



Save the Children

LE EQUILIBRISTE

La maternità in Italia

Indice

1. ANALISI DEMOGRAFICA.....	2
2. ANALISI ECONOMICA.....	5
3. IL GENDER GAP.....	6
4. MISURE E POLITICHE A SOSTEGNO DELLA MATERNITA'.....	9
5. I SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA.....	13
6. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI.....	15
FOCUS: IL MOTHER'S INDEX REGIONALE.....	18

1. ANALISI DEMOGRAFICA

Da molto tempo, ormai, si sente ripetere che l'Italia è un paese che invecchia piuttosto che crescere. In particolare, come afferma l'ISTAT, “negli ultimi dieci anni in Italia si è assistito a fondamentali trasformazioni socio-demografiche, avvenute anche per effetto delle diverse esperienze di vita delle generazioni”¹.

Recenti stime dell'Istituto Nazionale di Statistica² confermano questo dato di fatto: nel 2017 su circa 60 milioni 500 mila residenti in Italia (tra cui circa 5 milioni di cittadinanza straniera) si contavano appena 464 mila nuovi nati, il 2% in meno rispetto al 2016. L'Italia ha dunque toccato un nuovo record di denatalità, registrando la nona consecutiva diminuzione dal 2008, quando le nascite furono 577 mila. Una bella differenza, se si pensa che a metà degli anni 60, in pieno *baby boom*, le nascite annuali assommavano a più di un milione³.

La riduzione delle nascite rispetto al 2016 interessa gran parte del territorio italiano, con punte del -7% nel Lazio e del -5,3% nelle Marche. Secondo le stime ISTAT, solo in quattro regioni si registrano incrementi: Molise (+ 3,8%), Basilicata (+ 3,6%), Sicilia (+ 0,6%) e Piemonte (+ 0,3%)⁴

Tra i motivi del declino demografico la riduzione del contingente di donne in età feconda (convenzionalmente fissata tra i 15 e i 49 anni, oggi circa 900 mila in meno rispetto al 2008) e il progressivo spostamento in avanti del calendario riproduttivo.

Quanto al primo aspetto, l'analisi della struttura per età della popolazione effettuata dall'ISTAT rileva la forte riduzione dei contingenti delle generazioni più giovani, che corrispondono oggi praticamente alla metà rispetto a quelle nate nel periodo del *baby boom*, che fa dell'Italia odierna uno dei paesi con il più basso peso delle giovani generazioni sul totale della popolazione: i residenti 18-34 anni sono diminuiti di circa 1,1 milione tra il 2008 e il 2017 (da 12 a 10,9 milioni)⁵. Le nuove generazioni, dunque, si trovano a scontare il cosiddetto *baby bust*, ovvero la fase di forte calo della fecondità registrato nel ventennio 1976-1995, che ha portato al minimo storico di 1,19 figli per donna nel 1995⁶. Le conseguenze sulla società italiana, che si stanno delineando chiaramente già ora, saranno destinate ad accentuarsi nel futuro: se più di un residente su cinque (il 22,6%) ha più di 65 anni, poco più di uno su dieci (il 13,4%) ne ha meno di 15; come è stato osservato, “difficile trovare un paese in Europa con un rapporto così

¹ ISTAT, “La salute riproduttiva della donna”, marzo 2018, pag. 9, <https://www.istat.it/it/files/2018/03/La-salute-riproduttiva-della-donna.pdf>

² ISTAT, “Indicatori demografici. Stime per l'anno 2017”, febbraio 2018, <https://www.istat.it/it/files/2018/02/Indicatoridemografici2017.pdf>

³ ISTAT, Rapporto annuale “La situazione del paese, anno 2016”, pag. 58, <https://www.istat.it/it/archivio/185497>

⁴ ISTAT, “Indicatori demografici. Stime per l'anno 2017”, febbraio 2018, pag. 4, <https://www.istat.it/it/archivio/208951>

⁵ ISTAT, Rapporto annuale “La situazione del paese, anno 2017”, pag. 97, <https://www.istat.it/it/archivio/199318>

⁶ ISTAT, “Natalità e fecondità della popolazione residente, anno 2016”, novembre 2017, pag. 2, <http://www.istat.it/it/files/2017/11/Report-Nascite-e-fecondit%C3%A0.pdf?title=Natalit%C3%A0+e+fecondit%C3%A0++28%2Fnov%2F2017+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf>

sfavorevole tra anziani e giovani”⁷. Quanto al secondo aspetto, come ormai molte donne nei paesi occidentali, le italiane tendono a rimandare la decisione di avere figli nella seconda parte della propria potenziale esistenza riproduttiva, spostando sempre più avanti l’età media al parto (che è passata dai 27,5 anni del 1980 ai 31,8 del 2017). Il fenomeno, in atto nel nostro paese già dalla metà degli anni Settanta, è sempre più marcato. Come afferma l’ISTAT, “La fecondità viene sempre più spostata verso età più mature: infatti, l’età media alla nascita dei figli è aumentata nell’ultimo decennio di quasi due anni per le donne italiane, raggiungendo i 32,4 anni, e di circa un anno e mezzo per le donne straniere (da 27,2 a 28,7 anni)”⁸.

Secondo alcune ricerche⁹, questo fatto troverebbe una possibile spiegazione nella recente avversa contingenza economica, che ha fatto sì che mentre le più giovani (cioè le donne con davanti a sé un più ampio orizzonte riproduttivo) abbiano potuto decidere di posporre la maternità in attesa di prospettive economiche più favorevoli, coloro che si avvicinavano al limite fisiologico della propria vita riproduttiva non abbiano voluto rischiare di non poter più avere figli.

Queste caratteristiche delle madri italiane rilevano anche nel confronto europeo: se nel 2016 Francia e Svezia svettavano nella classifica del tasso di fecondità europeo, con un numero medio di figli per donna rispettivamente di 1,92 e 1,85, sul versante opposto della classifica troviamo Italia e Spagna, entrambe con una media di 1,34 figli per donna. Anche guardando all’età di nascita del primo figlio l’Italia risulta in vetta alla classifica per anzianità (31 anni, contro una media europea di 29, valore più alto in assoluto in Europa, seguita dalla Spagna, con 30,8); considerando che in cima alla classifica europea le mamme in media più giovani sono le donne della Bulgaria (26), si rileva come ci sia una distanza di 5 anni. Le madri italiane alla nascita del primo figlio detengono inoltre il record europeo delle ultraquarantenni (il 7.2% nel 2016, contro una media europea del 3,2%), mentre il Belpaese registra uno dei più bassi tassi europei di “mamme teen”, ossia al di sotto dei 20 anni: a fronte di una media europea del 4,9%, in Italia si registra un tasso dell’1,7%¹⁰

La diminuzione delle nascite registrata in Italia è un fenomeno ascrivibile prevalentemente alle nascite da genitori entrambi italiani, e che si registra in tutte le aree del paese¹¹; il forte incremento della presenza femminile straniera negli ultimi venti anni ha contribuito a rallentare, ma non a frenare, la decrescita della natalità. Sebbene ormai in Italia circa 1 nato su 5 (il 19,4%) abbia una madre straniera, anche in questa fascia della popolazione si registra un calo delle nascite: per il 2017, si stimano circa 90 mila nati

⁷ Rosina, A., “Son (quasi) tutte vuote le culle d’Italia”, febbraio 2018, <http://www.lavoce.info/archives/51109/promesse-elettorali-nellitalia-delle-culle-vuote/>

⁸ ISTAT, “La salute riproduttiva della donna”, marzo 2018, pag. 15, <http://www.istat.it/it/archivio/209905>

⁹ Cfr. Caltabiano, M., Comolli, C., Rosina, A., “The effect of Great Recession on permanent childlessness in Italy”, in Demographic Research, 2017, vol. 37, art. 20, pag. 641,

¹⁰ EUROSTAT, news release, “Births and fertility in 2016. Women in EU have first child on average at 29”, n. 52/2018 del 28 marzo 2018, pagg. 2 e 3, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8774296/3-28032018-AP-EN.pdf/dfd8ebdf-a6a4-4153-9ee9-2f05652d8ee0>

¹¹ ISTAT, “La salute riproduttiva della donna”, marzo 2018, pagg. 11 e 7, <http://www.istat.it/it/archivio/209905>

da madri straniere, il 3,6% in meno rispetto al 2016. I nati da entrambi i genitori stranieri, per il 2017, sono stimati in circa 66 mila¹².

Nel complesso, nel 2016 in Italia, secondo i dati Eurostat, erano più di 7,7 milioni le madri tra i 15 e i 54 anni di età, in diminuzione rispetto all'anno precedente (quando erano più di 7,8 milioni)¹³.

Secondo le analisi condotte dall'ISTAT, il calo di natalità non è correlato a quello del numero atteso di figli: i dati più recenti (2009) indicano che la famiglia con due figli rappresenta la composizione familiare attesa più frequentemente riportata dai residenti in Italia, a sottolineare quindi una distanza fra il numero di figli effettivamente avuti e quelli desiderati¹⁴. L'analisi delle motivazioni addotte per la rinuncia ad avere ulteriori figli, dalle donne che ne hanno già avuto uno, indica in prima battuta i motivi economici o quelli legati all'età (in particolare per le donne che hanno più di 36 anni al momento dell'intervista), e solo al terzo posto l'aver già raggiunto il numero ideale di figli. L'ISTAT osserva: "Queste informazioni appaiono assai rilevanti per due ordini di motivi. Primo, esiste un bacino di donne che si autolimitano nella scelta di avere ulteriori figli per motivi non legati all'aver già realizzato il loro progetto di vita. Efficaci politiche sociali possono agire in tal senso: un aumento della fecondità (almeno progettata) può passare proprio dalla rimozione/attenuazione degli ostacoli che impediscono alle donne non solo di avere il numero di figli desiderato, ma anche di progettarli. Secondo, occorre porre l'attenzione sul fatto che molte donne con più di 35 anni vedono nell'età anagrafica la barriera più forte alla progettazione del secondo figlio: ciò non può generare preoccupazione dato che la posticipazione della transizione verso la genitorialità non accenna a fermarsi e – a parità di altre condizioni – questa potrebbe riguardare nel futuro un numero crescente di donne. [...] Le donne che non realizzano le proprie intenzioni di fecondità per un motivo altro rispetto al cambiamento delle intenzioni stesse dovuto a fattori esterni al desiderio della donna, rappresentano un segmento di popolazione sul quale le policy possono agire in modo efficace. La rimozione degli ostacoli che non consentono alle donne di realizzare i propri progetti riproduttivi permetterebbe con ogni probabilità l'aumento non solo a livello micro del loro livello di benessere, ma anche dei (bassi) livelli di fecondità che caratterizzano l'Italia nel suo complesso con tutte le note conseguenze sull'invecchiamento della popolazione"¹⁵.

