LE EQUILIBRISTE

Save the Children

LA MATERNITÀ TRA OSTACOLI E VISIONI DI FUTURO

Rapporto mamme 2017

A cura di:
Giovanna Badalassi e Federica Gentile (http://www.ladynomics.it)

Coordinamento attività di ricerca e redazione:
Elena Scanu Ballona

Contributo attività ricerca e redazione:
Antonella Inverno e Silvia Taviani

Si ringraziano per la collaborazione:
Annamaria Cosatti, Francesca Romana Marta e, per la raccolta delle testimonianze, l'équipe dei servizi Spazio Mamme e Fiocchi in Ospedale

Foto di copertina:
Oskar Kullander per Save the Children

Grafica:
Mauro Fanti - InFabrica - Gruppo Comunicazione e Marketing

Stampa:
Evoluzione stampa

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

Pubblicato da:
Save the Children Italia Onlus
maggio 2017

Save the Children

Save the Children Italia Onlus
Via Volturno 58 - 00185 Roma
tel +39 06 4807001
fax +39 06 48070039
info.italia@savethechildren.org
www.savethechildren.it

LE EQUILIBRISTE

LA MATERNITÀ TRA OSTACOLI E VISIONI DI FUTURO

Rapporto mamme 2017

Save the Children

INDICE

ABSTRACT 4

INTRODUZIONE 7

1. Le mamme in Italia oggi 11
1.1 Come sono cambiate la maternità e la famiglia 11
1.2 Le mamme e il lavoro: una scelta sempre più difficile 19

2. Maternità e servizi... sono correlati? 33
2.1 Così fan tutte... è poi così vero? Anche in Europa? 33

3. Strategie, politiche, conclusioni e raccomandazioni 41

Focus: Il mothers' index regionale 47

ABSTRACT

Come ogni anno, Save the Children pubblica il report sulla condizione materna in Italia, un'analisi completa, per quanto sintetica, di come vivono le mamme oggi nel nostro Paese.

Il benessere dei bambini è direttamente collegato a quello delle loro madri, tanto più se queste riescono a crescere nella loro dimensione personale, sociale e professionale. È importante quindi sapere come vivono oggi le mamme in Italia.

Le donne in Italia oggi diventano madri in un quadro piuttosto complesso dal punto di vista sociale, economico e soprattutto demografico: come sappiamo infatti l'Italia è un Paese che invecchia ed in cui si hanno sempre meno figli. I giovani, a causa dell'incertezza lavorativa e della crisi economica, rimandano decisioni quali lasciare la famiglia d'origine, eventualmente sposarsi, e avere figli. Le donne in Italia diventano madri ad un'età più matura della media europea: 31,7 anni contro 30,5 anni. La denatalità è un fenomeno importante: il tasso di fecondità italiano è di 1,35 figli per donna contro la media europea di 1,58, tendenza confermata anche nel 2015, che ha registrato il minimo storico di nascite in Italia, in tutto 485.780 bambini nati, 17 mila in meno rispetto all'anno precedente.

Il numero delle madri sta diminuendo, anche se, dall'ultima rilevazione ISTAT, nel 2015 le madri tra i 25 e i 64 anni che convivono con figli under 15 o tra i 16 e i 25 anni ma ancora economicamente dipendenti rappresentano una quota importante della popolazione, in tutto 7,9 milioni.

La condizione occupazionale delle donne in Italia, e quindi delle madri, rimane ancora problematica.

La fascia di età nella quale si registra la maggiore concentrazione di madri di minori, quella delle donne tra i 25 e i 49 anni, ha visto nel 2015 un tasso di occupazione in Italia del 57,9%, contro un tasso di occupazione maschile nella medesima fascia di età del 77,9%.

A livello europeo il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni colloca l'Italia alla 27ª posizione, evidenziando ancora una volta la criticità della condizione occupazionale femminile italiana nella prospettiva europea, in riferimento alla generazione maggiormente impegnata nelle responsabilità genitoriali. Le difficoltà lavorative delle donne tra i 25 e i 49 anni aumentano inoltre all'aumentare del numero dei figli, per cui il loro tasso di occupazione diminuisce progressivamente: dal 62,2% del tasso di occupazione delle donne senza figli tra i 25 e i 49 anni, si scende poi al 58,4% delle donne con un figlio, al 54,6% delle donne con due figli, al 41,4% delle donne con tre e più figli.

Non solo, le donne e le mamme in Italia devono affrontare anche un carico di lavoro non retribuito significativamente maggiore di quello degli uomini: le donne con più di 15 anni che lavorano arrivano ad un totale di 11 ore e 35 minuti al giorno tra lavoro retribuito e lavoro familiare, gli uomini si fermano invece a 10 ore e 13 minuti. Anche nella fascia di età tra i 25 e i 44 anni, il lavoro domestico rimane ancora appannaggio soprattutto delle donne, che vi dedicano 3 ore e 25 minuti al giorno, contro 1 ora e 22 minuti degli uomini, così come il lavoro di cura dei familiari, soprattutto figli tra 0 e 17 anni (2 ore e 17 minuti le donne contro 1 ora e 29 minuti gli uomini).

L'indice di asimmetria del lavoro familiare in Italia arriva nel 2013/2014 al 67,3% per le coppie con figli, un dato ancora lontano 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 che sottolinea una tendenza positiva anche se ancora insufficiente.

Diventa quindi di fondamentale importanza assistere le madri e i genitori con adeguate politiche a sostegno della genitorialità e della conciliazione tra vita professionale e privata: forme di lavoro flessibile, congedi parentali e di paternità e una adeguata copertura di servizi di cura e di assistenza per l'infanzia. Se c'è un aspetto che emerge chiaramente dal paragone con la UE, chiave di lettura del rapporto di quest'anno, è proprio quello che mette in evidenza come i Paesi con la migliore condizione femminile e materna, a tutti i livelli, sia di conciliazione che di lavoro che di *empowerment,* sono caratterizzati non solo da economie in crescita e in pieno sviluppo, ma anche da Stati che sono intervenuti negli anni nelle politiche di *welfare* con un atteggiamento costruttivo e proattivo e non solo regolamentativo.

Per quanto riguarda la classifica regionale del Mother's Index per il 2017, si confermano come regioni migliori in termini di qualità della vita per le mamme il Trentino Alto Adige (1ª), la Valle d'Aosta (2ª), l'Emilia Romagna (3ª) e Lombardia (4ª).

A partire dalla 5ª posizione si verificano invece alcuni cambiamenti: risultati positivi rispetto all'anno precedente si registrano soprattutto per il Veneto, che sale di tre posizioni (dalla 9ª del 2016 alla 6ª del 2017), dell'Umbria che migliora di due posizioni (dall'11ª alla 9ª), della Campania (dalla 19ª alla 17ª).

CREDIT: ADAM HINTON PER SAVE THE CHILDREN

INTRODUZIONE

INTRODUZIONE

Come ogni anno, Save the Children pubblica il rapporto sulla condizione materna in Italia, un'analisi completa, per quanto sintetica, di come vivono le mamme oggi nel nostro Paese.

Il benessere dei bambini è direttamente collegato a quello delle loro madri, tanto più se queste riescono a crescere nella loro dimensione personale, sociale e professionale.

È importante quindi sapere come vivono oggi le mamme in Italia, utilizzando le statistiche a disposizione per comprendere le loro condizioni di vita rispetto alle decisioni di avere figli, lavorare o meno, chiedendoci anche come il Paese e lo Stato le sostengano in questo impegno quotidiano.

Essere madri in Italia è oggi infatti una dimensione ancora prevalentemente familista e privata. La responsabilità della cura ricade ancora troppo sulle spalle delle madri e, in seconda battuta, sui padri e sulla rete parentale che circonda la famiglia. Il nostro modello culturale, sociale e, in ultima istanza, anche politico, si appoggia ancora molto su questo modello patriarcale secondo il quale i figli sono ancora "di proprietà" esclusiva della famiglia e la loro cura tocca soprattutto alle madri.

Questo modello confligge però con quello che sta succedendo nel mondo, nelle nostre economie, che richiedono sempre di più che vi sia un doppio reddito per la sostenibilità economica delle famiglie. Il lavoro delle donne è dunque sempre più necessario per decenti condizioni di vita delle famiglie. Non è un caso, infatti, che le famiglie con un solo percettore di reddito, sia esso uomo o donna, sono quelle a maggiore rischio di povertà.

Questo modello economico presuppone quindi una presenza di donne nel mercato del lavoro, e dunque nella vita "pubblica" del Paese, sempre più necessaria per la sostenibilità e il benessere collettivo. Una dimensione che non può però essere più sostenuta senza una corrispondente e, soprattutto adeguata, assunzione di responsabilità e condivisione della cura dei figli da parte di soggetti esterni alla famiglia, non solo i servizi dello Stato, il terzo settore, le aziende, ma anche più in generale la comunità e la collettività.

Le famiglie e, all'interno di queste, le mamme avranno sempre maggiori difficoltà in futuro a sostenere, così come succede oggi, la cura dei figli, degli anziani, e al contempo produrre un reddito familiare adeguato per il sostentamento della famiglia: troppi e troppo intensi sono i cambiamenti sociali ed economici che obbligano ad un ripensamento del nostro modello di *welfare*.

La diminuzione delle nascite è infatti solo la punta dell'iceberg di una condizione demografica sempre più critica, non solo perché un Paese con pochi figli è un Paese che non cresce, in tutti i sensi, ma anche perché il carico del lavoro di cura, con sempre meno donne in età attiva e sempre più anziani, sta progressivamente aumentando.

I problemi sociali legati ad una situazione demografica sempre più difficile si vanno ad aggiungere, poi, ad una situazione economica che, dopo nove anni di crisi praticamente ininterrotta, ancora oggi stenta a riavviarsi verso un ciclo di espansione. Si ha la sensazione collettiva, ed i dati lo confermano, che si sia solo rallentata la corsa verso la decrescita, ma che non si stia ancora procedendo su un percorso stabile di crescita economica e sociale.

Per stimolare una dinamica economica e sociale virtuosa in questo senso occorre sciogliere alcuni nodi strutturali che condizionano lo sviluppo del nostro Paese, dei quali la crisi ci ha reso consapevoli con doloroso realismo e crudezza.

Criticità che possono essere affrontate solo con una visione strategica pluriennale e di medio-lungo termine,

superando la logica interventista emergenziale.

I problemi strutturali dell'Italia sono ben conosciuti: il debito pubblico (2.217,5 miliardi di euro nel 2016[1]), la corruzione (l'Italia è terz'ultima in Europa e 60ª nel mondo per l'indice di corruzione percepita[2]), l'inadeguatezza infrastrutturale[3], l'inefficienza della pubblica amministrazione, che costa circa 30 miliardi di euro all'anno[4].

Si ha meno consapevolezza, invece, di quanto pesino sulla crescita del nostro Paese i problemi di carattere sociale.

Un Paese che penalizza la presenza lavorativa di donne, giovani e stranieri rinuncia alle forze sociali più dinamiche e predisposte al cambiamento.

È in questo contesto generale che si inserisce il tema della condizione delle mamme in Italia, una forza sociale ed anche economica poderosa ma dalle potenzialità ancora inespresse che potrebbe, con più sostegno e supporto, essere messa nelle condizioni di esprimersi per il maggiore benessere delle famiglie e della nazione nel suo complesso.

Scommettere sulle madri come forza sociale determinante per la crescita e lo sviluppo del Paese richiede certamente un cambiamento culturale nella mentalità collettiva, prima ancora che cambiamenti concreti. Un cambiamento evocato ed auspicato da molti anni e finora solo in minima parte osservato.

NOTE INTRODUZIONE

[1] Banca d'Italia, "La Banca d'Italia diffonde le stime del debito e del fabbisogno delle Amministrazioni pubbliche per l'anno 2016", Comunicato stampa del 15 febbraio 2017 http://www.bancaditalia.it/media/comunicati/documenti/2017-01/cs_15022017_debito_fabbisogno_PA.pdf

[2] Transparency International, "Corruption Perceptions Index 2016", http://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016

[3] Si veda ad esempio: Unicredit, "Looking for changes - Rapporto infrastrutture e trasporti", 2013 http://www.uniontrasporti.it/writable/documenti/pdf/UniCredit%20-%20Rapporto%20%20Infrastrutture%20e%20Trasporti_maggio%202013.pdf

[4] CGIA, "L'inefficienza della PA ci costa 30 miliardi all'anno", 2016 http://www.cgiamestre.com/wp-content/uploads/2016/12/PAINUE.pdf

CREDIT: ANNA PANTELIA/SAVE THE CHILDREN

CREDIT: JAMIE BAKER PER SAVE THE CHILDREN

CAPITOLO 1

LE MAMME IN ITALIA OGGI

LE MAMME IN ITALIA OGGI

La condizione delle mamme si inserisce nel più ampio quadro della condizione femminile in Italia. Ogni fase della vita delle donne è influenzata dalla differenza di genere dei ruoli che la società e la cultura hanno assegnato loro e che il fluire della storia moderna sta modificando nella direzione di una maggiore equità e pari opportunità. Se queste differenze si manifestano in modo più o meno esplicito, più o meno condizionante a seconda delle differenti età della vita, è chiaro che nel caso delle madri si raggiunge il punto più critico delle differenze di genere, nel quale l'improvviso aumento del carico del lavoro di cura finisce con lo sbilanciare in modo evidente il loro ruolo a favore di un'importante assunzione di responsabilità familiare. Più in generale, oltre alla condizione delle madri, la condizione femminile in Italia nel suo complesso, mediando tra le varie fasi del ciclo di vita di tutte, rimane ancora arretrata rispetto agli altri Paesi europei e condiziona pesantemente anche le condizioni di sviluppo e di crescita socio-economica.

Un indicatore sintetico della condizione femminile in Italia può essere ben rappresentato dal Global Gender Gap Report, elaborato ogni anno dal World Economic Forum[5].

Questa classifica, che si appoggia su un numeroso set di indicatori, ha visto nel 2016 l'Italia alla 50ª posizione su 144 Paesi, in peggioramento quindi rispetto al 2015 quando si è invece classificata 41ª.

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 111ª posizione del 2015 alla 117ª del 2016.

Una criticità importante, quindi, quella del lavoro delle donne in Italia, che risente certamente della preponderante presenza femminile nella cura della famiglia, attività nella quale le italiane, come si vedrà nelle pagine che seguono, sono assolute protagoniste anche a livello europeo.

Considerata questa situazione, approfondire la condizione delle madri in Italia consente di analizzare nello specifico un segmento di popolazione femminile sottoposta ad una particolare pressione nelle responsabilità familiari che inevitabilmente comprime in modo significativo gli spazi per la crescita professionale e lavorativa.

