle aziende soggette a valutazione e certificazione.

INVESTIMENTI E SERVIZI EDUCATIVI PER L'INFANZIA

Per promuovere il benessere delle bambine e dei bambini e delle famiglie fin dalla nascita è prioritario garantire che i **servizi educativi** per la prima infanzia diventino un **diritto esigibile** di tutti i bambini, rafforzando in particolare la rete degli asili nido, a partire dai territori più deprivati, assicurando la necessaria copertura dei posti, adeguati standard qualitativi e –non da ultimo- condizioni di accessibilità eque e compatibili con le potenzialità di spesa delle famiglie, garantendo rette basse o nulle a carico degli utenti. Pur riconoscendo i molteplici progressi compiuti nell'ultimo periodo per rafforzare e sviluppare la rete dei servizi socio-educativi per la prima infanzia e il sistema integrato zero-sei (ex Dlgs 65/2017), tra cui l'auspicata indicazione nella Legge di Bilancio 2022 di un **Livello Essenziale delle Prestazioni (LEP)** del 33% da raggiungere entro il 2027 con relativo aumento del Fondo di solidarietà comunale (FSC), il miglioramento della governance del sistema zero-sei in seno al MI, e l'Intesa in Conferenza Unificata sul riparto 'anticipato' delle risorse del Fondo nazionale per il sistema integrato, si ritiene necessario garantire un allineamento funzionale tra l'aumento graduale dei fondi e l'aumento di posti disponibili, per aiutare i Comuni a sostenere le spese di gestione annuali dei servizi. Inoltre, è fondamentale garantire **standard qualitativi** elevati su tutto il territorio secondo quanto stabilito dalle Linee Guida pedagogiche per il sistema integrato zero-sei definite dalla Commissione Nazionale presso il Ministero dell'Istruzione.

Per orientare al meglio le politiche si ritiene fondamentale la messa a punto di un **sistema informativo sui servizi attivi per la prima infanzia**, che consenta di raccogliere e accedere a dati aggiornati sullo stato dell'arte per interventi mirati, realizzabili con il supporto del terzo settore.

In termini di **risorse**, pur accogliendo con favore l'incremento della quota del Fondo di solidarietà comunale (FSC) che crescerà fino a 1,1 miliardi di euro a decorrere dal 2027 grazie ai fondi allocati dalla Legge di Bilancio 2021 e 2022, 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.

Al contempo, si evidenzia quanto sia fondamentale 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 nei primi fondamentali 1000 giorni di vita. Inoltre, per garantire servizi e presa in carico alle famiglie vulnerabili in forma gratuita, si incentiva il rafforzamento della capacità amministrativa e finanziaria dei Comuni e la creazione di Tavoli e gruppi di lavoro con diversi attori del territorio, specialmente nelle aree più carenti e vulnerabili, dove il tasso di occupazione femminile e anche di natalità sono bassi.

PERCORSO NASCITA E PRIMI MILLE GIORNI

Infine, ma non da ultimo, relativamente al **percorso nascita** ogni Comune e/o distretto socio-sanitario dovrebbe **implementare i LEA** già definiti per l'accompagnamento alla nascita, con una governance a guida locale che coordini i settori coinvolti (ASL, servizi educativi, servizi sociali, terzo settore), per garantire a ciascuna madre in gravidanza una "**early assistance**", ossia l'agenda gravidanza, un'informativa su corsi di accompagnamento alla nascita, la diagnostica e lo screening prenatali, così come una valutazione socio-economica che permetta di individuare fin da prima dell'evento nascita eventuali fragilità del nucleo familiare. Al fine di favorire poi un **efficace accompagnamento alla nascita**, ossia l'accesso al servizio sanitario per il parto, si rileva l'importanza di attivare azioni di supporto per **l'assegnazione del pediatra** prima delle dimissioni post parto, 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, così da operare un *referral* diretto e immediato al pediatra delle situazioni di maggiore vulnerabilità anche da un punto di vista sociosanitario. Infatti, il disbrigo delle pratiche burocratiche, in particolare per i nuclei con un maggior svantaggio socio-economico o con background migratorio, deve esser garantito con un supporto specifico a binario dedicato e un kit educativo alle dimissioni. Risulta fondamentale infine garantire alle neomamme la possibilità di accedere, se necessario,