Secondo le ricerche promosse dall'ISTAT, le donne senza figli tra i 18 e i 49 anni, nel 2016, erano circa 5,5 milioni, quasi la metà delle donne in questa fascia d'età; tra di loro, quelle che hanno dichiarato di non volerne avere neanche in futuro sono però solo circa 219 mila, l'1,8% del totale¹⁶. Il numero medio di figli

¹² ISTAT, "Indicatori demografici. Stime per l'anno 2017", febbraio 2018, pag. 5, <https://www.istat.it/it/files//2018/02/Indicatoridemografici2017.pdf>

¹³ Cfr. Eurostat, donne 25-54 anni con figli, anno 2016, http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfst_hhindws

¹⁴ ISTAT, "La salute riproduttiva della donna", marzo 2018, pag.17, <http://www.istat.it/it/archivio/209905>

¹⁵ ISTAT, "La salute riproduttiva della donna", marzo 2018, pagg.17-18, <http://www.istat.it/it/archivio/209905>

¹⁶ ISTAT, "Natalità e fecondità della popolazione residente, anno 2016", novembre 2017,

<http://www.istat.it/it/files/2017/11/Report-Nascite-e-fecondit%C3%A0.pdf?title=Natalit%C3%A0+e+fecondit%C3%A0++28%2Fnov%2F2017+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf>

per donna si attesta, secondo le stime 2017, ad 1,34 (era di 1,46 nel 2009), con marcate differenze regionali: se il Trentino Alto Adige registra 1,63, la Sardegna appena 1,09¹⁷.

2. ANALISI ECONOMICA

La maternità continua ad incidere sulla condizione occupazionale delle donne. Secondo i dati diffusi dall'Osservatorio Statistico del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro¹⁸, il tasso di occupazione tra i 25-49enni in Italia varia sensibilmente non soltanto in base al genere, ma anche rispetto al fatto di essere o meno genitori e al numero di figli: se infatti, in questa fascia d'età risultano occupate nel 2017 il 70,8% delle donne senza figli rispetto all'83,6% degli uomini senza figli, già l'essere genitori comporta una maggiore differenza: tra coloro che hanno almeno un figlio risulta occupato il 55,2% delle madri rispetto all'88,5% dei padri. La percentuale delle occupate diminuisce all'aumentare del numero di figli, passando dal 62,2% (un solo figlio), al 52,6% (due figli) al 39,7% (tre o più figli); molto minore risulta la variazione nel tasso di occupazione dei padri, che passa dall'89,2% (un solo figlio), all'89% (due figli) all'82,8% (tre o più figli). L'Italia, a livello europeo, nel 2016 risiedeva al penultimo posto per occupazione delle donne tra i 15 e i 64 anni (48,1% contro una media europea del 61,3%). Dai dati appare evidente che una delle maggiori cause che contribuisce alla mancata partecipazione delle donne al mercato del lavoro è la difficoltà di conciliazione tra vita professionale e familiare, che porta molte donne ad una condizione di inattività strutturale: se il tasso di inattività delle 25-49enni senza figli corrisponde nel 2017 al 19,2%, quello delle donne con almeno un figlio balza al 37%, e sale all'aumentare del numero di figli (29,6% con un solo figlio, 39,8% con due figli, 52,5% con tre o più figli). La difficoltà di conciliazione tra la vita familiare e quella privata è confermata anche dai dati diffusi dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro¹⁹ in merito alle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri: tra le motivazioni addotte per le dimissioni, "appaiono particolarmente rilevanti le motivazioni riconducibili alla difficoltà di conciliare il lavoro e le esigenze di cura della prole". Tra queste, l'assenza di parenti a supporto ha riguardato 7.469 casi (di cui 7273, il 97,3% riguardavano lavoratrici madri, 196 lavoratori padri); il mancato accoglimento al nido ha riguardato 6.239 casi (di cui 6.086, il 97,5%, ha riguardato lavoratrici madri, 153 lavoratori padri); l'elevata incidenza dei costi di assistenza del neonato ha riguardato 1.475 casi (di cui 1.443, il 97,8% ha riguardato lavoratrici madri, 32 lavoratori padri); l'organizzazione e condizioni di lavoro

¹⁷ DEMOISTAT, "indicatori demografici", febbraio 2018, <http://demo.istat.it/altridati/indicatori/index.html>

¹⁸ OSSERVATORIO STATISTICO DEI CONSULENTI DEL LAVORO, "La condizione occupazionale delle donne con figli", 2018, pag. 1, fig. 1, e pag. 2, fig. 2, pag. 3, fig. 3

http://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2018/Osservatorio/Festa_della_donna_impaginato.pdf

¹⁹ ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO, Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso, "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Anno 2016", 2017, pag. 22-23,

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazioni-convalide-dimissioni-lavoratrici-madri/Relazione-annuale-2016-Convalide-dimissioni-risoluzioni-consensuali-lavoratrici-madri.pdf>

particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole ha riguardato 3.398 casi (di cui 3.265, il 96% ha riguardato lavoratrici madri e 133 lavoratori padri). E' chiaro allora come le difficoltà di conciliazione tra vita privata e lavoro ricadano nella quasi totalità dei casi sulla componente femminile della coppia genitoriale. La gestione del delicato equilibrio tra vita professionale e privata si complica ancora di più se le madri sono sole: come rileva l'Istat, nel 2016 risultava occupato il 63,8% delle madri sole di figli minori, mentre quasi una su quattro (24,4%) risultava inattiva e più di una su dieci (11,8%) disoccupata. Tra le madri sole occupate, la crisi economica ha colpito particolarmente forte: rispetto a dieci anni prima (2006) si è verificata una riduzione di 7 punti percentuali (erano il 71,2%). Anche per quanto concerne la quota di madri di figli minorenni che lavora part-time, se la percentuale è analoga tra le madri occupate (39%) che siano in coppia o meno, ed in crescita rispetto a 10 anni prima, è tra le madri sole che si registra la quota maggiore di part-time involontario (62,6% rispetto al 43,2% delle madri in coppia)²⁰.

3. IL GENDER GAP

Le condizioni lavorative delle madri in Italia, tra accesso e possibilità di crescita professionali sono strettamente connesse alla questione di genere. Le madri, in quanto donne, subiscono una discriminazione in termini di diritti e pari opportunità e, allo svantaggio di genere, spesso si sommano ulteriori condizioni sfavorevoli, quali l'appartenenza socio economica, la provenienza geografica, la nazionalità o il livello di istruzione, da osservare dunque in un'ottica di intersezionalità²¹. Come vedremo, il recente Rapporto OCSE *The Pursuit Gender Equality*²² tratteggia un forte divario di genere nell'occupazione soprattutto tra le donne meno qualificate e in condizioni di svantaggio, che si aggrava con il realizzarsi della maternità: "le madri meno istruite hanno una probabilità inferiore di 40 punti percentuali di essere occupate rispetto a padri con lo stesso grado di istruzione".

La questione lavorativa è solo uno degli alvei di svantaggio di genere in Italia. Secondo il *Global Gender Gap*²³ Report, elaborato ogni anno dal World Economic Forum²⁴, l'Italia, nel 2017, si posiziona rispetto a un numeroso set di indicatori relativi alla condizione femminile alla 82a posizione su 144 Paesi, in

²⁰ ISTAT, "Madri sole con figli minori", 19 aprile 2018, pagg. 4-5, https://www.istat.it/it/files//2018/04/Focus_Madri-sole.pdf

²¹ Il concetto di intersezionalità, diffuso in letteratura, dà atto di diverse prospettive che tengono conto delle interconnessioni che ci sono tra i divari sociali e i fenomeni sociali complessi a cui si riferiscono. Per maggiori informazioni sull'uso del termine cfr. <http://www.rivistastudio.com/cose-che-succedono/intersezionale-parola/>

²² OECD, "The Pursuit of Gender Equality: an Uphill Battle", 2017, <http://www.oecd.org/gender/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm>

²³ Con l'espressione "gender gap" si intende la disparità tra le condizioni di uomini e donne. Tale divario è costituito da tutte quelle differenze che si riscontrano a livello di condizioni economiche, sociali, di accesso al lavoro e all'istruzione in relazione al genere di appartenenza e in termini di maggiori penalizzazioni per le donne rispetto agli uomini.

²⁴ World Economic Forum, "The Global Gender Gap Report 2017", <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/results-and-analysis/>

peggioramento rispetto agli anni passati, quando si era classificata 50a nel 2016, 41a nel 2015. Questo risultato negativo è dovuto principalmente agli indicatori relativi al mercato del lavoro e alle opportunità economiche per le donne, per i quali l'Italia è scesa dalla 87a posizione del 2006 alla 118a del 2017, un risultato raggiunto a causa dell'89a posizione per partecipazione delle donne alla forza lavoro, della 126a per i differenziali salariali, e alla 103a per reddito da lavoro²⁵. Se il gender gap fosse eliminato, ci dice uno studio della Banca Mondiale²⁶, il PIL crescerebbe: in Italia la perdita economica dovuta alla disparità di genere è stimata intorno al 15% del PIL.

Il sopracitato Rapporto dell'OCSE²⁷ mostra la persistenza nel mondo delle disuguaglianze di genere in ambito sociale ed economico, rilevando ancora una volta lo svantaggio a sfavore delle donne. Tra i paesi OCSE "in media le donne studiano più anni degli uomini, ma hanno meno probabilità di essere occupate. La maternità produce effetti negativi sul salario e sulle carriere, facendo diminuire le probabilità di essere imprenditrici e leader nel settore privato, come pubblico". In Italia la mancata partecipazione femminile al mondo del lavoro fa sì che si registri un divario retributivo di genere tra i più bassi dell'area Ocse, come anche confermato dai recenti dati EUROSTAT²⁸ che mostrano come in Italia vi sia un divario di genere retributivo basso (5,3%), quasi pari al Lussemburgo (5,5%) e al Belgio (6,1%) e distante dalla media europea del 16,2%. Dato che non sconfessa la disparità di genere nel mondo del lavoro, perché si misura su un mancato accesso: la minor quantità di donne attive nel mercato del lavoro è in media più istruita e ha potenzialità retributive maggiori delle donne inattive; nel lavoro autonomo, più diffuso²⁹ tra le donne, il divario retributivo è più alto (3,9% in Italia a fronte del 3,3% della media dei Paesi Ocse).