1.1. Come sono cambiate la maternità e la famiglia

Per avere un quadro completo di cosa significhi essere mamme in Italia oggi è necessario fare un passo indietro e guardare al contesto in cui le donne prendono la decisione di diventare madri. Si tratta infatti di un quadro piuttosto complesso dal punto di vista sociale, economico e soprattutto demografico: come sappiamo infatti l'Italia è un Paese che invecchia e in cui si hanno sempre meno figli. Questo squilibrio demografico - dovuto ad un maggior peso delle generazioni più anziane rispetto a quelle più giovani - determina un circolo vizioso poiché il calo della natalità combinato all'invecchiamento della popolazione comporta rilevanti costi pubblici: "Maggior invecchiamento, in assenza di adeguato *welfare* per anziani non autosufficienti, implica un maggior carico sulle famiglie e quindi, soprattutto, ulteriore compressione della partecipazione femminile. La minor occupazione fa aumentare il rischio di povertà e produce, quindi, anche maggiori disuguaglianze di partenza per i figli"[6].

Questo squilibrio demografico è il risultato di cambiamenti avvenuti in un lasso di tempo relativamente breve, e che hanno riguardato le mamme e più in generale le famiglie. Negli anni Sessanta,

periodo caratterizzato dal *baby boom* e in cui la famiglia considerata "tradizionale" era il principale modello per le famiglie italiane, aumenta la nuzialità e diminuisce l'età alle prime nozze delle donne, che passa da 27,1 anni nel 1952 a 25,1 nel 1976. Aumenta di conseguenza il tasso di fecondità, che arriva fino a 2,6 figli del 1964, con un numero totale di un milione di nuovi nati; l'età media delle mamme al primo figlio diminuisce passando da 25,9 anni nel 1952 a 24,7 anni del 1976.

Nel corso degli anni Sessanta il tasso di fecondità si mantiene superiore ai due figli (2,5); tuttavia, dagli anni Settanta in poi, inizia un'inversione di tendenza: l'introduzione della legge sul divorzio e percorsi di istruzione più lunghi determinano sia un calo della nuzialità che della fecondità. Alla fine degli anni Settanta il tasso di fecondità è inferiore a 2 figli ed inizia un processo per cui le generazioni dei figli sono via via meno numerose di quelle dei genitori. Gli anni Ottanta e Novanta sono ulteriormente caratterizzati da cambiamenti importanti nella società italiana, quali la diminuzione dei matrimoni e, soprattutto, l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro: il tasso di attività femminile, che era pari al 31% nel 1976, sale al 45,9% nel 1996 ed arriva al 54,1% del 2015. Un aspetto, quest'ultimo, che ha influito, tra le altre cause, sul calo della fecondità delle donne in Italia dalla fine degli anni Settanta in poi[7].

Tuttavia, nel corso degli anni Ottanta, in parte dell'Europa, "la relazione negativa tra partecipazione delle donne al mercato del lavoro e fecondità, nel confronto tra paesi sviluppati, diventa progressivamente positiva. Si entra in una fase nella quale - grazie ad adeguate politiche - famiglia e lavoro di entrambi i membri della coppia sono obiettivi conciliabili. L'Italia stenta a inserirsi in questo percorso. Le resistenze strutturali e culturali nel superamento del modello tradizionale vincolano al ribasso le possibilità di sviluppo sia economico che demografico. Davanti a un cambiamento bloccato nella direzione virtuosa, le famiglie si spostano su una posizione difensiva, adattandosi a ridurre la fecondità"[8]. Infatti, dopo una lieve ripresa del tasso di fecondità dalla seconda metà degli anni Novanta fino al 2010, dal 2010 in poi, anche come conseguenza della crisi economica, diminuisce nuovamente la fecondità, mentre aumentano le organizzazioni familiari alternative alla famiglia tradizionale: unioni libere, famiglie allargate e monogenitoriali. Dagli anni Sessanta ad oggi, dunque, il contesto in cui le donne nel nostro Paese diventano mamme è molto cambiato: sono entrate nel mercato del lavoro, svolgono il loro ruolo in famiglie più piccole - i nati del 2015 sono meno della metà dei bambini che nascevano negli anni Sessanta - spesso al di fuori del matrimonio. In particolare, nel 2015 le madri tra i 25 e i 64 anni che nel 2015 convivono con figli under 15 o tra i 16 e i 25 anni ma ancora economicamente dipendenti sono circa 7,9 milioni[9].

In corrispondenza della diminuzione della natalità in Italia, diminuisce anche il numero delle madri. Tra il 2014 e il 2015 il numero di madri tra i 25 e i 64 anni in Italia si è ridotto di 69 mila unità, pari allo 0,9%. Dei 7,9 milioni di madri registrate nel 2015, il 52,1% sono donne che vivono con un solo figlio, il 39,8% donne con 2 figli, l'8,1% con tre e più figli. L'età dei figli aiuta a identificare le madri che sono più o meno sottoposte alla pressione del lavoro di cura: le mamme con il figlio più piccolo sotto i 5 anni sono 2,7 milioni, quelle con il figlio più piccolo tra i 6 e gli 11 anni sono 2 milioni, quelle con il figlio più piccolo oltre i 12 anni, 3,2 milioni.

Nell'incrocio tra numero di figli ed età del figlio più piccolo le mamme con una maggiore criticità relativa al carico di cura sono certamente quelle con tre e più figli (646 mila) e quelle con due figli dei quali il più piccolo è sotto i 5 anni (1,1 milioni).

Figura 1 *Donne adulte tra i 25 e i 64 (v.a. in migliaia e % sul totale) anni per numero di figli ed età del figlio più piccolo (2015)*

Fonte: Eurostat, Database

A livello europeo, il nostro Paese si colloca di conseguenza tra i paesi a più basso tasso di fecondità d'Europa, pari a 1,35 figli per donna (stime per il 2016 prevedono un ulteriore calo a 1,34). La Francia è invece il Paese più "fecondo", con 1,96 figli, seguito dall'Irlanda (1,92), dalla Svezia (1,85) e dalla Gran Bretagna (1,8). Portogallo (1,31), Cipro e Polonia (1,32), Grecia e Spagna (1,33) sono invece tra i Paesi meno fecondi d'Europa[10]. Anche se il tasso di fecondità totale nell'UE è aumentato da 1,46 nel 2001-2002 a 1,58 nel 2015 - probabilmente perché avendo figli più tardi il tasso di fecondità totale è prima diminuito e poi aumentato quando le donne che hanno rimandato la decisione di avere figli hanno poi partorito - resta comunque, come nel nostro Paese, inferiore al livello di sostituzione che è pari a 2,1[11].

Figura 2 *Tasso di fecondità femminile in Italia (2008 e 2015)*

Fonte: ISTAT, Natalità e Fecondità della popolazione residente

Analizzando più in dettaglio la situazione italiana, nel 2015 il nostro Paese ha toccato un minimo storico per quanto riguarda le nascite: nel 2015 sono nati in Italia 485.780 bambini, quasi 17 mila in meno rispetto all'anno precedente. Se si considerano poi solo le donne italiane, il tasso di fecondità diminuisce da 1,29 nel 2014 a 1,27 nel 2015 mentre le donne straniere residenti nel nostro Paese hanno un tasso di fecondità pari a 1,94 (1,97 nel 2014). Malgrado la maggiore fecondità delle donne straniere rispetto a quelle italiane, sia nel 2014 che nel 2015 sono diminuiti i bambini e le bambine nati da almeno un genitore straniero: (-3.290 tra il 2014 e il 2015) e continua la tendenza alla diminuzione della natalità di coppie con entrambi i genitori stranieri. Nel 2015 si registrano infatti 72.096 nati da coppie straniere, il 4% in meno rispetto all'anno precedente[12].

Dal punto di vista territoriale, la diminuzione delle nascite riguarda tutte le regioni italiane, anche quelle del Nord e del Centro, in cui negli anni passati si era verificato invece un lieve aumento delle nascite.

Se le nascite diminuiscono, continua invece ad aumentare l'età media delle mamme al parto: si arriva, infatti, a 31,7 anni (29,8 anni nel 1995); se si considerano le sole donne italiane, l'età sale a 32,3 anni. Nel 2015, l'8,3% dei nuovi nati aveva una madre di almeno 40 anni (7,9% nel 2014) e i nati da madri under 25 erano il 10,3% (10,7% nel 2014).

Sono ulteriormente in calo i nati da mamme minorenni: i bambini nati da madri under 18 nel 2015 erano 1.739 (1.981 nel 2014). Si tratta di un fenomeno limitato, che tende a riguardare le regioni del Sud Italia (0,6% di nati da madri minorenni sul totale di ripartizione) più che quelle del Centro-Nord (0,1% di nati da madri minorenni).[13]

Anche in Europa peraltro tra il 2001 e il 2015 l'età media delle neo mamme è aumentata da 29 a 30,5 anni[14]. L'aumento delle donne che diventano madri a 40 anni, e comunque dopo i 30, è un fenomeno relativamente recente: se si confrontano i comportamenti riproduttivi delle donne nate negli anni Cinquanta e delle loro figlie (nate negli anni Settanta), emerge che le donne divenute madri entro i 30 anni erano il 73,8% negli anni Cinquanta e il 42,5% negli anni Settanta.[15]

L'età media delle madri al parto colloca l'Italia alla penultima posizione nell'Unione europea a 28 Paesi, con 31,7 anni.

Figura 3 *Età media delle madri al parto (2015) UE 28*

Fonte: Eurostat, Database

LAURA

Mi chiamo Laura, ho 43 anni e un bambino di 2, Matteo. Quando mi sono resa conto di essere incinta, ho chiesto aiuto a mia madre, perché sono una madre single. Per me sarebbe stato impossibile gestire Marco da sola: faccio la cameriera, in nero, lavoro dalle 16 all'1 o le 2 di notte. Lui ha tanto bisogno di me, ma io come potrei fare? Non posso portarlo in giro di notte... per questo sono tornata a vivere con mia madre, menomale che c'è lei, ma non è comunque facile: lei diventa anziana, è stanca... Con quel poco che guadagno non riuscirei a pagare l'affitto di una casa e la babysitter. Ho pensato di cercarmi un altro lavoro, ma chi mi prende? Ho 43 anni... nei fine settimana torno tardi, anche alle 3, e Marco si sveglia alle 6. Pur di stare insieme a lui, che quando non ci sono sente la mia mancanza, mi sveglio anch'io a quell'ora. Negli ultimi tempi, Marco ha avuto qualche problema di salute e io mi sono dovuta assentare dal lavoro. Quando succede è davvero un problema, perché se non lavoro non mi pagano: non ho diritto a niente, ferie, malattia, permessi familiari... non so nemmeno cosa sono. Quando ero più giovane sognavo una famiglia, dei figli, un marito, un lavoro normale. Avrei voluto avere almeno tre figli, anche una femminuccia, anche per Marco... è bello avere un fratello, una sorella. Ma ormai. Marco è la mia priorità, devo capire come organizzarmi al meglio con lui e iniziare a pensare anche ad assicurargli un futuro migliore, con più tranquillità e certezze.

Il calo della fecondità in Italia è un trend che non è semplicemente riconducibile ad una scelta personale, ma ad una serie di fattori che hanno a che fare con cambiamenti strutturali e socio-economici che hanno riguardato le ultime generazioni di donne. Infatti, è necessario premettere che la maggioranza delle donne continua a desiderare di avere figli: da un'indagine a campione condotta su circa 700 donne emerge, infatti, che il 91% delle donne senza figli nella fascia d'età 30-40 anni si aspetta di avere un figlio in futuro e il 68% si aspetta di averlo nell'arco dei tre anni[16]; inoltre, l'80% dei giovani tra i 18 e i 32 anni desidera una famiglia con uno o due bambini[17].

In secondo luogo, il calo della fecondità dipende anche dal fatto che le generazioni più giovani sono numericamente meno consistenti rispetto alle precedenti (per esempio rispetto alla generazione delle *baby boomers*). Ad oggi, infatti, la popolazione femminile residente in Italia tra i 15 e i 29 anni è pari a poco più della metà di quella tra i 30 e i 49 anni. Dunque, meno donne in età fertile comportano inevitabilmente meno nascite. Si stima che la differenza nelle nascite osservata tra il 2008 ed il 2015 sia dovuta per i due terzi alla diminuzione della popolazione e per il resto ad una minore propensione ad avere figli[18].

In terzo luogo, l'effetto combinato di percorsi di istruzione più lunghi, precarietà lavorativa se non disoccupazione (in Italia il tasso di disoccupazione nella fascia d'età 25-34 anni è del 18%[19]) e della crisi economica ha fatto sì che i giovani debbano rimandare decisioni importanti come sposarsi e avere figli ad età ben superiori rispetto alle generazioni precedenti. Non a caso, il calo della natalità è da attribuire soprattutto ai Millennials, vale a dire coloro che sono nati negli anni Ottanta e nella prima metà degli anni Novanta, i quali subiscono in modo diretto gli effetti della crisi economica e della precarizzazione dell'occupazione.

È importante sottolineare inoltre che la crisi della

natalità influenza la composizione della fecondità per ordine di nascita. Vi è stata infatti nel nostro Paese una diminuzione significativa relativa ai primi figli, un fattore che spiega più del 73% del calo della fecondità totale della popolazione italiana nel periodo 2010-2015. In questo periodo il numero medio di primi figli per donna è diminuito infatti da 0,73 a 0,65. Esiste però una differenza importante a livello territoriale: dati Istat relativi alle donne della generazione del 1970 rivelano che se nel Centro-Nord c'è una quota piuttosto consistente di donne senza figli - circa il 20% al Centro e 25% al Nord - e di madri di figli unici (circa 30% al Nord, 24% al Centro), al Sud le donne senza figli sono meno del 20% e prevale (71%) il modello familiare con due figli[20].

La propensione al rinvio di decisioni importanti riguarda anche i matrimoni. Se nel 2015 si è registrato l'aumento di matrimoni più importante dal 2008 con 194.377 matrimoni, (+4.600 rispetto al 2014), è anche vero che il matrimonio resta una scelta fatta in età sempre più adulta: l'età media degli sposi è 35 anni, mentre le spose ne hanno in media 32. L'aumento dell'età media di spose e sposi è da imputarsi anche al fatto che i giovani tendono a vivere più a lungo a casa con i genitori. Nel 2015, infatti, ben il 70% dei giovani di 25-29 anni viveva ancora in famiglia (e il 54,7% delle giovani donne), mentre per la generazione precedente (nati tra il 66 e l'80), le percentuali erano pari al 62,8% per gli uomini e al 39,8% per le donne[21].