ad un'assistenza domiciliare post-parto per promuovere allattamento, supporto psicologico, orientamento al territorio, iscrizione al nido ed eventuale sostegno materiale e sociale. I **consultori familiari** dovrebbero essere rafforzati garantendo la presenza di figure professionali adeguate a supportare le differenti necessità legate alle nuove evoluzioni familiari, in modo che possano tornare ad essere un punto di riferimento territoriale a sostegno di tutti i nuclei familiari ed in grado di sviluppare un approccio di individuazione precoce delle fragilità, definendo appositi indicatori a cui porre attenzione (come la solitudine, la mancata integrazione culturale, la precarietà abitativa e la povertà), promuovendo lo sviluppo dei servizi di home visiting pubblici e garantendo un raccordo territoriale tra tutti i servizi disponibili sul territorio nei casi di fragilità accertata. In particolare, per i nuclei familiari più in difficoltà, occorre assicurare un legame tra le **misure a sostegno della genitorialità** e quelle previste nei **percorsi personalizzati** dei beneficiari delle misure di contrasto della **povertà** erogate a livello nazionale e locale. Sostenere il nucleo familiare nelle prime fasi di sviluppo è fondamentale per il benessere del bambino: è in questa fase che si creano relazioni importanti in particolare per la costruzione del rapporto mamma-bambino e per l'avvicinamento della coppia genitoriale alla dimensione e competenza educativa, comprensiva del supporto linguistico e culturale.

FOCUS MOTHER INDEX a cura di Istat

Save the Children Italia, seguendo il percorso del Mother's Index International proposto da Save the Children USA, ha stabilito di fornire una misura quantitativa del fenomeno multidimensionale rappresentato dai diritti delle mamme in Italia. A tale scopo, essendo 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, in serie storica, 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). Il Mother's Index vuole misurare la condizione delle madri ed è composto da tre diverse dimensioni (o domini) in cui sono contenuti undici indicatori elementari provenienti da fonti dell'Istat:

- dominio "Cura": il Tasso di fecondità (Istat, 2019) e l'Indice di asimmetria nel lavoro familiare per le coppie con donna di 25-64 anni con figli e con entrambi i partners occupati per regione (Istat, 2013);
- dominio "Lavoro": il Tasso occupazione femminile 25-34 anni/ 35-44 anni/ 45-54 anni per regione e il Tasso di mancata partecipazione femminile al mercato del lavoro 25-34 anni/ 35-44 anni/ 45-54 anni per regione (Istat, 2020);
- dominio "Servizi": indicatore di presa in carico servizi socio-educativi per la prima infanzia Asilo Nido (Istat, 2018/2019), indicatore di presa in carico nei servizi integrativi socio-educativi per la prima infanzia (Istat, 2018/2019) e la % Bambini di 4-5 anni che frequentano la scuola dell'infanzia (Istat, 2019).

I risultati ottenuti danno conto dei profondi divari esistenti nel nostro paese (verrebbe da dire strutturali) ed è possibile trarre indicazioni utili per rilevare e contrastare le disuguaglianze; sembra auspicabile che tali analisi possano contribuire ad individuare quegli obiettivi prioritari che le istituzioni, ad ogni livello, dovrebbero porsi per garantire un concreto sostegno alla genitorialità.

L'analisi ha previsto il calcolo di un indice composito per ciascun dominio e, successivamente, dell'indice composito dei tre indici compositi dei domini. Per una migliore lettura si precisa che il valore Italia del 2018 è fissato pari a 100 e rappresenta l'anno base, cosicché ogni altro valore sarà semplice da interpretare quando ad esso confrontato. Gli anni considerati sono il 2018 (fissato come anno base), il 2019, il 2020 e il 2021.