Un'immagine diversa del *gender pay gap* viene data dall'Osservatorio di JobPricing³⁰ che nel Rapporto 2017 approfondisce il tema da un'altra prospettiva: se da una parte l'analisi EUROSTAT considera il salario orario lordo medio di uomini e donne, il JobPricing misura il reddito annuale lordo, la RAL, su un campione di 300.000 lavoratori full-time e dipendenti di aziende private, rilevando una differenza retributiva. In Italia, gli uomini mediamente percepiscono una retribuzione annua lorda (RAL) di 30.676 euro, mentre le donne ne guadagnano in media 27.228, con una differenza percentuale del 12,7%. Sebbene la presenza maschile nel mondo del lavoro sia più elevata (14,7 milioni contro 10,7 di donne a

²⁵ A ben vedere la perdita di 32 posizioni dal 2016 è dovuta, non solo agli indicatori appena citati, che sono rimasti costanti o lievemente peggiorati, ma anche alla regressione nel ranking del tema "salute e sopravvivenza" - che ha visto il passaggio in un anno dalla 72a alla 123a posizione- e all' "empowerment politico" delle donne, ove il Gender Gap si aggrava passando dalla 25a alla 46a posizione.

²⁶ International Monetary Fund, "Fair Play : More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation", 2015, www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf

²⁷ OECD, The Pursuit of Gender Equality, *ivi*

²⁸ Eurostat, Gender pay gap statistics, 2018, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

²⁹ Il tasso del lavoro autonomo registrato dall'OCSE è fra i più alti dei paesi Ocse (16% per le donne e 26% per gli uomini) e le lavoratrici autonome italiane guadagnano 54% in meno dei lavoratori uomini. Cfr. The Pursuit of Gender Equality: an Uphill Battle, *ivi*, 2017, Fig. 24.1 *Percentuale di lavoratori autonomi rispetto al totale degli occupati tra i 16 e i 64 anni, per genere*.

³⁰ Gender Gap Report 2017, Le differenze di genere nel mercato del lavoro in Italia, <https://www.jobpricing.it/shop/index.php?cerca>

fine 2015), e la presenza delle donne in età più adulta nell'ultimo decennio sia aumentata (9,2% in più le forze di lavoro, 6,5% in più gli occupati), con essa non si è accresciuta la loro presenza nei livelli apicali delle organizzazioni: le donne rappresentano solo il 28% dei dirigenti in azienda, mentre ricoprono più spesso posizioni da impiegate (57%). A confermare la condizione di svantaggio intervengono anche i dati del Rapporto Adepp³¹ sulla Previdenza privata e privatizzata che mostrano lo squilibrio di genere sul lavoro: una donna tra i 40 e i 50 anni guadagna in media il 27% in meno del collega uomo, percentuale che aumenta nella fascia over 70 (considerando che la platea degli iscritti attivi alle Casse è composta anche da iscritti pensionati) toccando punte del 38%. Le differenze di reddito riguardano anche la provenienza geografica: i professionisti del Sud guadagnano in media il 40% in meno di quelli del Nord. Anche i dati del Rapporto 2017 di Almalaurea³² mostrano infine quanto le donne, nonostante raggiungano in media risultati migliori dei coetanei sia a scuola che all'Università, siano poi più penalizzate sul lavoro, soprattutto se hanno figli: a cinque anni dalla laurea il divario in termini contrattuali e retributivi tra uomini e donne sale addirittura a 29 punti percentuali.

Il *gender gap* delle madri e delle donne dunque persiste, nonostante i dati ISTAT³³ ci presentino una popolazione femminile maggiormente preparata e acculturata dei loro coetanei maschi: sono più laureate (15,4% a fronte del 12,8% degli uomini), abbandonano meno gli studi (12,2% a fronte del 17,7% dei maschi), conseguono maggiormente il titolo di dottoresse di ricerca (52,2% a fronte del 47,8% dei colleghi uomini), si dedicano con maggior frequenza ad attività culturali (il 21,9% delle donne va a teatro a fronte del 18,1% degli uomini; il 47,1% ama leggere –vs il 33,5 % degli uomini), per non parlare delle competenze informatiche e scientifiche che sebbene maggiori non si risolvono in un eguale accesso al mondo del lavoro ICT, come dimostra il forte *digital gender gap*, già denunciato dall'Organizzazione nel Rapporto “Che GENERE di Tecnologie”³⁴.

Le donne sono dunque in media più istruite e più competenti, ma si trovano a gestire, da vere equilibriste in asimmetria, la cura di figli e familiari, una vera e propria attività lavorativa addizionale e gratuita. Per contestualizzare l'equilibrio della conciliazione tra vita privata e lavoro delle mamme intervengono i dati ISTAT sull'uso del tempo³⁵, che nell'ultima rilevazione (2013), fotografano uno squilibrio intenso dei tempi dedicati alla cura della famiglia tra le madri e quello dei loro compagni/mariti. Mettendo insieme infatti il tempo che *le donne con più di 15 anni che lavorano* impiegano per il lavoro retribuito (6 ore e 35 minuti) e quello familiare (5 ore) in un giorno medio settimanale, si arriva ad un totale di 11 ore e 35 minuti. Un impegno ben superiore a quello registrato per gli uomini per i quali, tra lavoro retribuito (7

³¹VII Rapporto AdEPP sulla Previdenza Privata <https://inpginotizie.it/index.php/2017/12/15/7-rapporto-adepp/>

³² Almalaurea, 2017, Condizione occupazionale dei laureati, cfr.

<https://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione15/volume>

³³ Infografica sull'8 marzo: i valori delle donne, 2018, <https://www.istat.it/it/archivio/212414>

³⁴ Si veda Save the Children, “Che GENERE di Tecnologie”, 2018, pagg. 7 e ss

³⁵ “Attività svolte dalla popolazione, Durata media e specifica in ore e minuti dell'attività principale svolta dalla popolazione di 15 anni e più, Indagine multiscopo sull'uso del tempo”, 2013 Data Base Istat, <http://dati.istat.it/>

ore e 46) e lavoro familiare (2 ore e 27) non si superano complessivamente le 10 ore e 13 minuti. La giornata lavorativa delle donne rimane quindi più lunga di quella degli uomini, dato costante in tutte le fasce di età, e soprattutto per quella maggiormente interessata dalla cura dei bambini: nella fascia di età 25-44 anni la giornata lavorativa delle donne dura complessivamente 11 ore e 39 minuti, quella degli uomini 9 ore e 47 minuti. A confermare l'asimmetria del lavoro familiare è un altro indicatore temporale interessante riguardo all'uso del tempo ISTAT³⁶, che restituisce in modo sintetico come viene distribuito il lavoro familiare tra le coppie e come stanno cambiando i ruoli. Complessivamente in Italia, nel 2013/2014, l'indice di asimmetria³⁷ arriva al 67,3% per le coppie con figli, dato ancora lontano³⁸ dalla parità, fissata al 50%, ma comunque in sensibile miglioramento rispetto alle rilevazioni precedenti: era infatti del 72% nella rilevazione 2008/2009, del 74,6% in quella del 2002/2003 e dell'80,6% nell'indagine 1998/1999. Un riequilibrio nella distribuzione dei carichi di lavoro di cura, dunque, che sottolinea una tendenza positiva anche se ancora insufficiente a bilanciare una differenza di impegno orario quotidiano tra donne e uomini, come abbiamo visto, invece, nelle rilevazioni precedenti³⁹. Permangono ancora, comunque, importanti differenze territoriali, di matrice soprattutto culturale, che vedono per l'ultima rilevazione del 2013 un indice di asimmetria del 74,0% nel Mezzogiorno, del 66,6% nell'Italia Centrale e del 65,1% nel Nord. L'uso del tempo differente tra madri e padri in coppia, si modifica quando a dover prendersi cura dei figli sono le madri sole. Le madri sole con figli minori, in particolare, secondo il Report Istat lavorano fuori casa più tempo rispetto alle madri in coppia (47 minuti in più al giorno) e necessariamente dedicano meno tempo al lavoro familiare (37 minuti in meno)⁴⁰. Investire sul futuro significa garantire che i genitori – e in particolare le madri - siano sostenuti da adeguate politiche che favoriscono la genitorialità e la conciliazione tra vita professionale e privata, a partire da forme di lavoro flessibile, congedi parentali e di paternità e una adeguata copertura di servizi educativi per l'infanzia.

4. MISURE E POLITICHE A SOSTEGNO DELLA MATERNITA'

In Italia molti dei provvedimenti a sostegno della maternità sono interventi non strutturali atti a incentivare la natalità. Con la legge di bilancio 2018⁴¹ sono stati riconfermati alcuni **bonus**: il bonus bebè

³⁶ L'indice misura il tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner. Un indice di simmetria pari al 50% significa una uguale ripartizione del carico di lavoro familiare.

³⁷ Istat, Indice di asimmetria delle coppie nel lavoro familiare, Data Base Istat, Indagine multiscopo sull'uso del tempo, 2013, <http://dati.istat.it/#>

³⁸ Per un maggiore approfondimento si veda: Zajczyk F., Borlini B., Crosta F., "La sfida delle giovani donne. I numeri di un percorso ad ostacoli", 2011, FrancoAngeli editore

³⁹ Sulla percezione dei padri riguardo il lavoro di cura all'interno della famiglia, cfr. Save the Children Italia, "Le equilibriste", 2016, pag. 16, <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/rapporto-mamme-2016-le-equilibriste>

⁴⁰ ISTAT, "Madri sole con figli minori", 19 aprile 2018, pag. 7 https://www.istat.it/it/files//2018/04/Focus_Madri-sole.pdf

⁴¹ Il bonus bebè è un assegno istituito dalla Legge di Stabilità 2015, che nella legge di bilancio 2018 ha visto un incremento aggiuntivo di 185 milioni per il 2018, che porterà le risorse allocate a 1 mld e 200 milioni. Il bonus mamme domani ha visto un investimento di 625 milioni, incluso assegno di maternità, mentre per il voucher babysitter è stata allocata una spesa di 50 milioni, per il bonus asilo nido 250 milioni l'anno.

riconosciuto per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018 corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione prevede l'erogazione di 160 euro mensili, pari a 1920 euro l'anno, per i redditi ISEE sotto i 7mila euro e di 80 euro al mese per chi ha un reddito ISEE tra i 7.000 e i 25.000 euro; il bonus "mamme domani", un incentivo di 800 euro che viene corrisposto alla nascita, indipendentemente dal reddito e oggi anche dalla nazionalità⁴²; il voucher babysitter, un assegno di 600 euro mensili (da spendere per babysitter) che può essere usufruito per massimo 6 mesi, in alternativa al congedo parentale. Non da ultimo il bonus asili nido, una misura che prevede l'erogazione di 1000 euro l'anno per 3 anni per pagare asilo nido pubblico o privato, senza limiti di reddito.