La tendenza a lasciare più tardi la famiglia d'origine è peraltro condivisa a livello europeo; dati Eurostat al 2013 dimostrano che nel periodo 2000-2013 si è registrato un incremento di 0,7 anni nell'età in cui i giovani lasciano la famiglia d'origine: in media le donne in Europa tendono a lasciare la famiglia d'origine a 25 anni di età (gli uomini a 27). Ci sono però notevoli differenze tra i vari Stati: nei Paesi del Nord Europa i giovani lasciano la famiglia d'origine molto prima, intorno ai 23-24 anni di età; decisamente prima che in Paesi come Croazia, Slovacchia, Malta e Italia, in cui le donne lasciano la propria famiglia d'origine a 30 e più anni[22].

Le famiglie[23] dunque si costituiscono più tardi e aumentano i divorzi, che in Italia nel 2015 hanno visto un incremento del 57% rispetto al 2014. Questo aumento consistente non è però da attribuire ad una maggiore propensione al divorzio degli italiani, ma è piuttosto il risultato di nuove normative (tra cui l'introduzione del cosiddetto "divorzio breve"). Continuano ad aumentare anche le separazioni, ma in modo decisamente più contenuto, con un incremento del 2,7% rispetto al 2014. Se nel 2014 il 52,8% delle separazioni e il 32,6% dei divorzi riguardavano matrimoni con almeno un figlio minore di 18 anni, nel 2015 le percentuali arrivano al 54% per le separazioni e al 40,5% per i divorzi. I dati Istat riportano anche che nell'ambito delle separazioni, il 52,9% dei figli affidati ha meno di 11 anni, mentre per i divorzi la percentuale è inferiore (32,3%)[24]. È importante sottolineare, anche alla luce di questi dati, che la famiglia tradizionale composta dalla coppia coniugata con figli non è più il modello dominante nella nostra società in quanto rappresenta, nel periodo 2014-2015, il 32,9% del totale delle famiglie. Le famiglie unipersonali (giovani adulti non vedovi) riguardano ormai il 7,9% della popolazione, le famiglie monogenitoriali il 6,3% e le libere unioni, oltre 1 milione, sono costituite per oltre la metà da convivenze. Anche le famiglie allargate sono una realtà significativa, arrivando a più di 1 milione[25]. Se da un lato il modello di famiglia tradizionale sta declinando e la famiglia come formazione sociale sta assumendo nuove forme, tuttavia continua a svolgere un ruolo centrale nella nostra società, in quanto, grazie al lavoro domestico e di cura svolto al suo interno, costituisce un sistema di *welfare* che integra e a volte sostituisce quello statale.

Un ultimo aspetto importante per comprendere appieno la condizione delle madri in Italia nell'attuale contesto demografico, è l'invecchiamento della popolazione: secondo stime per il 2016[26], le persone over 65 sono ormai il 22,3% della popolazione totale, con gli over 80

anni che rappresentano il 6,8% del totale. Permane il gap nell'aspettativa di vita tra donne e uomini: per gli uomini l'aspettativa di vita è pari a 80,6 anni mentre per le donne si attesta a 85,1 anni (+0,5 rispetto al 2015, +0,1 rispetto al 2014). Si tratta di un fenomeno che non riguarda peraltro solo il nostro Paese: tutta l'Europa sta sperimentando un progressivo invecchiamento della popolazione, seppure con notevoli differenze tra gli Stati membri: nell'Europa a 28 l'aspettativa di vita degli uomini è pari a 78,1 anni per gli uomini e 83,6 anni per le donne[27].

L'invecchiamento della popolazione ha un effetto particolarmente importante sui carichi di cura delle donne: se in generale vi è una diffusa consapevolezza di come l'Italia sia un Paese in progressivo declino demografico, non altrettanto comune è la riflessione sull'aumento del lavoro di cura dedicato agli anziani che questa condizione comporterà. Un maggiore bisogno di accudimento che verrà presumibilmente soddisfatto da *caregiver* femminili, siano esse componenti della famiglia - figlie, nipoti - o figure professionali remunerate, sia nell'ambito del lavoro di cura privato che di quello pubblico[28]. Questo trasferimento del lavoro di cura da donna a donna - spesso da donne italiane a donne straniere assunte come badanti o babysitter, è stato definito in letteratura come il *global care chain*[29] (catena della cura globale) che parte dalle donne nei Paesi a maggior sviluppo economico, le quali, a seguito del loro ingresso nella forza lavoro in un contesto caratterizzato da insufficienti servizi di *welfare* e una disuguale distribuzione del lavoro di cura tra donne e uomini, si trovano a dover impiegare donne che provengono da Paesi economicamente più svantaggiati che a loro volta, dovendo lasciare le proprie famiglie nel Paese di origine, affidano i loro figli e familiari ad altre donne. Questo problema assume particolare rilevanza soprattutto alla luce di un aumento dei carichi di cura previsto per il futuro.

Infatti, ricorrendo a titolo esemplificativo ad un indicatore statistico relativo alla popolazione 0-4 anni e over 80, si rileva che in Italia ci sono attualmente 6,6 milioni di persone tra bambini 0-4 anni e anziani over 80 che richiedono specifiche attività di cura ed accudimento, chiaramente a diversi livelli di intensità e durata. L'Istat prevede per questi due segmenti di popolazione un aumento complessivo del 30,5% tra vent'anni, arrivando a 8,6 milioni. D'altra parte, ipotizzando un modello di *welfare* familista, quale l'attuale, che si appoggia prevalentemente sulla cura prestata da donne, madri, figlie e nipoti, questo incremento della popolazione dai maggiori bisogni di cura si appoggerà ad una popolazione femminile in progressiva diminuzione: i 19,5 milioni di donne tra i 15 e i 64 anni del 2016 si ridurranno infatti nel 2036 del 4,5%, scendendo a 18,7 milioni.

I vari rapporti intergenerazionali vedono quindi un carico di lavoro di cura di 19,6 bambini ogni 100 donne in età 15-49 anni, che aumenterà nel 2036 a 21,8, ma soprattutto un carico di lavoro di cura di 63 anziani over 80 ogni 100 donne in età 50-64 che aumenterà a 89,1 entro il 2036.

La media complessiva del lavoro di cura di bambini 0-4 anni e anziani over 80 che grava sulle donne in Italia tra i 15 e i 64 anni è quindi del 33,8% nel 2016 e se ne prevede l'aumento fino al 46,2% nel 2036.

Una pressione demografica crescente, quindi, sulle donne dell'attuale generazione "di mezzo", che si fanno carico al contempo dei figli in quanto madri, e di genitori anziani nel loro ruolo di figlie. Le politiche di *welfare* del futuro dovranno affrontare questa criticità con crescente consapevolezza non solo dell'impegno e delle fatiche individuali, ma soprattutto del costo in termini macroeconomici e sociali che questa condizione, se non corretta, comporterà.

Figura 4 *Indicatori del carico di cura 2016 e previsioni a 20 anni*

Fonte: Eurostat, Database

Le differenze di genere nella distribuzione del lavoro di cura, nonché la diversa condizione socio-economica che ne deriva, fanno sì che alcuni target di popolazione materna siano a particolare rischio di povertà, emarginazione ed esclusione sociale. Gli studi sono concordi nel sottolineare come la condizione di madri sole, straniere, con basso grado di scolarizzazione o situazione lavorativa precaria possa rappresentare una situazione a particolare rischio di povertà o esclusione sociale.

1.2 Le mamme e il lavoro: una scelta sempre più difficile

Il lavoro delle mamme, come del resto tutto il lavoro femminile, non può essere analizzato compiutamente se non si tiene in considerazione la doppia natura, retribuita e non retribuita, che lo connota in modo specifico.

Anche il lavoro familiare è, infatti, pur sempre lavoro, anche se la dimensione affettiva e gratuita spesso lo riconduce nell'alveo delle attività umane della dimensione privata, scisse dalle dinamiche della vita pubblica professionale.

In realtà il ruolo predominante delle donne nel lavoro familiare impatta in modo ampio e diffuso non solo sulle loro scelte professionali e lavorative, ma è alla base di molti stereotipi di genere ed il pretesto per atteggiamenti discriminatori che condizionano fortemente il pieno sviluppo delle potenzialità occupazionali delle donne, sia in termini di quantità che di qualità dei lavori che queste possono scegliere/permettersi di fare.

Occorre ricordare inoltre il valore economico del lavoro familiare (stimato ad esempio a livello mondiale equivale all'intero PIL della Cina[30]), sia in termini di valore prodotto dalle donne a beneficio delle loro famiglie, sia con riguardo alle possibilità occupazionali che offre il lavoro di cura e domestico retribuito.

Se queste dinamiche valgono per tutte le donne, per le mamme assumono chiaramente una maggiore intensità, riconducibile al maggior bisogno di cura per i figli, alle necessità di avvalersi di servizi per la cura, pubblici e/o privati, alle maggiori difficoltà di conciliazione, agli ostacoli ed impedimenti per eventuali percorsi di carriera, che per le mamme si fanno ancora più ardui e complessi. È utile quindi considerare il lavoro delle mamme nella loro duplice realtà, quella retribuita e quella familiare e gratuita.

Il lavoro retribuito delle mamme occupate

È noto come l'occupazione femminile in Italia rappresenti una criticità strutturale particolarmente importante: il tasso di occupazione femminile nazionale tra i 15 e i 64 anni è stato del 48,1% nel 2016 e del 47,2% nel 2015. A livello europeo (UE a 28 Paesi) l'Italia si colloca alla 27ª posizione, seguita solo dalla Grecia, mentre a livello mondiale il Global Gender Gap Report del 2016[31] posiziona l'Italia alla 117ª posizione complessiva, un risultato raggiunto grazie all'89ª posizione per partecipazione delle donne alla forza lavoro, alla 127ª per i differenziali salariali, e alla 98ª per reddito da lavoro.

Si tratta di una situazione che offre minime variazioni annuali, connesse con gli andamenti congiunturali, che ad oggi non hanno scalfito le caratteristiche sistemiche dell'occupazione femminile in Italia.

In termini generali tra il 2015 e il 2016[32] vi è stato un lieve miglioramento della condizione occupazionale e, nello specifico delle donne, soprattutto in termini quantitativi: il tasso di occupazione femminile tra i 15 e i 64 anni è passato dal 47,2% al 48,1%, il numero complessivo delle donne occupate dai 9,38 milioni del 2015 ai 9,52 milioni del 2016. Ciò non toglie che, per quanto si registri un lieve miglioramento, la strada per il recupero degli effetti negativi della crisi economica e della recessione iniziata nel 2008 sia ancora lunga da percorrere.

Il dato quantitativo non restituisce infatti adeguatamente il *deterioramento qualitativo dei rapporti di lavoro* che nella dimensione dell'occupazione femminile, già fragile strutturalmente, assume connotati ancora più evidenti.

Contratti precari, lavoratrici sotto utilizzate, part-time non volontari, riduzione dell'orario di lavoro, differenziali salariali sono solo alcuni degli indicatori che restituiscono una accresciuta difficoltà occupazionale e salariale degli occupati, soprattutto se donne, che ne condiziona la qualità della vita, il livello di benessere e, in misura sempre crescente, le scelte familiari e riproduttive.

In Italia nel 2016[33] il 58,2% delle donne occupate con contratti part-time erano in part-time non volontario, dato in forte crescita rispetto al 2008 (37,5%). Le lavoratrici sottoccupate erano il 4,5% del totale (erano il 2,8% nel 2008)[34], mentre tra gennaio e dicembre 2016 i contratti a tempo indeterminato erano soprattutto appannaggio degli uomini, che ne hanno goduto per il 63,2% contro il 36,8% delle donne. All'aumentare del livello di precarietà della forma contrattuale aumenta in proporzione la presenza femminile, che nel 2016 ha rappresentato il 41,6% degli avviamenti a tempo determinato, il 42,8% dei contratti di apprendistato e il 49,9% dei contratti stagionali.

A parità di mansione, le donne in Italia continuano inoltre ad essere pagate meno degli uomini, scontando una condizione femminile ritenuta socialmente più svantaggiata: nel 2015 il *gender pay gap* dell'Italia è stato del 5,5%[35].

Una serie di complessità e difficoltà che rendono le donne maggiormente a rischio di povertà, certamente riconducibile alle minori possibilità occupazionali.

Approfondendo il dato nazionale, è importante sottolineare il *differenziale territoriale*: se il tasso di occupazione femminile nazionale tra i 15 e i 64 anni corrisponde infatti nel 2016[36] al 48%, vediamo come nel Nord Italia questo si attesti al 58,1%, al 54,3% nel Centro Italia per poi crollare al 31,7% del Meridione.

Se tutto il Paese avesse il tasso di occupazione del Nord Italia si collocherebbe alla 18ª posizione in Europa, anziché all'attuale 27ª (e penultima) posizione. Un dato particolarmente critico, quello dell'occupazione femminile del Meridione, quindi, che pone un ulteriore accento sull'esigenza di avviare efficaci politiche attente alle dinamiche di sviluppo dei diversi territori.

LE MAMME E LE MENSE SCOLASTICHE

Le differenze territoriali non riguardano solo l'occupazione femminile, ma in termini più ampi sono rilevanti rispetto ad una serie di variabili di contesto che incidono profondamente sulle opportunità per le donne (e le mamme) di lavorare e di disporre dei servizi di *welfare* indispensabili per l'accudimento dei figli. Basti pensare, ad esempio, a come la diversa disponibilità nei territori dei servizi di mensa scolastica sia direttamente correlata alle possibilità lavorative delle mamme. A tale proposito un sondaggio IPSOS per Save the Children[37] ha verificato che, nel caso dei bambini delle scuole primarie che non hanno accesso alla mensa scolastica, il 67% dei genitori manderebbe il figlio/a alla mensa scolastica se il servizio fosse disponibile. Il 28% dei genitori riconosce inoltre dei disagi relativi alla mancanza di questo servizio, dato che aumenta al 36% nel caso delle mamme intervistate. Tra i principali disagi per la mancanza del servizio i genitori citano l'impossibilità di un maggiore impegno lavorativo in termini orari, dovendo soprattutto le mamme tornare a casa per preparare il pranzo al figlio/a, la scelta spesso forzata per il part-time, anche in concomitanza con gli impegni di assistenza ai genitori anziani, la distanza della scuola dal posto di lavoro, la mancanza di tempo per trovare un lavoro.

Le caratteristiche strutturali che rendono il lavoro femminile più fragile e complesso di quello maschile sono da ricondursi a delle dinamiche occupazionali legate al diverso modo con il quale viene considerata la presenza delle donne nel mercato del lavoro.

Una caratteristica che condiziona il lavoro femminile allo sviluppo dei diversi settori economici è quella della *segregazione orizzontale dei mestieri*, per la quale le donne vengono indirizzate (e spesso si indirizzano da sole) verso attività maggiormente legate a quelli che sono gli stereotipi di genere positivi e che vedono le donne più "adatte" ad attività legate alle relazioni, alla cura e ai servizi, mentre gli uomini sono considerati più efficaci nei lavori legati al manifatturiero e all'industria, soprattutto pesante. Anche per il 2016 si è confermata questa dinamica, che ha visto gli uomini rappresentare 79,2% degli occupati dell'industria e le donne il 20,7%.

