

Febbraio 2024

QUADERNO ONLINE
FONDAZIONE CRC

LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA, LAVORO E SERVIZI PER L'INFANZIA

UN'ANALISI DEL QUADRO ATTUALE
E DELLE ESPERIENZE IN CORSO

A cura: di Percorsi di Secondo welfare



©Freepik



FONDAZIONE CRC

L'analisi che segue è stata promossa e finanziata dalla Fondazione CRC e condotta in collaborazione con Percorsi di Secondo Welfare, con il coordinamento dell'Ufficio Studi e Ricerche della Fondazione (Elena Bottasso, Francesco Carbonero, Eleonora Ferrero).

Gruppo di lavoro di Percorsi di Secondo Welfare: Chiara Agostini (responsabile della ricerca), Eleonora De Stefanis (ricercatrice).

Si ringraziano coloro che con disponibilità e impegno hanno contribuito alla realizzazione di questo lavoro. Un ringraziamento particolare ai soggetti che, mettendo a disposizione la loro esperienza e competenza, hanno partecipato ai momenti di riflessione e confronto, tra cui: i Comuni maggiori e la Provincia di Cuneo, gli enti capofila dei progetti promossi con il Bando FamigliARE di Fondazione CRC, le associazioni di categoria e la Camera di Commercio di Cuneo, gli enti promotori dei progetti 4E Parent, Bi.Lanciare e Sbrighes!, insieme alle Consigliere del Consiglio Generale della Fondazione CRC Cristina Pilone, Laura Marino e Carla Revello in rappresentanza delle Commissioni consultive, nonché lo staff di Fondazione CRC.

SOMMARIO

Presentazione	4
Introduzione	5
1. Le politiche di conciliazione in Europa e in Italia. Nuove direzioni, vecchi errori.	6
1.1. La conciliazione: visione ed elementi costitutivi	6
1.2. L'evoluzione della parità di genere e della conciliazione in Europa	12
1.3. Politiche per la genitorialità e conciliazione vita-lavoro in Italia	16
1.4. Le nuove frontiere della conciliazione offerte dal "secondo welfare"	24
2. Quando le politiche di conciliazione sono deboli: quali esiti?	27
2.1. Divari di genere nel mercato del lavoro	27
2.2. Divari di genere nel lavoro di cura	33
2.3. La povertà infantile	34
2.4. La denatalità	37
3. Esperienze dai territori	38
3.1. Alla ricerca di buone prassi	38
3.2. 4E-Parent. Verso un maggiore coinvolgimento dei padri nella cura	40
3.3. Sbrighes! Investire sui giovani per valorizzare il territorio	45
3.4. Bi.lanciare. Un dialogo che genera innovazione	49
Riflessioni conclusive	55
Riferimenti Bibliografici	58
Elenco acronimi utilizzati	64
Appendice	66

PRESENTAZIONE

Il presente lavoro di analisi prende stimolo dagli Organi di indirizzo della Fondazione CRC che, nella fase di riflessione sui temi chiave da prendere in considerazione per affrontare le sfide del futuro, hanno individuato la conciliazione dei tempi di vita quale aspetto imprescindibile su cui promuovere un approfondimento.

Da questa consapevolezza nasce la volontà di fornire alla Fondazione, e di mettere a disposizione del territorio, uno strumento conoscitivo in grado di delineare il quadro di politiche e interventi attuati finora in tema di conciliazione, evidenziandone gli impatti positivi ma anche i limiti, e soprattutto di mettere a fuoco i fenomeni sociali che, oggi e in futuro, dovranno essere affrontati anche da politiche efficaci di conciliazione per rispondere ai bisogni sociali crescenti. Inoltre, per offrire stimoli al territorio su percorsi innovativi, si è ritenuto utile promuovere una mappatura delle principali iniziative di conciliazione dei tempi, selezionando le esperienze promosse a livello di contesti locali, di collaborazione tra sistema pubblico e privato e di condivisione delle responsabilità tra i generi.

Emersa come questione centrale nei confronti con gli stakeholder locali in una logica strategica per l'attrattività del territorio, la conciliazione dei tempi è infatti da considerare in stretta relazione con le principali sfide che oggi riguardano la comunità, dall'allungamento dell'aspettativa di vita, all'equo bilanciamento dei carichi di cura tra i generi, alla promozione dell'occupazione femminile e del suo apporto alla crescita economica, al benessere personale nella sua accezione più ampia.

Per questo approfondimento, abbiamo incaricato il Laboratorio Percorsi di Secondo Welfare, partner tecnico che vanta una ampia esperienza sul tema della conciliazione a livello nazionale, e il materiale raccolto include l'esito di un prezioso momento di confronto con i principali attori locali che si occupano a vario titolo del tema, tra cui Comuni, la Provincia di Cuneo, la Camera di Commercio di Cuneo e le associazioni di categoria, i soggetti capofila di progetti e interventi coerenti.

L'auspicio è quello di fornire un contributo utile a stimolare il dibattito e lo sviluppo di percorsi virtuosi e condivisi per perseguire, insieme e ognuno rispetto al proprio ruolo e responsabilità, una sempre maggiore qualità della vita delle comunità locali.

Ufficio Studi e Ricerche della Fondazione CRC

INTRODUZIONE

Il presente rapporto di ricerca è stato realizzato con l'obiettivo di stimolare, nel territorio della provincia di Cuneo, riflessioni utili a promuovere l'avvio di pratiche innovative e virtuose per il benessere di lavoratrici e lavoratori. La conciliazione vita-lavoro è un tema centrale nel dibattito pubblico, economico e sociale: oltre a giocare un ruolo di primo piano nel sostenere la partecipazione femminile al mercato del lavoro e nel promuovere l'equità di genere, è diventata evidente la centralità di queste politiche nel contrasto della povertà educativa.

Per rispondere a questi obiettivi, il rapporto muove da un'analisi del dibattito scientifico e delle principali politiche (europee e italiane) sulla conciliazione vita-lavoro, integrandone i risultati con l'analisi descrittiva dei principali dati disponibili e con l'osservazione di tre *best practice*.

Il rapporto è, dunque, diviso in tre parti. La prima definisce le politiche di conciliazione e analizza le principali funzioni che esse hanno assunto nel corso del tempo. Come si vedrà (**Par. 1.1**), la conciliazione rappresenta una leva strategica: per lo sviluppo economico del Paese (in particolare, attraverso la promozione dell'occupazione femminile); per la promozione del benessere di anziani e minori, ma anche di singoli lavoratori e lavoratrici e della comunità locale in generale; per la promozione della parità di genere, sia nel mercato del lavoro sia nella condivisione delle responsabilità di cura. Successivamente (**Par. 1.2**), questa sezione indaga lo sviluppo delle politiche europee di conciliazione mostrando come esse tendano a enfatizzare ora l'una, ora l'altra funzione a seconda degli effetti desiderati, producendo tuttavia risultati ambivalenti e non lineari. La riflessione si concentra poi sul caso italiano (**Par. 1.3**) contestualizzando queste politiche nel più ampio contesto della protezione sociale e analizzando i principali strumenti di intervento, ovvero i congedi (di maternità, parentali e di paternità); i trasferimenti monetari volti a favorire la frequenza ai servizi educativi (bonus asili nido) e a sostenere il reddito (Assegno Unico e Universale). Infine, la sezione indaga il ruolo del secondo welfare (**Par. 1.4**) nel promuovere una riflessione sulle politiche di conciliazione che guarda non solo ai tradizionali interventi diretti (che riguardano tempo-servizi-denaro), ma anche a quelli indiretti, consistenti in azioni di comunicazione e sensibilizzazione volte alla promozione di una cultura organizzativa più inclusiva.

La seconda parte approfondisce le principali sfide cui le politiche di conciliazione si trovano oggi a rispondere analizzando i dati disponibili a livello europeo e italiano. Considerando le funzioni proprie delle politiche di conciliazione, la riflessione si concentra sui principali divari di genere che caratterizzano il mercato del lavoro (**Par. 2.1**) e l'uso del tempo (**Par. 2.2**), guardando anche ai divari nel coinvolgimento di donne/madri e uomini/padri nel lavoro domestico e di cura. La sezione si chiude

con una riflessione sul benessere dei minori, alla luce del sempre crescente rischio di povertà infantile (**Par. 2.3**) e sulla denatalità in aumento (**Par. 2.4**).

Infine, la terza parte analizza tre esperienze selezionate in quanto *best practice*. Tali realtà sono state individuate in seguito a un processo di mappatura (**Par. 3.1**) realizzato tenendo conto delle fonti di finanziamento più frequentemente usate per sostenere interventi di conciliazione vita-lavoro. In particolare, sono tre i criteri specifici, informati dall'analisi della letteratura e del dibattito scientifico sulla conciliazione, che sono stati adottati per effettuare la selezione: i) il *target* degli interventi (madri vs genitori); ii) la promozione del benessere; e iii) la presenza di una strategia comunicativa. I **Paragrafi 3.2-3.4** presentano le tre progettualità analizzate, ossia: 1) *4E-Parent*, progetto finanziato dalla linea di investimento CERV-DAPHNE che coinvolge tutto il territorio nazionale e che mira a promuovere la maschilità accudente e il coinvolgimento attivo dei padri nella condivisione dei compiti di cura; 2) *Sbrighes!*, finanziato da Fondazione Cariplo tramite il bando "Welfare in Azione", che ha avuto come obiettivo quello di rendere attrattivo e vivace il territorio dei dodici comuni dell'ambito territoriale di Tirano (Sondrio) per contrastarne lo spopolamento; 3) *Bi.lanciare*, finanziato da Fondazione Compagnia di San Paolo attraverso il Programma Equilibri, che ha come obiettivo quello di realizzare interventi di conciliazione sul territorio biellese per donne con figli minori. Il rapporto si chiude con alcune riflessioni conclusive.

1. LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE IN EUROPA E IN ITALIA. NUOVE DIREZIONI, VECCHI ERRORI.

Questa sezione del rapporto analizza l'evoluzione delle politiche di conciliazione vita-lavoro. In particolare, il **Paragrafo 1.1** inquadra il dibattito scientifico sul tema e si concentra sulla definizione di queste politiche. Il **Paragrafo 1.2** guarda alla politica europea di conciliazione, l'**1.3** si concentra sul caso italiano, e l'**1.4** guarda al ruolo del secondo welfare in questo ambito.

1.1. La conciliazione: visione ed elementi costitutivi

Fin dagli anni '70 del secolo scorso nuovi rischi e bisogni sociali, «risultato di mutamenti sociali ed economici legati al passaggio a una società postindustriale» (Pavolini, Carrera e Romaniello, 2012)

hanno iniziato ad affiancarsi a quelli tradizionalmente coperti dai sistemi di welfare. La scintilla del dibattito sulla conciliazione vita-lavoro è scoccata in seguito alla “rivoluzione silenziosa” (Goldin, 2006) che ha visto le donne uscire dal nucleo domestico per cercare la propria identità e realizzazione non più (o non solo) nel matrimonio, ma anche all’interno del mercato del lavoro retribuito e nella formazione terziaria (Balbo, 1978; Adler e Izraeli, 1988; Davidson e Burke, 2011). Grazie anche all’affermarsi di nuovi diritti sostenuti dalle lotte delle femministe¹, la struttura tradizionale della famiglia (e del *welfare state* che su di essa faceva perno) ha subito un importante processo di ripensamento e riorganizzazione. Il modello incentrato sull’uomo *breadwinner*, il cui stipendio era sufficiente a garantire il sostentamento dell’intero nucleo familiare, e sulla donna “angelo del focolare” (Friedan, 1963), unica responsabile della cura della casa e della prole, è stato perciò rivisto alla luce del perseguimento di un nuovo obiettivo: la parità tra i generi (Ciccia e Bleijenbergh, 2014).

Di pari passo con la “rivoluzione silenziosa” è proceduta anche l’evoluzione del significato che attribuiamo al concetto di “politiche di conciliazione” o di *work-life balance*. Lungi dall’essere univocamente condiviso, questo concetto si caratterizza nondimeno per un uso fin troppo frequente e per una scarsa riflessione teorica (Valcour, 2007). Il sito del Dipartimento per le politiche della famiglia, per esempio, definisce la conciliazione famiglia-lavoro come «l’insieme di politiche attuate dalle imprese al fine di favorire il corretto equilibrio tra vita professionale e personale». Questa definizione, tuttavia, delega all’ambito aziendale e al “secondo welfare” (**Par. 1.4**) la totale responsabilità di intervento, promuovendo di fatto la residualità delle politiche pubbliche.

Se prima del massivo ingresso delle donne nel mercato del lavoro la riflessione sulla conciliazione rimaneva in secondo piano perché le sfere domestica, lavorativa e sociale si pensavano rigidamente separate tra loro, sul finire degli anni ‘70, è Kanter (1977) la prima a far emergere la discrasia che sottostà a questa visione: queste tre sfere delle vite di lavoratori e lavoratrici, infatti, ben lungi dall’essere impermeabili l’una all’altra, erano da considerarsi naturalmente interconnesse. Come sottolineano Brough e colleghe (2020), con il passare del tempo si sono susseguiti studi e ricerche che hanno proposto diverse definizioni e interpretazioni del concetto di conciliazione vita-lavoro, evidenziandone ora la natura conflittuale, ora le possibilità di arricchimento individuale che possono derivare dall’interpretare diversi ruoli contemporaneamente.

In particolare, l’evoluzione del concetto di *work-life balance* ha sempre più guardato al bilanciamento tra i ruoli ricoperti da una persona all’interno del mondo lavorativo e della vita familiare,

¹ In Italia, successivamente all’estensione del diritto di voto alle donne (nel 1946) si fa particolare riferimento a provvedimenti legislativi come la legge che disciplina il divorzio (legge n. 898/1970) e l’aborto (legge n. 194/1978).

presupponendo (falsamente) che da queste due sfere della vita le persone potessero trarre eguale soddisfazione a seguito di un'equa suddivisione del proprio tempo e del proprio impegno. Questo processo ha contribuito a uno spostamento del focus della conciliazione: da *vita-lavoro* a *famiglia-lavoro*. Uno spostamento che ha portato a sminuire l'importanza delle necessità individuali che esulano dalle responsabilità familiari (per esempio, il tempo libero, lo sport, la cultura, lo studio, le relazioni sociali) ma che ugualmente concorrono alla definizione soggettiva del benessere e dell'equilibrio raggiunto. Tale mancanza rischia di escludere dai beneficiari delle politiche di conciliazione i lavoratori e le lavoratrici che non sono genitori e che per questo motivo hanno interessi e bisogni diversi cui trovare risposta per raggiungere il benessere individuale.

Nel presente lavoro, dunque, la definizione di conciliazione da cui si parte considera tutte le misure e gli strumenti adottati da attori pubblici e/o privati che contribuiscono a rendere compatibili le sfere della vita lavorativa, familiare e personale, consentendo a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che interpreta all'interno della società.

Misure e strumenti di conciliazione si articolano in servizi (per l'infanzia, per le persone non autosufficienti, di prescuola/postscuola, di disbrigo pratiche), tempo (flessibilità, smartworking, congedi) e denaro (*fringe benefit*, bonus asili nido, Assegno Unico e Universale). A questi, tuttavia, in considerazione del dibattito più recente, si aggiunge l'attività di comunicazione, volta alla promozione sia dell'utilizzo di tali misure sia di una maggiore condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne **(Par. 1.4)**.

Distinguiamo quindi tra strumenti e misure dirette e indirette. L'espressione strumenti o misure dirette riguarda le azioni che favoriscono la conciliazione agendo sulla tradizionale tripartizione in tempo, servizi e denaro. Sono invece strumenti e misure indirette quelle che favoriscono il cambiamento culturale, promuovendo un'equa condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne e, più in generale, un maggior benessere di tutti i lavoratori e le lavoratrici, dei minori e delle persone anziane o non autosufficienti.

Questa definizione è in grado di tenere insieme, da un lato, i diversi livelli di governance delle politiche di conciliazione, e dall'altro, le tre funzioni principali che gli interventi in questo campo hanno assunto nel tempo (**Fig. 1**), ossia sviluppo economico, promozione del benessere e sostegno all'equità di genere. Rispetto alla governance, infatti, dato che strumenti e misure di conciliazione (dirette e indirette) possono essere adottate sia dall'attore pubblico che dal privato, con questa definizione è possibile riportare al centro della scena la funzione d'indirizzo che il primo in particolare può offrire, facendosi anche portatore delle esperienze positive e innovative fiorite grazie alla maggiore dinamicità

del secondo. Va specificato, infine, che, le funzioni della conciliazione identificate, sebbene legate a determinati periodi ed esperienze storiche, sono qui presentate come entità analiticamente separate. Se ciò è chiaramente utile a fini teorici, è importante sottolineare che tale separazione non è altrettanto riscontrabile nella realtà degli interventi conciliativi: con il passare del tempo, infatti, tali funzioni hanno avuto modo di intrecciarsi e contaminarsi vicendevolmente, tanto da essere ormai sempre compresenti (sebbene in gradi di intensità diversi) all'interno delle contemporanee politiche per la famiglia.

Figura 1. Tre funzioni della conciliazione.



Fonte: elaborazione delle autrici.

La prima funzione guarda alla conciliazione famiglia-lavoro quale leva strategica per lo sviluppo economico dei Paesi. Ciò passa, in particolare, attraverso la promozione dell'occupazione femminile per almeno due ordini di motivi. In primo luogo, soprattutto in settori tradizionalmente maschili, aziende e imprese possono vedere aumentare la propria produttività ed efficienza attingendo da un più ampio bacino di competenze e talenti, che rimarrebbero altrimenti non valorizzati (Fielden *et al.*, 2000; Balcita *et al.*, 2002). Inoltre, promuovere l'occupazione femminile genera un aumento non solo della richiesta di servizi, ma anche dei posti di lavoro a essi associati. All'aspettativa diffusa che le donne prendano sempre più parte al mercato del lavoro retribuito anche in seguito alla maternità fa, infatti, da contraltare la disponibilità verso una maggiore "defamilizzazione" della cura dei bambini (Saraceno, 2011), i quali dovranno quindi essere presi in carico da parte dei servizi formali. Come dimostrato tra gli anni '90 e primi anni 2000 dal paradigma dell'investimento sociale (Ferrera, 2008), i più recenti rapporti del Parlamento europeo e dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) evidenziano l'effetto moltiplicatore che la promozione della parità di genere ha nelle economie europee. Secondo il Parlamento europeo (2023), infatti, la parità retributiva potrebbe produrre un incremento annuo del PIL di circa 35 miliardi; inoltre l'EIGE (2017) ha evidenziato come generali

miglioramenti in termini di equità permetterebbero un incremento del PIL europeo pro capite fino al 2% entro il 2030 e fino al 10% entro il 2050, un dato che oscillerebbe tra 1.95 e 3.15 bilioni di euro entro il 2050.