Queste misure una tantum, tuttavia, hanno un impatto limitato e dovrebbero essere complementari ad investimenti a sostegno di piani di lungo periodo, che prevedano il miglioramento, l'ampliamento o la creazione di nuovi servizi a vocazione collettiva, piuttosto che la risposta a bisogni emergenziali e individuali. In questo senso era stato disegnato il d.lgs. che istituisce il **sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita** che si pone l'obiettivo tendenziale del raggiungimento del 33% di copertura della popolazione sotto i tre anni a livello nazionale previsto dai cd. Obiettivi di Barcellona e il raggiungimento dell'obiettivo tendenziale del 75% di copertura dei servizi nei Comuni singoli o in forma associata. Tuttavia, sebbene la direzione indicata dal decreto fosse positiva, l'attuazione della riforma ha perso l'occasione di promuovere da subito la realizzazione del servizio educativo 0-3 da servizio a domanda individuale a servizio universale, a partire dalle poche risorse stanziare. Per realizzare i previsti interventi di consolidamento, ampliamento e qualificazione del Sistema integrato il Governo, d'intesa con la Conferenza unificata, ha adottato negli ultimi mesi dello scorso anno il previsto Piano di azione nazionale pluriennale⁴³, che è stato sostenuto da un apposito Fondo (pari a 209 milioni di euro nel 2017, 224 milioni di euro nel 2018 e 239 milioni di euro a decorrere dall'anno 2019) da erogare ai Comuni con un cofinanziamento da parte delle Regioni e sulla base di una programmazione regionale.

Tra gli strumenti di conciliazione che possono aiutare i genitori a bilanciare il lavoro con la vita privata tornano a svolgere un ruolo fondamentale i **congedi parentali**. Al di là del congedo di maternità retribuito, che in Italia è garantito per legge nella misura di 21,7 settimane, e del congedo parentale facoltativo, disponibile per le madri per 26 settimane, rimane ancora molto da fare in termini di incentivazione dei **padri** nel ruolo di cura e del rafforzamento della loro tutela giuridica⁴⁴. In Italia il

⁴² Il premio alla nascita da circolare dell'Inps era ristretto alle sole donne di nazionalità europea o le extra-comunitarie lungo soggiornanti o titolari di protezione internazionale. A seguito di un ricorso, con una decisione di primo grado la restrizione è stata ritenuta discriminatoria così l'Inps ha consentito a tutte le mamme straniere la possibilità di presentare la domanda, con riserva sui pagamenti.

⁴³ Cfr. <http://www.regioni.it/newsletter/n-3262/del-06-11-2017/scuola-dalla-conferenza-unificata-via-libera-al-piano-0-6-anni-17289/>

⁴⁴ Per una comparazione anche con i paesi Ocse si veda "Length of maternity leave, parental leave and paid father-specific leave", OCSE 2016, <https://www.oecd.org/gender/data/length-of-maternity-leave-parental-leave-and-paid-father-specific-leave.htm>

congedo di paternità prevede per i nati nel 2018 quattro giorni di congedo obbligatorio e un giorno di congedo facoltativo (previo accordo con la madre e in sua sostituzione) retribuiti al 100%⁴⁵. Siamo dunque molto lontani dal garantire misure che sostengano la condivisione della responsabilità genitoriale, a partire dall'aumento dei giorni di paternità garantita, così come proposto dal presidente dell'Inps Boeri⁴⁶ o nel disegno di legge A.S. 2082⁴⁷, in cui si proponeva il congedo di paternità obbligatorio di 15 giorni, anche continuativi, entro i trenta giorni successivi alla nascita del figlio.

Su un altro fronte si registra una crescente attivazione del **welfare aziendale**: secondo l'ISTAT⁴⁸ il 37% delle aziende in Italia ha attivato strumenti per flessibilizzare l'orario di lavoro dei dipendenti e delle dipendenti, e il 17,5% delle aziende offre servizi per asili nido, servizi sociali, di assistenza, ricreativi e di sostegno; sebbene dunque si tratti di una realtà ancora limitata, si può dire che il settore del welfare aziendale sia in crescita. Basti pensare che il terzo Rapporto Welfare Index PMI del 2018⁴⁹ registra per l'area "Conciliazione vita-lavoro, sostegno ai genitori e pari opportunità" un tasso di iniziativa (percentuale di imprese con almeno una iniziativa per area del welfare) pari al 41,6% (con un aumento dell'8% rispetto al 2017). L'area della "Conciliazione vita-lavoro, sostegno ai genitori e pari opportunità" è, insieme a quella delle polizze assicurative e della sicurezza sul lavoro, l'area con un tasso di iniziativa più elevato e comprende differenti azioni: flessibilità nell'organizzazione del lavoro; misure a sostegno della genitorialità; supporti per la facilitazione al lavoro e altre misure di sostegno ai lavoratori e alle famiglie.

In particolare, le piccole e medie imprese che attuano misure di flessibilità sono più che raddoppiate negli ultimi due anni, passando dal 16,1% al 34,3% e – ci dice sempre il Welfare Index delle PMI – è un trend determinato da numerosi fattori, organizzativi e tecnologici ma soprattutto di cultura aziendale. Ne è un esempio lo *smart working*⁵⁰, una delle misure di welfare aziendale più efficaci per aiutare le madri a conciliare lavoro e famiglia. Eppure, nonostante sia una misura che produce effetti positivi su più fronti (sia in termini di riduzione del tempo impiegato per la mobilità verso il luogo di lavoro, con la conseguente diminuzione di traffico e inquinamento, sia di conciliazione vita privata e lavoro per i

⁴⁵ Si veda la pagina dell'INPS ad esso dedicata <https://www.inps.it/Nuovoportale/NPS/default.aspx?itemdir=50584&lang=IT>

⁴⁶ Cfr. dichiarazioni del presidente dell'INPS https://www.huffingtonpost.it/2016/11/06/congedo-paternita-come-funziona_n_12829080.html

⁴⁷ Cfr. AS 2082, <http://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLPRES/942132/index.html?stampa=si&spart=si&toc=no&parse=si>

⁴⁸ Rapporto Istat, "Rapporto Annuale 2015", Capitolo 4: Mercato del lavoro, Imprese, Soggetti, territori da - Indagine sul clima di fiducia delle imprese manifatturiere e dei servizi, pag. 172 il paragrafo relativo alle "Pratiche di welfare aziendale e corporate social responsibility". Si tratta ancora di una realtà limitata e le tipologie di aziende più attive sono quelle nel settore dei servizi con un elevato tasso di femminilizzazione, quelle dei servizi ad elevato contenuto tecnologico, le manifatturiere ad elevato tasso di femminilizzazione, e quelle attive nei servizi di cura alla persona. È evidente quindi che tra i fattori che spingono le aziende a erogare servizi di welfare c'è l'elevata presenza di donne nella forza lavoro, che porta maggiormente le imprese a prendere coscienza delle problematiche di conciliazione. Cfr. <http://www.istat.it/it/files/2015/05/Rapporto-Annuale-2015.pdf>

⁴⁹ Welfare Index PMI 2018, indagine su un campione di 4.014 piccole medie imprese italiane, <http://www.welfareindexpmi.it/rapporto-2018/>

⁵⁰ Con il termine "*smart working*" (letteralmente "lavoro intelligente" anche definito come "lavoro agile") ci si riferisce a modalità lavorative che – grazie alle nuove tecnologie - permettono a lavoratori e lavoratrici una maggiore autonomia e flessibilità nella scelta di tempi in tempi e spazi per il proprio lavoro, consentendo una più facile conciliazione tra familiare e professionale.

lavoratori, che di diminuzione dei costi per le aziende legati alla gestione di spazi per gli uffici) sono ancora poco numerose (4,9%) le imprese che hanno introdotto tali modelli di flessibilità. Si prevede però che nei prossimi anni il lavoro agile si diffonderà rapidamente, considerata l'efficacia e la funzionalità: secondo l'Osservatorio *Smart Working* del Politecnico di Milano⁵¹ il 50% degli *smart worker* è pienamente soddisfatto di come è organizzato il loro lavoro, contro una media del 22% degli altri lavoratori; il 34% dichiara di avere un buon rapporto con colleghi e superiori, contro il 16%; quasi nessuno (1%), infine, è complessivamente insoddisfatto del lavoro, contro una media del 17% degli altri lavoratori.

Riguardo alle misure a supporto della genitorialità, le iniziative sono triplicate in due anni: nel 2016 riguardavano il 6,5% delle imprese, il 19,6% nel 2018. Crescono molto i permessi aggiuntivi retribuiti per maternità e paternità, che passano dal 4,2% nel 2016 al 13,5% nel 2018; e quadruplica in due anni, dal 2,9% al 12%, la quota di imprese che integrano il congedo di maternità e paternità oltre quanto previsto dai contratti. Rimangono ancora limitatissime le iniziative di servizi di supporto alle famiglie: solo tra lo 0,3% e lo 0,6% delle imprese hanno attuato iniziative come asili nido aziendali o convenzionati, scuole materne, centri gioco, doposcuola, contributi al reperimento delle *baby sitter*.

Nel complesso dunque le PMI Italiane si stanno rivelando sempre più attente al benessere di lavoratori e lavoratrici e si auspica che tali misure di welfare aziendale vadano ad aumentare, soprattutto a seguito delle nuove misure di welfare per la conciliazione vita privata e lavoro introdotte dal Decreto Interministeriale del Welfare del 12 settembre 2017⁵², che ha previsto incentivi di Welfare aziendale, regionale e interregionale dei lavoratori o dei loro familiari⁵³. Le misure di conciliazione riguardano tre aree: 1) sostegno alla genitorialità: estensione temporale dei congedi parentali, nidi d'infanzia, asili nido, spazi ludico-ricreativi aziendali, percorsi formativi, buoni per l'acquisto di servizi di *baby sitting*; 2) flessibilità organizzativa: lavoro agile, flessibilità in entrata e uscita, part-time, banca ore, cessione solidale dei permessi; 3) le misure di welfare aziendale: convenzioni con strutture per servizi di *time saving* e di cura, buoni per l'acquisto di servizi di cura. Novità anche in termini di incentivi fiscali son state introdotte con la Legge di Bilancio 2018⁵⁴, che al comma 28 introduce facilitazioni per l'erogazione o il

⁵¹ Si veda l'analisi riportata nel Welfare Index PMI 2018 pag. 60. Per maggiori si veda Osservatorio Smart Working Politecnico di Milano, https://www.osservatori.net/it_it/pubblicazioni/infografiche/smart-working-sotto-la-punta-dell-iceberg

⁵² Decreto attuativo dell'articolo 25 del D. Lgs. 80/2015 (Job Act) recante "Misure per la Conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183". Cfr. <http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Decreto-Misure-di-Conciliazione.pdf>. Per la circolare INPS n. 163/2017 esplicativa si veda <https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%20163%20del%2003-11-2017.pdf>

⁵³ Il decreto riconosce sgravi contributivi ai datori di lavoro privati, i cui C.C.N.L. di riferimento, abbiano previsto Istituti di conciliazione tra vita professionale ed attività lavorativa, stanziando per l'anno 2017 55.200.000,00 euro e 54.600.000,00 per il 2018, con l'obiettivo di incentivare la Contrattazione di secondo livello. Il datore di lavoro può erogare somme in denaro senza limiti particolari per consentire al dipendente o a un suo familiare l'acquisto dell'abbonamento, oppure a rimborsarlo a fronte della spesa da questi sostenuta.