Nei servizi la situazione migliora per le donne, che raggiungono il 50,5% del totale degli occupati del terziario nel 2016. I settori nei quali le donne sono maggiormente presenti rimangono anche per il 2016 quelli dell'istruzione e sanità (66,3%) e nei servizi collettivi e personali (63,8%).

LA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE DELLE DONNE

Certamente tra le cause che hanno prodotto la segregazione orizzontale dei mestieri vi è una corrispondente segregazione delle scelte dei percorsi di istruzione, che vedono ancora oggi le donne maggiormente propense a scegliere percorsi di studio a maggiore indirizzo umanistico e gli uomini quelli a carattere più tecnico. Una differenza che, per quanto in via di mitigazione grazie alle scelte delle nuove generazioni, rimane ancora vistosa. Su questa dinamica incidono certamente le questioni di genere legate alle differenze nell'apprendimento e nello sviluppo delle competenze.

I risultati peggiori delle ragazze nei test di valutazione nelle competenze in matematica, ad esempio, sono condizionati in modo determinante da una minore autostima e auto percezione delle proprie competenze da parte delle ragazze, condizioni psicologiche riconducibili a stereotipi di genere che fin dalla primissima infanzia subiscono le bambine, sia nella famiglia che nell'ambiente scolastico. "*In media nei Paesi dell'OCSE, la differenza di punteggio in matematica tra ragazze e ragazzi nella fascia superiore di punteggio è pari a 19 punti. Tuttavia, quando si confrontano i risultati di matematica tra ragazzi e ragazze con livelli simili di fiducia in se stessi e di ansia rispetto alla matematica, il divario di genere scompare*"[38].

Anche il livello di *empowerment* occupazionale delle donne, detto *segregazione verticale*, o più comunemente, "soffitto di cristallo", rimane invariato nelle sue caratteristiche strutturali nel 2016, pur se con variazioni minime legate alle tendenze congiunturali: solo il 25,9% dei dirigenti/imprenditori in Italia erano donne nel 2016 (24,8% nel 2015 e 24,4% nel 2014).

I pochi dati a disposizione relativamente alla condizione lavorativa delle donne e madri di figli minori[39], confermano in generale le dinamiche occupazionali valide più in generale per tutta l'occupazione femminile, chiaramente con accenti più critici e peggiorativi riconducibili ai maggiori compromessi e rinunce connessi al bisogno di conciliazione e di cura dei figli piccoli e della famiglia. La fascia di età nella quale si registra la maggiore concentrazione di madri di minori, quella delle donne tra i 25 e i 49 anni, ha visto nel 2015 un tasso di occupazione in Italia del 57,9%, contro un tasso di occupazione maschile nella medesima fascia di età del 77,9%, generando quindi una differenza di genere di 20 punti percentuali.

A livello europeo il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni colloca l'Italia alla 27ª posizione, evidenziando ancora una volta la criticità della condizione occupazionale femminile italiana nella prospettiva europea, anche, in questo caso, con riferimento alla generazione maggiormente impegnata nelle responsabilità genitoriali.

Figura 5 *Tassi di occupazione femminile 25-49 anni UE 28 per Paese*

Fonte: Eurostat, Database

Le difficoltà lavorative delle donne tra i 25 e i 49 anni aumentano inoltre all'aumentare del numero dei figli, per cui il loro tasso di occupazione diminuisce progressivamente, con un significativo differenziale rispetto alla media UE28: dal 62,2% del tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni senza figli (77,6% nella UE28), si scende poi al 58,4% delle donne con un figlio (72,5% la media UE28), al 54,6% delle donne con due figli (71,0% la media UE 28), al 41,4% delle donne con tre e più figli (54,9% la media UE28).

La situazione occupazionale degli uomini tra i 25 e i 49 anni è invece ben diversa: il loro tasso di occupazione è infatti del 71,8% nel caso in cui siano senza figli, aumenta all'82,1% se hanno un figlio, all'86,7% se ne hanno due, e si attesta all'82,9% se hanno tre o più figli.
Per qualsiasi variabile analizzata, l'Italia compare sempre nelle ultime posizioni in classifica rispetto alla proiezione europea: su 28 Paesi esaminati l'Italia è infatti 27ª per le donne senza figli, con un figlio e con tre figli, 28ª per quelle con due figli.

Figura 6 *Tassi di occupazione femminile e maschile 25-49 anni per numero di figli e media tasso femminile UE*

Fonte: Eurostat, Database

Un'altra variabile descrittiva importante per le madri lavoratrici, e più in generale per le donne, riguarda ancora il livello di istruzione. Anche in questo caso si conferma come nel 2016 le madri con più elevati livelli di istruzione hanno maggiori possibilità di lavorare, che abbiano uno, due e tre o più figli. In generale il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni in Italia è crescente all'aumentare del livello di istruzione: si va da un tasso di occupazione del 40,8% per le donne con licenza elementare o media al 72,9% per le donne con laurea o titolo superiore. Particolarmente vistosa è ancora la differenza nel tasso di occupazione tra le donne con due figli se hanno la licenza elementare o media (34,2%), il diploma di scuola secondaria superiore (58,6%) o la laurea (78,0%). Il confronto con il dato UE28 conferma comunque tassi di occupazione per l'Italia costantemente inferiori alla media europea.

Figura 7 *Tassi di occupazione femminile 25-49 anni di donne con figli per livello di istruzione e media UE e numero di figli*

Fonte: Eurostat, Database

Il *part-time* è un altro indicatore molto importante per definire le caratteristiche del lavoro delle mamme, una tipologia contrattuale che presenta pro e contro: se da una parte agevola certamente le possibilità per le donne di conciliare la vita lavorativa e professionale, dall'altra le penalizza per quanto riguarda le prospettive di crescita professionale e il destino pensionistico. Il part-time, inoltre, finisce con il far ricadere sulle donne la maggiore responsabilità della conciliazione, ostacolando di fatto un riequilibrio nella distribuzione del lavoro di cura all'interno della famiglia tra donne e uomini.

Anche se nella maggior parte dei casi il part-time è la tipologia di rapporto lavorativo più praticato dalle mamme per favorire la conciliazione, è importante ricordare che si stanno sperimentando, spesso con successo, anche altre forme lavorative che favoriscono la conciliazione, come ad esempio lo "*smart working*".

Ricordando sempre che una parte del part-time è anche involontario, questa forma lavorativa rimane comunque tuttora molto utilizzata dalle mamme in Italia, e in qualche modo anche il mercato del lavoro riesce a corrispondere a tale necessità. Nella fascia di età tra i 25 e i 49 anni infatti la percentuale di donne occupate in regime di part-time in Italia è complessivamente del 34,6%, dato superiore alla media UE27, che non supera il 30%. All'aumentare del numero di figli aumenta il ricorso delle mamme a questa tipologia di orario lavorativo: si va infatti dal 28,2% delle donne senza figli al 36,8% delle donne con un figlio, al 41,2% se con due figli e 43,1% con tre o più figli.

Figura 8 *Percentuale part-time donne occupate 25-49 anni Italia-UE 27 e numero di figli*

Fonte: Eurostat, Database

Oltre alle mamme che lavorano, è importante prendere in considerazione quelle che non lavorano, e per quale motivo.

In questo senso è importante ricordare che, oltre alle mamme occupate, ci sono anche le disoccupate, cioè che cercano lavoro, (è del 13% il tasso di disoccupazione femminile tra i 25 e i 49 anni, dell'11% quello maschile) e le inattive, cioè che non lavorano e non cercano lavoro. Versano in questa situazione in Italia 3,4 milioni di donne e 1,3 milioni di uomini tra i 25 e i 49 anni, definibili come inattivi. Tra le motivazioni per non cercare lavoro emerge evidente il condizionamento delle responsabilità familiari, che pesano per il 41,6% delle motivazioni addotte dalle donne e solo per il 6,2% di quelle degli uomini.

GIOVANNA

Mi chiamo Giovanna, ho 30 anni e vivo con il mio compagno in un paesino vicino a una città del nord Italia. A maggio sono diventata mamma di Federico, il mio primo figlio. Ho un lavoro a tempo indeterminato in una grossa azienda che opera nel ramo informatico. Quando ho detto al mio capo di essere incinta, lui mi ha detto: "Posso essere felice per te sul piano personale, ma non su quello professionale". Era la mia prima gravidanza, ci sono rimasta male. Quando sono tornata al lavoro dopo la maternità, ho scoperto che avevano tagliato metà delle mie mansioni, forse se non mi fossi assentata non l'avrebbero fatto. Avrei fatto di tutto per evitarlo. Di questa scelta non ne risento solo io come lavoratrice ma anche l'azienda stessa che tagliando il personale non offre più un servizio adeguato alle richieste dei clienti. La decisione di tornare al lavoro, comunque, non è stata semplice. Ne abbiamo discusso con il mio compagno, valutando se fosse meglio che rientrassi o che stessi insieme al bambino. Ho scelto di rientrare al lavoro, anche per paura di non trovarne un altro... nel mondo del lavoro, se si ha figli, si è sfavoriti. Ho richiesto il part-time e me l'hanno concesso, so di essere stata molto fortunata, nel settore in cui lavoro io non è affatto facile che accada. Federico va all'asilo privato perché abito in un paese piccolo, l'asilo comunale non c'è e tutto il mio stipendio se ne va per pagare la retta. Fortunatamente il mio compagno lavora a tempo pieno e ha un buono stipendio, viviamo con quello. So di essere una privilegiata: in un momento così precario ho un lavoro, cerco di tenermelo stretto, faccio dei sacrifici, anche se avrei voluto passare più tempo a casa con mio figlio.

Il lavoro familiare delle mamme occupate

Un altro modo di analizzare il lavoro delle mamme consiste nel valutarlo in modo contestuale rispetto alla loro attività familiare, per definizione caratterizzata dalla gratuità. In questo caso, le analisi sull'uso del tempo realizzate dall'Istat consentono di valutare in un'unica prospettiva l'impegno delle madri e dei padri sia nel lavoro retribuito che in quello familiare.

L'ultima rilevazione del 2013[40] ha ribadito un'evidenza già rilevata nelle indagini precedenti, e cioè che in Italia l'impegno delle donne sul doppio fronte, sia lavorativo che familiare, è ancora molto intenso e ben superiore a quello dei loro mariti/compagni.

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 ore e 46 minuti) e lavoro familiare (2 ore e 27 minuti) non si superano complessivamente le 10 ore e 13 minuti.

La giornata lavorativa delle donne rimane quindi più lunga di quella degli uomini, dato che resta 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.

Il tempo che le donne dedicano in più al lavoro, sia retribuito che familiare, viene chiaramente sottratto al tempo libero, che per le donne over 15 è di 4 ore e 26 minuti (che si riducono ancora a 3 ore e 37 minuti per le donne tra i 25 e i 44 anni) per gli uomini over 15 invece di 5 ore e 24 minuti (4 ore 23 minuti se tra i 25 e i 44 anni).

Non è dunque un caso che le statistiche sulla soddisfazione delle donne e degli uomini per i vari aspetti della loro vita vedano le donne particolarmente insoddisfatte del loro tempo libero: dichiara infatti di essere poco o per nulla soddisfatto su questo versante il 37,1% delle donne contro il 34,9% degli uomini. Analizzando nel dettaglio le varie attività svolte dalle donne e dagli uomini nella fascia di età tra i 25 e i 44 anni, si osserva come il lavoro domestico rimanga ancora appannaggio soprattutto delle donne, che vi dedicano 3 ore e 25 minuti al giorno, contro un'ora e 22 degli uomini. In particolare le donne sono impegnate soprattutto nel cucinare, lavare e riordinare le stoviglie, pulire la casa, lavare, stirare e curare il vestiario, mentre gli uomini sono maggiormente coinvolti nel giardinaggio e nella cura degli animali, nonché nelle costruzioni e riparazioni. Oltre al lavoro domestico, l'impegno delle donne rimane ancora prevalente nella cura dei familiari, soprattutto figli tra 0 e 17 anni (2 ore e 17 minuti le donne contro 1 ora e 29 minuti gli uomini). Gli acquisti dei beni e dei servizi sono invece abbastanza equilibrati (1 ora e 6 minuti le donne e 1 ora e 7 minuti gli uomini).

Figura 9 *Durata media specifica in ore e minuti di un giorno medio settimanale del lavoro domestico per genere e tipologia di attività (2013)*

Fonte: Istat, Attività principali dettagliate svolte dalla popolazione di 15 anni e più

Un indicatore interessante riguardo all'uso del tempo è ancora quello dell'indice di asimmetria del lavoro familiare[41].

Questo indicatore si rivela molto utile per rappresentare in modo sintetico come viene distribuito il lavoro familiare tra le coppie e come stanno cambiando i ruoli. Complessivamente questo dato[42] in Italia nel 2013/2014 arriva al 67,3% per le coppie con figli, un dato ancora lontano[43] 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 precedenti[44].

Permangono ancora, comunque, importanti differenze territoriali, di matrice soprattutto culturale, che vedono per l'ultima rilevazione del 2013 un indice di asimmetria del 74% nel Sud, del 66,6% Centro e del 65,1% nel Nord.

Figura 10 *Indice di asimmetria del lavoro familiare nelle coppie con figli con donna di 25-44 anni e ripartizione geografica - Anni 1988/1989, 2002/2003, 2008/2009 e 2013/2014 (valori percentuali)*

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo

Un approfondimento che riguarda solo le coppie con figli nelle quali la moglie è nella fascia di età tra i 25 e i 64 anni mette in evidenza una minore asimmetria nella distribuzione del lavoro di cura nel caso in cui entrambi i partner siano occupati (67,3%) rispetto, come è lecito aspettarsi, al caso nel quale la donna non sia occupata (80,4%). Nelle coppie con figli nelle quali entrambi i partner sono occupati, all'aumentare del titolo di studio migliora l'indice di asimmetria, che si riduce dal 68,6% delle coppie nelle quali la donna non è in possesso di nessun titolo di studio, o della sola licenza elementare o media, al 65,3% nel caso in cui la donna abbia conseguito la laurea o un titolo superiore. Si conferma anche in questo caso l'importanza di un elevato livello di istruzione per le donne non solo, come si è visto nei paragrafi precedenti, per quanto riguarda il loro *empowerment* sul mercato del lavoro, ma anche per la loro forza negoziale all'interno delle dinamiche familiari che gestiscono la distribuzione del lavoro di cura.