In secondo luogo, in seguito alla pandemia da Covid-19 e agli effetti che essa ha avuto non solo sull'occupazione femminile (riducendola drasticamente) ma anche su minori, anziani e persone non autosufficienti, ha fatto capolino sulla scena il tema del benessere di questi soggetti, oltre a quello dei singoli lavoratori e delle singole lavoratrici. All'aumento della povertà minorile seguita alla crisi del 2008, infatti, si è accompagnato anche l'aumento della povertà educativa esperita da queste persone a seguito dei provvedimenti che hanno disposto la chiusura degli edifici scolastici per contrastare il diffondersi della pandemia. In questo scenario, la conciliazione gioca un ruolo fondamentale per la promozione del benessere dei bambini quando è declinata attraverso servizi educativi di qualità, poiché questi rappresentano il punto di partenza per il contrasto alla povertà educativa (Saraceno, 2021). Specularmente, servizi di conciliazione basati sull'invecchiamento attivo e sulla socializzazione delle persone anziane sono in grado di prolungare nel tempo il mantenimento dell'autonomia, contrastando il rischio di isolamento sociale. Questa prospettiva consente peraltro di recuperare la dimensione sociale della conciliazione, tornando ad abbracciare una definizione che guardi all'intera vita delle persone e non la consideri come semplicemente scissa in due ambiti (quello lavorativo e quello familiare) per ammettere anche l'esistenza di una terza, legata alla realizzazione del benessere individuale delle persone che non hanno carichi di cura. Un benessere, tuttavia, che diventa veramente sociale quando culmina nell'attivazione della comunità per fornire una risposta più rapida ed efficace ai bisogni conciliativi: in questo senso, è importante evidenziare come le politiche di conciliazione possono essere una leva per promuovere il benessere, in particolare, dei bambini. La mancata o scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha, infatti, delle severe ricadute sui loro figli: se è vero che le famiglie monoreddito sono maggiormente esposte al rischio di povertà, è pur vero che a questo rischio sono più esposte le donne rispetto agli uomini (**par. 2.3**).

Infine, la terza funzione strategica delle politiche e degli strumenti di conciliazione riguarda la promozione dell'equità di genere, in particolare tra uomini e donne, sia nel lavoro produttivo che in quello riproduttivo. Per trattare questo punto appare importante sottolineare che, nel corso del tempo, l'evoluzione del modello dell'uomo *breadwinner* ha assunto due forme principali: quella del *breadwinner* universale o quella del *caregiver* paritario.

Nel primo caso², ci troviamo di fronte a un modello che assume la capacità di tutte le persone abili al lavoro di supportare se stesse e la propria famiglia grazie al lavoro retribuito (Fraser, 1997; Duncan e Williams, 2002). In questo scenario, dunque, il welfare supporta la promozione dell'occupazione e la permanenza femminile nel mercato del lavoro. Il modello del *breadwinner* universale, tuttavia, alimenta una visione per cui il diritto al lavoro retribuito è sovraordinato rispetto al diritto alla cura, tanto che il concetto di conciliazione finisce per presupporre l'appartenenza sia alla sfera produttiva che a quella riproduttiva (Cannito, 2022). Partendo dall'erronea equazione "genere = donne" (Bruni, Gherardi e Poggio, 2005: 33), cui naturalmente segue l'altrettanto erronea equazione "politiche per la parità di genere³ = politiche per le donne", si giunge a un duplice effetto: da un lato, la riproposizione della falsata percezione che, in seguito al loro ingresso nel mercato del lavoro retribuito, le donne abbiano maggiormente bisogno di supporto per gestire la propria "doppia presenza" (Balbo, 1978) e il bilanciamento tra attività produttive e riproduttive (Poggio, 2010). Dall'altro, la negazione della natura relazionale e biunivoca delle relazioni di genere e della conciliazione, che "rende invisibile", non considera la maschilità⁴ non prevedendo un coinvolgimento attivo degli uomini/padri e ostacola l'effettivo raggiungimento della cosiddetta "conciliazione condivisa", che Fraser (1994) per prima chiama modello del *caregiver universale*.

In questo secondo modello⁵, infatti, il focus è sul sostegno alla genitorialità e alla cura indipendentemente dalla posizione occupata dai genitori nel mercato del lavoro. Secondo gli idealtipi teorizzati da Fraser (1994, 1997), uomini e donne sarebbero impiegati per metà del proprio tempo in lavoro retribuito e per la restante metà in lavoro di cura, grazie alla combinazione di flessibilità oraria, cura informale e centri locali per la cura formale, organizzati dalle comunità ma sostenuti dal settore pubblico (Duncan e Williams, 2002). Chiave di volta nell'affermazione di questo modello è stato giocato dal diffondersi del paradigma del *gender mainstreaming*⁶, il quale ha portato l'attenzione sul ruolo fondamentale che gli uomini in generale (e i padri in particolare) possono giocare nel perseguimento e nell'eventuale raggiungimento dell'uguaglianza di genere. È, peraltro, la Commissione europea (2013) a riconoscere che, se comparato con le precedenti strategie, il *gender mainstreaming* ha dato il via al coinvolgimento di entrambi, uomini e donne, verso il raggiungimento

² Anche noto come *adult-worker model* o modello *dual earner* (Lewis e Giullari, 2005).

³ Tra cui, come abbiamo visto, può rientrare la conciliazione.

⁴ Come sostengono Bruni, Gherardi e Poggio (2005: 33), «In questo modo, la maschilità è resa invisibile, rimossa dalla riflessione critica; continua così a rappresentare il primo termine di paragone, quello in relazione al quale l'altro è definito per difetto» (traduzione delle autrici).

⁵ Anche noto come *caregiver paritario* o *dual earner-dual carer* (Crompton, 1999; Gornick e Meyers, 2009),

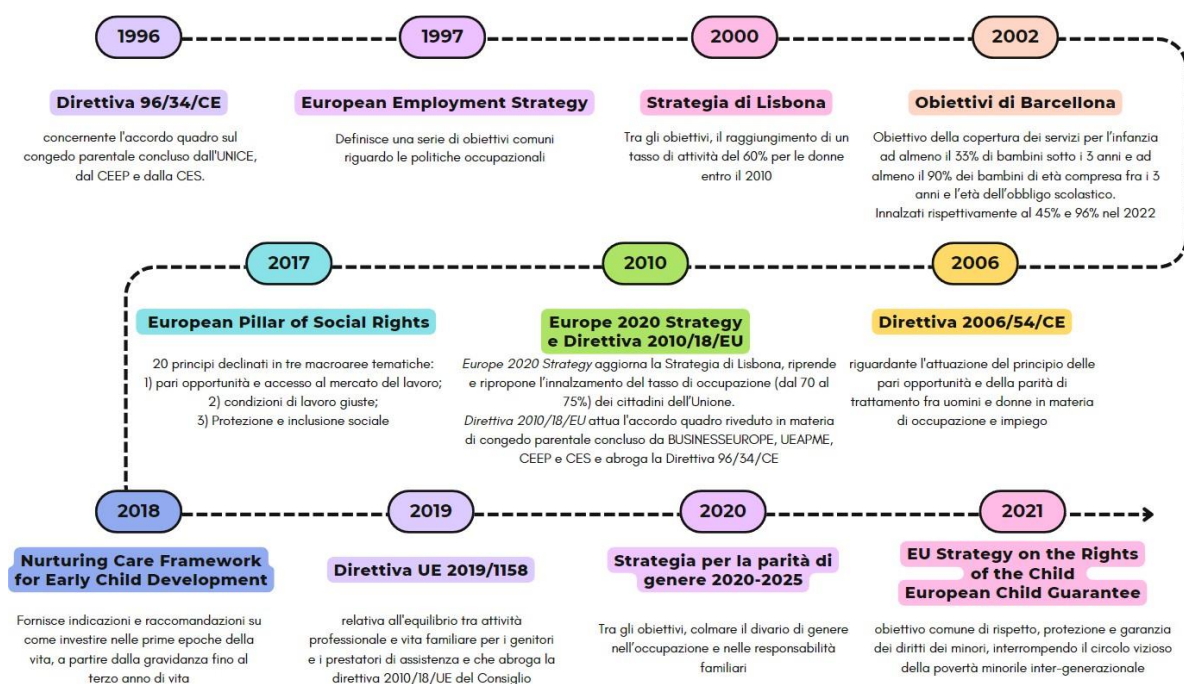
⁶ Introdotto nel 1985 alla *Nairobi World Conference on Women*, nel 1998 il Consiglio d'Europa ha ufficialmente definito il *gender mainstreaming* «la (ri)organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi di policy, tale per cui la prospettiva dell'equità di genere è incorporata in tutte le politiche a tutti i livelli e a tutti gli stadi, dagli attori che sono normalmente coinvolti nei processi di policy-making» (traduzione delle autrici).

dell'equità di genere in tutti gli ambiti di policy. Ciononostante, oggi come allora, la connessione tra le politiche di conciliazione e le vite degli uomini è stata spesso lasciata in secondo piano, se non proprio dimenticata, tanto che anche il *gender mainstreaming* è stato spesso usato come facciata per promuovere strategie che avevano come target soprattutto le donne (Lattanzio KIBS e Ismeri Europa in fase di pubblicazione).

1.2. L'evoluzione della parità di genere e della conciliazione in Europa

Analizzando la politica europea di conciliazione alla luce delle tre funzioni individuate nella sezione precedente (sviluppo economico, promozione del benessere ed equità di genere) emerge che la loro evoluzione è stata tutt'altro che lineare e univoca (Fig. 2). Come riportano diversi studi e ricerche (Gaiaschi, 2014; Cannito, 2022), nel panorama europeo, infatti, si è tradizionalmente registrato uno schiacciamento delle politiche per la genitorialità sul modello *dual earner* e, solo negli ultimi anni, ci si sta muovendo verso un maggiore coinvolgimento degli uomini, promuovendo così non solo «una maggiore parità nel lavoro, ma anche nella cura fra partner di coppie eterosessuali» (Cannito, 2022: 61). Con il passare del tempo, inoltre, il tema del benessere è emerso come trasversale rispetto alle politiche conciliative, in particolare rispetto alla promozione di tutele e servizi di qualità per i minori al fine di contrastare la povertà minorile materiale ed educativa.

Figura 2. L'evoluzione delle principali politiche europee in tema di conciliazione vita-lavoro.



Fonte: elaborazione delle autrici.

In Europa, la prima direttiva sul congedo parentale è stata adottata nel 1996 (Direttiva 96/34/CE⁷, sostituita nel 2010 dalla Direttiva 2010/18/EU⁸). L'invito rivolto agli Stati membri è stato di introdurre nei propri ordinamenti uno strumento (il congedo parentale, appunto) in grado di permettere, a madri e padri, l'interruzione dell'attività lavorativa per prendersi cura dei figli. Come sottolinea Cannito (2022), questa è la prima volta in cui l'Europa fa esplicito riferimento al diritto/dovere dei padri di partecipare alla cura dei figli e al dovere degli Stati membri di incoraggiarli nella fruizione di questi strumenti. Esattamente dieci anni dopo la prima, la Direttiva 2006/54/CE⁹ invita gli Stati membri ad adottare un congedo esclusivamente rivolto (nella sua forma obbligatoria e/o facoltativa) ai padri: il congedo di paternità.

Con questi due interventi, l'Europa ha iniziato a promuovere il modello *dual earner-dual carer* o del *caregiver* universale. Questa visione, tuttavia, è continuamente controbilanciata dall'esaltazione del lavoro retribuito quale unico *medium* per il raggiungimento del benessere (individuale e collettivo). In questa direzione, infatti, andava già nel 1997 la *European Employment Strategy*, definendo una serie di obiettivi comuni riguardo le politiche occupazionali che, all'alba del XXI secolo, si intrecciavano agli obiettivi definiti dalla [Strategia di Lisbona \(2000\)](#), tra cui il raggiungimento di un tasso di attività del 60% per le donne entro il 2010. Giunta alla sua naturale conclusione, la Strategia di Lisbona è stata sostituita dalla [Europe 2020 Strategy](#), tra i cui obiettivi è stato ripreso e riproposto l'innalzamento del tasso di occupazione (dal 70% al 75%) dei cittadini dell'Unione: nel quadro di questa strategia, tuttavia, il perseguimento delle pari opportunità lavorative e della conciliazione vita-lavoro sono menzionati solo marginalmente, mentre la paternità non è mai citata. Anche gli obiettivi della conferenza di Barcellona andavano nella stessa direzione, sostenendo che gli Stati membri avrebbero dovuto «rimuovere i disincentivi alla partecipazione femminile alla forza lavoro e sforzarsi, tenuto conto della domanda di strutture per la custodia dei bambini» (Consiglio Europeo 2002: 12), di offrire una copertura dei servizi per l'infanzia ad almeno il 33% di bambini sotto i tre anni e ad almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i tre anni e l'età dell'obbligo scolastico. Obiettivi che sono stati recentemente innalzati rispettivamente al 45% e al 96% entro il 2030 (Openpolis, 2023). Infine, ancora oggi, l'adozione della Direttiva UE 2019/1158¹⁰ sul *work-life balance* e della [Strategia per la parità di](#)

⁷ [Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996](#), concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

⁸ [Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell' 8 marzo 2010](#), che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE.

⁹ [Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006](#) riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

¹⁰ [Direttiva UE 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019](#) relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

[genere 2020-2025](#) continuano a muovere dall'assunto che «migliorare l'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata è uno dei modi per colmare il divario di genere nel mercato del lavoro» (Commissione Europea, 2020: 8).

Da un lato, dunque, l'evoluzione della normativa sui congedi e il dibattito che ha portato all'adozione della Direttiva UE 2019/1158 muovono verso la promozione dell'equità di genere anche nella cura. Dall'altro, la politica europea di conciliazione si pone l'obiettivo di garantire la permanenza delle donne nel mercato del lavoro mentre il diritto alla cura in sé sembra essere messo da parte (Cannito, 2022). Un esempio concreto in tal senso deriva dalla formulazione finale della Direttiva, la quale mostra quella che de la Porte e colleghi (2022) definiscono un “*watering down*” (lett. annacquamento) delle iniziali previsioni presentate nel 2017. In particolare, questo processo ha riguardato la durata e la remunerazione dei congedi, da un lato, e le persone destinatarie di tali misure, dall'altro (**Tab. 1**).

Tabella 1. L' “annacquamento” delle previsioni della direttiva europea sulla conciliazione vita-lavoro.

Previsioni	Proposta della Commissione del 2017	Versione finale della direttiva 2019/1158
Scopo della Direttiva	Tutti i lavoratori	Contratto o rapporto di lavoro come definita dalla legge, tenendo in considerazione i contratti collettivi o altre prassi riconosciute dagli Stati membri
Eligibilità	6 mesi	1 anno (congedo parentale) e 6 mesi (congedo di paternità)
Congedo parentale e remunerazione	4 mesi non trasferibili e retribuiti, fino al 12° anno del bambino	2 mesi non trasferibili e retribuiti, fino all'8° anno del bambino
Remunerazione	Come minimo pari al livello dell'indennità di malattia, per i congedi parentali, di paternità e per i giorni dei prestatori di assistenza	Congedo di paternità: livello dell'indennità di malattia Congedo parentale: remunerazione “adeguata” Giorni per i prestatori di assistenza: non specificato
Giorni per prestatori di assistenza	10 giorni con remunerazione	5 giorni senza remunerazione

Fonte: elaborazione delle autrici su de la Porte *et al.* (2022: 12)

In entrambe le formulazioni, il lavoro retribuito¹¹ si conferma essere l'unico modo che i genitori hanno per accedere ai diritti garantiti dalla direttiva. Rimane innegabile il portato innovativo (sebbene

¹¹ In particolare nel caso italiano, ma anche in altri contesti nazionali, uno dei principali rischi è quindi quello di perpetrare disuguaglianze non solo tra i generi, ma anche intra-genere, escludendo da queste misure persone

limitato) dell'istituzione di un congedo di paternità¹² di almeno dieci giorni al momento della nascita del figlio o della figlia, retribuito almeno al pari dell'indennità di malattia. È inoltre prevista l'implementazione del congedo parentale di almeno quattro mesi per ciascun genitore, di cui due retribuiti e non trasferibili all'altro genitore, e cinque giorni di congedo per i prestatori e le prestatrici di cura. Tuttavia, lasciare la discrezionalità agli Stati membri nella definizione dell'adeguata compensazione del congedo parentale, o nell'omissione di una retribuzione specifica per i/le *caregiver*, rischia di condurre a un'attuazione disomogenea di tali strumenti. Rischio che, nonostante gli sforzi effettuati finora, minerebbe non solo i principi stabiliti nel [Pilastro sociale dei diritti europei](#), ma anche il portato innovativo della direttiva nella sua pretesa di ribaltare i tradizionali ruoli di genere nella cura, finendo per riproporre il paradigma dominante dell'*adult worker model*.

Infine, consideriamo un'altra recente strategia adottata dall'Unione Europea, fondamentale per l'interpretazione della conciliazione quale leva per la promozione del benessere dei minori (**Par. 1.1**). La [EU Strategy on the Rights of the Child](#), adottata nel 2021 insieme alla [European Child Guarantee](#), pone come obiettivo comune quello «di unire le forze per rispettare, proteggere e garantire i diritti di ogni minore, e di creare, insieme ai minori, società più sane, resilienti, giuste e paritarie per tutti» (Commissione europea, 2021: 1). In un mondo estremamente complesso e pieno di sfide, in cui l'impatto sui minori delle disuguaglianze sociali già esistenti è stato esacerbato dalla pandemia da Covid-19, la Commissione fa propri i principi raccolti nel [Nurturing Care Framework for Early Child Development](#) e sottolinea che lo svantaggio e l'esclusione sociale in tenera età impattano sullo sviluppo e sulle possibilità di successo future di bambini e bambine. Con queste Raccomandazioni si è, dunque, fatta promotrice di azioni concrete che mirano a interrompere il circolo vizioso della povertà minorile inter-generazionale, rappresentando per gli Stati membri una guida e uno strumento a supporto dei minori a rischio di povertà o esclusione sociale¹³.

che occupano posizioni lavorative non standard (Cannito, 2022; Chierogato, 2020). In generale, Saraceno (2020a: 119) ben sintetizza i principali problemi delle politiche per le famiglie in Italia in termini di disuguaglianza: «(...) le politiche per le famiglie in Italia pongono problemi di disuguaglianza per diversi motivi: perché la loro scarsità (nel caso dei servizi per la prima infanzia e per la non autosufficienza) produce asimmetrie tra chi può e chi non può soddisfare determinati bisogni a livello sia socio economico sia territoriale; perché il loro impianto categoriale (nel caso degli assegni al nucleo familiare) esclude alcuni a parità di condizioni familiari ed economiche; perché il loro disegno (nel caso delle detrazioni fiscali) esclude i più poveri; perché (nel caso dei congedi genitoriali, ma anche implicitamente nell'assegno di accompagnamento, oltre che nella generale scarsità di politiche di conciliazione) continuano a basarsi su esplicite o implicite aspettative circa la divisione di genere nelle responsabilità di cura».

¹² In ottica di genere, è interessante sottolineare che la direttiva apre la possibilità di beneficiare di tale diritto superando i limiti imposti dalla famiglia eterosessuale grazie all'utilizzo di formule quali "destinato al padre o alla figura familiare equivalente" (Izzi, 2020).