⁵⁴ In base al comma 28 dell'articolo unico della legge di bilancio 2018 (n. 205 del 27/12/2017) non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente "le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese

rimborso di somme effettuate dal datore di lavoro per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale dei lavoratori o dei loro familiari.

Occorre però ricordare, non da ultimo, che le misure di conciliazione e di sostegno alla genitorialità riguardano soltanto una porzione minoritaria delle donne e madri, ossia quelle che lavorano in condizioni stabili. Oltre a loro, le mamme precarie con contratti di collaborazione di vario genere e quelle per le quali la Partita IVA non è che una forma di riduzione delle tutele lavorative, hanno spesso un accesso limitato alle misure a sostegno della genitorialità, facendosi così testimoni dirette dell'impoverimento dovuto alla scelta di progettare la nascita di un figlio. Sono tantissime poi le testimonianze delle donne per le quali, a seguito della maternità, il mondo del lavoro rimane inaccessibile o sommerso, o delle donne, spesso straniere, che per lavoro si trovano a dover scegliere tra vivere con i propri figli o rimandarli nel Paese di origine, garantendo però così il sostentamento economico per provvedere alle esigenze più basilari di tutto il nucleo.

5. I SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA

Il percorso nascita in Italia si misura ancora oggi con ostacoli di diversa natura che possono compromettere sia il buon esito del percorso stesso, sia la serenità e il benessere del futuro nucleo familiare. La frammentazione degli standard assistenziali, la scarsa qualità e completezza delle informazioni su gravidanza, parto e puerperio, l'eccesso di medicalizzazione, la scarsa attenzione alla dimensione culturale e agli effetti psicologici, emotivi e organizzativi della nascita, l'autoreferenzialità dei servizi che spesso non dialogano tra loro, tutto questo contribuisce a rendere complicato e spesso turbolento il percorso nascita, anche in un contesto che, dal punto di vista della sicurezza sanitaria, viene riconosciuto come uno dei migliori del mondo. Per questo occorre prima di tutto un coordinamento delle azioni di sostegno rivolte ai neogenitori e una migliore integrazione dei servizi sul territorio. In particolare relativamente ai consultori familiari si segnala che sebbene i consultori siano una rete di servizi estesa e ramificata sul territorio nazionale (1944 in tutta Italia⁵⁵), rimangono forti criticità dal punto di vista degli investimenti in strutture e risorse umane e dell'organizzazione, anche in ragione della estrema diversità di regolamentazione e di impostazione delle politiche sanitarie delle singole Regioni.

da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12".

⁵⁵ Al 2016 il Ministero della Salute registra 1944 consultori familiari pubblici in tutta Italia ai quali si aggiungono 147 consultori privati. Tra i consultori pubblici 806 sono collocati nell'Italia settentrionale, 425 in quella centrale, 460 in quella meridionale e 253 in quella insulare. Cfr. www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2686_ulterioriallegati_ulterioreallegato_0_alleg.pdf, Tab.17

A giocare un ruolo fondamentale nella crescita e nello sviluppo del bambino sono inoltre i servizi educativi per la prima infanzia, i quali contribuiscono anche a ridurre le disuguaglianze socio economiche di partenza inserendo già dalla prima infanzia tutti i bambini in un ambiente che ne stimoli le capacità e competenze⁵⁶; la disponibilità di tali servizi, inoltre, può contribuire ad aumentare la presenza delle madri nel mondo del lavoro, consentendo loro di non interrompere o di avviare il proprio percorso professionale accanto a quello familiare.

Come osserva l'ISTAT, i servizi per la prima infanzia “rivestono un ruolo cruciale non solo nel sostegno alla genitorialità, ma anche nei percorsi di crescita ed inclusione sociale del bambino [...]. Per molte donne la mancanza di servizi di supporto nelle attività di cura rappresenta un ostacolo per l'ingresso nel mercato del lavoro o per il passaggio da un impiego part time a uno a tempo pieno. Tra i problemi più lamentati ci sono l'indisponibilità e/o i costi elevati dei servizi sul territorio. In particolare, il Mezzogiorno spicca non solo per più alti livelli di inattività e disoccupazione, ma anche per la presenza di quote più elevate di persone che sarebbero disposte a lavorare se potessero ridurre i carichi familiari”⁵⁷.

Nonostante la riconosciuta importanza che i servizi per l'infanzia rivestono per i bambini e le loro famiglie, sia in termini di sostegno alla genitorialità che di sviluppo relazionale e cognitivo e inclusione sociale del bambino, la dotazione di posti disponibili, il 22,8 per 100 bambini, è tuttora lontana dalla quota di posti fissata come obiettivo strategico dall'Unione europea il raggiungimento della soglia del 33% per promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro e un maggiore equilibrio nella conciliazione tra vita familiare e professionale. L'ISTAT rileva inoltre come l'offerta di servizi sia poco equilibrata all'interno del territorio nazionale: se al Nord-Est e al Centro sono disponibili in media 30 posti ogni 100 bambini, e al Nord Ovest 27, è soprattutto nelle Isole e al Sud che i posti disponibili scarseggiano, con rispettivamente 14 e 10 posti disponibili ogni 100 bambini⁵⁸. Gli utenti effettivi della fascia 0-2 anni dell'offerta comunale dei servizi per la prima infanzia sono passati dal 12,9% del 2013 al 12,6% del 2014, con sensibili differenze territoriali: se al Nord Est e al Centro la presa in carico concerne rispettivamente il 18 e il 18,3% dei bambini, al Nord Ovest cala al 14,7%, per poi precipitare al 5,9% delle Isole e al 4,2% del Sud⁵⁹.

⁵⁶ Cfr, Brewer, M., Cattan, S., “Universal pre-school and labor supply of mothers”, in DICE report, vol. 15, 2/2017, pag. 8,

⁵⁷ ISTAT, “Offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia. Anno educativo 2014-2015”, 12 dicembre 2017, pag. 2, https://www.istat.it/it/files/2017/12/CS_Asili-nido-servizi-prima-infanzia_2014_2015.pdf?title=Asili+nido+e+altri+servizi+socio-educativi+-+12%2Fdic%2F2017+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf

⁵⁸ Ibidem

⁵⁹ ISTAT, “Offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia. Anno educativo 2014-2015”, 12 dicembre 2017, tavv. 1.1 (“Gli asili nido: Indicatore di presa in carico degli utenti per 100 residenti di 0-2 anni) e 1.3 (“Servizi integrativi per la prima infanzia: Indicatore di presa in carico degli utenti per 100 residenti di 0-2 anni), <https://www.istat.it/it/archivio/207362>

6. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

La complessa realtà che accompagna le madri in Italia oggi, in conclusione, pone diversi obiettivi sfidanti di cambiamento, primo tra tutti quello culturale. La condizione delle madri può migliorare innanzitutto solo se si mira a realizzare una crescita sociale del Paese, a partire da un investimento nella scuola e nei servizi educativi della prima infanzia, educando 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. La denatalità ai minimi storici, la disoccupazione femminile e materna, le segregazioni orizzontali e verticali fortemente radicate nel mondo del lavoro, l'asimmetria tra madri e padri e la mancanza di conciliazione tra vita privata e lavoro sono tutti fenomeni che ci portano a riflettere sulla necessità urgente di invertire la rotta. Le risposte delle politiche devono dunque essere immediate e strutturali: le iniziative normative e politiche sul tema delle donne e delle mamme, inserite nel più ampio tema delle politiche per la genitorialità e il welfare, si sono caratterizzate negli ultimi anni per una certa estemporaneità e occasionalità, quasi sempre al di fuori di una logica programmatoria di medio-lungo termine. Investire in politiche a lungo raggio significa invece creare obiettivi di miglioramento delle condizioni sociali ed economiche delle donne e madri, non solo in un'ottica di sostegno, ma prima di tutto di diritto. Significa garantire equità nei percorsi di carriera, colmando il gap salariale, garantendo -a parità di merito- eguale accesso ai ruoli di responsabilità, trovare soluzioni innovative per la conciliazione tra vita privata e lavoro per tutti i genitori, investire nel loro *empowerment* e valorizzare le competenze acquisite.

Dai dati emerge un'Italia in cui le madri si trovano ad essere equilibriste tra la vita privata e quella lavorativa. La crescita dei figli viene vissuta oggi come un peso che grava esclusivamente sulle spalle delle donne. Save the Children ritiene che l'impegno nella tutela e nella promozione della maternità, così come dell'infanzia, debba essere invece riconosciuto come il primo investimento per il futuro del Paese, da parte di tutta la collettività.