Figura 11 *Indice di asimmetria per coppie con figli con donna tra i 24 e i 64 anni per condizione lavorativa della coppia e titolo di studio della donna con entrambi i partner occupati (2013)*

Fonte: Istat, Indagine Uso del tempo

NOTE CAPITOLO 1

[5] World Economic Forum, "The Global Gender Gap Report 2016", http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=ITA

[6] Rosina A., Zezza R., "Generare futuro - Cultura e politiche per tornare ad essere un paese vitale", 2016, pp. 7-8, http://voltaitalia.org/wp-content/uploads/2016/05/Volta-Paper-03-natalita%CC%80_3-1.pdf

[7] Istat, "Rapporto annuale 2016 - La situazione del Paese", 2016, Capitolo 2, http://www.istat.it/it/files/2016/04/Cap_2_Ra2016.pdf

[8] Rosina A., Zezza R., "Generare futuro - Cultura e politiche per tornare ad essere un paese vitale", 2016, http://voltaitalia.org/wp-content/uploads/2016/05/Volta-Paper-03-natalita%CC%80_3-1.pdf

[9] Eurostat, Database: "Population by household composition and number or age of youngest child, Number of persons by sex, age groups, household composition and working status", http://ec.europa.eu/eurostat/data/database

[10] Eurostat, "Fertility Statistics", 2017, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Fertility_statistics

[11] Il livello di sostituzione (2,1 figli) si riferisce al tasso di fecondità necessario affinché una popolazione si riproduca.

[12] Istat, "Natalità e fecondità della popolazione residente - Anno 2015", 2016, http://www.istat.it/it/files/2016/11/Statistica-report-Nati.pdf

[13] Istat, "Natalità e fecondità della popolazione residente - Anno 2014", 2015, http://www.istat.it/it/files/2015/11/Natalit%C3%A0_fecondita_2014.pdf?title=Natalit%C3%A0+e+fecondit%C3%A0+-+27%2Fnov%2F2015+-+Testo+integrale.pdf

[14] Eurostat, "Fertility Statistics", cit.

[15] Istat, "Rapporto annuale 2016 - La situazione del Paese", cit.

[16] Galasso V., Profeta P., Pronzato C., Billari F., "The Difficult Case of Persuading Women: Experimental Evidence from Childcare", 2013, https://www.econstor.eu/bitstream/10419/90129/1/dp7677.pdf

[17] Istituto Toniolo, "Rapporto Giovani 2016", cit. in "Generare il futuro", p.6

[18] Istat, "Natalità e fecondità della popolazione residente-Anno 2014", cit.

[19] Istat, "Occupati e disoccupati - Gennaio 2017", 2017, https://www.istat.it/it/files/2017/03/CS_Occupati-e-disoccupati_gennaio-2017.pdf?title=Occupati+e+disoccupati+%28mensili%29+-+02%2Fmar%2F2017+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf

[20] Istat, "Natalità e fecondità della popolazione residente - Anno 2015", cit.

[21] Istat, "Rapporto annuale 2016 - La situazione del Paese", cit.

[22] Eurostat, "Being young in Europe today - family and society", 2015, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Being_young_in_Europe_today_-_family_and_society

[23] Nella sua esperienza internazionale, operando in Paesi e culture diverse, Save the Children intende le famiglie come gruppi sociali legati da vincoli di parentela, matrimonio, adozione o scelta. I membri della famiglia hanno rapporti ben definiti, impegni a lungo termine, obblighi e responsabilità reciproche, e un sentimento comune di solidarietà. Le famiglie sono i principali fornitori di protezione, sostegno e socializzazione per bambini e giovani. Esistono diversi tipi di famiglie, ma le funzioni di cura e protezione dei bambini rimangono le stesse.

[24] Istat, "Matrimoni, separazioni e divorzi - Anno 2015", 2016, https://www.istat.it/it/files/2016/11/matrimoni-separazioni-divorzi-2015.pdf?title=Matrimoni%2C+separazioni+e+divorzi+-+14%2Fnov%2F2016+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf

[25] Istat, "Rapporto annuale 2016 - La situazione del Paese", cit.

[26] Istat, "Indicatori demografici - Stime per il 2016", 2017, http://www.istat.it/it/files/2017/03/Statistica-report-Indicatori-demografici_2016.pdf

[27] Eurostat, "Mortality and Life expectancy", 2016, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Mortality_and_life_expectancy_statistics#Further_Eurostat_information

[28] Si segnala che a gennaio 2017 è stato avviato l'iter parlamentare di tre disegni di legge che mirano a riconoscere il valore del lavoro di cura prestato dai caregiver familiari. Cfr. i ddl 2048-2128-2266,http://www.senato.it/leg/17/BGT/Schede/Ddliter/46570.htm

[29] Il termine "*global care chain*" è stato coniato da Arlie Hochschild e indica "una serie di legami personali tra persone in tutto il mondo, basato sul lavoro di cura pagato o non pagato.", http://www.wikigender.org/wiki/global-care-chain/

[30] "Il super lavoro casalingo delle donne vale come il PIL della Cina ma non è pagato", 13 novembre 2015, http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2015-11-12/il-super-lavoro-casalingo-donne-vale-come-pil-cina-ma-non-e-pagato-193803.shtml?uuid=ACTOnoYB&refresh_ce=1

[31] World Economic Forum, "The Global Gender Gap Report 2016", cit.

[32] Istat, Data Base Istat, "Tasso di occupazione femminile 15-64 anni", http://dati.istat.it/

[33] Istat, Data Base Istat "Tasso di part-time involontario 15 anni e oltre (su 100 occupati part-time 15 anni e oltre)", http://dati.istat.it/

[34] Istat, Data Base Istat "% Sottoccupati 15 anni e oltre (su 100 occupati 15 anni e oltre)", http://dati.istat.it/

[35] Eurostat, Data Base "Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology", http://ec.europa.eu/eurostat/data/database

[36] Istat, Data Base I.stat, "Tasso di occupazione femminile 15-64 anni", http://dati.istat.it/

[37] Save The Children, "(Non) Tutti a mensa - Il servizio di ristorazione scolastica per le scuole primarie in Italia", novembre 2016, https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/non-tutti-mensa-2016

[38] PISA in Focus "Quali sono i fattori che concorrono a determinare le disuguaglianze di genere nell'istruzione?" - 2015/03 (Marzo), http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/PIF-49%20%28ital%29.pdf

[39] Eurostat, Data Base, "Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%)", 2014, http://ec.europa.eu/eurostat/data/database

[40] Istat, "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/

[41] 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.

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

[43] 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.

[44] 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

CREDIT: ELIZABETH DALZIEL PER SAVE THE CHILDREN

CREDIT: LOUIS LEESON PER SAVE THE CHILDREN

CAPITOLO 2

MATERNITÀ E SERVIZI... SONO CORRELATI?

MATERNITÀ E SERVIZI… SONO CORRELATI?

2.1 Così fan tutte… è poi così vero? Anche in Europa?

Come anticipato nei paragrafi che precedono, l'Europa sta vivendo una situazione particolarmente delicata dal punto di vista demografico: mentre l'aspettativa di vita aumenta, i tassi di fecondità diminuiscono, rendendo particolarmente pressante il problema della sostenibilità dei sistemi pensionistici e della diminuzione della forza lavoro, fattori che a loro volta hanno un impatto negativo sull'economia. Parallelamente, i giovani e le giovani europee rimandano la decisione di sposarsi e di avere figli ad un'età più matura rispetto al passato, ed hanno quindi meno figli, non solo per una preferenza verso famiglie più piccole, ma anche per ragioni legate alla crisi economica e al clima di incertezza in cui versa parte del vecchio continente. Non solo, in Europa, così come nel nostro Paese, "la partecipazione femminile al mercato del lavoro è aumentata e la divisione di genere del lavoro domestico e di cura è diventata meno disuguale. Questa trasformazione dei ruoli ha portato a nuove idee riguardo alla genitorialità, con un numero crescente di uomini che vogliono essere più coinvolti nella cura dei bambini o di persone anziane"[45].

In questo contesto diventano quindi centrali le politiche sociali e di *welfare* rivolte alle famiglie e alle mamme che mirano a promuovere una migliore conciliazione tra vita e lavoro. A questo proposito il *National Work-Life Balance Index* (Indice nazionale equilibrio vita-lavoro), che include 5 dimensioni (tempo/orario, lavoro, famiglia, salute e politiche), consente di evidenziare la varietà di politiche attuate e dunque i differenti risultati raggiunti nei diversi Stati europei per quanto riguarda la possibilità di conciliare vita lavorativa e professionale. Secondo l'indice, gli Stati europei più virtuosi per quanto riguarda la conciliazione sono la Danimarca, la Svezia e i Paesi Bassi, mentre agli ultimi posti ci sono la Lettonia, la Slovacchia e la Grecia (l'Italia si posiziona al diciassettesimo posto su ventisei Paesi considerati). Un aspetto importante da evidenziare è che anche per gli Stati più virtuosi ci sono differenze notevoli relative alle cinque dimensioni dell'indice: per esempio i Paesi Bassi, pur avendo un valore assoluto dell'indice molto alto, considerando esclusivamente la dimensione "politiche" si troverebbero al ventunesimo posto della classifica invece che al terzo[46].

Di conseguenza, qualunque intervento di promozione della fecondità e della natalità, sia in termini di servizi di *welfare* che di strumenti di conciliazione, deve prendere in considerazione il fatto che le decisioni relative alla fecondità sono influenzate da un complesso mix di fattori, che riguardano anche il contesto culturale, sociale ed economico. Se è vero che nel corso del tempo le preferenze delle famiglie si sono orientate verso nuclei familiari più piccoli, la preferenza a livello UE - anche in Paesi con un basso tasso di fecondità, come l'Italia - rimane per una famiglia di due figli. Si tratta di un desiderio che per tanti non può essere realizzato, a causa di barriere che non favoriscono la fecondità. Una di queste è sicuramente la mancanza di "coerenza" tra un accesso quasi paritario a istruzione e occupazione da parte delle donne ed il fatto che queste continuino ad essere maggiormente responsabili del lavoro domestico e di cura.

Inoltre, è importante sottolineare che tassi di fecondità al di sopra del livello di sostituzione si riscontrano soprattutto in Paesi con un adeguato sviluppo economico ed in cui le donne hanno alti tassi di occupazione, sottolineando così "l'importanza di [adottare] miglioramenti strutturali che permettono a sempre più genitori, in particolare madri, di combinare vita lavorativa e familiare"[47]. Nel 2016 l'UE ha elaborato

una raccomandazione relativa alla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, indirizzata a 10 Stati membri, tra cui l'Italia, che incoraggia i medesimi a migliorare l'accesso a servizi di cura ed assistenza all'infanzia, e a rimuovere gli ostacoli all'indipendenza economica[48].

Secondo questa prospettiva, le politiche di promozione dell'uguaglianza di genere e gli strumenti di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, se ben formulati, possono svolgere un ruolo importante nella promozione della fecondità.

I congedi parentali

In particolare, tra gli strumenti di conciliazione che possono aiutare le madri a conciliare vita e lavoro e aumentare la fecondità svolgono un ruolo molto importante i congedi. Il congedo più comune è sicuramente il congedo di maternità, garantito in tutti i Paesi UE con una durata minima di 14 settimane (in Italia è di 20 settimane)[49]. I congedi di maternità "lunghi" certamente facilitano nel breve periodo la conciliazione tra vita privata e professionale, e quindi il reinserimento delle madri nel mercato del lavoro, evitando che, come succede con congedi troppo brevi, le madri decidano di lasciare il lavoro *tout court* date le difficoltà di gestire un quasi immediato ritorno al lavoro da neomamma. Per questo motivo si parla in letteratura della *motherhood penalty*[50], vale a dire la penalizzazione in termini di paga, competenze percepite, e benefit delle madri rispetto alle lavoratrici che non hanno figli, un aspetto questo che potrebbe scoraggiare le madri a prendere la decisione di avere più di un figlio/a.

Un provvedimento cruciale per la promozione della fecondità sono i congedi parentali[51] - ed in particolare la fruizione del congedo parentale da parte dei padri. Tali congedi, infatti, soprattutto quando includano una quota riservata ai padri, hanno il vantaggio di intervenire sulla disuguaglianza di genere riguardo ai carichi di lavoro domestico e di cura a lungo termine e quindi possono avere ripercussioni positive sulla fecondità.

Alcuni Paesi europei, tra i quali Svezia e Finlandia, prevedono quote di congedo parentale esclusivamente riservate alle mamme (*mommy quota*) e ai papà (*daddy quota*) che devono essere fruite obbligatoriamente, pena la perdita del diritto[52]. È importante sottolineare che, nel caso in cui i congedi siano un diritto attribuito alla famiglia (come accade per esempio nella Repubblica Ceca, Polonia ed Austria), i padri tendono ad approfittare meno del congedo parentale. Al contrario, quando si tratta di un diritto individuale, come nel caso delle *daddy quota* ed è al tempo stesso ben pagato, l'utilizzo dei congedi da parte dei padri tende ad essere più alto[53]. In generale, nell'UE i padri tendono a usufruire del congedo parentale in percentuali ancora basse, che variano dal 20% al 30% (in Italia si arriva a circa 10% del periodo totale previsto), ma a seguito dell'introduzione della *daddy quota* in Svezia è raddoppiato il numero di giorni di congedo parentale richiesti dai padri[54]. In Germania la *parental allowance* (indennità per i genitori) rivolta a madri e padri, ha fatto sì che il 34% dei padri tedeschi abbia fruito del congedo parentale, passando a casa con i figli in media 3,1 mesi[55] nei primi anni di vita. Alcuni studi dimostrano che i genitori di figli nati dopo l'introduzione della *daddy quota* si dividono il lavoro domestico e di cura in modo più equo[56] e che il maggiore coinvolgimento dei padri influenza positivamente la decisione delle donne di avere figli[57].

Un maggiore coinvolgimento dei padri nei primi mesi di vita dei bambini fa sì che i padri tendano ad essere più coinvolti nella vita e nell'accudimento dei figli, con un effetto positivo sullo sviluppo emotivo e cognitivo dei bambini[58]. Uno studio condotto in Norvegia ha dimostrato che il congedo parentale è positivamente correlato alla nascita di secondi figli[59] e altre ricerche sottolineano che l'accudimento dei figli ha un impatto significativo sulla fisiologia dei padri: per esempio, uno studio del 2014 ha evidenziato che il cervello dei

padri che accudiscono i figli come *caregiver* primari è "flessibile" e sviluppa la stessa risposta emotiva nei confronti dei figli che avrebbe una madre[60].
Infine, la maggioranza dei Paesi dell'UE prevede una qualche forma di congedo di paternità: si tratta di un provvedimento riservato esclusivamente ai padri, ed è finalizzato all'assistenza di mamme e bambini nei primi giorni di vita. Si tratta quindi di un provvedimento che può incidere meno su una più equa distribuzione del lavoro domestico e di cura. Su questo versante, in Italia, il congedo di paternità prevede solo due giorni di congedo obbligatorio e dal 2018 i padri potranno usufruire nuovamente dei due giorni facoltativi più un ulteriore giorno di congedo facoltativo, pagato al 100%[61]; anche se aumentano lievemente i giorni, si tratta comunque di un periodo di tempo molto limitato, che non può avere effetti significativi sulla fecondità. Peraltro, un'indagine di Piano C, "Diamo voce ai papà" riporta che il 70% dei papà italiani sarebbe favorevole ad un congedo di paternità di 15 giorni[62].