¹³ Presentato a Ginevra il 23 maggio 2018, il [Nurturing Care Framework for Early Child Development](#) (NCF) è un documento che si propone di fornire indicazioni e raccomandazioni su come investire nelle prime epoche della vita, a partire dalla gravidanza fino al terzo anno di vita. Questi investimenti, infatti, producono ricadute lungo

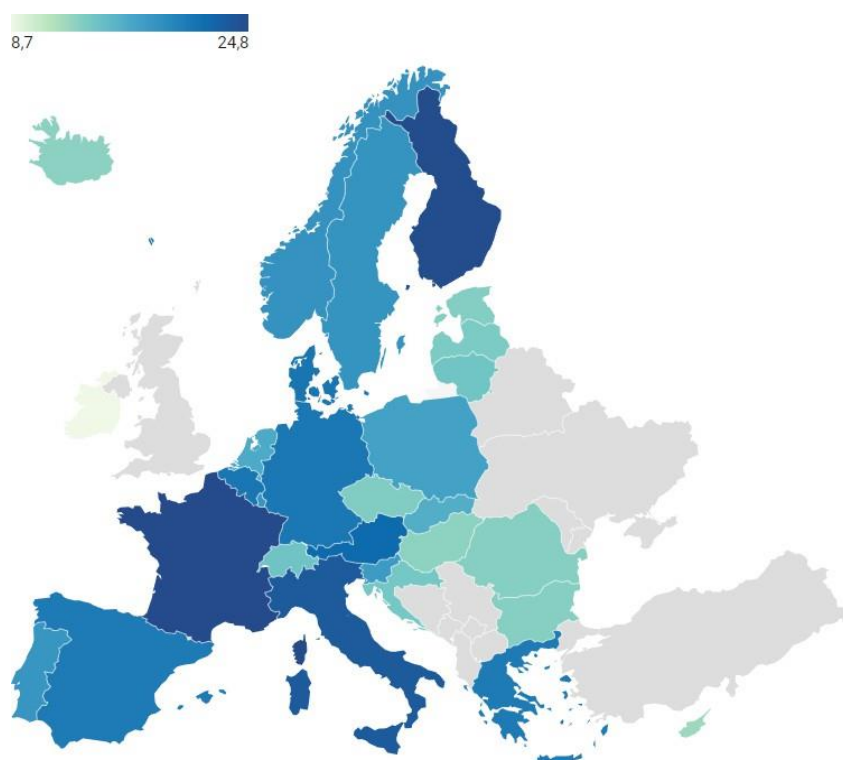
1.3. Politiche per la genitorialità e conciliazione vita-lavoro in Italia

In questa sezione si analizzano le politiche italiane di conciliazione, da un lato, collocandole nel quadro del nostro sistema di protezione sociale e, dall'altro, analizzando i principali strumenti di conciliazione disponibili a livello nazionale. Tali strumenti si articolano in: congedi (di maternità, parentali e di paternità); trasferimenti monetari volti a favorire la frequenza ai servizi educativi (bonus asili nido); e misure di sostegno al reddito (Assegno Unico e Universale).

Nel contesto italiano, tra i destinatari delle politiche sociali, le famiglie e i genitori sono tradizionalmente stati meno presenti (Saraceno, 2011; Cannito, 2022) e i temi dell'assistenza e della conciliazione sono stati anch'essi considerati in maniera residuale, delegando le primarie responsabilità di cura e di tutela alla famiglia e alle reti parentali (Ferrera, 2006; Burrioni, 2016).

Ciononostante, l'Italia è uno dei paesi con la spesa sociale pubblica in rapporto al PIL (23,4%) più alta d'Europa (20,4%) (**Fig. 3**).

Figura 3. Spesa sociale pubblica dei Governi europei in percentuale sul PIL (anno 2021).

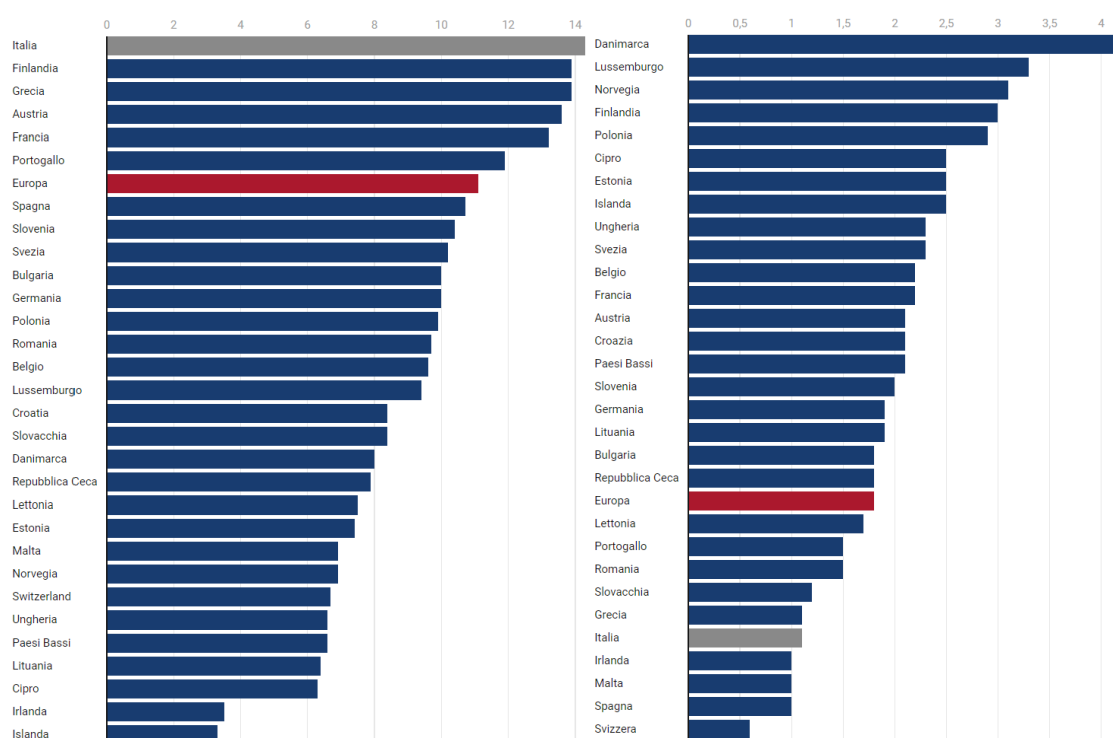


Fonte: elaborazione delle autrici su dati Eurostat.

tutto l'arco della vita in termini di salute, competenze cognitive e sociali, percorsi scolastici e lavorativi e interessano i singoli individui e le comunità.

Tale spesa, tuttavia, è decisamente sbilanciata verso la protezione sociale delle persone anziane (in particolare, trasferimenti pensionistici) mentre è tra le più basse d'Europa in termini di protezione sociale di famiglie e minori (**Fig. 4**). Se nel primo caso, infatti, la spesa italiana si attesta intorno al 14,3% del PIL (contro una media europea dell'11%), nel secondo, l'Italia si posiziona tra gli ultimi posti in Europa insieme a Grecia e Spagna, con una spesa di poco superiore all'1% del PIL (contro una media europea vicina al 2%).

Figura 4. Spesa sociale pubblica dei Governi europei nei servizi per anziani (a sinistra) e nei servizi per famiglie e minori (a destra) in percentuale sul PIL (anno 2021).



Fonte: elaborazione delle autrici su dati Eurostat.

Considerando gli strumenti di conciliazione, in Italia l'introduzione dei congedi di maternità, parentali e di paternità è avvenuta, sulla scia dell'impegno europeo, grazie alla legge 53/2000¹⁴, successivamente confluita nel d.lgs. 251/2001, anche noto come [Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità](#). La disciplina in materia, tuttavia, sembra riflettere il familismo tipico del nostro sistema di protezione sociale, poiché in essa possiamo riscontrare una disparità di trattamento tra donne e uomini sia in termini di durata che di

¹⁴ [Legge 8 marzo 2000, n. 53](#), *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*.

sanzioni in caso di inottemperanza da parte del datore di lavoro. Da un lato, il congedo di maternità che prevede cinque mesi obbligatori di astensione dal lavoro, retribuiti all'80% e la cui inosservanza da parte dei datori di lavoro è punita penalmente con l'arresto fino a sei mesi. Dall'altro lato, il congedo di paternità (assente nella prima normativa)¹⁵ che vede i giorni obbligatori incrementati negli anni (passando da 1 a 10) e retribuiti al 100%. Il mancato riconoscimento di questo diritto da parte del datore di lavoro non è punito penalmente, ma solo amministrativamente, con una sanzione da 516 a 2.582 euro¹⁶.

Introdotta con l'obiettivo di favorire la condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia, il congedo di paternità ha visto, nel corso degli anni, aumentare la quota di padri aventi diritto che ne fa effettivamente uso. Le più recenti analisi effettuate da INPS (2023) sull'utilizzo dei congedi di paternità fanno ben sperare, visto che il *take-up*¹⁷ tra il 2013 e il 2022 è aumentato di quasi 45 punti percentuali, passando all'incirca dal 19% al 64%. Ciononostante, è impossibile ignorare il fatto che il suo tasso di utilizzo sia ancora limitato e diminuisca all'aumentare del numero dei figli (**Tab. 2**): un dato che non sorprende se letto alla luce di quelli che vedremo essere i trend occupazionali, i quali mostrano gli uomini più impegnati sul fronte lavorativo retribuito rispetto alle donne al crescere del numero di figli (**Par. 2.1**).

Tabella 2. Take-up del congedo di paternità per numero di figli (%) (anni 2013-2022).

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1 figlio	20.23	26.13	28.17	36.83	42.31	49.98	55.13	56.31	62.76	65.88
2 o più figli	18.08	23.16	25.30	23.16	39.23	46.38	51.33	53.23	58.42	62.08

Fonte: INPS (2023)

Anche per quanto riguarda i congedi parentali si è assistito, nel tempo, a un incremento del numero di uomini che ne usufruisce: i dati aggiornati di INPS ci permettono, da un lato, di osservare il picco di richieste registrate da uomini e donne nel 2020 a causa dell'impatto della pandemia da Covid-19; dall'altro, di confermare l'andamento positivo del numero di uomini che

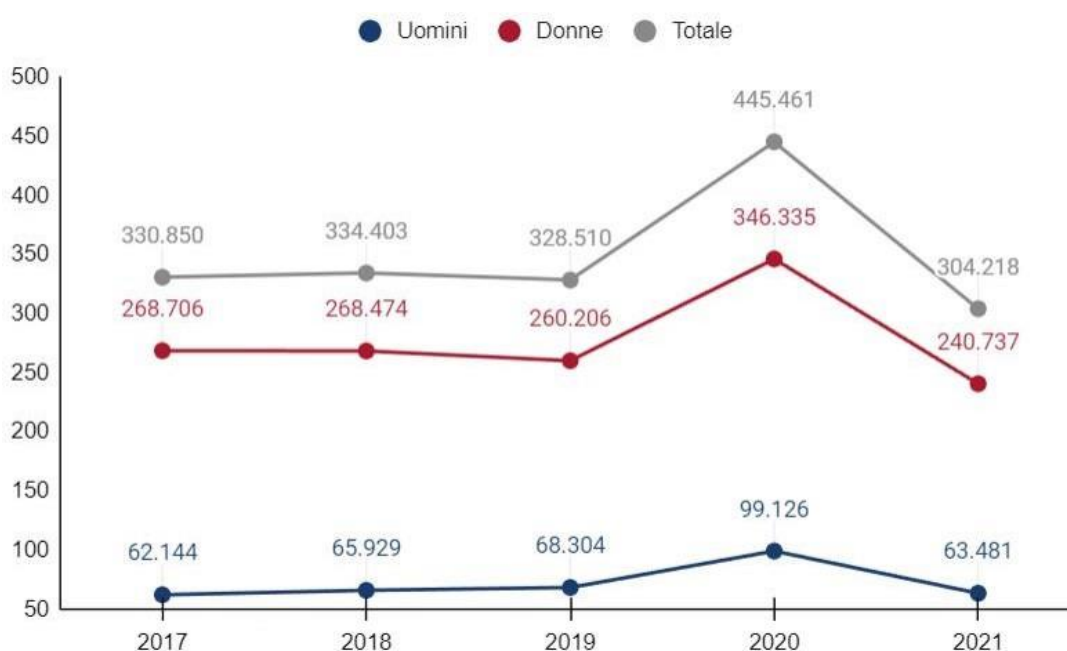
¹⁵ Al momento dell'adozione del d.lgs. 251/2001, il congedo di paternità era previsto solo in caso di morte, grave infermità o malattia della madre, ovvero in caso di abbandono del bambino da parte della stessa o di affidamento esclusivo al padre.

¹⁶ Per entrambi i congedi è inoltre prevista a carico del datore di lavoro l'impossibilità di ottenere la certificazione di genere (o altre certificazioni a essa assimilabili) qualora il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro si siano verificati nei due anni antecedenti la richiesta di certificazione ([INPS circolare 122/2022](#)).

¹⁷ Rapporto tra padri richiedenti congedo di paternità per figli nati in un dato anno e padri aventi diritto alla misura nell'anno.

fruiscono dei giorni di congedo parentale, visto che tale percentuale si assestava intorno al 18,7% nel 2017 e ha superato il 21% nel 2021. Si conferma, tuttavia, il fatto che tale trend è sì il risultato dell'aumento di giornate richieste dai padri, ma anche della sensibile riduzione del numero di giornate usate dalle madri (Fig. 5)¹⁸.

Figura 5. Beneficiari di congedi parentali per genere, dipendenti settori privato e agricolo (anni 2017-2021).



Fonte: elaborazione delle autrici su dati INPS.

Se passiamo a considerare gli interventi normativi a sostegno del reddito familiare, la legge 232/2016¹⁹ ha introdotto il bonus asili nido con l'obiettivo di incentivare l'utilizzo dei nidi pubblici e privati da parte delle famiglie, rendendo così più equa la distribuzione territoriale e socio economica dei beneficiari di questi servizi. Nonostante i progressi registrati nel corso degli anni per il raggiungimento degli obiettivi (quantitativi) condivisi a livello europeo, infatti, l'Italia si trova in una condizione particolarmente critica su questo tema. A oggi, non solo non è garantito un posto in un servizio

¹⁸ È importante sottolineare in questa sede che quanto trattato fino a questo momento rappresenta lo stato delle politiche italiane in materia, offrendo una visione di strumenti che sono a oggi diffusi sull'intero territorio nazionale. La contrattazione di secondo livello, tuttavia, rappresenta un luogo particolarmente strumentale per il potenziamento delle misure esistenti (anche se con le criticità che approfondiremo nel par. 1.4): in alcuni contratti integrativi di impresa, infatti, sono state pattuite condizioni migliori di quanto disposto a livello nazionale come una retribuzione di un numero variabile di mesi di congedo parentale di modo che corrisponda al 50% o al 100% del salario, anziché il 30%. Un esempio, in questo senso, può essere rappresentato dal caso Gucci, dove per i genitori con figli sotto gli otto anni è stato integrato il congedo parentale, portandolo al 100% della mensilità (Bonotti, 2022).

¹⁹ Legge 11 dicembre 2016, n. 232, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019.

educativo per la prima infanzia ad almeno il 33% dei bambini e delle bambine di età inferiore ai 3 anni; ma la situazione si aggrava se consideriamo che il raggiungimento di questo obiettivo era atteso 13 anni fa e che ora è stato innalzato al 45% entro il 2030²⁰ (**Fig. 6 e par. 1.2**). Solo 30 province e città metropolitane su 107 hanno infatti raggiunto il target del 33%, mentre quello del 45% è stato raggiunto solo da tre province: Ravenna, Bologna e Ferrara (Cannito, Lubbock e Torre, 2023)²¹. La copertura dei servizi sul territorio nazionale rimane ancora estremamente frammentata a seconda non solo delle regioni, ma anche dei comuni: il divario territoriale in termini di copertura dei servizi vede opposte le regioni del centro-nord a quelle del mezzogiorno, così come i comuni ad alta concentrazione urbana a quelli delle aree interne e montane (Milan, 2022; Openpolis, 2023). Inoltre, neanche escludendo dal novero gli spazi gioco e i centri bambini-genitori si modifica il quadro territoriale, visto che la copertura dei posti per l'anno educativo 2021/2022 scende da una media nazionale del 27,2% a una del 25,7% (Istat, 2023d).

Figura 6. Numero di posti disponibili in asili nido e servizi prima infanzia per 100 residenti tra 0-2 anni (anni 2013-2021)



Fonte: Openpolis (2023).

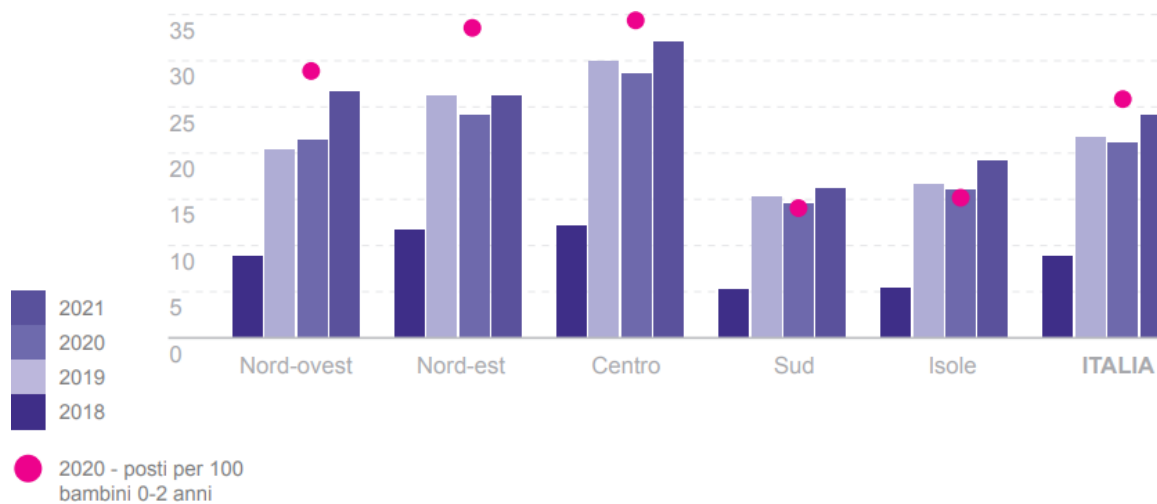
Un ritardo che si incrocia con tre informazioni relative alla condizione socio economica delle famiglie che frequentano il nido. In primo luogo, i recenti dati Istat (2023d) ci confermano la tendenza dell'utilizzo dei nidi sbilanciato verso le famiglie che appartengono ai ceti sociali con più alti livelli di

²⁰ Il Consiglio dell'Unione Europea durante la conferenza di Barcellona 2002 aveva fissato due obiettivi, facendo impegnare gli Stati membri a offrire servizi per l'infanzia ad almeno il 33% di bambini sotto i 3 anni e ad almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico. Tali obiettivi sono stati innalzati con la [Raccomandazione 14785/2022](#) e portati rispettivamente al 45% e al 96% entro il 2030.

²¹ In provincia di Cuneo, il tasso è del 23,9% ([Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo 2023](#)).

reddito e istruzione: in questo caso, infatti, i tassi di frequenza sono superiori al 33% dei bambini, mentre calano drasticamente a poco meno del 19% per i bambini di famiglie a basso reddito o con genitori con un livello di istruzione minore. In secondo luogo, i dati INAPP (Bergamante e Mandrone, 2022) riportano una tendenza significativamente elevata tra le persone occupate che hanno dichiarato di aver mandato i propri figli all’asilo nido (43,7%) a ricorrere agli asili nido privati (40,5% contro il 48,3% che ha usufruito del servizio pubblico). Terzo, ma non per importanza, consideriamo che la condizione lavorativa (in particolare della madre) influisce in modo significativo sulla frequenza al nido: questo dato, al 15,1% in presenza di un padre *breadwinner*, sale al 32,4% se anche la madre è occupata (Istat 2023d). Si va così delineando il profilo del cosiddetto “*effetto Matteo*”²², ossia il rischio che i servizi per l’infanzia siano in realtà servizi di cui beneficiano le *élite*, nel momento in cui gli elevati costi del servizio pubblico sono accompagnati da criteri comunali per la selezione che tendono a favorire le famiglie *dual-earner*, limitando di conseguenza l’accesso alle famiglie in cui almeno uno dei due genitori non lavora (Cannito, Lubbock e Torre, 2023).