Per questo l'Organizzazione auspica che il prossimo Governo vari un Piano Nazionale di sostegno alla maternità, rinunciando ad interventi *spot* e *una tantum* e prevedendo invece una programmazione pluriennale che intervenga su diverse dimensioni, familiari e lavorative. In particolare, il Piano Nazionale dovrebbe:

- Promuovere misure a sostegno della genitorialità strutturali, con un piano di investimenti mirato a rispondere alle esigenze legate alla nascita. In particolare per i nuclei familiari più in difficoltà, assicurare un legame tra tali misure e quelle previste nei percorsi personalizzati dei beneficiari del REI;
- Assicurare particolare attenzione al percorso nascita. I consultori familiari dovrebbero essere rafforzati e 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 la conoscenza dei servizi di *home visiting* pubblici e garantendo un raccordo territoriale tra tutti i servizi disponibili sul territorio nei casi di fragilità accertata;

- Garantire che i servizi educativi per la prima infanzia diventino un diritto di tutti, rafforzando in particolare la rete dei nidi d'infanzia come fondamentale ingrediente delle politiche di conciliazione, 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 con particolare riguardo a quelle con più figli minorenni. In tal senso, come approfondito dall'Istituto degli Innocenti⁶⁰, occorre rafforzare, nell'ambito dell'attuazione della riforma del “sistema integrato 0-6 anni”, l'offerta complessiva di accoglienza di bambini di meno di tre anni, anche ottimizzando gli investimenti e ristrutturando parte degli ambienti delle scuole di infanzia, che prevedibilmente non saranno utilizzati pienamente a causa del progressivo minor numero di bambini in quella fascia di età (3-5 anni);
- Promuovere l'introduzione del *family audit* nel settore privato. Il *family audit* è un sistema di valutazione e certificazione delle politiche aziendali che favoriscono la conciliazione tra famiglia e lavoro, atto a valutare all'interno dell'azienda la presenza di congedi parentali, flessibilità dell'orario e del luogo di lavoro, sistemi di accesso e di promozione non discriminanti rispetto alla genitorialità, servizi offerti (es. asili nido, convenzioni per attività culturali e sportive, campi estivi, assicurazione sanitaria), contributi finanziari (es. voucher aziendali per babysitting, borse di studio ai figli dei dipendenti). Il sistema di certificazione dovrebbe offrire benefici fiscali (sgravio IRES e/o IRAP) o un punteggio aggiuntivo nei bandi pubblici alle aziende soggette a valutazione e certificazione;
- Rafforzare il sistema di tutela delle lavoratrici, sanzionando i fenomeni di mancato accesso al o espulsione dal mercato del lavoro per motivi legati alla maternità, segregazione orizzontale e verticale, differenziale salariale;
- Favorire il coinvolgimento degli uomini nel lavoro di cura, investendo nel rafforzamento della tutela giuridica dei padri, a partire dalla garanzia di un congedo di paternità di almeno 15 giorni.

⁶⁰ Istituto degli Innocenti, Rapporto di monitoraggio del Piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, 2018, <https://www.minori.it/it/minori/rapporto-di-monitoraggio-del-piano-nidi-al-31-dicembre-2016>

L'IMPEGNO DI SAVE THE CHILDREN: I PROGETTI PER LE MAMME

PROGETTO SPAZI MAMME

L'impovertimento porta molte mamme ad una progressiva perdita di fiducia nelle proprie capacità, a vedere restringersi la rete di relazioni sociali e ad aumentare l'incapacità di esprimersi e far valere il proprio punto di vista, fino ai casi più estremi di grave depressione. Di fronte a tale quadro diventa essenziale sostenere le famiglie che vivono in contesti periferici, privi di servizi e ad alto rischio di emarginazione e di esclusione sociale mediante percorsi personalizzati di inclusione volti ad accompagnarle nella crescita e nella cura dei propri figli, favorendo l'*empowerment* delle mamme e dei papà e la loro capacità di essere risorsa per gli altri. A Torino, Milano, Roma, Napoli, Bari, Brindisi, Casal di Principe, Palermo e San Luca (RC) Save the Children ha attivato dieci Spazi Mamme, luoghi accoglienti in cui le mamme possono essere sostenute nel processo di miglioramento della cura dei propri figli, nella gestione delle risorse economiche e nell'emancipazione del nucleo familiare da condizioni di deprivazione attraverso attività mamma-bambino, laboratori formativi e percorsi di orientamento al lavoro. Inoltre sono stati attivati quattro interventi specifici a supporto della genitorialità negli spazi di Roma Ponte di Nona, Sassari, Catania, Genova. Obiettivo generale del progetto è contrastare i fattori che favoriscono l'incremento della povertà minorile e prevenire il fenomeno della povertà educativa mediante la presa in carico dei bambini che già vivono una situazione di vulnerabilità e la proposta di percorsi educativi e/o di sostegno personalizzati che vedano l'attivazione della risorsa genitore. Dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2017 il Progetto ha raggiunto 14.319 adulti e 12.186 minori e solo nel 2017 gli adulti raggiunti sono stati 4733, mentre i minori 3040.

FIOCCHI IN OSPEDALE

La povertà colpisce fin dai primissimi giorni di vita. Il 14% circa dei bambini e ragazzi sotto i 18 anni vive in condizioni di povertà assoluta. Nel momento della nascita di un bambino/a, se a una situazione di stress e di alterazione degli equilibri personali e di coppia, si aggiunge una condizione di debolezza materiale e di povertà, aumentano enormemente i rischi per lo sviluppo del bambino/a. Rischi a carico della nutrizione, cattivi stili di vita, trascuratezza, scarsa igiene e scarsa cura del corpo e dell'allenamento dei sensi. Fiocchi in ospedale, un servizio di accoglienza e di intervento precoce sul benessere dei bambini/e, è attivo presso 9 grandi ospedali nelle città di Roma, Milano, Napoli, Bari, Torino e Sassari. Il servizio accoglie mamme e papà, sia intercettandoli prima e dopo la nascita del bambino sul territorio o in ospedale, sia a seguito dell'invio da parte dei servizi territoriali o del personale sanitario dell'ospedale. I bisogni a cui risponde il servizio sono vari: dal conforto di mamme in condizione di disagio sociale perinatale, all'orientamento verso i servizi del territorio; dal sostegno all'allattamento, alla presa in carico sociale di coppie in difficoltà abitativa o in cerca di lavoro. Tutto ciò, con l'ambizione di creare prassi funzionanti mettendo in pratica le raccomandazioni e le leggi già esistenti riguardanti la qualità del percorso nascita, l'integrazione dei servizi socio-assistenziali e sanitari, il sostegno alla genitorialità, la prevenzione degli abusi e dei maltrattamenti sui minori. Dalla fine del 2012, il servizio Fiocchi in Ospedale ha accolto 27.750 persone e ha preso in carico circa 981 bambini.

NEST – Nido, Educazione, Servizi e Territorio

Il progetto NEST⁶¹, un'iniziativa nazionale di progettazione partecipata, che nasce all'interno della rete degli Spazi Mamme, si sviluppa in quattro aree metropolitane: Milano – Quartiere Gallaratese; Roma – Quartiere di Tor Sapienza; Napoli – III Municipalità; Bari – Quartiere Libertà. Il progetto, di cui l'associazione Pianoterra è capofila, vede la partecipazione di 21 partner locali che includono enti del terzo settore, amministrazioni, scuole ed enti del privato sociale attivi da anni nelle aree di intervento individuate. L'iniziativa vuole "sperimentare un modello di intervento integrato (hub educativo), replicabile e sostenibile, basato sul coinvolgimento attivo e sinergico di tutti gli attori territoriali, pubblici e privati, competenti. In accordo con le Municipalità e/o Comuni coinvolti sin dalla fase di progettazione, che hanno messo a disposizione le strutture in cui verranno realizzate le attività e con il supporto dei servizi all'infanzia e le ASL, la proposta prevede l'attivazione di 4 poli per l'infanzia (hub) in grado di garantire ai bambini l'accesso a un servizio socio-educativo di qualità basato su una strategia integrata di coinvolgimento attivo delle famiglie, valorizzando il sistema di accoglienza e il coordinamento dei servizi territoriali.

⁶¹ Il progetto è stato selezionato da Con i Bambini nell'ambito del Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile. Cfr. www.conibambini.org

FOCUS: IL MOTHER'S INDEX REGIONALE

a cura di Matteo Mazziotta, Luciana Quattrociochi, Valeria Quondamstefano (ISTAT)

Anche quest'anno Save the Children Italia offre attraverso il Mother's index un set minimo di 11 indicatori statistici che offrono una lettura sintetica di come vivono le mamme di tutto il Paese, al fine non solo di monitorare il benessere delle donne e dei loro figli ma soprattutto di sostenere, con un'adeguata conoscenza, l'adozione di politiche mirate a sostegno della genitorialità.

In altre parole, analogamente al Mothers' Index elaborato e proposto a livello internazionale da Save the Children USA⁶², l'Indice regionale pone al centro dell'osservazione le madri, poiché è indubbio che il loro benessere, in termini di opportunità lavorative, sociali e individuali, sia strettamente collegato a quello dei loro figli.

Nonostante l'assoluta semplicità ed evidenza di tale affermazione, il nostro Paese, come si evince dai risultati, mostra di porre una attenzione non pienamente adeguata nei confronti dell'infanzia e dell'adolescenza e dei loro genitori. Un Paese che non tiene il passo con il resto dell'Europa, che fatica a comprendere che crescita e sviluppo non sono raggiungibili senza politiche e interventi destinati alle madri e conseguentemente a bambini e adolescenti.

Il Mother's index, calcolato grazie alla collaborazione con l'Istat⁶³ utilizzando dati provenienti da fonti diverse, misura la condizione delle madri rispetto a tre diverse dimensioni: cura, lavoro e servizi (Tav.1). Il miglioramento in una dimensione può essere strettamente correlato al miglioramento delle altre.

La classifica generale per il 2018 del Mother's Index, per le diverse regioni italiane, dà conto dei principali mutamenti che hanno interessato la condizione delle madri dal 2004 a oggi e di eventuali miglioramenti o peggioramenti nei diversi contesti territoriali. E' così possibile individuare facilmente sia i meccanismi di politica sociale alla base dei diversi risultati conseguiti dai *top performer*, sia aspetti maggiormente critici delle regioni con performance inferiori. Dai risultati ottenuti è cioè possibile trarre indicazioni utili per individuare e rimuovere disuguaglianze e ostacoli ancor oggi esistenti e sviluppare interventi mirati a sostegno della genitorialità.

⁶² Save the children (2017), Mother's Index

⁶³ La metodologia AMPI (Adjusted Mazziotta Pareto Index), ideata da ricercatori dell'Istituto Nazionale di Statistica (Istat), applicata negli ultimi tre rapporti sul Benessere Equo e Sostenibile (BES 2015, BES 2016 e BES 2017) e adottata anche da Save the Children per costruire l'IPE 2016 e l'IPE 2018, consiste nell'aggregare, attraverso una media aritmetica corretta da una funzione di penalità, i singoli indicatori opportunamente standardizzati grazie alla nota metodologia Min-Max aggiustata in modo che il valore di riferimento sia pari a 100. Tale standardizzazione consente di effettuare confronti spazio-temporali. La metodologia AMPI si basa sull'ipotesi che gli indicatori elementari scelti per rappresentare il fenomeno multidimensionale non siano sostituibili (o che lo siano solo in parte) e che abbiano la stessa importanza teorica e statistica. Tale approccio "non compensativo" penalizza le unità geografiche che presentano un andamento sbilanciato degli indicatori standardizzati. Per approfondimenti, si rimanda a: Matteo Mazziotta e Adriano Pareto, 'On a Generalized Non-compensatory Composite Index for Measuring Socio-economic Phenomena', Social Indicators Research, Vol. 127, n. 3, pp. 983-1003, 2016. Springer, Netherlands

Tavola 1: Gli indicatori del Mothers' Index regionale 2018

INDICE	AREA	INDICATORE 2018			
		n°	Fonte	Anno	Descrizione
ITALIAN MOTHERS' INDEX	CURA	1	Istat	2017	Tasso di fecondità
		2	Istat	2013	Indice di asimmetria nel lavoro familiare per le coppie con donna di 25-64 anni con entrambi i partners occupati
	LAVORO	3	Istat	2017	Tasso di occupazione femminile 25-34 anni
		4	Istat	2017	Tasso di occupazione femminile 35-44 anni
		5	Istat	2017	Tasso di occupazione femminile 44-54 anni
		6	Istat	2017	Tasso di mancata partecipazione femminile al mercato del lavoro 25-34 anni
		7	Istat	2017	Tasso di mancata partecipazione femminile al mercato del lavoro 35-44 anni
		8	Istat	2017	Tasso di mancata partecipazione femminile al mercato del lavoro 45-54 anni
	SERVIZI	9	Istat	2014/2015	Asili nido: indice di presa in carico degli utenti per il servizio
		10	Istat	2014/2015	Servizi integrativi o innovativi prima infanzia; indice di presa in carico degli utenti per il servizio
		11	Istat	2015/2016	% Bambini di 4-5 anni che frequentano la scuola dell'infanzia

Il valore del Mother's Index pari a 100 per l'Italia nel 2004, come primo anno di osservazione, rappresenta un valore obiettivo in base al quale cogliere una condizione socio-economica più favorevole per le donne, nel caso di valori superiori ad esso, o al contrario più svantaggiose qualora il valore dell'indice si attesti su livelli considerevolmente inferiori ad esso.