Tabella 1 *I congedi parentali in Europa in settimane per Paese (2016)*

Paese	Congedo di maternità retribuito	Congedo parentale e periodo di astensione disponibile per le madri	Congedo di paternità retribuito	Congedo parentale e periodo di astensione disponibile per i padri
Austria	16	44	-	8,7
Belgio	15	17,3	2	17,3
Bulgaria	58,6	51,9	2,1	-
Croazia	30	26	-	8,7
Cipro	18	-	-	-
Repubblica Ceca	28	82	-	-
Danimarca	18	32	2	-
Estonia	20	146	2	-
Finlandia	17,5	143,5	3	6
Francia	16	26	2	26
Germania	14	44	-	8,7
Grecia	43	-	0,4	-
Ungheria	24	136	1	-
Irlanda	26	-	-	-
Italia	21,7	26	0,4	-
Lettonia	16	78	1,4	-
Lituania	18	44	4	-
Lussemburgo	16	26	0,4	26
Malta	18	-	0,2	-
Olanda	16	-	0,4	
Polonia	20	32	2	-
Portogallo	6	24,1	5	17,3
Romania	18	38,7	1	4,3
Slovacchia	34	130	-	-
Slovenia	15	37,1	2,9	-
Spagna	16	-	2,1	-
Svezia	12,9	42,9	1,4	12,9
Regno Unito	39	-	2	-

Fonte: OCSE, Family database, 2016

I servizi per l'infanzia

L'accesso al nido e ai servizi di assistenza all'infanzia riveste anch'esso un ruolo vitale nella promozione della conciliazione tra vita e lavoro e dunque nella promozione della fecondità[63]. Tuttavia, ancora una volta, l'accesso varia da Stato a Stato all'interno dell'Unione europea: gli Obiettivi di Barcellona[64] - che prevedevano che fosse garantito l'accesso ai servizi di assistenza all'infanzia ad almeno il 33% dei bambini sotto i tre anni di età e ad una educazione prescolastica ad almeno il 90% dei bambini tra i 3 anni e l'età scolare entro il 2010 - non sono ancora stati raggiunti dalla maggioranza degli Stati dell'UE. Solo nove Paesi hanno raggiunto l'obiettivo del 33% di bambini sotto i tre anni di età che frequentano il nido nel 2015 (l'Italia è di poco sopra al 27%, considerando il cumulo delle frequenze di nidi pubblici e privati) e dieci (tra cui l'Italia) hanno invece raggiunto l'obiettivo della copertura al 90% per bambini dai tre anni fino all'età scolare nella scuola dell'infanzia.

L'accesso a servizi di cura ed assistenza all'infanzia è fondamentale per venire incontro alle esigenze di cura delle famiglie, ma anche per lo sviluppo dei bambini: uno studio[65] ha dimostrato che la frequenza di un nido di buona qualità contribuisce a diminuire e persino eliminare il divario tra bambini provenienti da famiglie svantaggiate e gli altri bimbi. In particolare: con l'accesso al nido i bambini migliorano il proprio rendimento almeno fino ai 12 anni di età; un accesso precoce (dai 5 mesi di vita) e più di 35 ore di frequenza alla settimana possono eliminare completamente lo svantaggio.

Figura 12 *Indice di presa in carico asili nido e servizi per l'infanzia bambini 0-3 anni per Paese (2015) UE 28*

Fonte: Eurostat, EU-Silc

Secondo un ulteriore studio[66] le differenze relative all'indice di copertura dei servizi di cura e assistenza all'infanzia contribuiscono a spiegare il divario in termini di fecondità tra Paesi europei, in particolare per quanto riguarda la decisione di avere un secondo figlio. Non solo, la probabilità di avere più di un figlio è anche influenzata dal livello di istruzione (che rappresenta un'approssimazione del reddito potenziale) delle madri; infatti "la possibilità di accedere a servizi di cura e assistenza per l'infanzia gioca un ruolo importante soprattutto per le donne con un livello di istruzione medio e alto poiché le donne con un tale livello di istruzione hanno un costo opportunità maggiore in termini di reddito a cui devono rinunciare quando

devono prendersi personalmente cura dei bambini. Un accesso più facile a servizi di cura riduce questo costo e quindi incrementa la fecondità"[67]. Le madri con un livello di istruzione più basso hanno invece un costo opportunità minore in termini di reddito a cui devono rinunciare per curarsi dei figli, e dunque sono più propense delle donne con reddito medio ad avere un secondo figlio in un contesto caratterizzato da un indice di copertura di asili nido basso. Invece, in Paesi che hanno un indice elevato di copertura di asili nido, in cui i genitori non sono costretti a scegliere tra lavoro e cura dei bambini, la probabilità di avere un secondo figlio aumenta con l'aumentare dell'istruzione, e dunque del reddito delle madri.

È anche importante che i servizi di cura e assistenza all'infanzia - e più in generale gli strumenti di conciliazione - non prendano in considerazione solo il modello familiare *dual earner/dual carer* (famiglia con genitori entrambi lavoratori che si dividono il carico di lavoro domestico e di cura) ma prendano in considerazione anche le problematiche specifiche di genitori single o, per esempio, disoccupati. A Parigi, nel maggio 2016 è stato inaugurato un asilo nido VIP (*à Vocation d'Insertion Professionnelle*)[68] che si pone il duplice obiettivo di fornire assistenza a bambini di 0-3 anni e permettere ai genitori disoccupati di avere tempo per cercare lavoro. Il modello VIP prevede che il nido accolga una quota (30%) di figli di genitori disoccupati, e che i genitori in cambio si impegnino in una ricerca intensiva di lavoro, assistiti dal *Pole d'Emploi* (Polo per l'Impiego). Altre buone pratiche relative agli asili nido rispondono alla necessità di offrire orari prolungati e flessibili: per esempio, nella città di Aalborg, in Danimarca, l'ospedale e la municipalità hanno aperto nel 1994 uno dei primi asili nidi aperti 24 ore al giorno (dal 1998 è aperto anche nei week-end). L'apertura del nido 24 ore al giorno consente di aiutare i genitori che lavorano con orari molto flessibili (tra cui medici e infermieri) nella conciliazione tra vita e lavoro[69].

Il part-time

Infine, anche l'adozione di forme di lavoro flessibile, sia in termini di luogo dove il lavoro può essere svolto che dei tempi di svolgimento del lavoro, è uno strumento che permette di dare una chance a lavoratrici e lavoratori, e ai genitori in particolare, di conciliare vita lavorativa e familiare. Secondo alcuni studi, infatti, la flessibilità sul lavoro può a sua volta influenzare positivamente il tasso di fecondità, nonché l'occupazione femminile, e in generale promuovere una maggiore uguaglianza di genere nel mercato del lavoro[70]. Il part-time in particolare viene considerato uno strumento per favorire la fecondità: uno studio del 2012 condotto in Europa ha sottolineato che vi è una relazione inequivocabile e positiva tra occupazione femminile e fecondità nel caso di lavoro part-time, ma quando si considera il lavoro full time, la relazione diventa debole e negativa. Tuttavia, il lavoro part-time ha dei limiti, in quanto anche se nel breve periodo consente di conciliare vita e lavoro, "incrementa la compatibilità tra i ruoli familiari e lavorativi per le donne, ma la famiglia e il lavoro domestico rimangono principalmente un dovere delle donne e lo status lavorativo e il reddito non sono distribuiti uniformemente tra entrambi i genitori […]"[71].

La maternità è associata, in circa la metà dei Paesi UE (tra cui l'Italia), ad una minore probabilità di lavorare 40 o più ore alla settimana e ad una maggiore probabilità di lavorare invece 20-39 ore alla settimana, o anche meno di 19 ore. Al contrario, in altri Paesi, tra i quali la Danimarca, le madri tendono a lavorare più di 40 ore alla settimana con una frequenza maggiore rispetto alle non madri[72]. Se si analizzano le motivazioni principali che inducono le donne a scegliere il part-time, il 27% delle madri afferma di ricorrere al part-time per prendersi cura di bambini o adulti mentre solo il 4% dei padri dichiara di essere ricorso al part-time per questi motivi[73], ad ulteriore dimostrazione del fatto che a livello europeo prevale comunque ancora un'idea della suddivisione dei ruoli familiari per cui il lavoro di cura è principalmente

appannaggio delle donne; un aspetto questo che può influenzare negativamente la fecondità.

Lo *smart working* e il *welfare* aziendale

Negli ultimi anni le aziende si stanno attestando sempre più come soggetti erogatori di servizi di *welfare*, dimostrando una maggiore sensibilità verso il benessere dei propri lavoratori e lavoratrici e supplendo così anche alle mancanze del *welfare* pubblico. Per quanto riguarda i servizi di *welfare* di particolare rilevanza per le madri (e per i padri), i dati ISTAT[74] rilevano che 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.

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.

Le PMI Italiane si stanno rivelando all'avanguardia per quando riguarda il *welfare* aziendale e quindi l'attenzione al benessere di lavoratori e lavoratrici. Secondo il *Rapporto Welfare Index PMI* del 2017[75] (che ha riguardato un campione di 3.422 imprese) per quanto attiene in particolare all'area "Conciliazione vita-lavoro, sostegno ai genitori e pari opportunità", il tasso di iniziativa (percentuale di imprese con almeno una iniziativa per area del *welfare*) è pari al 32,8%. Non solo, dal 2016 al 2017 sono aumentate le attività delle PMI relative all'area "Conciliazione vita-lavoro, sostegno ai genitori e pari opportunità" con iniziative di smart working con telelavoro e possibilità di flessibilità oraria aggiuntiva. Con la Legge di Bilancio 2017 peraltro il nostro Paese procede nella direzione di trasferire il *welfare* dallo Stato alle aziende: tra le novità previste dalla legge si rileva la previsione che il premio di risultato e il premio di partecipazione agli utili di impresa godano di una tassazione agevolata - consentendo sia alle aziende che a lavoratori e lavoratrici di risparmiare - e possano essere convertiti dai lavoratori in beni e servizi di *welfare*. Non solo, "la conversione del premio in welfare consente sia all'azienda che al lavoratore di risparmiare gli oneri fiscali e contributivi. Dal 2017 queste opportunità sono garantite non solo alle aziende del settore privato, ma anche al settore pubblico"[76].

Infine, negli ultimi anni in Italia hanno cominciato a diffondersi esperienze di *smart working*[77]; i vantaggi collegati all'adozione di tali forme lavorative riportati in letteratura sono molteplici: in primo luogo adottare forme di lavoro flessibili può avere un impatto positivo sulla conciliazione tra vita lavorativa e familiare, e comporta anche vantaggi significativi in termini di riduzione del tempo impiegato per il trasporto sul luogo di lavoro, con la conseguente diminuzione di traffico e inquinamento; in secondo luogo, comporta una diminuzione dei costi per le aziende legati alla gestione di spazi per gli uffici. Secondo una ricerca Eurofound-ILO[78] relativa all'utilizzo di lavoro a distanza da parte di dipendenti, in Italia questa modalità di lavoro interessa solo il 7% dei dipendenti; una percentuale che la colloca ben al di sotto della media UE, che è pari al 17% e agli ultimi posti in Europa. Per quanto riguarda in particolare le madri, il 77% dei manager e imprenditori italiani intervistati nell'ambito della ricerca REGUS sostiene che lo *smart working* può essere una soluzione per assicurarsi che le madri al rientro dalla maternità non decidano di lasciare il lavoro per problemi di conciliazione. L'adozione dello *smart working* per aiutare le madri a conciliare lavoro e famiglia costituisce un vantaggio per le aziende in quanto rende le mamme meno propense a cambiare lavoro, consentendo alle aziende di risparmiare risorse per l'assunzione e la formazione di nuovi assunti[79].

NOTE CAPITOLO 2

[45] Davaki K., "Demography and family policies from a gender perspective", 2016, p. 7, http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571394/IPOL_STU(2016)571394_EN.pdf

[46] Fernandez-Crehuet J.M., Gimenez-Nadal J.I., Reyes Recio L.E., "The National Work-Life Balance Index: The European Case", 2015, https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-015-1034-2

[47] D'Albis H., Gobbi P., Greulich A., "Having a Second Child and Access to Childcare: Evidence from European Countries". Documents de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne 2016, https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01281957/document

[48] Commissione europea, "Communication from the commission to the european parliament, the european council, the council, the european central bank, the european economic and social committee, the committee of the regions and the european investment bank - European Semester: Country-specific recommendations", 2016, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/csr2016_eccom2016_en.pdf

[49] Parlamento europeo, "Maternity and paternity leave in the EU", 2014, http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2014/545695/EPRS_ATA(2014)545695_REV1_EN.pdf

[50] Correll Shelley J., Benard S., Paik I., "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?", 2007, http://gender.stanford.edu/sites/default/files/motherhoodpenalty.pdf

[51] Per un'analisi approfondita di congedi parentali, di paternità e maternità a livello nazionale, cfr. International Network on Leave Policies and Research, Country Reports, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/country_reports/?S=ohne%3F%3Ftype%3D98%3F%3F%3Ftype%3D98

[52] Neyer G., Thévenon O., Monfardin A., "Policies for families: is there a best practice?", 2016, https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/policy_briefs/policy_brief_families-and-societies_122016.pdf https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/policy_briefs/policy_brief_families-and-societies_122016.pdf

[53] Buber-Ennser I., "Aspects of Gender Mainstreaming of Family and Work in Austria", 2015, http://www.oeaw.ac.at/fileadmin/subsites/Institute/VID/PDF/Publications/Working_Papers/WP2015_01.pdf

[54] OCSE, Policy Brief "Parental leave: Where are the fathers?", 2016, https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf

[55] Commissione europea, "2017 Report on the equality between women and men in the EU", 2017, ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43416

[56] Dykstra P., Kotowska I.E., and Klose P.M. , "Intergenerational Linkages In The Family: How Policies Shape The Organisation Of Caring And Financial Supports For Family Members", 2016, https://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/policy_briefs/policy_brief_families-and-societies_052016.pdf

[57] Van Belle J., "Paternity and parental leave policies across the European Union", 2016, http://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html

[58] OCSE, Policy Brief "Parental leave: Where are the fathers?", cit.