Figura 7. Beneficiari del bonus asilo nido e posti nei nidi, sezioni primavera e servizi di educativa domiciliare per 100 bambini di 0 -2 anni per ripartizione geografica (anni 2018-2021).



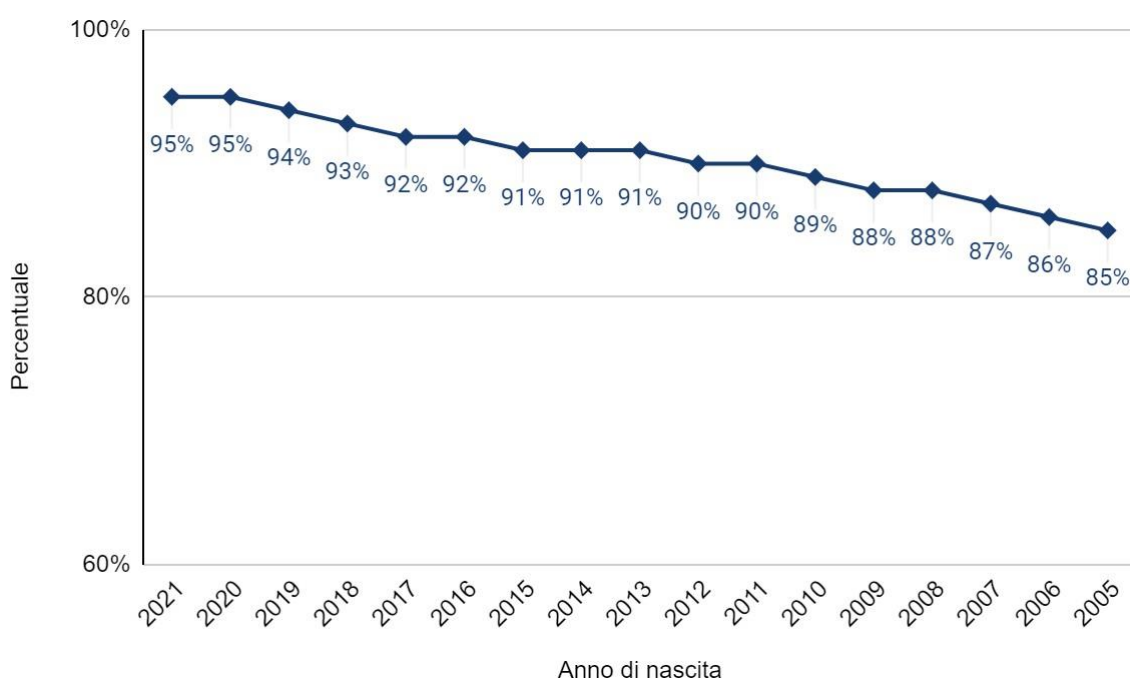
Fonte: Istat, Indagine sui nidi e servizi educativi per la prima infanzia anno educativo 2020/2021 (2023d: 7).

Per far fronte alla disomogenea distribuzione territoriale e socio economica dei beneficiari, nel corso degli anni l’importo del bonus asili nido è aumentato, così come la sua copertura: da 1.000 euro annui al momento della sua istituzione (nel 2016) si è passati a 1.500 con la Legge di Bilancio 2019 e infine a

²² Derivato dal versetto 25:29 del Vangelo secondo Matteo, che recita «Perché a chiunque ha sarà dato e sarà nell’abbondanza; ma a chi non ha sarà tolto anche quello che ha».

3.000 con la Legge di Bilancio 2020. In termini di copertura, invece, l'estensione ai padri è arrivata con la Legge di Bilancio 2019: prima di quel momento, infatti, il bonus asili nido era acquistabile solo dalle madri lavoratrici. Nel 2021, la quota di bambini sotto i tre anni che percepiscono il bonus si attesta, in media, intorno al 24% (**Fig. 7**) (Istat, 2022). Permangono, tuttavia, sensibili differenze in termini di importo medio mensile erogato, sia in base al territorio, sia in base alla tipologia di nido: a livello nazionale, infatti, il tasso di copertura dei costi²³ è pari al 59,7% di quelli previsti per un nido privato e al 70,5% di quelli previsti nel caso di un nido pubblico; infine, a livello territoriale, il tasso di copertura varia sensibilmente non solo a seconda dell'area geografica considerata, ma anche all'interno delle singole regioni (INPS, 2023).

Figura 8. Take-up dell'AUU per i minori di età compresa tra 1-17 anni.



Fonte: INPS (2023: 306).

Introdotta dal d.lgs. 230/2021²⁴ e recentemente aggiornata dalla Legge di Bilancio 2023 al fine di riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico, l'Assegno Unico e Universale (AUU) è una nuova misura di supporto al reddito che sostituisce l'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF), promossa come strumento che dovrebbe essere in grado di incentivare la natalità, sostenere la genitorialità e l'occupazione femminile. Per il primo anno di competenza, l'INPS ha speso

²³ Rapporto tra quanto erogato in media mensile dall'INPS e quanto pagato in media mensile per ciascun minore.

²⁴ [Decreto legislativo 29 dicembre 2021, n. 230](#), Istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della legge 1° aprile 2021, n. 46

circa 16 miliardi di euro, erogando a circa 5,7 milioni di nuclei familiari medi al mese l'AUU (95% delle somme totali), mentre il *take-up* relativo ai beneficiari tra 1-17 anni è pari al 90%. Due sono, tuttavia, i dati interessanti relativamente al *take-up*: da un lato, l'adesione all'AUU da parte delle famiglie diminuisce all'aumentare dell'età dei figli (**Fig.8**); dall'altro, permane un sensibile divario territoriale anche nell'utilizzo di questa misura che registra adesioni più elevate nelle province del Sud rispetto a quelle del Centro-Nord (INPS, 2023).

Concludiamo questa sezione riportando che è stato recentemente adottato il Piano di Azione Nazionale della Garanzia per l'Infanzia (PANGI). Scelta dalla Commissione europea insieme ad altri sette Paesi²⁵ per avviare la sperimentazione pilota di *Child Guarantee* (**par. 1.2**), l'Italia ha promosso il finanziamento di interventi che permettano il consolidamento dei diritti dei bambini e delle bambine attraverso quattro strategie. La prima riguarda il contrasto all'esclusione sociale attraverso il potenziamento dei servizi educativi 0-6, i servizi di refezione scolastica, la previsione del tempo pieno e di azioni contro la dispersione scolastica. La seconda mira a favorire una riflessione sulle principali criticità relative all'equità e all'accessibilità dei servizi per la salute e l'assistenza sanitaria da parte di target specifici. La terza affronta contestualmente la povertà e il diritto all'abitare, da un lato, con misure come l'Assegno Unico e Universale per i figli a carico e il Reddito di Cittadinanza e, dall'altro, incrementando l'offerta di alloggi adeguati a prezzi accessibili. Infine, la quarta strategia mira a promuovere la rilevanza e la coerenza delle politiche (a livello nazionale regionale e locale) nei settori sociale, istruzione, sanità e alloggi per il sostegno ai minori. Perché ciò sia possibile, tale processo deve essere accompagnato dallo sviluppo e dalla valorizzazione di infrastrutture amministrative, sociali, sanitarie ed educative di qualità su tutto il territorio nazionale, sopperendo alle disuguaglianze geografiche che ancora persistono nel nostro Paese.

²⁵ Attualmente nella sua terza fase di sperimentazione, *Child Guarantee* ha avuto avvio nel 2015 con una risoluzione del Parlamento europeo intitolata "*Reducing inequalities with a special focus on child poverty*", in cui si auspicava lo sviluppo di una *Child Guarantee* europea. Due anni dopo, la Commissione europea ha avviato la seconda fase per esplorare il potenziale campo di applicazione di *Child Guarantee* commissionando due studi di fattibilità e nel 2021 è stato pubblicato lo studio finale "*Feasibility Study for a Child Guarantee (FSCG2)*" condotto da Applica e dall'Istituto lussemburghese di ricerca socio economica (LISER), in collaborazione con Save the children e Eurochild. Dal 2020 ha avuto inizio l'attuale e terza fase di sperimentazione. I Paesi coinvolti sono, per l'appunto, sette (Grecia, Italia, Croazia, Bulgaria, Germania, Spagna, Lituania) e sono chiamati a implementare programmi pilota di contrasto alla povertà minorile e alla esclusione sociale per dimostrarne la fattibilità. La Commissione ha affidato all'Ufficio Regionale per l'Europa e l'Asia Centrale di UNICEF il compito di collaborare con le autorità competenti degli Stati membri selezionati durante lo svolgimento di questa fase pilota.

1.4. Le nuove frontiere della conciliazione offerte dal “secondo welfare”

Come detto (**Par. 1.3**), il *welfare state* italiano si caratterizza per il suo approccio familistico *by default* (Saraceno e Keck, 2011) poiché affida un ruolo centrale alle reti familiari nella gestione dei rischi cui i propri membri sono esposti durante l’arco della vita. Questo, coniugato con il contenimento della spesa pubblica in seguito alla Grande Recessione, ha alimentato lo sviluppo del cosiddetto “secondo welfare” nell’ambito delle politiche di conciliazione. In questa sezione approfondiamo quindi il potenziale innovativo che deriva da interventi in tale ambito, focalizzandoci sul ruolo chiave giocato dalla comunicazione nella prevenzione del cosiddetto “paradosso del non uso” (Viganò e Lallo, 2020).

Il termine “secondo welfare” fa riferimento all’insieme di interventi realizzati da soggetti privati, parti sociali ed enti del Terzo Settore che mirano a fornire soluzioni e risposte ai rischi e ai bisogni sociali emergenti mobilitando risorse non pubbliche e, ove possibile, integrandole con quelle pubbliche. In una prospettiva di secondo welfare, i soggetti profit e non profit collaborano quindi con le istituzioni pubbliche all’interno di reti locali multiattore che possono facilitare i processi di innovazione del sistema di welfare (Maino, 2022; 2023).

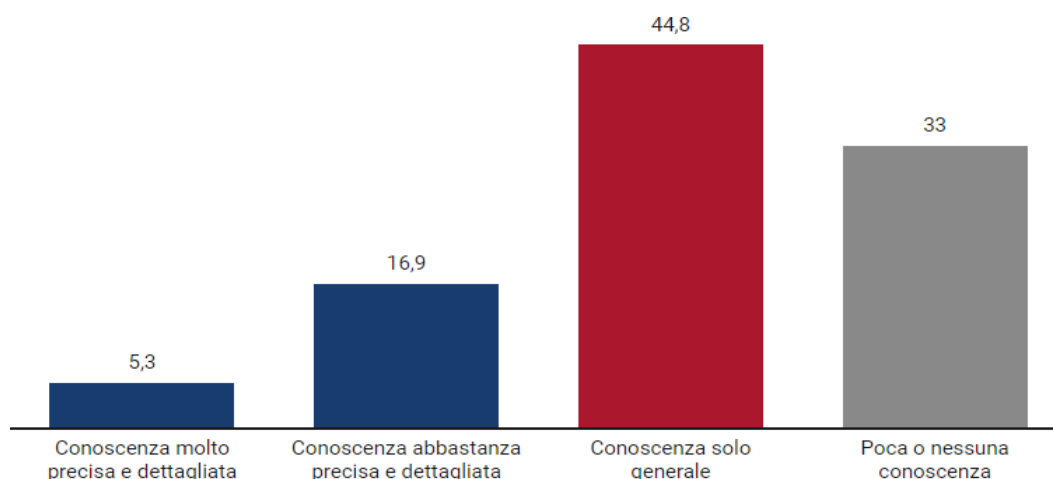
A livello locale, il protagonismo del secondo welfare è alimentato dalla sua maggiore capacità (rispetto al primo welfare) di rispondere ai nuovi bisogni sociali e di veicolare l’innovazione sociale. In questa prospettiva, il caso delle politiche di conciliazione vita-lavoro è emblematico: nonostante la crescita dei bisogni legati alle necessità di cura, il ritardo accumulato sul fronte pubblico nell’offrire delle risposte ha spinto il secondo welfare (e in particolare le aziende) a intervenire in maniera sempre più ampia in questo campo. Sono così cresciute, nel corso dell’ultimo decennio e in modo significativo, le misure di welfare aziendale volte a promuovere la conciliazione, così come sono ormai molti gli studi condotti (a livello sia territoriale che settoriale) che segnalano una concreta attivazione da parte delle imprese sui temi relativi alla conciliazione e sulle specifiche misure di welfare implementate, dalle cosiddette “politiche dei tempi” (flessibilità, smart working e part-time), ai veri e propri servizi, come gli asili aziendali (Maino e Rizza, 2018; Gaiaschi e Mallone, 2017; Viganò e Lallo, 2020).

Sul piano teorico, come sintetizzano Viganò e Lallo (2020), due sono i principali approcci che emergono alla base di tale sviluppo e interesse. Da una parte, l’approccio funzionalista guarda all’offerta di welfare dal punto di vista dei datori di lavoro e la descrive come uno strumento utile al reclutamento e alla fidelizzazione dei lavoratori. Dall’altra, l’approccio strategico-razionale sottolinea come l’interesse verso le misure di welfare sia in realtà biunivoco, ossia presente tanto dal lato dell’impresa quanto da quello dei lavoratori. Tra i principali risultati di una gestione aziendale attenta al benessere

dei lavoratori possiamo perciò annoverare l'aumento di produttività dei lavoratori e di fedeltà all'impresa, così come la riduzione del *turnover* e dei rischi di malattie professionali. Se è vero che in questo senso le grandi aziende sono anche le più virtuose, grazie al [Rapporto 2022 Welfare Index PMI](#) (Generali Italia, 2022) possiamo osservare che il 47,6% delle piccole e medie imprese ha attivato almeno un'iniziativa nell'area conciliazione vita-lavoro: si conferma così un trend in aumento rispetto agli anni precedenti e una crescente sensibilità verso il tema.

Abbiamo anticipato (**par. 1.1**) che gli interventi di welfare aziendale in tema di conciliazione sono stati tradizionalmente classificati secondo la tripartizione delle misure in termini di denaro, servizi e tempo (Seeleib-Kaiser e Flackenstein, 2009). Tuttavia, anche i modelli organizzativi (**Par. 2.1**) influiscono sul benessere all'interno del contesto lavorativo: per questo motivo, vanno contemplati strumenti capaci di incidere sulla cultura aziendale in modo informale o indiretto, per esempio grazie alla condivisione e alla comunicazione delle misure sulla conciliazione e al monitoraggio dei bisogni del personale e dell'efficacia delle misure implementate (Cannito, 2022).

Figura 9. Conoscenza di norme e incentivi fiscali (quota % di imprese).



Fonte: Generali Italia (2022).

In Italia, tuttavia, mentre la maggior parte delle PMI ha solo poca o nessuna conoscenza (33%) o una conoscenza generale (44,8%) delle norme e degli incentivi fiscali legati all'adozione del welfare aziendale, solo il 22% di esse ne ha una conoscenza abbastanza o molto precisa e dettagliata (**Fig.9**). Non sorprende, dunque, che i principali studi che si sono occupati delle misure di conciliazione previste dai piani di welfare aziendali, rilevino che nella maggior parte dei casi le misure adottate sono tradizionali e orientate alla rimodulazione degli orari, mentre scarso risulta essere l'interesse da parte delle aziende a integrare strumenti come i congedi parentali, la bassa indennità e l'esiguo numero di giorni di paternità (Cannito, 2022). Se integriamo questi dati con quello sulla comunicazione fornita ai

lavoratori e alle lavoratrici riguardo le misure di welfare aziendale disponibili, vediamo che solo nel 32,9% dei casi essa è effettuata in modo sistematico e completo, mentre è limitata ad alcuni servizi o inesistente nel restante 67,1% dei casi. La scarsa comunicazione, e di conseguenza la scarsa conoscenza, delle misure e dei servizi disponibili per la conciliazione vita-lavoro sono (insieme al genere) le prime cause del loro mancato utilizzo.

Come evidenziano Viganò e Lallo (2020: 376), anche in un settore altamente tutelato come quello elettrico²⁶, il «“paradosso del non uso” (...) viene spiegato da una mancata conoscenza piuttosto che da una scelta consapevole». Infatti, quando gli autori guardano alle motivazioni del non uso dei servizi di conciliazione (come le colonie estive, gli asili e i maggiordomi aziendali), da un lato, e delle “politiche dei tempi” (come il part-time, la flessibilità oraria e organizzativa, o la banca delle ore), dall’altro, si ritrovano di fronte a due diverse situazioni in caso di misure che rispettivamente “defamilizzano” e “familizzano” la cura (Saraceno, 2011). Nel caso dei servizi, infatti, la «sensibilità d’uso» è simile tra uomini e donne e il non uso sembra soprattutto dettato dalla mancanza di conoscenza di tali misure. Nel caso delle “politiche dei tempi”, è invece notevole la «sensibilità d’uso negativa» degli uomini, ossia la tendenza a non ricorrervi. Questa tendenza è lo specchio di una cultura del lavoro basata sul presenzialismo (*workd devotion schema*) dell’*ideal worker* che abbiamo qui anticipato e che riprenderemo più avanti (**Par. 2.1**).

Non sorprende dunque, la quasi totale assenza di strategie basate sul cambiamento culturale. Se molte sono le aziende che peccano in termini di comunicazione riguardo le misure di conciliazione disponibili, poche sono le PMI che rilevano attentamente i bisogni dei lavoratori e i loro livelli di soddisfazione in modo strutturato: un’azienda su tre (32,1%) mette in atto iniziative di ascolto che sono, tuttavia, soprattutto informali (23,3%), mentre solo l’8,8% delle aziende ha messo in piedi sistemi formalizzati per la rilevazione di queste informazioni (per esempio, ricorrendo alla somministrazione di questionari o prevedendo colloqui periodici con i/le propri/e dipendenti). Tuttavia, se l’implementazione degli interventi non è preceduta da un’attenta analisi dei bisogni, anche l’efficacia ne risulterà inficiata, così come il consenso verso la loro introduzione da parte dei dipendenti.

A questo punto, è necessario evidenziare che, nonostante il proficuo e dinamico contributo offerto dal secondo welfare in materia di conciliazione, esistono dei rischi in cui è possibile incorrere qualora

²⁶ Come riportano gli autori (Viganò e Lallo 2020, 369), «il settore elettrico presenta le caratteristiche adatte: omogeneità nell’offerta dei servizi di welfare, distribuiti universalmente a tutti i lavoratori; lavoratori altamente sindacalizzati e contrattualizzati nella quasi totalità con formule a tempo indeterminato, con le più alte tutele verso il rischio di licenziamento(...). Questo è anche dovuto all’importante ruolo ancora oggi svolto da ENEL, ex azienda statale, che impiega quasi l’80% di tutti i lavoratori nel settore elettrico italiano».

l'incastro tra primo e secondo welfare sia distorto. In primo luogo, una distorsione dimensionale, con le grandi imprese protagoniste virtuose della conciliazione in un panorama, come quello produttivo italiano, costellato di micro, piccole, e medie imprese. In questo scenario, inoltre, la volontarietà da parte delle imprese nell'implementare interventi conciliativi rischia di configurarsi per lo più come un tentativo di tagliare i costi del lavoro e non come una vera integrazione dei diritti dei lavoratori. In secondo luogo, una distorsione territoriale e settoriale: non solo, dunque, tra Nord e Sud del Paese, ma anche all'interno dello stesso territorio e tra settori industriali diversi, col rischio concreto di esacerbare le segmentazioni e le disuguaglianze già esistenti all'interno del mercato del lavoro italiano.