L'indice composito adottato, dal punto di vista metodologico, consente di catturare efficacemente le variazioni del fenomeno complesso in serie storica.

Composito unico

REGIONE	2018		2019		2020		2021	
Piemonte	107,073	8	108,435	8	107,057	8	107,695	8
Valle d'Aosta	110,278	5	109,467	6	109,890	4	107,782	7
Liguria	103,909	11	101,068	12	102,156	11	104,244	11
Lombardia	113,352	3	110,494	4	109,145	6	109,207	5
Provincia Autonoma di Bolzano	116,574	1	117,257	1	118,613	1	117,329	1
Provincia Autonoma di Trento	116,063	2	115,740	2	115,539	2	115,470	2
Veneto	105,045	9	106,327	9	104,842	10	106,418	10
Friuli-Venezia Giulia	109,697	6	109,325	7	109,673	5	111,362	4
Emilia-Romagna	112,020	4	112,135	3	111,173	3	112,032	3
Toscana	109,509	7	109,474	5	108,568	7	108,411	6
Umbria	105,039	10	105,888	10	106,999	9	107,695	9
Marche	101,932	12	101,945	11	102,026	12	103,063	12
Lazio	96,374	13	97,852	13	96,660	13	99,066	13
Abruzzo	88,720	15	91,520	15	89,010	16	90,977	15
Molise	88,071	16	90,717	16	89,920	15	89,494	16
Campania	78,960	21	78,912	21	78,546	21	80,456	21
Puglia	81,392	18	80,106	19	81,569	18	84,005	18
Basilicata	80,043	20	82,420	17	80,699	19	83,907	19
Calabria	80,707	19	79,760	20	80,208	20	83,242	20
Sicilia	81,990	17	80,636	18	82,606	17	85,292	17
Sardegna	95,003	14	94,162	14	93,887	14	95,104	14
ITALIA	100,000		101,615		100,120		101,911	

■ VALORE ■ RANGO

Il valore del Mother's Index, pari a 100 per l'Italia nel 2018, primo anno della serie storica considerata, 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. Il valore dell'indice composito per l'Italia ha un andamento altalenante nel tempo: è aumentato nel 2019 (101,615) e poi diminuito nel 2020 (100,120) quasi fino al livello base, mentre si attesta a circa 102 (101,911) nel 2021, mostrando un considerevole miglioramento della situazione. Le province autonome di Bolzano e Trento mantengono da varie edizioni, rispettivamente, la prima e la seconda

posizione. Dietro le prime due, seguono l'Emilia-Romagna, il Friuli-Venezia Giulia, la Lombardia, la Toscana e la Valle d'Aosta; sembra evidente che in queste regioni, al di là dei ranking nel tempo, ci sia una maggiore attenzione volta ad assicurare e a conservare una più elevata qualità delle condizioni socio-economiche delle donne grazie a investimenti di carattere strutturale nel welfare sociale. Spicca una sostanziale costanza della graduatoria con un buon miglioramento generale dei valori dell'AMPI.

Al contrario, le regioni del Mezzogiorno (assieme al Lazio) si posizionano tutte al di sotto del valore di riferimento posto pari a 100. Basilicata (19° posto), Calabria (20° posto), Campania (21° posto) e Sicilia (17° posto) si avvicinano da anni nelle ultime posizioni. Quest'anno si affianca loro la Puglia (18° posto). Tuttavia per tutte le regioni del Mezzogiorno il trend sembra in sensibile miglioramento con delta di quasi quattro punti in soli quattro anni.