[59] Lappegard T., "Family Policies and Fertility in Norway", 2009, http://www.uio.no/studier/emner/sv/oekonomi/ECON1730/h13/pensumliste/lappegard.pdf

[60] Saturn S.R., "Flexibility of the father's brain", 2014, http://www.pnas.org/content/111/27/9671.ful

[61] "Legge di Bilancio 2017, le misure per la famiglia e il sostegno alla natalità", http://www.governo.it/approfondimento/legge-di-bilancio-2017-le-misure-la-famiglia-e-il-sostegno-alla-natalit/6549

[62] "I papà italiani vorrebbero condividere la cura dei figli: 7 su 10 dicono sì al congedo di 15 giorni", 17 marzo 2015, http://27esimaora.corriere.it/17_marzo_15/i-papa-italiani-vorrebbero-condividere-cura-figli-7-10-dicono-si-congedo-15-giorni-b703edc8-09a6-11e7-bea9-dd891fb023c5.shtml

[63] Rindfuss R. R., Guilkey D. K., Morgan S. P., Kravdal, "Child-Care Availability and Fertility in Norway", 2010 https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3099220/

[64] Nel summit di Barcellona del 2002 il Consiglio europeo ha posto come obiettivo per il 2010 il raggiungimento di un tasso di partecipazione ai servizi per l'infanzia pari ad almeno il 90% per i bambini fra i 3 anni e l'età per l'obbligo scolastico e ad almeno il 33% per i bambini fra 0 e 3 anni. Alla fine del primo decennio del 21° sec., tuttavia, solo 5 Stati membri (Danimarca, Olanda, Svezia, Belgio e Spagna) hanno raggiunto l'obiettivo del 33% e soltanto 8 (Danimarca, Francia, Germania, Irlanda, Svezia, Belgio, Spagna e Italia) quello del 90%.

[65] Laurin J.C., "Child Care Services, Socioeconomic Inequalities, and Academic Performance" 2015, http://www.pediatrics.org/cgi/doi/10.1542/peds.2015-0419

[66] D'Albis H., Gobbi P., Greulich A., "Having a Second Child and Access to Childcare: Evidence from European Countries", 2016, https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01281957/document

[67] D'Albis H., Gobbi P., Greulich A., cit., p. 31

[68] Ministère du travail et de l'Emploi, "Les crèches à vocation d'insertion professionnelle (VIP), en quoi cela consiste?", 30 maggio 2016, http://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/les-creches-a-vocation-d-insertion-professionnelle-vip-en-quoi-cela-consiste

[69] EIGE, "Round-the-clock childcare suits flexible workers", 2014, http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/24-hour_childcare_denmark_self-regulation.pdf

[70] Goldin C., "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter", 2014, https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_aeapress_2014_1.pdf

[71] Sousa Gomes C., Tiago de Oliveira I., Rocha Pinto M.L., Cabrita M., "Fertility: Full-time and Part-time Female Employment in Europe", 2012, p.20, http://cies.iscte-iul.pt/np4/?newsId=453&fileName=CIES_WP125_Gomes_Oliveira_Pinto_Cabrita.pdf

[72] Miani A.C. , Hoorens S. "Parents at work: Men and women participating in the labour force", 2014, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr2_en.pdf

[73] Commissione europea, "2017 Report on the equality between women and men in the EU", cit.

[74] Istat, "Rapporto Annuale 2015", Capitolo 4: *Mercato del lavoro, Imprese, Soggetti, territori* da - Indagine sul clima di fiducia delle imprese manifatturiere e dei servizi, 2015, http://www.istat.it/it/files/2015/05/CAP-4-Rapporto-Annuale-2015-3.pdf

[75] Per maggiori approfondimenti si veda "Welfare Index PMI 2017: il circolo virtuoso del welfare aziendale", http://www.welfareindexpmi.it/news/welfare-index-pmi-2017-migliori-esempi-welfare-aziendale/

[76] "Il futuro del welfare aziendale è già qui", 8 febbraio 2017, http://www.econopoly.ilsole24ore.com/2017/02/08/il-futuro-del-welfare-aziendale-e-gia-nel-2017/

[77] 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 e spazi per il proprio lavoro, consentendo una maggiore conciliazione tra vita familiare e professionale.

[78] Eurofound-ILO, "Working anytime, anywhere: The effects on the world of work", 2017, https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work

[79] "Smart working, soluzioni per le madri che lavorano", 21 luglio 2015, http://www.adnkronos.com/sostenibilita/csr/2015/07/21/smart-working-soluzioni-per-madri-che-lavorano_pwG51I9TmB2gKuQcWXqnOJ.html?refresh_ce

CREDIT: OSKAR KULLANDER / SAVE THE CHILDREN

CAPITOLO 3

STRATEGIE, POLITICHE, CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Strategie, politiche, conclusioni e raccomandazioni

Come abbiamo visto, a livello europeo sono stati attivati diversi strumenti per favorire la conciliazione e la condivisione del lavoro domestico e di cura come soluzioni - seppur parziali - al calo della fecondità delle donne europee e alle crescenti esigenze di cura di bambini e persone anziane. Anche in Italia alcune iniziative legislative tentano di dare una risposta al calo della fecondità[80].

Molti dei provvedimenti a sostegno delle mamme istituiscono i cosiddetti bonus: con la legge di stabilità 2017 è stata prorogata per il 2017 e per il 2018 la possibilità per le mamme lavoratrici autonome e per le mamme lavoratrici dipendenti di richiedere un aiuto economico (bonus babysitting e asili nido) per un massimo di 600 euro al mese da spendere per servizi di baby-sitting e servizi per l'infanzia pubblici o privati accreditati da utilizzarsi entro gli undici mesi successivi al congedo obbligatorio, per un periodo massimo di sei mesi[81]. L'erogazione del bonus implica la rinuncia al congedo parentale facoltativo e riguarda anche le lavoratrici part-time. Il bonus nido 2017, di 1.000 euro all'anno (per tre anni) si pone l'obiettivo di sostenere le famiglie nel pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici o privati; il bonus viene erogato ai bambini nati dal 1 gennaio 2016 che sono iscritti al nido pubblico e privato e non sono previsti limiti di reddito[82].

Anche i bambini con gravi patologie che non possono frequentare il nido possono usufruirne per l'assistenza presso la loro abitazione. Il bonus bebè 2017 è invece un assegno mensile per le famiglie con un figlio nato, adottato o in affido preadottivo tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017 che abbiano un ISEE inferiore o pari a 25.000 euro. L'assegno è annuale (960 euro per famiglie con ISEE tra 7.000 e 25.000 euro e 1.920 euro per famiglie con ISEE non superiore a 7.000 euro) ed è corrisposto fino al terzo anno di età dei bambini[83]. L'ultima legge di bilancio ha previsto uno stanziamento di 600 milioni di euro per Mamma domani, un premio di 800 euro per la nascita o l'adozione di un minore. Il bonus può essere richiesto dal settimo mese di gravidanza e viene erogato indipendentemente dal reddito per affrontare le spese collegate alla nascita o all'adozione di un bambino[84]. Il Fondo di sostegno alla natalità, infine, favorisce l'accesso al credito delle famiglie con uno o più figli, nati o adottati, grazie al rilascio di garanzie dirette alle banche e agli intermediari finanziari.

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.

CECILIA

Io mi chiamo Cecilia, ho 25 anni e tre bambine: la prima ha quasi 5 anni e le gemelle quasi 3. La mia è una famiglia che vive una condizione di disagio economico. Alla nascita di tutte e tre abbiamo ottenuto il bonus bebè, però una volta soltanto. Per le gemelle abbiamo usufruito della social card, che sta per scadere, essendo valida solo fino al compimento dei 3 anni, come se i bisogni dei bambini finissero a quell'età. Invece le spese aumentano e diventano anche più specifiche. Un altro problema riguarda le spese mediche e l'acquisto dei medicinali. Infatti, pur essendoci l'esenzione per i bambini più piccoli, molto spesso i prodotti che acquistiamo in farmacia non sono prescrivibili. Per esempio, quando i bambini hanno la tosse è necessario comprare lo sciroppo, che non è prescrivibile. Solo gli antibiotici non si pagano. È davvero difficile pensare che non ci sia una forma di supporto che riguardi i bambini oltre il terzo anno.

In questo senso va il d.lgs. che istituisce il sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita, approvato in via definitiva[85] 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 dallo schema di decreto legislativo verso l'istituzione del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita fino ai 6 anni sia positiva, la riforma ha perso l'occasione di promuovere il servizio educativo 0-3 da servizio a domanda individuale a servizio universale[86].

In Italia oggi sono attive infatti 13.459 strutture 0-3 anni, di cui solo il 35% appartiene al settore pubblico. Quanto ai posti disponibili, complessivamente 360.314, la distribuzione tra pubblico e privato è invece più equilibrata (49,4% privato e 50,6% pubblico). L'indice di copertura rispetto ai bambini residenti tra 0 e 2 anni è quindi dell'11,4% per il settore pubblico e dell'11,1% del settore privato, arrivando complessivamente ad una copertura del 22,5% nel 2013-2014. I dati Eurostat, che offrono l'aggiornamento al 2015 rilevano una copertura complessiva del 27,3%. Le differenze territoriali sono vistose: l'indice di copertura di questi servizi per quanto riguarda il numero dei posti autorizzati rispetto ai bambini 0-2 anni residenti, tra strutture pubbliche e private, è del 28,2% al Centro-Nord e dell'11,5% nel Mezzogiorno. Particolarmente vistosa è la differente presenza del servizio pubblico, complessivamente attestata su una media dell'11,4% nel 2013, che al Centro-Nord arriva al 17% e nel Mezzogiorno scende al 5%[87].

Un altro indicatore, per quanto riguarda il servizio pubblico, è quello degli utenti effettivi rispetto alla popolazione residente. In questo caso, la media nazionale si attesta al 12,9% nel 2013, con ancora differenze territoriali significative: 16% nel Nord Ovest, 18,4% nel Nord Est, 17,8% nel Centro Italia, 6,2% nelle Isole e appena 3,9% al Sud. Sul fronte servizi, è importante ricordare che anche la normativa che ha introdotto il reddito di inclusione attiva (RIA) ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi che prevedano il rafforzamento dei servizi alla persona, attraverso il coordinamento degli interventi in materia di servizi sociali, al fine di garantire in tutto il territorio nazionale i livelli essenziali delle prestazioni, nell'ambito dei principi di cui alla legge 8 novembre 2000, n. 328[88].

Il 3 aprile 2017 Save the Children ha lanciato una petizione proprio su questi temi, facendo appello al Governo perché l'asilo nido diventi un diritto di tutti e per rafforzare in modo strutturale i servizi sociali ed educativi, a partire dai territori più deprivati, per garantire ad ogni bambino in povertà un effettivo sostegno educativo e sociale. La petizione ha raccolto più di 50 mila firme.

Tuttavia non bisogna dimenticare che la conciliazione dei tempi di lavoro e familiari rappresenta un fattore di notevole importanza nella lotta alla denatalità. Sul punto l'approvazione del disegno di legge sullo *smart working*[89], attualmente in discussione al Senato, potrà accelerare la diffusione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro, a partire dal rapido sviluppo delle tecnologie digitali e in linea con i nuovi bisogni.

Oltre ai citati provvedimenti, si avverte però il bisogno di un'azione di programmazione pluriennale, di medio-lungo termine, che fissi degli obiettivi di miglioramento rispetto ad una crescita sociale ed economica delle mamme nella nostra società. In particolare il piano nazionale dovrebbe:

- *Sostenere l'empowerment femminile*, intervenendo per ridurre il divario di genere che ancora è presente nei percorsi educativi e scolastici in Italia.
- *Cambiare la visione sociale del ruolo materno*, 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.

- *Favorire l'occupazione femminile e delle madri,* rafforzando il sistema di tutela delle lavoratrici esposte a una condizione di precarietà permanente, promuovendo gli strumenti di conciliazione, la flessibilità degli orari e il lavoro agile, intervenendo sui fenomeni di segregazione orizzontale, sul differenziale salariale e sulla segregazione verticale in termini di percorsi di carriera. A tal fine è auspicabile l'introduzione di un sistema di valutazione e certificazione delle politiche aziendali che favoriscano la conciliazione tra famiglia e lavoro. Il *family audit* dovrebbe valutare all'interno dell'azienda la presenza di congedi parentali, flessibilità dell'orario di lavoro, flessibilità del luogo di lavoro (es. telelavoro), 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 baby-sitting, 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.
- *Incentivare il ruolo degli uomini nel lavoro di cura,* sviluppando un forte impegno a livello culturale e legislativo per aumentare il coinvolgimento degli uomini nel lavoro di cura e familiare e investendo nel rafforzamento della tutela giuridica dei padri.
- *Investire sul welfare*, adottando un piano di rafforzamento della rete dei servizi di cura e di protezione territoriale per garantire a tutti i bambini un servizio educativo, con la necessaria copertura dei posti e adeguati standard qualitativi.

CREDIT: CHLOE WHITE/SAVE THE CHILDREN

L'impegno di Save the Children: i progetti per le mamme

PROGETTO SPAZIO MAMME

L'impoverimento 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 accompagnarli 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 e Palermo Save the Children ha attivato sette 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. 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. Nel 2016 il Progetto ha raggiunto 6.474 adulti e minori.

Dal 2017, l'esperienza maturata con il progetto ha permesso di avviare ulteriori sperimentazioni di interventi rivolti ai genitori all'interno dei Punti Luce di Genova, Catania, Roma (Ponte di Nona), Sassari e Brindisi.

Per info: https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/progetti/spazio-mamme

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 8 grandi ospedali nelle città di Roma, Milano, Napoli, Bari e Torino. Il servizio accoglie mamme e papà, sia intercettandoli prima durante e dopo la nascita del bambino, 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 crisi post partum, 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 oltre 21 mila persone e ha preso in carico circa 800 bambini. Per info: https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/progetti/fiocchi-ospedale

NOTE CAPITOLO 3

[80] "Misure a sostegno della Famiglia", http://www.camera.it/leg17/465?tema=misure_sostegno_famiglia

[81] Inps, "Voucher Baby Sitting - Asili Nido", https://www.inps.it/docallegati/AsteGareEFornitori/avvisi/Documents/Vaucher%20-%20Asili%20nido/Istruzioni_presentazione_domanda_per_Lav_DIPENDENTI_2017-2018.pdf

[82] "Bonus Nido 2017, guida Inps: requisiti, importo e invio della domanda", 14 marzo 2017, http://www.notizieinformazioni.com/fisco-tasse-ultime/bonus-nido-2017-requisiti-domanda-inps/

[83] Inps, "Assegno di natalità"(Bonus bebè 2017), https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemDir=50096

[84] Inps, "Circolare n. 39 del 2017", https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%2039%20del%2027-02-2017.pdf

[85] Schema di d.lgs. recante istituzione del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni, a norma dell'articolo 1, commi 180, 181, lettera e), della legge 13 luglio 2015, n. 107.