Infine, il rischio più sensibile che corre il secondo welfare in generale (e non solo il welfare aziendale) è quello di non costituire un'integrazione del primo welfare, ma di essere utilizzato dalle realtà territoriali più virtuose per sopperire alle mancanze di quest'ultimo, non colmandone le lacune né rispetto al tipo di bisogni garantiti (in particolare, la conciliazione) né rispetto all'ampliamento degli spazi per la condivisione delle responsabilità di cura da parte dei padri (Cannito, 2022).

2. Quando le politiche di conciliazione sono deboli: quali esiti?

Questa sezione analizza i principali dati disponibili in materia di conciliazione vita-lavoro ed è organizzata seguendo le sue tre funzioni (**Par. 1.1**). Considerando la promozione dell'occupazione femminile e lo sviluppo economico si analizzano i principali divari di genere presenti nel mercato del lavoro produttivo contemporaneo (**Par. 2.1**). Successivamente, il tema dell'equità di genere sarà al centro della riflessione sui divari relativi al coinvolgimento di donne/madri e uomini/padri nel lavoro riproduttivo (**Par. 2.2**). Infine, il tema del benessere è analizzato guardando alla povertà infantile (**Par. 2.3**) e alla denatalità (**Par. 2.4**).

2.1. Divari di genere nel mercato del lavoro

Come abbiamo avuto modo di vedere (**Par. 1.2 e 1.3**), sia in Italia che in Europa la strada verso un pieno riconoscimento del "diritto alla cura" da garantire attraverso un'equa condivisione dei carichi di cura tra i generi è ancora lunga. Come riflettono Bonizzoni, Falcinelli e Magaraggia (2014: 2):

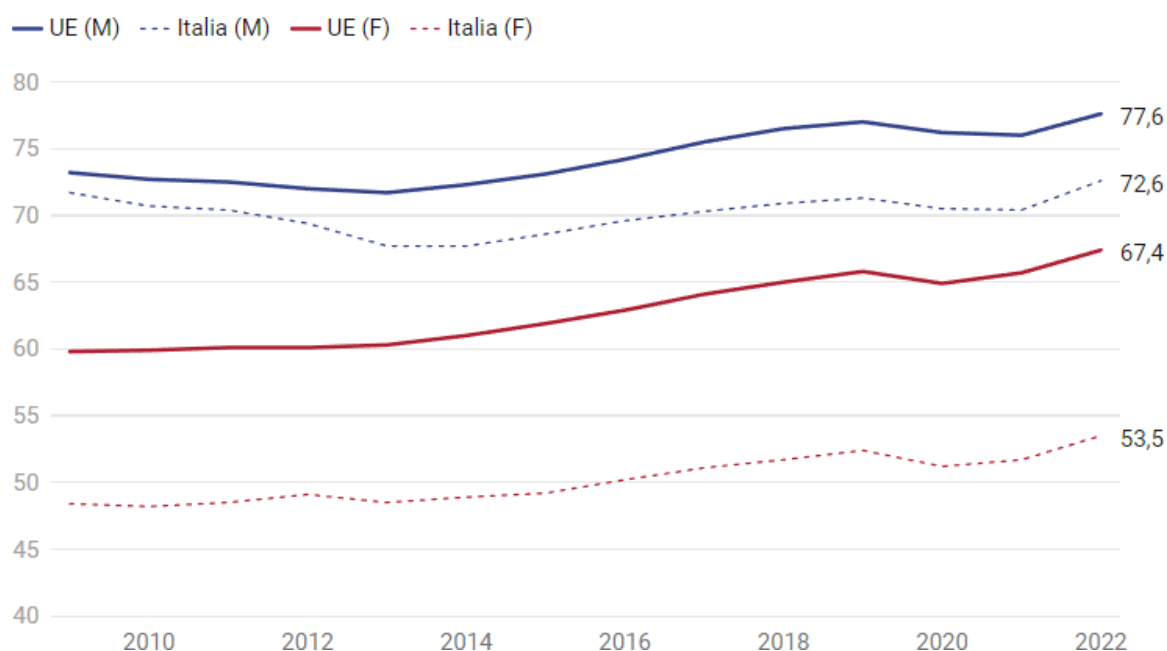
Da un lato, i termini più frequentemente utilizzati nel dibattito (quali per esempio ‘bilanciamento’ o ‘flessibilità’) spesso riflettono e rimarcano la (apparentemente inevitabile) necessità del lavoro di cura non retribuito delle donne e/o l’assenza di coinvolgimento degli uomini. Dall’altro, le profonde trasformazioni e tensioni sociali cui stiamo assistendo nelle società contemporanee (sia nella sfera lavorativa sia in quella delle relazioni familiari e intime) stanno radicalmente cambiando non solo l’orizzonte entro cui prendono forma le pratiche e i significati della conciliazione, ma anche la riconfigurazione del rapporto tra genere, lavoro e vita familiare.

Autori come Esping-Andersen (2009), Gerson (2009) o England (2010), infatti, ci ricordano che, per quanto riguarda il caso italiano, la rivoluzione di genere è ancora incompleta, incompiuta o addirittura in stallo visto che «gli uomini si impegnano molto meno nelle attività di cura familiari di quanto le donne non si impegnino nel lavoro retribuito e, anzi, la nascita di un figlio conduce spesso a una ri-tradizionalizzazione dei ruoli di genere anche nelle coppie originariamente più paritarie (Naldini 2015)» (Cannito 2022: 48). Questa affermazione, apparentemente controintuitiva, trova conferma nei dati.

Se guardiamo alle più recenti rilevazioni del [Gender Equality Index](#)²⁷ (EIGE, 2023), l’Italia è formalmente riuscita a migliorare la propria posizione rispetto al 2022, guadagnando circa tre punti e passando dunque da un punteggio complessivo di 65 a quello attuale di 68,2; un punteggio non così lontano dal 70,2 della media europea. Tuttavia, l’aspetto più critico nella rilevazione per il nostro Paese è ancora una volta l’area del lavoro, dove le disuguaglianze di genere appaiono più pronunciate: l’Italia, infatti, è scesa dal 19° al 22° posto per quanto riguarda la segregazione e la qualità del lavoro, ma dal 2010 si posiziona all’ultimo posto tra gli Stati membri soprattutto a causa del divario tra i generi nel tasso di partecipazione al mercato del lavoro. Il tasso di occupazione femminile nel nostro Paese è cresciuto nel corso degli ultimi 13 anni, ma ancora oggi solo una donna su due è occupata (53,5%); un dato che ci posiziona ben 14 punti percentuali al di sotto della media europea (67,4%). Il tasso di occupazione maschile, invece, è del 72,6% contro una media europea di soli 5 punti percentuali più alta (77,6%) (Fig. 10).

²⁷ Il Gender Equality Index attribuisce all’Unione Europea e ai suoi Stati membri un punteggio da 1 a 100, dove 100 indicherebbe il raggiungimento dell’equità di genere tra uomini e donne. I dati per l’anno 2023 sono relativi prevalentemente agli anni 2021 e 2022 e vengono raccolti su sette aree tematiche: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute e violenza.

Figura 10. Tasso di occupazione di uomini e donne in Italia e Europa (anni 2009-2022).



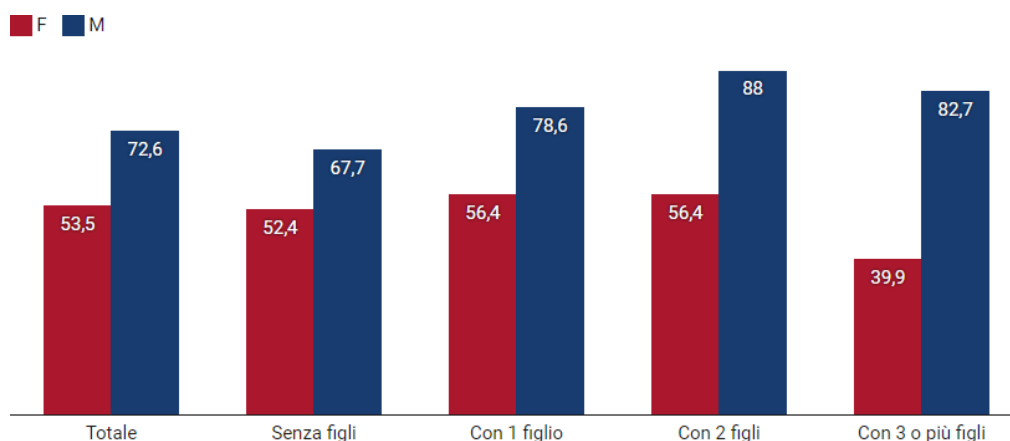
Fonte: elaborazione delle autrici su dati Eurostat.

In questo scenario, possiamo osservare due diversi trend all'aumentare del numero dei figli: da una parte, cala il tasso di occupazione femminile mentre, dall'altra, il tasso di occupazione maschile aumenta (**Fig. 11**). Oltreché sulla partecipazione al mercato del lavoro (margine estensivo), questo effetto si nota anche sulle ore lavoro (margine intensivo) e lo si rileva con i dati europei relativi all'utilizzo del part-time. In primo luogo, infatti, possiamo notare che le donne tendono a lavorare più frequentemente in part-time rispetto agli uomini, un trend che (forse senza troppe sorprese) è inversamente proporzionale al titolo di studio posseduto: in altre parole, il ricorso al part-time diminuisce all'aumentare del livello di istruzione. Ciononostante, la situazione cambia notevolmente a seguito del parto poiché, indipendentemente dal titolo di studio, le donne con figli tendono a fare ricorso al part-time in misura maggiore rispetto alle donne senza figli, e soprattutto rispetto agli uomini con figli (i quali, invece, vedono il proprio ricorso al part-time diminuire). È allora interessante notare che le donne con un livello di istruzione medio-alto subiscono le maggiori variazioni nel ricorso al lavoro part-time, mentre gli uomini si vedono aumentare l'impegno full-time in modo direttamente proporzionale al titolo di studio posseduto. Un trend confermato anche per il caso italiano, se letto alla luce dei dati sull'utilizzo dei congedi (in particolare di paternità) (**Par.1.3**) e agli indicatori sulle prospettive di carriera del *Gender Equality Index*. A una apparente parità di opportunità di carriera²⁸

²⁸ Il *Career Prospects Index* è uno degli indici di qualità del lavoro sviluppati da Eurofound (2015) e combina gli indicatori relativi: allo status dei lavoratori e delle lavoratrici (dipendente o indipendente); al tipo di contratto;

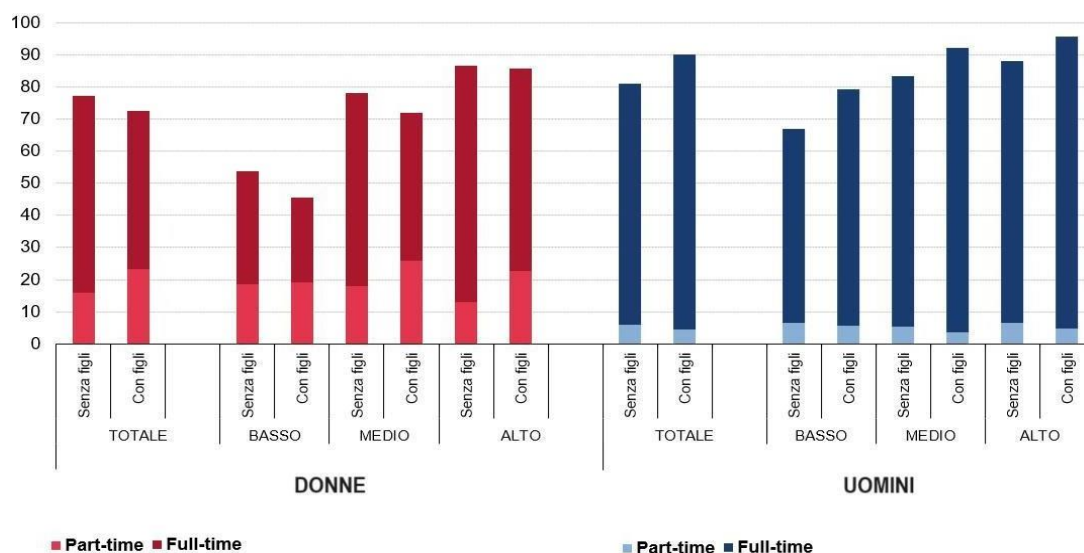
tra uomini e donne single (53% e 52% rispettivamente), le prospettive di carriera rimangono sostanzialmente stabili per le donne inserite in una relazione di coppia indipendentemente dal numero di figli²⁹; diversamente, gli uomini vedono le proprie prospettive di carriera aumentare con l'arrivo dei figli, salendo da 55% per uomini in coppie senza figli a 58% per coloro che hanno figli.

Figura 11. Tasso di occupazione di uomini e donne in Italia all'aumentare del numero di figli/e (anno 2022).



Fonte: elaborazione delle autrici su dati Eurostat.

Figura 12. Tasso di occupazione di donne e uomini di 25-54 anni, con e senza figli, in base al livello di istruzione e al tipo di lavoro (part-time/full-time) (anno 2021).



Fonte: elaborazione delle autrici su dati Eurostat.

alle prospettive di avanzamento di carriera percepite da lavoratori e lavoratrici; la probabilità percepita di perdere il lavoro; e l'esperienza di riduzione del personale all'interno di una organizzazione.

²⁹ Il valore per le donne in coppia con e senza figli diminuisce di un punto percentuale e si attesta al 52%.

Queste tendenze, per quanto note, possono acquisire maggiore senso se inserite nel framework teorico offerto dalla combinazione di due diversi filoni di letteratura scientifica: da un lato, il *work devotion schema* (Blair-Loy e Wharton, 2002; Blair-Loy e Cech, 2017) e l'*ideal worker* (Williams *et al.*, 2013); dall'altro, il cosiddetto *female bias in reconciliation* (Escot *et al.*, 2012). Ancora oggi, infatti, la cultura aziendale tende a premiare la devozione e la fedeltà dei propri lavoratori e delle proprie lavoratrici; così, il presenteismo viene spesso assunto come valore indice di dedizione, ossia una delle caratteristiche che il lavoratore o la lavoratrice ideale dovrebbe possedere. Questo assunto, tuttavia, concorre alla "ri-tradizionalizzazione dei ruoli di genere" al momento della nascita di uno o più figli, visto che indirettamente sottolinea il ruolo dell'uomo in quanto *breadwinner* della coppia (Naldini, 2015), appiattendolo nel loro ruolo di lavoratori e le donne in quello di prestatrici di cura. Sintetizzano bene Davies e Frink (2014: 20):

La capacità di compartimentalizzare la giornata, riservando ininterrottamente tempo al lavoro, è un requisito fondamentale per comportarsi come un lavoratore ideale (Williams, 2000). Il lavoratore ideale è colui che si dedica esclusivamente al bene del datore di lavoro e non è soggetto a distrazioni personali che provengono dalla famiglia o da altre responsabilità. Questo ideale è più facilmente approssimabile dagli uomini bianchi della classe media perché è più probabile che questo gruppo abbia una moglie casalinga che fornisca loro supporto da dietro le quinte. Inoltre, parte del comportamento del lavoratore ideale è la devozione al lavoro, o la percezione della propria carriera come una *vocazione* soddisfacente che merita un estremo sacrificio personale. La devozione al lavoro è più comune nelle carriere di livello professionale, al contrario delle carriere della classe operaia.³⁰

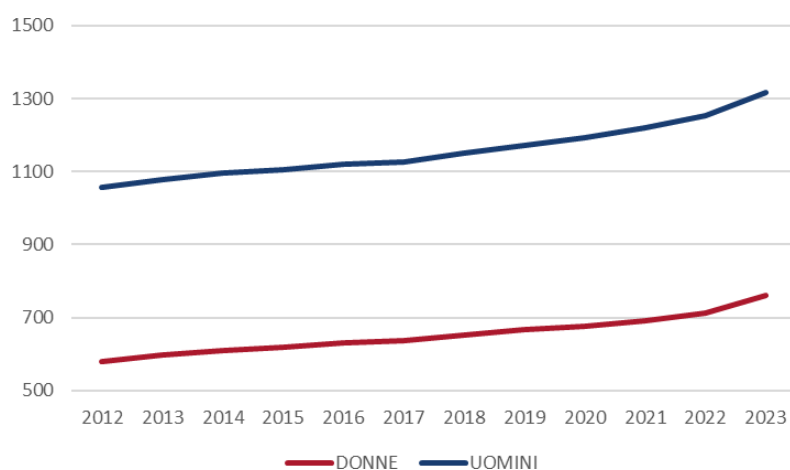
Per questo motivo Escot e colleghi (2012: 32) definiscono il *female bias in reconciliation* come «la percezione da parte dei dirigenti delle organizzazioni e dei colleghi che la necessità di conciliazione e il conflitto famiglia-lavoro siano questioni che riguardano specificatamente le donne e non tanto gli uomini»³¹. Una tendenza che, da un lato, ancora una volta contribuisce alla mancata tematizzazione della paternità (Cannito, 2022); dall'altro, spiega la cosiddetta *motherhood penalty* (Budig e England, 2001), concetto che letteralmente può essere tradotto con "penalizzazione della maternità", e che in concreto si riferisce al fenomeno tale per cui la retribuzione delle donne madri diminuisce in seguito alla maternità. Un'altra forma di penalizzazione per le donne madri è confermata anche dall'ultima relazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (2021) sulle convalide delle dimissioni e sulle risoluzioni consensuali da parte di lavoratrici madri e lavoratori padri. Nel corso del 2021, infatti, delle

³⁰ Traduzione delle autrici, corsivo nella versione originale.

³¹ Traduzione delle autrici.

52.436 convalide totali, il 71,8% ha riguardato donne, contro il 28,2% degli uomini. A questo dato, che già evidenzia un forte squilibrio di genere, si aggiungono altri due relativi alle motivazioni legate alle dimissioni: mentre per il 43,8% delle donne la difficoltà a conciliare lavoro e cura rappresenta la motivazione principale che porta a dare le dimissioni, ciò accade solo nel 3% dei casi per gli uomini. Per i padri, infatti, le dimissioni sono spesso dovute al passaggio a un'altra azienda (78,2% contro il 21,7% per le madri) (Cannito, Lubbock, Torre, 2023).

Figura 13. Pensioni di vecchiaia: importo medio mensile per decorrenza e genere (anni 2012-2023).



Fonte: elaborazione delle autrici su dati INPS.

La disparità nei trend occupazionali di uomini e donne, in Europa e in Italia si ripercuote sul cosiddetto *gender pay gap*, o divario retributivo di genere³². I recenti dati del *Gender Equality Index* ci confermano, in questo senso, un peggioramento del divario di genere in termini di retribuzioni in seguito alla presenza di figli. Se, infatti, donne e uomini single nel mercato del lavoro italiano sono separati da 16 punti percentuali nelle retribuzioni medie percepite, il dato cresce al 25% nel momento in cui questi siano genitori single, al 29% quando uomini e donne sono inseriti in relazioni di coppia ma senza figli, e arriva al 30% quando sono presenti figli all'interno della coppia³³. Il *gender pay gap* di oggi, inoltre, si tradurrà inevitabilmente nel divario pensionistico di domani (**Fig. 13**), in seguito alla fuoriuscita dal mercato del lavoro: secondo il *Wealth Equity Index 2022*³⁴, al momento del

³² Il divario retributivo di genere, o *gender pay gap*, è dato dalla differenza (percentuale) tra le retribuzioni medie di uomini e donne.