Ambito Cura

REGIONE	2018		2019		2020		2021	
Piemonte	106,081	5	108,130	3	104,848	5	104,012	4
Valle d'Aosta	98,664	11	94,777	11	95,817	10	93,119	12
Liguria	99,663	10	92,716	12	93,293	12	94,008	10
Lombardia	123,467	1	110,423	1	107,289	3	104,848	3
Provincia Autonoma di Bolzano	108,439	3	108,695	2	114,808	1	114,808	1
Provincia Autonoma di Trento	107,926	4	106,633	5	108,654	2	106,442	2
Veneto	102,113	8	103,939	7	101,734	8	101,354	7
Friuli-Venezia Giulia	103,939	7	101,518	8	101,952	7	102,355	6
Emilia-Romagna	109,397	2	107,713	4	105,506	4	103,875	5
Toscana	104,336	6	103,939	7	100,681	9	98,547	9
Umbria	102,046	9	101,341	9	102,046	6	100,272	8
Marche	91,402	15	91,844	13	91,049	14	91,049	14
Lazio	94,413	13	99,129	10	93,659	11	93,659	11
Abruzzo	78,802	19	82,658	18	78,009	19	78,009	19
Molise	83,666	17	87,224	16	85,358	17	82,259	17
Campania	79,130	18	80,687	19	79,356	18	79,130	18
Puglia	76,224	20	72,123	21	74,026	20	73,561	20
Basilicata	71,147	21	75,866	20	70,058	21	69,833	21
Calabria	87,358	16	83,682	17	86,237	16	86,237	16
Sicilia	94,762	12	88,443	14	92,733	13	92,733	13
Sardegna	93,294	14	88,004	15	88,823	15	87,411	15
ITALIA	100,000		100,643		98,904		98,160	

■ VALORE ■ RANGO

Il dominio "Cura", come detto in precedenza, analizza due indicatori di contesto: il tasso di fecondità (o numero medio di figli per donna) e la distribuzione del lavoro di cura all'interno delle coppie di genitori occupati, che

più di altri hanno difficoltà a conciliare i tempi di vita. Il valore dell'Italia fa registrare un calo di quasi due punti rispetto all'anno di riferimento, segno di un peggioramento drastico partito essenzialmente dal valore del 2019 (decremento di due punti e mezzo). Tale peggioramento si riscontra in tutte le regioni italiane con decrementi anche molto significativi (quasi 20 punti per la Lombardia). Le province autonome di Trento e Bolzano dal 2020 ricoprono le prime due posizioni mentre nel Mezzogiorno si registrano valori anche molto bassi, come, per esempio, in Basilicata e in Puglia (rispettivamente a 69,8 e a 73,5).

Ambito Lavoro

REGIONE	2018		2019		2020		2021	
Piemonte	113,744	7	114,646	7	112,343	6	113,154	8
Valle d'Aosta	118,025	3	117,938	2	117,431	2	116,788	4
Liguria	106,597	11	106,787	12	106,806	12	110,099	12
Lombardia	115,109	5	116,870	5	114,454	5	115,618	6
Provincia Autonoma di Bolzano	125,494	1	125,366	1	121,141	1	118,952	1
Provincia Autonoma di Trento	118,447	2	117,862	3	115,490	3	117,721	2
Veneto	114,384	6	115,207	6	112,281	7	116,321	5
Friuli-Venezia Giulia	112,67	8	112,475	9	111,584	8	114,274	7
Emilia-Romagna	115,978	4	117,297	4	115,151	4	116,885	3
Toscana	112,438	9	113,008	8	111,054	9	111,279	9
Umbria	106,25	12	109,889	11	108,779	11	110,451	10
Marche	109,596	10	110,420	10	109,756	10	110,230	11
Lazio	103,266	13	104,022	13	100,505	13	101,482	13
Abruzzo	91,644	14	94,932	14	92,526	14	96,341	14
Molise	86,339	16	88,859	16	88,569	16	85,680	17
Campania	70,325	19	69,450	20	68,551	20	69,175	21
Puglia	77,082	18	77,632	18	77,790	18	80,681	18
Basilicata	79,232	17	80,905	17	81,021	17	86,591	16
Calabria	70,182	20	70,713	19	69,491	19	70,915	19
Sicilia	68,435	21	68,830	21	68,272	21	69,375	20
Sardegna	90,928	15	94,731	15	91,239	15	93,400	15
ITALIA	100		100,922		99,191		100,797	