[86] Per maggiori approfondimenti sul posizionamento dell'organizzazione si veda l'audizione di Save the Children Italia in Commissioni riunite VII (Cultura) e XII (Affari sociali) alla Camera dei Deputati in merito all'atto n. 380 (Istituzione del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita). Cfr. http://www.camera.it/leg17/824?anno=2017&mese=01&giorno=30&tipo=IG

[87] Istat, "Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia: censimento delle unità di offerta e spesa dei comuni", anno 2013/2014, pubblicato il 4 novembre 2016, https://www.istat.it/it/archivio/192188

[88] Legge n. 33/17 del 15 marzo 2017, GU n. 70 del 24 marzo 2017

[89] DDL S2233, Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

CREDIT: SAVE THE CHILDREN

CREDIT: JAMIE BAKER/SAVE THE CHILDREN

FOCUS

IL MOTHERS' INDEX REGIONALE

IL MOTHERS' INDEX REGIONALE

Per il secondo anno Save the Children ripropone il Mothers' Index regionale, elaborato utilizzando la stessa metodologia utilizzata per il Mothers' Index International, elaborato e proposto da Save the Children USA.

Questo indicatore consente di valutare per i singoli territori il posizionamento competitivo rispetto alle esigenze di cura, lavorative e di servizi delle mamme.

Il Mothers' Index regionale prende a riferimento 11 indicatori, raggruppati in tre aree, quello della cura, del lavoro e dei servizi per l'infanzia, e si basa su un algoritmo che effettua una media sia parziale per gruppi di indicatori che complessiva delle varie posizioni in classifica registrate dai vari territori.

Riprendendo la definizione delle tre aree di indicatori già utilizzata nello scorso anno è utile ricordare che[90]:

"*L'area relativa alla Cura vuole mettere in evidenza un dato di contesto relativo alla scelta di maternità delle donne in Italia (tasso di fecondità) e alla distribuzione interna alle coppie del lavoro di cura, rispetto alle realtà familiari nelle quali entrambi i partner lavorano (Indice di asimmetria nel lavoro familiare per le coppie con donne di 25-64 anni con entrambi i partner occupati). Soprattutto con riferimento a questo indicatore, si sono volute mettere in evidenza le responsabilità maggiori delle donne nel lavoro non retribuito, sia familiare che domestico, tanto più vistose quanto più se riferite alle coppie con figli nei quali entrambi i partner lavorano.*

L'area riferita al Lavoro prende in considerazione in termini positivi il tasso di occupazione femminile e in termini negativi il tasso della mancata partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Pur non essendo tale dato specificatamente riferito alle madri, la lettura circoscritta alle fasce di età 25-34 anni, 35-44 anni e 44-54 anni, consente di prendere in considerazione le generazioni di donne maggiormente coinvolte nella maternità o che potenzialmente lo potrebbero essere.

L'area dei Servizi vuole esaminare la competitività territoriale delle nostre regioni rispetto ai principali servizi di cura per l'infanzia. Si sono quindi selezionati per tale obiettivo gli indicatori della presa in carico degli utenti per gli asili nido e per i servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia, oltre alla percentuale di bambini tra i 4 e i 5 anni che frequentano la scuola dell'infanzia." In particolare, per quanto riguarda gli asili nido e i servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia, si è ritenuto di utilizzare il solo indicatore relativo ai servizi pubblici, al netto di quelli privati, per sottolineare la competitività territoriale del welfare pubblico e per mantenere le possibilità di confronto con l'indicatore dell'anno precedente.

Gli 11 indicatori presi in esame e aggiornati rispetto all'ultimo anno reso disponibile dall'Istat sono quindi:

Tabella 2 *Gli indicatori del Mothers' Index italiano (2017)*

INDICE	AREA	INDICATORE 2017			
		n.	Fonte	Anno	Descrizione
ITALIAN MOTHERS' INDEX	CURA	1	Istat	2015	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	2016	Tasso di occupazione femminile 25-34 anni
		4	Istat	2016	Tasso di occupazione femminile 35-44 anni
		5	Istat	2016	Tasso di occupazione femminile 44-54 anni
		6	Istat	2016	Tasso di mancata partecipazione femminile al mercato del lavoro 25-34 anni
		7	Istat	2016	Tasso di mancata partecipazione femminile al mercato del lavoro 35-44 anni
		8	Istat	2016	Tasso di mancata partecipazione femminile al mercato del lavoro 45-54 anni
	SERVIZI	9	Istat	2013	Asili nido: indice di presa in carico degli utenti per il servizio
		10	Istat	2013	Servizi integrativi o innovativi prima infanzia; indice di presa in carico degli utenti per il servizio
		11	Istat	2014/2015	% Bambini di 4-5 anni che frequentano la scuola dell'infanzia

Fonte: elaborazione Save The Children

La classifica regionale per il 2017, complessivamente elaborata rispetto agli 11 indicatori presi in esame conferma le prime quattro classificate del 2016, Trentino Alto Adige (1ª), Valle d'Aosta (2ª), Emilia Romagna (3ª) e Lombardia (4ª) la cui stazionarietà compensa in realtà scostamenti rilevati in alcuni indicatori che però non hanno inciso sul risultato finale: un'evidenza del carattere strutturale della situazione della cura, del lavoro e dei servizi per l'infanzia di queste regioni. A partire dalla 5ª posizione si verificano invece alcuni cambiamenti: risultati positivi rispetto all'anno precedente si registrano soprattutto per il Veneto, che sale di tre posizioni (dalla 9ª del 2016 alla 6ª del 2017), dell'Umbria che migliora di due posizioni (dall'11ª alla 9ª), della Campania (dalla 19ª alla 17ª). Miglioramenti limitati ad una sola posizione in classifica hanno riguardato invece il Piemonte, l'Abruzzo, la Basilicata e la Calabria. Le regioni che hanno registrato performance negative sono state soprattutto la Toscana, che ha perso tre posizioni ed è passata dalla 5ª all'8ª posizione, e la Liguria, scesa dall'8ª all'11ª posizione. La Puglia e la Sicilia hanno registrato anch'esse un dato negativo che le ha fatte scendere di due posizioni in classifica.
A prescindere dalle variazioni annuali, si conferma anche per il 2017 come la condizione delle mamme in Italia sia influenzata dalla più generale condizione femminile nelle varie regioni e metta ancora una volta in evidenza i forti squilibri territoriali del nostro Paese sia in termini di cultura familiare, per quanto riguarda l'area della cura, che per quelli di sviluppo economico, relativi al mercato del lavoro, che per quanto riguarda i servizi per l'infanzia.

Tabella 3 *Mothers' Index Regioni d'Italia - 2017*

MOTHER'S INDEX ITALIA 2017				
Regione	**Media totale**	**Posizione 2017**	**Posizione 2016**	**VAR**
Trentino Alto Adige/Südtirol	2,09	1	1	0
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	4,00	2	2	0
Emilia Romagna	5,18	3	3	0
Lombardia	5,55	4	4	0
Piemonte	6,18	5	6	+1
Veneto	6,82	6	9	+3
Friuli Venezia Giulia	6,91	7	7	0
Toscana	7,45	8	5	-3
Umbria	9,00	9	11	+2
Marche	9,36	10	10	0
Liguria	9,73	11	8	-3
Lazio	12,09	12	12	0
Abruzzo	12,91	13	14	+1
Sardegna	13,00	14	13	-1
Molise	15,18	15	15	0
Basilicata	16,64	16	17	+1
Campania	16,73	17	19	+2
Puglia	16,82	18	16	-2
Calabria	17,09	19	20	+1
Sicilia	17,27	20	18	-2

Fonte: Elaborazione Save the Children su dati Istat

Osservando nello specifico le tre aree di indicatori esaminate, si rileva un forte miglioramento della Lombardia nell'area della cura dovuto soprattutto ad un miglioramento significativo nell'Indice di asimmetria nella distribuzione del lavoro familiare per le coppie occupate con la donna in età 25-64 anni, dato monitorato dall'Istat ogni 5 anni, e passato da 72,1% del 2008 a 66,2%. Un dato che evidenzia quindi un significativo progresso di carattere culturale nella parità tra donne e uomini nelle famiglie. I dati sul lavoro rimangono sostanzialmente invariati fino alla 7ª posizione, lasciando ancora il Trentino come prima Regione con i risultati occupazionali femminili migliori tra i 25 e i 54 anni, seguita dalla Valle d'Aosta, l'Emilia Romagna, la Lombardia e il Piemonte. Anche nelle regioni presenti dall'8ª alla 20ª posizione si osservano scostamenti comunque contenuti. Ciò sta a significare soprattutto che l'occupazione femminile può aumentare o diminuire a seconda degli anni, ma non si modificano di molto le capacità competitive tra i vari territori rispetto a questa classe di indicatori. D'altronde le dinamiche lavorative che riguardano le donne e le mamme, per quanto possano variare tra un anno e l'altro, rimangono ancora molto legate alle dinamiche di sviluppo del territorio rispetto ai settori economici nei quali è più o meno prevalente l'occupazione femminile: il superamento della segregazione orizzontale dei mestieri nei vari territori rimane quindi una tendenza di medio-lungo termine che difficilmente può modificare la competitività delle regioni per l'occupazione femminile tra un anno e l'altro.

Per quanto riguarda i servizi per l'infanzia anche per il 2017 rimangono salde alle prime due posizioni la Valle d'Aosta e il Trentino Alto Adige, migliorano di due posizioni il Friuli Venezia Giulia (dalla 5ª alla 3ª posizione), l'Umbria (dalla 5ª alla 7ª posizione), il Piemonte (dalla 12ª alla 10ª posizione) e la Basilicata (dalla 20ª alla 18ª posizione).

L'Emilia Romagna perde tre posizioni, passando dalla 6ª alla 9ª posizione per un lieve peggioramento dell'indicatore relativo alla presa in carico degli utenti per gli asili nido (passato da 24,8% del 2012 al 24,6% del 2013) e per i servizi integrativi o innovativi per l'infanzia (diminuito dal 2,0% del 2012 all'1,8% del 2013).

Tabella 4 *Mothers' Index Regioni d'Italia - 2017 Dettaglio per aree di cura, lavoro, e servizi per l'infanzia*

CURA 2017				
Regione	**Media indici**	**Posizione 2017**	**Posizione 2016**	**VAR**
Lombardia	2,00	1	4	+3
Piemonte	3,50	2	2	0
Trentino Alto Adige	4,50	3	5	+2
Emilia Romagna	4,50	4	1	-3
Veneto	5,00	5	6	+1
Friuli Venezia Giulia	6,50	6	3	-3
Valle d'Aosta	8,50	7	8	+1
Toscana	10,00	8	10	+2
Umbria	10,00	9	12	+3
Marche	10,50	10	7	-3
Lazio	10,50	11	11	0
Sicilia	11,00	12	14	+2
Liguria	11,50	13	9	-4
Campania	13,00	14	15	+1
Sardegna	14,50	15	13	-2
Abruzzo	15,50	16	17	+1
Calabria	15,50	17	20	+3
Molise	16,00	18	18	0
Puglia	18,50	19	16	-3
Basilicata	19,00	20	19	-1

Fonte: Elaborazione Save the Children su dati Istat

LAVORO 2017				
Regione	**Media indici**	**Posizione 2017**	**Posizione 2016**	**VAR**
Trentino Alto Adige	1,00	1	1	0
Valle d'Aosta	3,17	2	2	0
Emilia Romagna	3,67	3	3	0
Lombardia	4,33	4	4	0
Piemonte	5,17	5	5	0
Veneto	5,17	6	6	0
Toscana	7,00	7	7	0
Friuli Venezia Giulia	8,00	8	9	+1
Umbria	9,33	9	10	+1
Liguria	9,67	10	8	-2
Marche	9,67	11	11	0
Lazio	11,83	12	12	0
Abruzzo	13,33	13	13	0
Molise	14,00	14	15	+1
Sardegna	14,83	15	14	-1
Basilicata	15,83	16	16	0
Puglia	17,17	17	17	0
Campania	18,50	18	20	+2
Calabria	19,00	19	18	-1
Sicilia	19,33	20	19	-1

Fonte: Elaborazione Save the Children su dati Istat

SERVIZI PER L'INFANZIA 2017				
Regione	**Media indici**	**Posizione 2017**	**Posizione 2016**	**VAR**
Valle d'Aosta	2,67	1	1	0
Trentino Alto Adige	2,67	2	2	0
Friuli Venezia Giulia	5,00	3	5	+2
Toscana	6,67	4	3	-1
Umbria	7,67	5	7	+2
Marche	8,00	6	4	-2
Sardegna	8,33	7	8	+1
Liguria	8,67	8	9	+1
Emilia Romagna	8,67	9	6	-3
Piemonte	10,00	10	12	+2
Lombardia	10,33	11	10	-1
Abruzzo	10,33	12	11	-1
Veneto	11,33	13	14	+1
Lazio	13,67	14	13	-1
Calabria	14,33	15	16	+1
Puglia	15,00	16	17	+1
Campania	15,67	17	15	-2
Basilicata	16,67	18	20	+2
Molise	17,00	19	18	-1
Sicilia	17,33	20	19	-1

Fonte: Elaborazione Save the Children su dati Istat

NOTE FOCUS

[90] Save the Children Italia, "Le equilibriste", 2016, https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/rapporto-mamme-2016-le-equilibriste

CREDIT: EEVA JOHANSSON/SAVE THE CHILDREN

Save the Children è la più importante organizzazione internazionale indipendente, dedicata dal 1919 a salvare i bambini in pericolo e a promuovere i loro diritti, subito e ovunque, con coraggio, passione, efficacia e competenza.
Opera in oltre 120 paesi per garantire a tutti i bambini salute, protezione, educazione, sviluppo economico, sicurezza alimentare e promuovere la partecipazione di tutti i minori. Inoltre risponde alle emergenze causate da conflitti o catastrofi naturali.

Save the Children è stata costituita in Italia alla fine del 1998 come Onlus e ha iniziato le sue attività nel 1999.
Oggi è una Ong riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri. Oltre all'importante impegno a livello internazionale Save the Children Italia da più di 10 anni sviluppa programmi che hanno l'obiettivo di migliorare la vita dei bambini e delle bambine che vivono sul nostro territorio con interventi nell'ambito della lotta alla povertà minorile, della protezione dei minori a rischio di sfruttamento (come i minori stranieri non accompagnati), dell'educazione e della scuola, dell'uso sicuro delle nuove tecnologie, della tutela dei minori nelle emergenze.

Save the Children

Save the Children Italia Onlus
Via Volturno 58 - 00185 Roma
tel +39 06 4807001
fax +39 06 48070039
info.italia@savethechildren.org
www.savethechildren.it