³³ Le retribuzioni medie di donne e uomini single sono rispettivamente di 1.978 e 2.355 euro (16%); quelle di donne e uomini genitori single sono rispettivamente 2.055 e 2.746 euro (25%); quelle di donne e uomini in relazioni di coppia senza figli sono rispettivamente 1.967 e 2.774 euro (29%); infine, quelle di donne e uomini in relazioni di coppia con figli sono rispettivamente 1.934 e 2.759 euro (30%).

³⁴ Elaborato da Willis Towers Watson e World Economic Forum (2022), il *Wealth Equity Index* quantifica l'entità del divario di genere nell'accumulo di ricchezza al momento della pensione in 39 Paesi selezionati in cinque

pensionamento le donne hanno accumulato in media solo il 74% della ricchezza rispetto a quella accumulata dai loro colleghi uomini.

2.2. Divari di genere nel lavoro di cura

Ultimo divario, ma non per importanza, quello relativo al tempo che uomini e donne dedicano al lavoro di cura o domestico. Secondo quanto emerge dal *Gender Equality Index 2023*, infatti, in Italia, tre donne su quattro (76%) in coppie con figli si dedicano ogni giorno al lavoro domestico contro poco più di un uomo su tre (36%), registrando un divario di genere di 40 punti percentuali. Sono sempre le donne, inoltre, a prendersi maggiormente cura dei propri figli o nipoti, o di persone anziane o con disabilità (60%): in questo caso, il divario di genere registrato tra donne e uomini è di 17 punti percentuali (60% e 43% rispettivamente). I dati europei sono confermati anche dal *Rapporto Plus* di INAPP (Bergamante e Mandrone, 2022), in cui emerge che, mentre circa tre donne su quattro si occupano abitualmente di cucinare i pasti (79%) e di attività domestiche di pulizia e riordino (72,3%), lo stesso avviene in meno della metà dei casi se guardiamo agli uomini (36,3% e 28,4% rispettivamente). Dal rapporto INAPP, inoltre, emerge che l'impegno femminile è doppio rispetto a quello maschile (30,9% e 15,6% rispettivamente) anche in caso di accudimento di parenti o amici, anziani o ammalati. Ciò grava particolarmente sulle donne che fanno parte della cosiddetta *generazione sandwich* (Miller, 1981), ossia coloro che devono occuparsi contestualmente della cura dei genitori anziani e dei figli minorenni. Conveniamo, quindi, con le conclusioni a cui giungono Bergamante e Mandrone (2022: 136): da un lato, questo scenario ci permette di confermare che si sta consolidando una nuova cultura della paternità (soprattutto tra le fasce più giovani della popolazione). Dall'altro, tuttavia, lo stereotipo che identifica le donne quali principali responsabili del lavoro riproduttivo continua a rivelarsi particolarmente difficile da scardinare.

Il dato che emerge per il 2021/2022 dall'indice di asimmetria elaborato da Istat³⁵ è sostanzialmente stabile se confrontato con il biennio precedente (in media, 61,8% e 61,6% rispettivamente): rallenta così il suo generale miglioramento nel corso degli anni, un miglioramento che sta a segnalare il trend positivo legato alla crescita dell'impegno dei padri nella cura dei figli registrato fin dagli anni '80.

regioni mondiali (Africa e Medio Oriente, Asia Pacifica, Europa, America Latina e Nord America). L'indice varia da 0 a 1, dove 1 rappresenta una totale assenza di divario di genere nell'accumulo di ricchezza.

³⁵ L'indicatore misura quanta parte del tempo dedicato da entrambi i partner al lavoro domestico è svolto dalle donne. Deriva dalla fonte *Indagine Uso del tempo* per gli anni 2008-09 e 2013-14, per gli anni intermedi e successivi vengono fornite delle stime basate sull'andamento del fenomeno desunto dall'*Indagine Aspetti della vita quotidiana*. La serie delle stime è stata rivista a marzo 2023.

Interessanti, in questo senso, sono i dati che Istat rileva con le indagini Multiscopo sull'uso del tempo, svolte negli anni 2002-2003, 2008-2009, 2013-2014³⁶. Come sottolinea Cannito (2022: 51), dal 2002 al 2013 il tempo medio dedicato alla cura dei figli minori (...) è aumentato sia nelle coppie a doppio reddito che in quelle in cui solo l'uomo lavora (...). Tuttavia, se si guarda ai soggetti che svolgono la cura emerge che nelle coppie a doppio reddito gli uomini hanno incrementato il loro tempo di cura di 20 minuti dal 2002 al 2013, contro gli 8 dei padri *breadwinner*, un incremento, certo, reso ancora più consistente data l'esiguità del livello di partenza (41 minuti). Per questo nelle coppie a doppio reddito l'indice di asimmetria (...) è sceso dal 68,2% del 2002 al 63% del 2013, mentre in quelle in cui solo l'uomo è occupato è rimasto sostanzialmente stabile.

Se è vero che si assiste a un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli (seppur non nella condivisione del lavoro domestico); è altrettanto vero che questo maggiore coinvolgimento riguarda soprattutto le attività ludiche e, in via crescente, il tempo dedicato ai bambini di 3-5 anni (+13 minuti nel 2013 rispetto al 2002) e di 11-13 anni (+17 minuti nel 2013, triplicando i livelli del 2002). Nessun cambiamento è, tuttavia, avvenuto per quanto riguarda la cura dei bambini della fascia 0-3 anni, dove le attività routinarie sono più onerose e continuano, perciò, a essere svolte nella maggioranza dei casi dalle madri.

Per condividere il "peso della cura", dunque, i genitori fanno spesso affidamento o sulla famiglia estesa o sui servizi. Se, da un lato, l'affidarsi a nonni e nonne costituisce la prima soluzione adottata dalle famiglie per favorire il *work-life balance* (57,9%), essa è anche una chiara conseguenza del welfare-fa-da-te (Bugetti e Maino, 2021) che caratterizza il panorama italiano e che diventa sempre più difficile da praticare nel momento in cui queste necessità di conciliazione sono portate avanti da una generazione in cui i genitori degli attuali padri e madri (ossia i nonni e le nonne) sono ancora inseriti nel mercato del lavoro. Vengono quindi in supporto dei bisogni di conciliazione (o almeno dovrebbero) i servizi per l'infanzia, i quali possono incidere positivamente, nel lungo periodo, anche sulla riduzione delle disuguaglianze socioeconomiche.

2.3. La povertà infantile

Il trend della povertà in Italia si è praticamente invertito in seguito alla crisi economica del 2008: se prima le persone anziane erano quelle maggiormente esposte a esso, col passare degli anni si è invece

³⁶ Nel novembre 2023 Istat ha avviato il processo di raccolta dati per una nuova Indagine Multiscopo sull'Uso del Tempo.

registrata una tendenza che vede l'incidenza della povertà aumentare per le fasce d'età più giovani della popolazione (**Fig. 14**). La disparità emersa nel **Par. 2.1** tra i trend occupazionali di uomini e donne (in termini di divario retributivo e divario pensionistico di genere) incontra il tema della povertà infantile ed educativa nel momento in cui incrociamo quei dati con l'indicatore del rischio di povertà. Sebbene, infatti, la situazione sia più o meno stabile tra uomini e donne, il rischio di povertà più grave è registrato dalle donne madri single (39%) mentre gli uomini padri single si fermano a 13 punti percentuali più in basso (26%) (EIGE 2023). È pertanto diventato evidente, almeno a livello europeo, il ruolo centrale che possono giocare le politiche di conciliazione in quanto strumentali al rilancio non solo economico, ma anche sociale: ossia politiche trasversali fondamentali per il contrasto alla povertà educativa (Saraceno, 2020b).

Figura 14. Tasso di povertà assoluta per fasce d'età (anni 2016-2021).



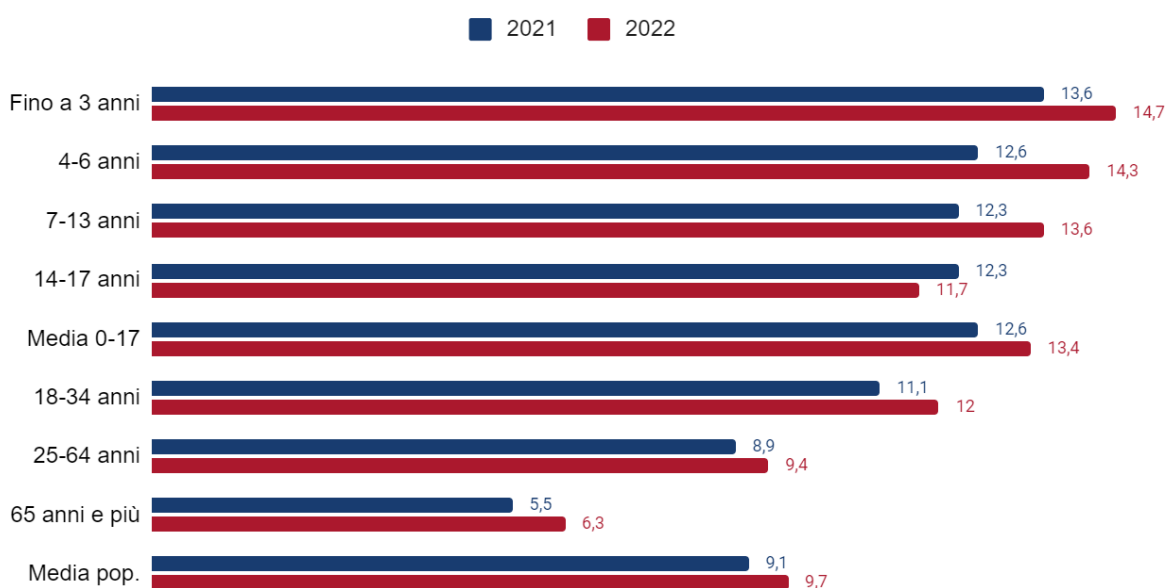
Fonte: elaborazione delle autrici su dati Eurostat (aggiornata a novembre 2023).

Nel 2022, in Italia erano circa 2,18 milioni le famiglie in condizione di povertà assoluta³⁷ e rappresentavano l'8,3% del totale, un dato che continua a essere in crescita rispetto agli anni precedenti (nel 2021 erano il 7,7%). Si tratta di un peggioramento che sicuramente può essere imputato alla forte accelerazione dell'inflazione, ma che continua a colpire in modo grave i/le minori: nel 2022, infatti, il 13,4% della popolazione minorenni (vale a dire 1,27 milioni di minori) viveva in

³⁷ Con *povertà assoluta* si intende la condizione in cui una famiglia non può permettersi un paniere di spese considerato essenziale per mantenere uno standard di vita minimamente accettabile.

condizione di povertà assoluta. Come emerge chiaramente non solo dal trend storico, ma anche dal paragone tra gli anni 2021 e 2022 (**Fig.15**), in un contesto nazionale dove il 9,7% della popolazione, in media, vive in condizioni di povertà assoluta sono proprio le fasce d'età più basse a risentire maggiormente della situazione: i bambini e le bambine tra 0 e 3 anni sono coloro che maggiormente sperimentano l'incidenza della povertà assoluta (14,7%), insieme ai bambini e alle bambine della fascia 4-6 anni (14,3%); di poco migliore appare invece la situazione della fascia 7-13 anni (13,6%), ma sopra la media italiana si assesta anche il valore percentuale che riguarda gli/le adolescenti tra i 14 e i 17 anni (11,7%).

Figura 15. Tasso di povertà assoluta per fasce d'età (anni 2021 e 2022).



Fonte: Openpolis (2023).

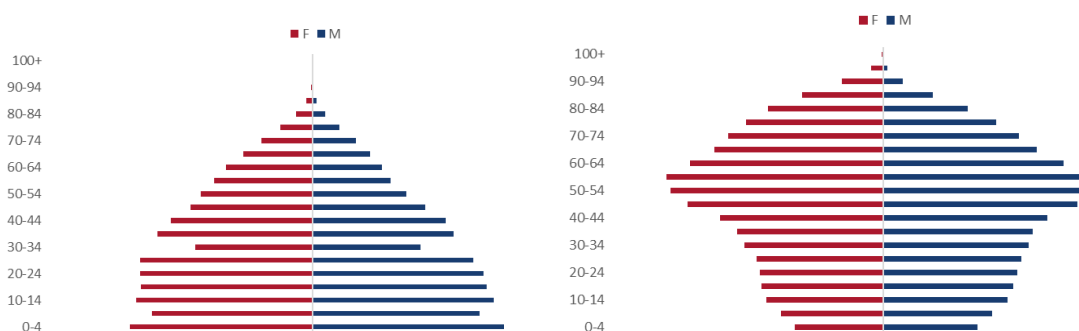
L'osservazione delle dinamiche legate alla povertà evidenzia uno scenario critico per l'Italia, in cui sono soprattutto le famiglie con tre o più figli minori a registrare un tasso di incidenza della povertà assoluta che raggiunge il 22,3% (dato che scende a 20,7% nel caso di coppie che hanno tre o più figli). Anche tra le famiglie che Istat definisce "altre tipologie", caratterizzate spesso dalla coabitazione di più nuclei familiari, rilevano alti livelli di povertà assoluta (15,6%), così come nel caso di famiglie monogenitoriali (11,5%). Meno accentuata, invece, l'incidenza della povertà assoluta nelle tipologie familiari in cui l'età della persona di riferimento supera i 65 anni: in particolare, le coppie in cui la persona di riferimento ha 65 anni o più mostrano un'incidenza di povertà assoluta del 4,6%. Un peggioramento rispetto al 2021, invece, è quello esperito dalle famiglie con almeno un anziano, poiché l'incidenza della povertà aumenta da 5,8% a 6,5% nel corso del 2022 (Istat, 2023b).

2.4. La denatalità

In un Paese in cui si assiste a un costante calo demografico dal 2008, tanto che nel 2022 si è registrato il minimo storico di nascite³⁸ (Fig. 16), i giovani tardano a lasciare la famiglia d'origine a causa della minore capacità di spesa, dovuta a redditi mediamente inferiori e a minori risparmi accumulati nel corso della vita, oltre a un patrimonio ereditato più limitato (Istat, 2023c).

Di conseguenza, tardano anche nella creazione di una famiglia. Non è un caso, infatti, che dal 1995 la natalità abbia subito un progressivo rinvio, con la fecondità che cresce nella fascia d'età superiore ai 30 anni e con il "recupero" della maternità posticipata dopo i 35 anni. In questo scenario, non solo il tasso di fecondità delle donne residenti in Italia si abbassa (da 1,25 nel 2021 a 1,24 nel 2022), ma persiste il divario tra fecondità reale e fecondità desiderata³⁹, visto che quest'ultima è ancora oggi tra le più alte d'Europa (Minello e Cannito, 2023).

Figura 16. L'evoluzione della piramide della popolazione in Italia. Distribuzione di donne e uomini per fasce d'età negli anni 1950 (a sinistra) e 2023 (a destra).



Fonte: elaborazione delle autrici su dati Istat.

Si capisce, quindi, il potenziale che le misure conciliative, se trasversali alle varie dimensioni della vita delle persone, possono avere nel bilanciamento tra vita lavorativa e vita personale/familiare, così come nel rilancio non solo dell'economia (grazie all'investimento sull'occupazione femminile) ma anche della natalità.

³⁸ Istat (2023a) ha riportato per primo la notizia, confermando che per la prima volta dalla seconda metà del 1800 le nascite si sono fermate sotto la soglia delle 400.000 unità.

³⁹ Secondo i dati emersi nel report di Istat *Famiglie, reti familiari, percorsi lavorativi e di vita*, curato da Castagnaro e Meli (2022), è la fecondità desiderata da parte dei/delle residenti in Italia, è frequentemente di due figli.

3. Esperienze dai territori

Questa sezione analizza alcune *best practice* in materia di conciliazione vita-lavoro. In particolare, presenta il processo e la metodologia che hanno guidato la selezione delle buone prassi (**Par. 3.1**) e approfondisce le esperienze di *4E-Parent* (**Par. 3.2**), *Sbrighes!* (**Par. 3.3**) e *Bi.lanciare* (**Par. 3.4**). Questa analisi evidenzia come l'interazione tra i criteri che hanno informato la selezione permette di promuovere la realizzazione di interventi di conciliazione innovativi e sostenibili.

3.1. Alla ricerca di buone prassi

Non essendo disponibile (né a livello europeo né a livello italiano) un unico database cui attingere per individuare le iniziative e gli interventi messi in atto sul tema, l'analisi è stata realizzata: 1) tenendo conto delle conoscenze già in seno a Percorsi di secondo welfare, che da tempo si occupa del tema della conciliazione analizzando progetti sviluppati nell'ambito della filantropia (in particolare finanziati dalle FOB) e del welfare aziendale; 2) attraverso una ricognizione online volta a mappare le principali iniziative in essere al momento della ricerca. Tale ricognizione è stata realizzata a partire dalle principali fonti di finanziamento relative ai fondi europei (in particolare FSE e FESR, recentemente anche CERV)⁴⁰, al bando nazionale [#Conciliamo](#)⁴¹ e ai bandi delle principali FOB.

La selezione dei casi, informata dall'evoluzione del dibattito in tema di conciliazione (**Par. 1.1**) e dal confronto con l'Ufficio Studi e Ricerche di Fondazione CRC, ha quindi tenuto conto di alcuni criteri specifici riguardanti: i) il target degli interventi; ii) la promozione del benessere; iii) la presenza di una strategia di comunicazione (**Tab. 3**).

⁴⁰ La maggior parte dei finanziamenti a supporto di interventi di conciliazione provengono dai fondi FSE e FESR. Il primo, infatti, è volto alla promozione: 1) dell'occupazione e dell'inclusione sociale, 2) dell'investimento in istruzione, competenze e apprendimento permanente; 3) al contrasto della povertà. Il secondo, invece, mira a minimizzare le disparità tra i diversi livelli di sviluppo delle regioni europee e migliorare il tenore di vita nelle regioni meno favorite, finanziando la crescita e l'occupazione nel mercato del lavoro oltre alla cooperazione territoriale. Il programma CERV (*Citizens, Equality, Rights and Values*), creato per il periodo 2021-2027, mira a promuovere: 1) l'uguaglianza e la parità di genere; 2) la partecipazione attiva dei cittadini dell'Unione; 3) il contrasto alla violenza di genere e alla violenza contro i minori con il programma DAPHNE; 4) la condivisione e la tutela dei valori dell'Unione.

⁴¹ Promosso dal Dipartimento per le politiche della famiglia, il bando ha destinato 74 milioni di euro a imprese, consorzi e gruppi di società collegate o controllate anche in forma associata al fine di realizzare interventi di welfare aziendale che promuovessero una migliore qualità della vita di madri e padri lavoratori. Tra gli obiettivi espliciti del bando troviamo il rilancio demografico, l'incremento dell'occupazione femminile, il riequilibrio dei carichi di lavoro tra uomini e donne, il sostegno alle famiglie con disabilità, la tutela della salute e il contrasto alla solitudine degli anziani.

Tabella 3. I criteri per la selezione delle buone prassi.