■ VALORE ■ RANGO

Il dominio Lavoro del Mother's Index tiene conto della partecipazione delle donne al mercato del lavoro: sei indicatori riferiti al tasso di occupazione e a quello di mancata partecipazione femminile diversificati in base alla classe di età. La comparazione dei valori tra il 2018 e il 2021 registra una sostanziale invarianza con un trend decisamente appiattito. Se nel 2019 si registra un leggero miglioramento della situazione (quasi un punto), nel 2020 la situazione peggiora (un punto meno del 100 base). Nel 2021 si registra una piccola ripresa con un valore pari a circa 100,8. Dal punto di vista territoriale, sembra ci sia una sostanziale stabilità tra le

regioni, fatta eccezione per l'ottima performance della Liguria (con tre punti in mezzo in più), l'Umbria e l'Abruzzo (con più di quattro punti) e la Basilicata (più di sette punti). Restano molto marcati i divari territoriali con una netta differenza tra Centro-Nord e Sud.

Ambito Servizi

REGIONE	2018		2019		2020		2021	
Piemonte	102,052	11	103,142	11	104,355	11	106,339	12
Valle d'Aosta	116,204	3	119,088	2	119,529	3	116,881	5
Liguria	105,741	9	104,849	9	107,633	8	110,292	8
Lombardia	103,286	10	104,843	10	106,068	10	107,724	10
Provincia Autonoma di Bolzano	117,031	2	118,911	3	120,085	2	118,313	3
Provincia Autonoma di Trento	122,822	1	124,068	1	123,415	1	123,553	1
Veneto	99,804	13	100,900	12	101,251	13	102,852	15
Friuli-Venezia Giulia	112,961	4	114,911	4	116,477	4	118,741	2
Emilia-Romagna	110,896	6	111,807	6	113,333	6	116,296	6
Toscana	112,137	5	111,921	5	114,969	5	117,051	4
Umbria	106,955	7	106,786	7	110,549	7	113,224	7
Marche	106,657	8	105,370	8	107,283	9	110,278	9
Lazio	92,158	18	91,250	18	96,065	17	102,532	16
Abruzzo	97,820	14	98,466	14	99,084	14	101,993	17
Molise	95,004	15	96,623	15	96,572	15	103,386	14
Campania	89,814	19	89,020	19	90,857	20	98,453	20
Puglia	93,061	16	93,644	16	96,342	16	103,448	13
Basilicata	92,665	17	92,169	17	94,756	18	100,950	18
Calabria	86,936	21	86,677	21	87,371	21	96,493	21
Sicilia	87,175	20	87,656	20	91,294	19	99,495	19
Sardegna	101,425	12	100,590	13	102,778	12	106,489	11
ITALIA	100,000		103,322		102,337		107,199	

■ VALORE ■ RANGO

Il dominio dei "Servizi" analizza due indicatori di contesto: la percentuale bambini che frequentano la scuola dell'infanzia e l'indice di presa in carico dei bambini all'asilo nido e altri servizi integrativi per la prima infanzia. La serie storica dal 2018 al 2021 fa registrare un netto miglioramento; già nel precedente volume si intravedevano dei valori del 2019 e, soprattutto, del 2020, a livello nazionale, che potevano far ben sperare per gli anni successivi. Tale segnale è stato assolutamente rispettato. L'indice composito del riferimento Italia passa da 100 a più di 107, con due tappe temporali sostanzialmente simili nel 2019 e nel 2020 con valori rispettivamente pari a 103,3 e 102,3. Quasi tutte le regioni registrano un miglioramento nell'arco temporale considerato. Il dato maggiormente significativo sembra essere il gap meno ampio tra Nord e Sud: la Sardegna fa registrare una performance simile alla Lombardia e di poco superiore al Piemonte. La presenza di diverse

regioni del Mezzogiorno con valori superiori al valore Italia dimostra l'assottigliamento della variabilità territoriale su questo dominio.

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