Dalla classifica 2018, complessivamente elaborata rispetto agli undici indicatori presi in esame, emergono luci e ombre. In generale, a fine periodo si registra un complessivo peggioramento dell'Italia mentre a livello subnazionale è evidente che le regioni del Centro Nord reagiscono meglio al sopraggiungere della crisi economica che colpisce nel 2008 il Paese, mentre quelle del Sud, che presentavano già in partenza delle criticità, peggiorano ulteriormente.

A ben vedere la posizione delle regioni non subisce cambiamenti radicali negli anni, la classifica generale del Mother's index non lascia dubbi, le posizioni più alte sono sempre tutte occupate dalle regioni più ricche del Nord e del Centro del paese. La Provincia Autonoma di Bolzano e quella di Trento, la Valle d'Aosta e l'Emilia Romagna si confermano *top performer* sebbene l'Emilia Romagna nel corso del tempo perda smalto e passi dalla prima posizione, raggiunta nel 2008, alla quarta nel 2017.

Le due Province autonome di Bolzano e Trento nel corso degli anni non solo mantengono le prime posizioni, ma registrano negli anni graduali miglioramenti che le portano ad attestarsi e a conservare i primissimi posti della graduatoria, segno evidente di una maggiore attenzione volta ad assicurare e a conservare una più elevata qualità delle condizioni socio-economiche delle donne grazie investimenti a carattere strutturale nel welfare sociale.

Al contrario l'indice mostra sempre valori sotto 90 per le regioni del Mezzogiorno e, complice la crisi economica, registra un ulteriore progressivo peggioramento evidenziando quindi la necessità di dirigere maggiori sforzi politici in questa parte del Paese (Cfr. Tav. 2).

Tavola 2 – Mother’s Index Overall

Regione	2004		2008		2012		2017	
	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango
Piemonte	105,306	7	110,045	4	109,432	6	106,411	6
Valle d'Aosta	113,466	1	109,917	5	113,565	3	110,402	3
Liguria	103,109	11	106,874	12	105,949	11	102,247	11
Lombardia	105,528	6	110,374	3	110,143	5	106,143	8
<i>Provincia Autonoma di Bolzano</i>	107,112	4	107,555	11	114,446	2	115,161	1
<i>Provincia Autonoma di Trento</i>	108,626	3	113,256	2	115,611	1	114,225	2
Veneto	105,154	8	107,967	9	107,230	9	104,562	9
Friuli-Venezia Giulia	102,553	12	109,622	6	108,147	8	107,298	5
Emilia-Romagna	110,550	2	113,489	1	112,309	4	107,327	4
Toscana	106,031	5	107,869	10	108,593	7	106,250	7
Umbria	103,274	10	108,980	7	106,897	10	103,138	10
Marche	104,842	9	108,470	8	105,483	12	102,170	12
Lazio	98,465	13	103,155	13	104,228	13	96,109	13
Abruzzo	93,548	14	98,737	14	98,347	14	92,732	14
Molise	89,277	16	89,621	16	90,855	16	90,475	16
Campania	85,320	19	85,303	19	82,946	21	82,069	21
Puglia	85,277	20	87,894	17	85,758	18	83,580	18
Basilicata	84,838	21	86,500	18	86,370	17	84,569	17
Calabria	85,683	18	81,709	21	85,414	20	82,642	19
Sicilia	86,420	17	84,146	20	85,738	19	82,641	20
Sardegna	90,648	15	93,885	15	95,507	15	91,356	15
ITALIA	100,000		102,525		102,530		99,128	

Passando ad analizzare le singole dimensioni, si rileva nel 2018 una netta predominanza delle regioni del Nord e del Centro Italia a conferma che la condizione delle mamme in Italia è influenzata dalla più generale condizione femminile nei diversi territori.

Il primo dominio della “Cura” utilizzato nella misurazione del Mother’s Index considera due indicatori di contesto, uno relativo alla scelta di maternità delle donne in Italia (tasso di fecondità) e il secondo alla distribuzione del lavoro di cura all’interno delle coppie di genitori occupati (con la madre tra 25 e 64 anni) che più di altri hanno difficoltà a conciliare i tempi di vita.

Il trend temporale dell’indice mostra in media piccoli ma costanti miglioramenti rispetto a tutti gli altri domini.

Osservando nello specifico l’andamento per i diversi territori tra il 2004 il 2017 si rileva un discreto miglioramento fino al 2012 per gran parte delle regioni cui segue un repentino calo dell’indice. Ciò nonostante le Province autonome di Trento e Bolzano riescono comunque a mantenere le posizioni di testa durante l’intero periodo temporale considerato (Cfr. Tav. 3).

Tavola 3 – Area Cura

Regione	2004		2008		2012		2017	
	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango
Piemonte	101,883	6	114,109	4	118,485	5	115,845	4
Valle d'Aosta	103,342	5	102,177	14	117,396	6	111,315	7
Liguria	92,698	15	105,180	12	109,569	12	105,597	12
Lombardia	101,516	7	114,960	3	122,518	3	117,440	3
<i>Provincia Autonoma di Bolzano</i>	111,282	1	113,292	6	126,141	1	129,368	1
<i>Provincia Autonoma di Trento</i>	108,063	3	117,416	1	125,245	2	120,590	2
Veneto	108,599	2	113,022	7	117,207	7	112,703	6
Friuli-Venezia Giulia	99,301	9	113,362	5	114,941	10	110,650	9
Emilia-Romagna	104,536	4	115,843	2	120,113	4	115,460	5
Toscana	97,827	12	104,876	13	115,206	9	110,895	8
Umbria	99,965	8	108,998	10	115,972	8	109,211	10
Marche	97,978	11	110,068	8	108,063	14	103,624	14
Lazio	94,792	13	109,575	9	114,381	11	104,951	13
Abruzzo	84,861	20	97,398	16	98,833	18	95,363	19
Molise	88,823	18	87,471	20	95,895	19	97,975	17
Campania	93,554	14	105,823	11	99,637	16	98,045	16
Puglia	89,024	17	100,655	15	94,037	20	92,779	20
Basilicata	80,211	21	88,480	19	88,719	21	90,007	21
Calabria	91,147	16	85,635	21	99,967	15	100,433	15
Sicilia	99,265	10	94,944	18	108,069	13	105,796	11
Sardegna	86,049	19	96,834	17	99,252	17	96,112	18
ITALIA	100,000		108,998		113,822		109,812	

In particolare successivamente al 2008, il punteggio conseguito dalle regioni per questa dimensione risente della contrazione del tasso di fecondità registrata in tutto il Paese, dovuto ad una molteplicità di fattori, che chiamano in causa motivi economici, sociali e culturali nonché l'assenza di sistematiche e robuste politiche a sostegno delle famiglie di giovani e della genitorialità durante l'intera fase di crescita dei figli.

Osservando i singoli indicatori si rileva che il numero medio di figli per donna, pari oggi a 1,34, torna ai livelli del 2004, dopo aver raggiunto il suo massimo di 1,46 figli nel 2009. Il tasso di fecondità cresce lungo tutto il periodo di osservazione solo per la Provincia autonoma di Bolzano (da 1,56 a 1,75). Diversamente nel 2017 un tasso di fecondità ancora più contenuto di quello raggiunto nel 2004 si registra per la Provincia di autonoma di Trento (da 1,55 a 1,50), l'Umbria (da 1,31 a 1,26), il Lazio (da 1,30 a 1,27), la Campania (da 1,49 a 1,35), la Puglia (da 1,34 a 1,26) e la Sicilia (da 1,44 a 1,36).

Al calo della fecondità si accompagna anche una diminuzione della natalità. Non si tratta per nulla di un fenomeno nuovo, poiché la contrazione della fecondità e di conseguenza la riduzione della popolazione minorile interessa il nostro Paese da oltre trent'anni. Assistiamo, infatti, ad un effetto generazionale con uno spiccato aumento della quota di donne senza figli, nella generazione del 1950 dell'11,1%, nella

generazione del 1960 del 13% e in quella del 1976 che si stima possa raggiungere, alla fine del ciclo di vita riproduttiva, il 21,8%⁶⁴.

Fortunatamente non tutto va male, tant'è che il positivo risultato conseguito in questa dimensione si deve prevalentemente a un significativo miglioramento dell'indice di asimmetria del lavoro familiare che misura quanta parte del tempo dedicato al lavoro domestico, di cura e di acquisto di beni e servizi da entrambi i partner è svolto dalle donne. Per la prima volta questo indicatore, monitorato dall'Istat ogni cinque anni, scende, per il complesso delle coppie che vivono in Italia, sotto il 70%.

Un risultato che evidenzia un significativo progresso di carattere culturale nella parità tra uomini e donne: prima del 2012, infatti, solo le coppie con figli di 3-5 anni e le coppie con donna laureata avevano raggiunto questo livello. Oggi questa tipologia di coppie si avvicina sempre più ad una vera e propria equità dei carichi di lavoro familiare tra i partner, con un'asimmetria scesa al 64,7% per le coppie con figli di 3-5 anni e al 65,3% per quelle con la madre laureata.

Anche le giovani coppie con la donna appartenente alla generazione dei Millennial (ovvero le nate tra il 1981 e il 1989, che nel 2014 hanno tra 25 e 33 anni), hanno un comportamento più paritario nella gestione dei carichi familiari (63,8%).