Target	Benessere	Comunicazione
Attività rivolte non solo alle donne (e ai loro figli), ma anche a uomini/padri e/o al supporto della genitorialità.	Attività volte non solo a garantire la possibilità a madri e padri di lavorare ma anche a promuovere il benessere dei minori (contrasto alla povertà educativa) e quello dei genitori che vi prendono parte insieme a quello delle comunità locali.	Presenza di una strategia di animazione territoriale che mira a: 1) ampliare il concetto di conciliazione; 2) promuovere il coinvolgimento attivo della società nella creazione di servizi; 3) realizzare <i>advocacy</i> sul tema.
Innovazione (come esito delle dimensioni precedenti)		
<p>Promozione di una visione “ampia” della conciliazione, volta a diffondere una cultura della genitorialità responsiva.</p> <p>Creazione di un’infrastruttura territoriale di attori pubblici, privati (profit e non profit) e del Terzo Settore che agisce in rete per progettare e sperimentare servizi.</p>		

Fonte: elaborazione delle autrici.

Elemento centrale per la selezione è stata l’identificazione dei/delle beneficiari/e del progetto. In questo senso, è stato dato rilievo alle realtà che hanno ampliato il proprio ambito d’intervento non rivolgendo i propri servizi solo ed esclusivamente alle donne e ai loro eventuali figli. Particolare attenzione è stata quindi posta su quei progetti che hanno puntato sul coinvolgimento attivo degli uomini nella condivisione dei carichi di cura o che, in generale, offrirono azioni di supporto alla genitorialità.

Per quanto riguarda la dimensione del benessere, anche questo è stato inteso in senso ampio. Un benessere, dunque, che non fosse solo frutto dell’occupabilità realizzata dei genitori, ma che incidesse positivamente sulla vita dei minori sia perché in grado di contrastare attivamente la povertà educativa, sia grazie alla promozione di una genitorialità responsiva e maggiormente coinvolta nel processo di crescita dei bambini. Un benessere che riguarda anche la comunità locale nel suo complesso, coinvolta attivamente nel processo di creazione dei servizi con l’obiettivo di favorire il contrasto all’isolamento e allo spopolamento dei territori.

Infine, è apparso importante valorizzare quelle progettualità che hanno dato particolare rilievo a delle azioni di comunicazione volte sia alla diffusione della conoscenza delle politiche e degli strumenti di conciliazione, sia alla promozione di una visione più ampia e trasversale del concetto. Tutto questo al fine di favorire il coinvolgimento della società civile nella creazione di servizi “dal basso” e una

riflessione (anche politica) volta a promuovere un maggiore intervento pubblico nella definizione di strumenti e interventi di conciliazione più inclusivi e paritari.

L'interconnessione e le sinergie che si creano tra queste funzioni permettono di raggiungere risultati innovativi che si sostanziano in due principali aspetti. Il primo riguarda la promozione di un modello di conciliazione capace di superare la tradizionale retorica legata allo sviluppo economico per includere anche temi come la genitorialità responsiva e il coinvolgimento paterno nella condivisione dei carichi di cura. Una visione, dunque, che non solo mira a promuovere l'equità di genere dentro e fuori il mercato del lavoro retribuito, ma che fa della promozione del benessere (individuale, dei figli e della collettività più ampia) il proprio valore centrale. Il secondo aspetto riguarda il coinvolgimento della comunità locale attraverso attività di animazione territoriale volte a promuovere un cambiamento culturale che (secondo la visione appena delineata) permette la creazione di sinergie inedite tra attori territoriali (formali e informali) e la costruzione di reti *multi-stakeholder* propedeutiche alla progettazione condivisa di nuovi interventi di conciliazione. In questo caso, la commistione di attori locali pubblici, privati profit e non profit, e del Terzo Settore favorisce la sostenibilità e l'istituzionalizzazione delle sperimentazioni che sono state in grado di rispondere in modo più rapido ed efficace ai sempre nuovi bisogni di conciliazione del territorio.

Una volta sottoposte al vaglio di Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo, le tre buone prassi individuate sono state approfondite attraverso la realizzazione di interviste semi-strutturate (sette in totale). In questo senso vedremo che, pur non essendo tutti i criteri ugualmente compresenti nei tre progetti selezionati, il loro portato innovativo è comunque particolarmente significativo.

3.2. 4E-Parent. Verso un maggiore coinvolgimento dei padri nella cura

Grazie alla linea di finanziamento CERV-DAPHNE, che mira a prevenire e contrastare la violenza di genere e contro i bambini, il Directorate Generale per la Giustizia⁴² della Commissione europea sostiene il progetto italiano [4E-Parent](#) per le annualità 2023-2024. Il progetto appare particolarmente significativo se si guarda al target che prova a raggiungere: 4E-Parent, infatti, tiene conto dello scarso utilizzo da parte dei padri dei congedi parentali e di paternità, ponendosi l'obiettivo di comprendere

⁴² Il Directorate-General for Justice and Consumers è il dipartimento della Commissione europea responsabile per la politica europea sui temi della giustizia, i diritti dei consumatori e l'equità di genere.

quali fattori favoriscono/inibiscono la promozione di un'esperienza diversa della paternità all'interno del contesto aziendale. Una paternità che può essere esemplificata da quattro "E":

- *early*, ossia precoce, fin dalla gravidanza e in particolare durante i primi mille giorni di vita del bambino;
- *equal*, ossia paritetica ed egualitaria tra uomini e donne;
- *engaged*, ossia attiva, partecipata da parte del padre;
- *empathetic*, ossia presente non solo in termini pratici e pragmatici, ma anche dal punto di vista emotivo.

4E-Parent raccoglie il testimone del progetto pilota *PARENT - Promotion, Awareness Raising and Engagement of men in Nurture Transformations*⁴³, che nasceva dall'idea di lavorare sui padri e con i padri per promuovere dei cambiamenti nella paternità e ragionare sull'importanza della figura paterna fin dalla gravidanza. Integrando, all'interno del progetto, la formazione del personale sanitario coinvolto nei primi 1.000 giorni, due erano gli obiettivi di lungo termine: da un lato, il contrasto alla violenza di genere grazie allo sviluppo, da parte dei sanitari, delle competenze necessarie per intercettarla; dall'altro, il tentativo di cambiare la maschilità promuovendo un nuovo modello, più accudente e meno "egemone" (Connell, 2005), capace di prevenire la violenza di genere non solo nel breve, ma anche nel lungo periodo, grazie alla trasmissione di questo modello ai minori che assistono allo svolgersi quotidiano della genitorialità.

Capitalizzando le relazioni instauratesi tra i partner⁴⁴ che hanno preso parte al progetto pilota *PARENT* e grazie alla promozione di un partenariato transettoriale, il progetto *4E-Parent* è stato strutturato in quattro task principali, relative: 1) alla gestione, al coordinamento e alla valutazione del progetto; 2) alla costruzione e al rafforzamento delle capacità del personale dei servizi, dei facilitatori e delle facilitatrici di comunità nella mappatura delle risorse disponibili per coinvolgere e sostenere i padri attraverso l'erogazione di un corso di formazione a distanza (FAD); 3) alla realizzazione di un'azione di *advocacy* volta a costruire un quadro politico (italiano ed europeo) e un ambiente lavorativo che favoriscano il coinvolgimento equo, proattivo e precoce dei padri nei compiti di cura genitoriali: in

⁴³ Finanziato dalla Commissione Europea per le annualità 2019-2020, il progetto si poneva il fine di promuovere in quattro Paesi europei (Portogallo, Italia, Austria e Lituania) l'impegno dei padri nelle cure familiari e domestiche fin dalla gravidanza, favorendo così la parità di genere e il contrasto alla violenza verso le donne.

⁴⁴ Il progetto Parent (2019-2020) ha fatto affidamento su una rete creata nel 2016, affiliata a MenCare, e composta da: Giardino dei Padri, CAM, Maschile Plurale, PartecipArte, Cerchio degli Uomini, WhiteDove - Evoluzione del Maschile, Associazione Genitori Rainbow. Grazie a questo, il progetto 4E-Parent può contare oggi su una serie di partner consolidati (Centro per la Salute del Bambino Onlus, Cerchio degli Uomini, Zadig società benefit SRL, Deep Blue SRL, Maschile Plurale APS ETS, Step by step Association); due partner associati, quali il Comitato Italiano per l'UNICEF e l'Associazione culturale pediatri; nonché sulla collaborazione scientifica con l'Istituto Ricerca Intervento Salute (IRIS).

questa task di progetto rientra un'azione (che approfondiremo di seguito) consistente nella somministrazione di un questionario in alcune imprese italiane e nell'approfondimento dei risultati emergenti tramite focus group; 4) alla promozione di un'attività di comunicazione volta alla sensibilizzazione dell'opinione pubblica sul tema della parità di genere (per esempio, stimolando una riflessione sull'utilizzo di un linguaggio più inclusivo o incoraggiando il dibattito pubblico sul tema tramite il sito web dal progetto).

Nel corso delle interviste effettuate con due referenti del progetto (I4 e I5) è emersa l'importanza di aver portato l'attenzione su un tema particolarmente "caldo" in questo momento storico, risultato del connubio tra il contrasto alla violenza sulle donne e il ruolo dei padri nella genitorialità. Il focus sugli uomini, sottolineano le intervistate, non comporta una "dimenticanza" nei confronti di quanto deve essere ancora realizzato per le donne, i cui diritti e progressi finora raggiunti non possono essere considerati né automatici né definitivi. Tuttavia, è altrettanto fondamentale ricordare che la genitorialità (soprattutto eterosessuale), così come le relazioni di genere, deve essere affrontata e esaminata da due fronti: non solo le donne o le madri, dunque, ma anche gli uomini e i padri.

In quest'ottica, sebbene il tema della parità di genere sia attualmente al centro del dibattito accademico, politico e sociale, secondo le intervistate è importante riconoscere che spesso esso non è in grado di esercitare la stessa presa su tutte le persone che vi sono esposte. Fondamentale, allora, è trovare una diversa chiave di lettura che permetta di portare avanti la riflessione e di raggiungere gli stessi obiettivi: in questo caso, *4E-Parent* ha scelto di mettere al centro del discorso il benessere dei bambini e delle bambine, non solo fisico ma anche emotivo e cognitivo. Come emerge dalle interviste:

«promuovere l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro abbiamo visto che non è sufficiente. Per noi tutte c'è quel tema, chiaramente; però, forse, si coglie meno se la metti dal lato degli uomini rispetto a quello che può essere, invece, un focus sui benefici dei bambini e sulla loro salute in senso ampio.»

I4, Referente progetto 4E-Parent.

«Il padre che accudisce è un uomo che creerà non solo un bambino più bravo e attento, ma anche un adolescente meno violento – oltre ad avere una particolare cura verso la donna. Quando *4E-Parent* mira ad abbattere la violenza di genere dice sostanzialmente: o passiamo per la parità di genere e rivalutiamo la posizione del padre, oppure non riusciremo ad andare da nessuna parte. Il padre è richiamato in modo potente all'interno di questa storia ed esperienza. Il bambino ne ha bisogno, ne ha bisogno la società, ne hanno bisogno tutti.»

Visto e considerato che «il mondo del lavoro è un luogo di vita: l'uomo, quindi, all'interno di questo ambiente di vita deve essere riconosciuto anche come un padre» (14), tra le attività previste dal progetto appare particolarmente interessante il lavoro svolto con le imprese. Finora sono state coinvolte sei aziende di medio-grande dimensioni, con sedi su tutto il territorio nazionale, ma prevalentemente localizzate in Lombardia. Le attività realizzate hanno riguardato, in primo luogo, interviste con i/le responsabili del settore risorse umane, finalizzate a comprendere lo "stato dell'arte", delle attività messe in atto e gli obiettivi che queste realtà intendono perseguire rispetto alla promozione di un diverso tipo di genitorialità. In secondo luogo, nel tentativo di indagare la visione della popolazione aziendale rispetto al tema della cura genitoriale e della conciliazione, sono stati somministrati dei questionari che hanno indagato questi argomenti tenendo conto anche delle dimensioni legate al benessere individuale e al tempo libero. I questionari, dunque, non hanno come focus specifico i padri, dal momento che mirano a far emergere la visione di tutta la popolazione aziendale. Infine, tra gennaio e marzo 2024 saranno realizzati dei focus group che mirano ad approfondire quanto emerso dai questionari al fine di restituire all'azienda non solo la loro analisi, ma anche un piano strategico di lavoro che preveda una serie di azioni utili al cambiamento della cultura e dell'ambiente aziendale. Tale piano può prevedere azioni "a costo zero" (per esempio relative allo sviluppo di un linguaggio inclusivo) fino alla possibilità di strutturare veri e propri programmi d'intervento (come percorsi di formazione *ad hoc*).

Dal punto di vista della comunicazione, infine, la strategia abbracciata dal progetto appare muoversi su un duplice fronte: da un lato, la sensibilizzazione dell'opinione pubblica e, dall'altro, della politica. In particolare, l'obiettivo principale è la promozione di un cambiamento non solo della narrazione ma anche delle norme culturali, degli stereotipi e dei linguaggi che fino a oggi hanno contribuito a rafforzare le disuguaglianze nella suddivisione delle responsabilità di cura tra genitori. La comunicazione del progetto, delle sue attività e dei suoi obiettivi passa anche per la creazione di un sito web dedicato⁴⁵ in cui è possibile reperire materiali, articoli e ricerche condotte sul tema della genitorialità e del coinvolgimento dei padri, nonché lo stato di avanzamento delle attività previste dal progetto.

Una delle principali criticità incontrate, tuttavia, oltre alla limitata durata temporale delle iniziative e dei finanziamenti, riguarda la partecipazione di aziende medio-grandi e l'assenza, invece, di piccole e micro-imprese. All'interno del progetto e tra le persone coinvolte nella sua realizzazione è emerso,

⁴⁵ <https://4e-parentproject.eu/>

però, l'interesse nel raggiungere queste realtà, che rappresentano la maggior parte del tessuto produttivo italiano. Come emerge dallo stralcio di intervista che segue:

«La difficoltà a trovarle non è tanto una difficoltà nel farsi ascoltare. È difficile che mi vengano a dire: “Lei, signora, sta facendo una brutta cosa, sta parlando di una brutta cosa...”. È molto difficile. La difficoltà sta nel: “È bello quello che fate, ma al momento non ho risorse da dedicarvi”.»

15, Referente del progetto 4E-Parent.

Intercettare anche le micro e piccole imprese, tuttavia, permetterebbe il raggiungimento di un triplice risultato. In primo luogo, l'allargamento del raggio d'azione e la raccolta di un punto di vista diverso rispetto a quello delle aziende medio-grandi, che abbiamo visto essere in generale già abbastanza virtuose in questo ambito. In secondo luogo, la possibilità di diffondere sul territorio la consapevolezza rispetto al tema della genitorialità condivisa e, in particolare, rispetto a un più egualitario coinvolgimento del padre. Ciò, infatti, rappresenterebbe un'opportunità importante per diffondere una diversa cultura non solo riguardo alla maschilità e alla conciliazione, ma anche (forse) all'organizzazione del lavoro. Infine, il coinvolgimento delle aziende piccole, medie e grandi appare fondamentale alla luce del sostegno che queste possono fornire all'azione di *advocacy* di cui *4E-Parent* si fa portatore: qualsiasi provvedimento o politica sia adottata a livello nazionale avrà, infatti, delle ricadute concrete sul contesto lavorativo aziendale. L'appoggio che il mondo imprenditoriale è in grado di offrire alle strategie politiche proposte dal progetto rappresenta perciò un importante e prezioso alleato per il raggiungimento degli obiettivi di breve e lungo periodo desiderati.

Tabella 4. Caratteristiche principali del progetto 4E-Parent.

Target	Benessere	Comunicazione
Uomini, lavoratori, imprese, società civile (<i>advocacy</i>).	Il coinvolgimento dei padri nei primi mille giorni è fondamentale per garantire il benessere e lo sviluppo delle capacità del bambino. Nel lungo periodo, lo sviluppo di una maschilità accudente contribuisce a migliorare il benessere non solo degli uomini coinvolti, ma anche della società in generale poiché rappresenta uno strumento chiave nel contrasto alla violenza di genere e sui minori.	Attività di <i>advocacy</i> (sia a livello politico che per la società civile) per la promozione dei congedi paritetici e per un maggiore coinvolgimento da parte dei padri in particolare nei primi mille giorni.
Innovazione		
Promuove la maschilità accudente e il maggiore coinvolgimento dei padri nella condivisione dei compiti di cura.		

Fonte: elaborazione delle autrici.

In conclusione, appare evidente che il principale portato innovativo del progetto è legato al coinvolgimento di un target nuovo: gli uomini e/o i padri. Per farlo, sceglie un *escamotage* narrativo che sposta il focus sul benessere dei bambini invece di ricorrere alla “tradizionale” retorica della promozione della parità di genere. Il progetto segue questa linea d’azione anche dal punto di vista comunicativo, impegnandosi a cambiare la narrazione sulla condivisione delle responsabilità di cura, favorendo il diffondersi di una nuova maschilità accudente (**Tab. 4**).

3.3. Sbrighes! Investire sui giovani per valorizzare il territorio

Avviato nel 2017, grazie al sostegno della terza edizione del bando “Welfare in Azione” promosso da Fondazione Cariplo, il progetto [Sbrighes!](#) ha avuto come capofila Forme Impresa Sociale e ha coinvolto i dodici Comuni dell’ambito territoriale di Tirano (in provincia di Sondrio). Dal punto di vista del target, il progetto si è rivolto a giovani e famiglie sotto i 35 anni: ciò appare particolarmente interessante alla luce della definizione di benessere che è riscontrabile all’interno del progetto, consistente nel trasformare i Comuni partner in poli di attrazione al fine di contrastare l’invecchiamento e il declino di un territorio isolato, in particolare grazie alle possibilità offerte dall’attivazione del welfare di comunità per la sua rivitalizzazione.

Questi obiettivi (coinvolgimento di giovani e famiglie under 35 e rivitalizzazione del territorio) sono stati perseguiti attraverso due azioni: la prima, dedicata ai giovani, alla loro formazione e al loro inserimento lavorativo; la seconda rivolta alle famiglie.

Gli interventi sul tema “giovani e lavoro” sono stati fondamentali per rigenerare due spazi abbandonati: un vecchio edificio dell’Agenzia delle Entrate del Comune di Tirano e una scuola dismessa nel Comune di Mazzo in Valtellina. Nel primo caso, i ragazzi si sono occupati di produrre parte degli arredi, della ritinteggiatura e della rifunzionalizzazione di quello che è stato poi chiamato [Local Hub](#): uno spazio di 400 metri quadri non solo dedicato ai giovani, ma in cui si possono realizzare attività informali che nascono dal territorio. Per esempio, le persone che vi si recavano per beneficiare degli spazi di *coworking* potevano portare con sé i bambini e lasciarli giocare all’interno di uno spazio dedicato, il [Baby Hub](#). Questo spazio, con il tempo, è diventato un luogo di aggregazione sfruttato soprattutto dalle madri durante la stagione invernale. Con l’esaurirsi dei Fondi Cariplo, l’iniziativa ha trovato continuità grazie al bando sulla conciliazione di ATS Montagna⁴⁶. Inoltre, sempre all’interno

⁴⁶ Il riferimento è alla programmazione triennale 2020-2023 di Regione Lombardia e diretta alle Reti Territoriali di Conciliazione. In particolare, il Comune di Tirano è l’ente capofila per il progetto *Baby Hub: un servizio di conciliazione per famiglie con bambini in età prima infanzia (0-6 anni)*.

del *Local Hub* si è realizzato il *Festival del Lavoro*, un momento in cui aziende, scuole e giovani si sono incontrate facendo rete per favorire la continuità nell'alternanza tra scuola e lavoro.