Un maggior grado di asimmetria si osserva, invece, tra le coppie con figli più grandi (72,6% se hanno tra 11 e 13 anni) o più numerosi (71,9% se hanno 3 figli o più), ma sono anche quelle in cui l'età dei partner è più elevata. A livello territoriale, l'asimmetria di genere migliora nelle regioni del Nord e del Centro mentre è meno consistente nel Mezzogiorno dove gli stereotipi sono ancora forti anche nelle nuove generazioni.

Il secondo dominio del Mother's Index prende in considerazione la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Contiene sei indicatori riferiti al tasso di occupazione e a quello di mancata partecipazione delle donne diversificati in base alla classe di età.

A causa della crisi lavorare, andare a vivere in coppia e far figli in Italia non è la cosa più semplice e normale che si possa fare. Tra il 2004 e il 2017, in Italia l'indice segna un netto peggioramento per la stragrande maggioranza delle regioni. Dopo un periodo di crescita registrata fino al 2008 si può infatti vedere, in termini di caduta dell'indice, tra il 2008 e il 2012 l'impatto iniziale della crisi cui segue l'ulteriore forte recessione tra il 2012 e 2017.

Ciò nonostante a fine periodo le regioni del Nord e del Centro registrano tutte valori dell'indice ancora superiori a 100. Al contrario, in tutte le regioni del Sud la decrescita registrata nel secondo periodo sommata al calo nel primo periodo di crisi comporta una riduzione notevole del valore dell'indice; Sicilia,

⁶⁴ Istat (2017), Indicatori demografici

Calabria e Campania presentano valori di coda dell'indice (rispettivamente 65 la prima e 67 le restanti due) notevolmente al di sotto del dato nazionale (96,7) registrato nel 2017.

Osservando i singoli indicatori il tasso di occupazione decresce vistosamente per le giovani con età compresa tra 25 e 34 anni (-6 pp.), aumenta lievemente per le donne 35-44enni (+0,9 pp.) e registra incrementi maggiori (+7,1 pp.) per le donne nell'ultima classe di età considerata di 45-54 anni.

Quanto poi alla mancata partecipazione delle donne al lavoro, è decisamente una questione problematica, poiché cresce senza interruzione per tutte le classi di età tranne per la Provincia autonoma di Bolzano, dove al contrario tra il 2004 e il 2017 si osserva un costante decremento.

Tavola 4 – Area Lavoro

Regione	2004		2008		2012		2017	
	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango
Piemonte	112,593	8	116,650	5	111,954	6	110,115	7
Valle d'Aosta	117,218	3	118,867	3	117,475	2	114,310	3
Liguria	109,648	10	113,502	10	107,233	10	104,654	10
Lombardia	114,043	5	116,141	6	111,961	5	112,636	4
<i>Provincia Autonoma di Bolzano</i>	118,813	2	121,199	1	121,179	1	121,537	1
<i>Provincia Autonoma di Trento</i>	114,887	4	117,604	4	114,814	4	116,346	2
Veneto	109,076	11	114,108	8	110,646	8	110,652	6
Friuli-Venezia Giulia	113,102	6	115,612	7	110,855	7	109,373	9
Emilia-Romagna	119,144	1	120,069	2	116,049	3	112,621	5
Toscana	111,158	9	113,495	11	108,381	9	109,559	8
Umbria	108,061	12	112,895	12	104,824	12	104,102	11
Marche	113,072	7	113,837	9	106,95	11	104,060	12
Lazio	101,151	13	102,598	13	101,548	13	101,130	13
Abruzzo	99,016	14	102,036	14	98,598	14	88,709	14
Molise	88,388	16	91,929	15	84,654	16	85,164	15
Campania	74,174	19	68,834	21	66,248	21	67,021	20
Puglia	74,047	20	74,969	18	74,49	18	72,439	18
Basilicata	81,373	17	79,934	17	80,403	17	77,335	17
Calabria	76,159	18	71,656	19	70,757	19	67,380	19
Sicilia	69,946	21	71,425	20	67,562	20	65,553	21
Sardegna	88,601	15	89,883	16	88,938	15	83,289	16
ITALIA	100,000		101,445		97,977		96,768	

Nonostante infatti i progressi che hanno visto diminuire, tra una generazione di donne e la successiva, il numero di quante non hanno mai lavorato, l'assenza di un'esperienza di lavoro resta sempre più diffusa rispetto ai coetanei uomini. Al compimento del 30esimo compleanno, ancora il 20% circa di donne nate nella prima metà degli anni '80 non ha mai lavorato contro il 10% degli uomini della stessa generazione. L'assenza di esperienze lavorative, giustificata tra le giovani donne sicuramente da una maggiore partecipazione al sistema di istruzione e anche dal matrimonio e dalla presenza di figli, è dovuta, nel nostro Paese, principalmente a problemi di conciliazione: circa un terzo delle donne che non hanno mai

lavorato e non sono interessate a farlo è costituito da mamme, e tra i motivi più frequenti della mancata ricerca di un impiego vi sono quelli familiari⁶⁵.

Resta quindi ancora senza risposta come possano le donne riuscire a conciliare il carico quotidiano di gran parte delle incombenze familiari, specie in presenza di figli, con il diritto al lavoro, alla propria realizzazione personale e professionale.

La terza dimensione dei Servizi permette di esaminare la competitività territoriale delle nostre regioni rispetto ai principali servizi educativi per l'infanzia. Tra i problemi più lamentati dai genitori con bambini piccoli e piccolissimi ci sono l'indisponibilità e/o i costi elevati dei servizi sul territorio.

Il punteggio per questo dominio è sceso da 100 a 92,4 punti. Alla fine del periodo di osservazione solo la Provincia Autonoma di Trento, la Valle d'Aosta e il Friuli Venezia Giulia presentano valori dell'indice superiori a 100. Tutte le regioni del Sud presentano valori decrescenti nel tempo e sensibilmente inferiori al dato nazionale (Cfr. Tav. 5).

Tavola 5 - Area Servizi

Regione	2004		2008		2012		2017	
	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango	Valore	Rango
Piemonte	102,150	7	100,705	10	99,542	9	95,360	11
Valle d'Aosta	121,408	1	109,972	1	106,523	2	105,910	2
Liguria	108,735	4	102,550	6	101,380	6	96,932	7
Lombardia	101,979	9	101,258	8	98,549	12	91,812	14
<i>Provincia Autonoma di Bolzano</i>	94,186	18	92,277	15	99,492	10	98,879	6
<i>Provincia Autonoma di Trento</i>	103,530	6	105,584	3	108,066	1	106,634	1
Veneto	98,469	11	98,223	11	96,016	15	92,645	13
Friuli-Venezia Giulia	96,756	14	101,016	9	99,780	8	102,252	3
Emilia-Romagna	108,980	3	105,536	4	102,308	4	95,955	9
Toscana	110,143	2	105,658	2	102,892	3	99,082	4
Umbria	102,137	8	105,310	5	101,021	7	96,847	8
Marche	104,566	5	102,160	7	101,657	5	98,980	5
Lazio	99,677	10	97,954	12	98,154	13	84,649	21
Abruzzo	98,101	13	96,937	13	97,619	14	94,402	12
Molise	90,652	21	89,574	20	92,754	16	89,230	15
Campania	90,783	20	89,058	21	89,867	21	87,028	18
Puglia	95,586	16	91,880	17	91,337	17	88,219	16
Basilicata	94,380	17	91,969	16	90,674	19	87,420	17
Calabria	91,525	19	90,078	18	90,626	20	86,613	19
Sicilia	95,872	15	89,635	19	90,890	18	86,013	20
Sardegna	98,197	12	95,220	14	99,058	11	95,838	10
ITALIA	100,000		97,771		97,468		92,444	

⁶⁵ Ministero del Lavoro, Istat, Inps, Inal, Anpal (2018), Il Mercato del lavoro: una lettura integrata 2017

Nell'anno educativo 2014/15 sono state censite sul territorio nazionale 13.262 unità che offrono servizi socio-educativi per la prima infanzia: il 36% è pubblico e il 64% privato. I posti disponibili, in tutto 357.786, coprono il 22,8% del potenziale bacino di utenza (i bambini sotto i tre anni residenti in Italia) in lieve aumento nel tempo.

I divari territoriali fra il Mezzogiorno e il resto del paese sono enormi: nel Nord-Est e nel Centro Italia i posti censiti nelle strutture pubbliche e private coprono il 30% dei bambini sotto i 3 anni, al Nord-Ovest il 27% mentre al Sud e nelle Isole si hanno rispettivamente 10 e 14 posti per cento bambini residenti. I bambini sotto i tre anni accolti in servizi comunali o finanziati dai comuni variano dal 18,3% del Centro al 4,1% del Sud.

Siamo ancora una volta drammaticamente in ritardo; i dati rendono evidente che siamo lontani nel caso dei servizi educativi per la prima infanzia dall'obiettivo indicato dalla Comunità europea di una copertura del 33% dei bambini 0-2 anni.

Cresce al contempo la spesa per le famiglie destinata a contribuire ai costi del servizio: dal 2004 al 2014 la quota è passata dal 17,4 al 20,3% della spesa corrente impegnata dai Comuni per i servizi socio-educativi⁶⁶.

Non si registrano particolari criticità dovute invece al secondo indicatore di questa dimensione grazie alla progressiva e pressoché uniforme diffusione della scuola dell'infanzia (ex - scuola materna) in tutte le regioni assicurando così un'offerta formativa alla quasi totalità dei bambini e delle bambine di 3-6 anni. E' quindi auspicabile che quanto fatto per la scuola dell'infanzia si realizzi presto anche per i servizi educativi della prima infanzia grazie ad una rapida definizione e realizzazione di una seria riforma volta ad offrire anche ai tutti i bambini più piccoli maggiori esperienze e possibilità ludiche e sociali fondamentali per lo sviluppo del bambino, per il conseguimento di migliori risultati nell'apprendimento e l'inclusione sociale da adulti.

⁶⁶ Istat (2017), *Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: il censimento delle unità di offerta e la spesa dei comuni*

Coordinamento attività di ricerca e redazione: **Elena Scanu Ballona, Silvia Taviani**

Supervisione attività di ricerca e redazione: **Antonella Inverno**

Hanno contribuito all'attività di ricerca **Annamaria Cosatti, Francesca Romana Marta, Diletta Pistono**

Mother's index regionale a cura di Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT): **Matteo Mazziotta, Luciana Quattrociochi, Valeria Quondamstefano**. Le opinioni espresse sono personali e non impegnano l'Istituzione di appartenenza

Publicato da Save the Children Italia
Maggio 2018