All'interno del secondo spazio, invece, è stato attivato il servizio [Co-factoring](#), un laboratorio in cui i giovani sono avviati, in particolare, all'uso delle stampanti 3D per favorire l'incontro con le aziende del territorio e lo sviluppo nei ragazzi delle competenze digitali, di progettazione e realizzazione di prototipi. La referente di *Forme Impresa Sociale* evidenzia l'impegno continuo della cooperativa a rintracciare i finanziamenti necessari per mandare avanti almeno un percorso all'anno dopo la fine dei finanziamenti di *Fondazione Cariplo*. Questa iniziativa, infatti è stata particolarmente apprezzata dai ragazzi e dalle imprese allo stesso modo: «I ragazzi erano molto attratti da questo luogo e anche le aziende si sono prestate all'idea di fare dei prototipi e di conoscere i ragazzi che li avevano stampati» (I3, Referente *Forme Impresa Sociale*).

Oltre alle competenze digitali, le azioni per i giovani hanno seguito lo sviluppo anche delle competenze più sociali: i progetti *Animatore di qualità* e *Educa in rete*⁴⁷ hanno permesso ai giovani che svolgevano percorsi di alternanza scuola-lavoro di sviluppare competenze utili alla coprogettazione sociale di interventi o attività territoriali per la comunità. Per esempio, alcuni ragazzi hanno avuto modo di progettare iniziative che mettevano in collegamento la comunità locale con gli [Spazi Cortesia](#), ossia spazi aggregativi informali in località isolate del territorio in cui le persone anziane si ritrovano per svolgere attività semplici (come giocare a carte o a tombola) che progettano in autonomia. La referente di *Forme Impresa Sociale* ha dunque sottolineato che il coinvolgimento dei giovani nella coprogettazione di iniziative di comunità «è un filone che è rimasto attivo perché facilita l'incontro con delle realtà sociali in cui, alla fine del percorso, possono essere inseriti.» (I3., Referente *Forme Impresa Sociale*.)

Passando, invece, alle azioni dedicate alle famiglie, [Tutti in Pista](#) si è posto l'obiettivo di riunire dei gruppi di famiglie e di aggregare i loro bisogni, provando a coinvolgerle nell'identificazione di soluzioni innovative ai loro problemi comuni. Nel corso della prima triennalità del progetto, si sono attivati circa 60 gruppi di famiglie sul territorio che, affiancati da *local coach*, hanno coprogettato delle possibili soluzioni innovative che rispondessero, appunto, a bisogni comuni ricevendo un premio in denaro per la loro realizzazione. Un esempio in questo senso è emerso nel corso delle interviste:

«Abbiamo realizzato una sorta di centro estivo di comunità, coinvolgendo una mamma che stava attraversando una fase di cambiamento della propria vita (...), si stava rimettendo nel

⁴⁷ Il proseguimento delle attività del progetto *Educa in rete* è stato permesso dai finanziamenti ricevuti da *Con i Bambini*.

mercato del lavoro ed è diventata una sorta di babysitter di comunità per tutte le famiglie. Nel frattempo, l'attività ha coinvolto i commercianti e gli artigiani del comune che aprivano le proprie attività un pomeriggio a settimana, la loro parte laboratoriale, per permettere ai bambini di fare esperienze di conoscenza: il macellaio, quello che fa le borse di cuoio... e i bambini si sono misurati con le attività più tipiche del loro territorio, andando anche alla scoperta di esso».

13, Referente Forme Impresa Sociale.

I gruppi, sebbene inizialmente fossero costituiti soprattutto da madri, nel corso del tempo hanno accolto anche i padri; allo stesso modo, la possibilità di partecipare alla soluzione progettata da un gruppo di famiglie è stata spesso estesa anche ai/alle partecipanti degli altri, fino all'esaurimento dei posti o dei fondi disponibili. Come emerso nel corso dell'intervista:

«Il nostro obiettivo era creare una cultura dell'aiuto tra famiglie. Non isolatevi nell'affrontare il vostro problema di conciliazione, ma mettetevi insieme e provate a coinvolgere il vostro territorio nel momento in cui non trovate già sul territorio dei servizi pronti.»

13, Referente Forme Impresa Sociale.

Per inquadrare correttamente l'esperienza di *Sbrighes!* e comprendere come sia riuscito a riproporre gran parte delle proprie azioni anche successivamente alla fine dei finanziamenti Cariplo, è importante sottolineare che l'obiettivo principale del bando "Welfare in Azione" era contribuire all'innovazione del sistema di welfare attraverso il finanziamento di sperimentazioni capaci di rispondere in modo più efficace, equo ed efficiente ai bisogni dei territori. In particolare, ciò doveva avvenire "dal basso", grazie al coinvolgimento attivo dei cittadini e della più ampia comunità locale, poiché ciò avrebbe assicurato una maggiore probabilità di successo e sostenibilità delle iniziative.

In questo scenario, la strategia di comunicazione e animazione del territorio messa in piedi dal progetto è stata particolarmente efficace e innovativa. Secondo la referente di Forme Impresa Sociale, infatti, un ruolo strategico nella riuscita e nella prosecuzione delle attività del progetto è stato giocato dall'azione *Strade della condivisione*, che ha previsto la realizzazione di eventi di animazione territoriale finalizzati alla creazione di assemblee di cittadini. L'azione, oggi conclusa, ha più che altro lasciato al territorio un metodo concreto per coinvolgere la comunità nella progettazione dei servizi di conciliazione: il format ideato, in particolare, prevedeva l'allestimento degli eventi in una strada o in una zona cittadina riconosciuta dagli attori locali quale luogo chiave per comprendere al meglio i bisogni delle persone che lo abitano. Qui venivano dunque organizzati tre micro-eventi su tre diverse

tematiche: i primi due rivolti rispettivamente a bambini e anziani; il terzo definito *ad hoc* a seconda del territorio coinvolto. Dopo gli eventi veniva realizzato un momento conviviale durante il quale i *local coach* aprivano interlocuzioni informali con le persone presenti, raccontando le proprie attività e cercando di far emergere i principali bisogni locali. Le persone, dunque, erano chiamate a votare la propria “priorità” ed erano poi invitate a partecipare all’assemblea di comunità, durante la quale si mettevano a tema le priorità emerse dal territorio e si proponeva un ragionamento utile alla realizzazione di un servizio targetizzato.

In conclusione, se il portato innovativo di *Sbrighes!* è sicuramente legato al target raggiunto e alla definizione di benessere proposta, è impossibile non evidenziare l’importanza che ha avuto la realizzazione di un’attenta strategia comunicativa nella realizzazione e nella prosecuzione di gran parte delle sue attività, anche successivamente all’esaurimento dei fondi Cariplo (**Tab. 5**). Quest’ultima, infatti, ha permesso ai promotori del progetto di agire a un duplice livello: da un lato, in termini di *governance*, favorendo l’instaurarsi di relazioni e sinergie proattive tra enti di varia natura e di vari settori, favorendo così la sostenibilità degli interventi grazie alla pluralità di interessi coinvolti. Dall’altro lato, in termini di *empowerment* della comunità locale, attivamente coinvolta, produttrice e coerogatrice dei servizi che, nati “dal basso”, si rivelano maggiormente in grado di rispondere alle necessità del territorio (**Tab. 5**).

Tabella 5. Caratteristiche principali del progetto Sbrighes!

Target	Benessere	Comunicazione
Giovani e famiglie under 35	Contrastare l’invecchiamento e il declino di un territorio isolato, puntando sulla possibilità di rivitalizzarlo grazie all’attivazione del welfare di comunità. Due filoni d’intervento: giovani, formazione e lavoro; e famiglia (conciliazione).	Attività di comunicazione che permettono l'emersione "dal basso" dei bisogni sociali, coinvolgendo attivamente la comunità locale nella creazione di risposte innovative.
Innovazione		
Creazione, grazie ai finanziamenti specifici del bando “Welfare in Azione”, di una rete di partner che anche dopo la fine dei finanziamenti Cariplo è riuscita a garantire la sostenibilità di molti degli interventi progettati.		

Fonte: elaborazione delle autrici.

3.4. Bi.lanciare. Un dialogo che genera innovazione

[Bi.lanciare](#) è un'iniziativa finanziata nell'ambito del [Programma Equilibri](#) di Fondazione Compagnia di San Paolo. Capofila del progetto, che è cofinanziato dalla Cassa di Risparmio di Biella, è il consorzio sociale Il Filo da Tessere. Grazie a una rete composta da 27 attori locali pubblici e privati (profit e non profit), *Bi.lanciare* conta di coinvolgere almeno 300 donne e 300 bambini e adolescenti nelle sperimentazioni attivate al fine di favorire l'occupazione femminile e il contrasto alla povertà minorile.

In termini di benessere, alla più tradizionale visione della conciliazione che richiama il suo ruolo di propulsore dello sviluppo sociale, si affiancano il supporto alla genitorialità (in senso lato) e il contrasto alla povertà minorile. Alla luce degli effetti della pandemia da Covid-19 sulla disoccupazione femminile, si è infatti agito per rafforzare il legame positivo che sussiste tra un maggiore incremento del tasso di occupazione femminile e l'utilizzo dei servizi. L'accento è dunque posto sulla funzione strategica che i servizi per minori possono giocare nel contrasto alla povertà minorile. Come si legge nel [comunicato stampa](#) (pp. 1-2) di presentazione del progetto:

Conciliazione, dunque, come leva strategica per il rilancio della società e dell'economia: il lavoro femminile di qualità, correlato ad adeguati strumenti per l'infanzia, migliora la vita delle madri che possono affrontare in modo più sereno la loro vita professionale, migliora la vita dei loro figli e delle loro figlie, che accedono a servizi pensati su misura per la loro crescita, e della famiglia, che dispone di maggiori risorse e in definitiva della società.

Le varie attività del progetto si articolano lungo quattro assi di intervento. In primo luogo, la promozione dell'occupazione femminile è realizzata attraverso attività orientative, di consulenza qualificata, e percorsi di *empowerment* che valorizzino i talenti e le competenze acquisite durante la maternità al fine di renderli evidenti e spendibili nel mercato del lavoro. Le donne hanno a disposizione una *Welfare Manager*⁴⁸ che offre loro un'occasione di ascolto e tutte le informazioni necessarie per rispondere ai loro bisogni familiari specifici grazie ai servizi presenti sul territorio. La *Welfare Manager*, inoltre, fornisce l'orientamento necessario verso gli strumenti conciliativi disponibili (come bonus, congedi e diverse modalità di organizzazione del lavoro). In secondo luogo, sempre in relazione al mondo del lavoro, due cooperative locali sono coinvolte nella realizzazione di piani di conciliazione sperimentali sulla base delle peculiari esigenze delle proprie lavoratrici. In terzo luogo, la creazione di un tavolo tematico territoriale (il cosiddetto *Hub della Conciliazione*) è volta a favorire l'integrazione

⁴⁸ Le *Welfare Manager* coinvolte nel progetto dovranno conoscere e raccogliere informazioni sulle singole beneficiarie; rilevare i loro bisogni e definire il "percorso più idoneo" per rispondervi; individuare attività specifiche (sia per le beneficiarie sia per gli eventuali minori coinvolti) (Agostini e De Stefanis, 2023).

dei servizi educativi e di conciliazione già esistenti, al fine di incentivarne la flessibilità e la personalizzazione rispetto ai bisogni di crescita e benessere psicofisico di bambini e adolescenti. Infine, la quarta linea d'intervento approfondisce il tema della genitorialità e, al suo interno, due sono le attività particolarmente innovative e di seguito approfondite: da un lato, i gruppi e le reti di auto mutuo aiuto (gruppi A.M.A.) familiari e territoriali; dall'altro, la facilitazione del rapporto famiglia-sistema scolastico.

L'origine e la diffusione dei gruppi A.M.A. nel Biellese risale ai primi anni 2000 quando è iniziata la collaborazione tra Terzo Settore ed enti pubblici per promuovere e diffondere sul territorio l'approccio e i valori caratteristici dell'auto mutuo aiuto.

Sebbene le principali partecipanti ai gruppi sono e saranno donne (sia in generale, sia per rispondere agli obiettivi del Programma Equilibri), è interessante notare, invece, che i gruppi A.M.A. sul territorio biellese non sono esclusivamente rivolti a esse. Rispetto al tema della genitorialità in senso ampio, e non solo della maternità, nel tempo sono nati gruppi di madri e padri su vari temi (per esempio la relazione con figli/e adolescenti, la disabilità, solitudine, adozioni, affidi); in particolare, si è venuto a creare un gruppo di uomini che al suo interno approfondisce anche l'aspetto dell'essere uomini all'interno della relazione familiare. Questo "precedente" ha permesso alle referenti di sperare nella possibilità di agganciare altri padri e coinvolgerli all'interno delle attività dei gruppi, anche se secondariamente rispetto agli obiettivi imposti dal programma Equilibri.

Tradizionalmente, i gruppi A.M.A. sono formati da massimo una decina di persone che condividono le proprie esperienze ed emozioni relativamente a uno stesso interesse o tema di discussione. All'interno del gruppo non sono presenti figure professionali: il principio alla base, infatti, è che esperte sono le stesse persone che partecipano al gruppo le quali, attraverso lo scambio delle proprie esperienze e al confronto, possono essere in grado di ideare soluzioni innovative per venire a capo delle criticità che affrontano durante la propria esperienza genitoriale. È, comunque, presente un facilitatore, che emerge naturalmente tra i/le componenti del gruppo e che ha il compito di agevolare la comunicazione tra di loro. Come emerso nel corso dell'intervista con la referente dei gruppi A.M.A.:

«Non c'è nessuno che abbia ricette prestabilite: l'aiuto arriva dalla mutualità, che noi sottolineiamo. Noi chiediamo assiduità nella presenza ai gruppi perché la mia esperienza diventa una ricchezza per l'altro: quello che per me può essere motivo di sofferenza, per l'altro è una risorsa. Da un lato, per rispecchiarsi, e riconoscere che non è da solo al mondo a provare quella esperienza; dall'altro per aprirsi a nuovi punti di vista. Spesso ci troviamo davanti a

problemi che proviamo a risolvere sempre nello stesso modo; confrontarci con altre esperienze ci fa capire che possiamo trovare altre strade.»

17, Referente gruppi A.M.A.

La realizzazione dei gruppi A.M.A. all'interno del progetto *Bi.lanciare* è ancora in fase di avvio: per il momento, infatti, si sono svolte alcune serate tematiche in cui la referente ha presentato le caratteristiche e le attività dei gruppi alle beneficiarie degli interventi. La speranza è quella di condividere con loro un luogo e un metodo per confrontarsi non solo sulle proprie esperienze, ma appunto anche per trovare nuove possibili soluzioni a criticità comuni, promuovendo la nascita di nuove sinergie informali. Come raccontato:

«Dentro a *Bi.lanciare* [i gruppi A.M.A.] sono nati con l'idea di offrire questo metodo come un confronto e un'opportunità di socializzare, e di crearsi una rete. Nel tempo, si spera che possa arrivare qualche aiuto reciproco, in termini di conciliazione; soprattutto dopo aver instaurato un bel livello di fiducia con le altre partecipanti.»

11, Referente Il Filo da Tessere.

Per quanto riguarda la facilitazione del rapporto famiglia-sistema scolastico, sarà sperimentata l'introduzione del metodo di [Big Picture Learning](#) (BPL) presso una classe di un istituto scolastico pubblico biellese, attraverso l'affiancamento di una figura competente che prenderà in carico i minori e faciliterà il dialogo tra il minore stesso, la famiglia e la scuola.

Avviato negli Stati Uniti nel 1995 e poi adottato a livello mondiale da oltre 275 istituti, il metodo BPL nasce per contrastare il *drop out* e l'abbandono scolastico, aiutando i ragazzi e le ragazze a costruire il proprio percorso di apprendimento. Figura centrale del metodo è l'*advisor*, un operatore/educatore che affianca la classe e i singoli minori per fornire un orientamento non solo scolastico o lavorativo, ma "esistenziale". Questa figura, infatti, è presente a tempo pieno su ogni classe e accompagna ogni studente verso la costruzione di un progetto personale (*learning plan*) in grado di valorizzare le esigenze e i talenti individuali. Successivamente alla definizione del progetto individuale, l'*advisor* offre il proprio supporto e gli strumenti necessari allo studente per confrontarsi con la famiglia e con gli insegnanti per la sua realizzazione. Ogni due mesi, poi, sono effettuati dei colloqui mirati in cui la famiglia riporta tutto ciò che riguarda il contesto familiare relativo allo studente e lo stesso fa la scuola: l'*advisor*, dunque, ha il compito di mettere insieme le informazioni e fornire agli studenti gli strumenti per portare avanti il proprio progetto. Come emerso nel corso dell'intervista al referente BPL,

«Tutto questo genera un ambiente sano, dove si discute, trasparente e di fiducia – e con gli adolescenti questo è “tanta roba”⁴⁹. (...) Il lavoro che c’è da fare è venirsi incontro, creare ambienti di complementarietà, condividere buone pratiche e capire che anche in modi diversi si può ottenere un risultato.»

16, Referente Big Picture Learning.

Ancora *in fieri* lo sviluppo del progetto all’interno di *Bi.lanciare*, si prevede di inserire l’*advisor* all’interno del contesto classe concordando con i docenti e con il consiglio di classe dei momenti settimanali in cui entrare, facendo da mediatore tra ciò che la classe vive e percepisce e il consiglio di classe. Da un lato, dunque, l’*advisor* dialogherà con la famiglia dei minori coinvolti nella sperimentazione attraverso la previsione di singoli colloqui che avranno a oggetto temi quali: la descrizione delle caratteristiche del progetto; il sentimento generale della classe nei suoi confronti; la presentazione di un *learning plan* mirato sulle esigenze personali di ogni singolo studente della classe. Dall’altro lato, l’*advisor* avrà delle ore dedicate al consiglio di classe in cui condividerà con il corpo docenti e la dirigenza scolastica il proprio punto di vista sulla classe; un punto di vista che appare più olistico rispetto a quello del singolo insegnante, in quanto si realizza grazie all’ospitalità offerta da diversi docenti durante l’arco della settimana.

Dal punto di vista scolastico, questa organizzazione del lavoro permette di ottenere un duplice risultato: non gravare solo sul tempo didattico di un singolo insegnante e vedere gli stessi ragazzi in contesti differenti. Dal punto di vista della famiglia, invece, rappresenta un ulteriore supporto alla genitorialità e allo sviluppo di una nuova relazione con la scuola, che permetta di avere una visione completa sulla crescita del minore. Come raccontato:

«(...) per le famiglie, [rappresenta] una gestione semplificata delle comunicazioni rispetto all’insegnante o alla materia, che permette di vedere il ragazzo a 360°, non solo se studia o non studia la materia, ma anche sulla questione delle passioni e dell’orientamento del singolo. Per le famiglie penso voglia dire avere un alleato in più: non solo nel lungo periodo, ma costruiamo qualcosa perché possa relazionarsi bene, possa esprimere le proprie emozioni, possa costruire una personalità integrata e serena nell’esperienza della classe che vada a permettere la costruzione delle proprie passioni e dei propri talenti.»

16, Referente Big Picture Learning.

⁴⁹ Nel parlato comune è sinonimo di molto significativo e importante.

Dal punto di vista della comunicazione, tutte le attività realizzate nel quadro di *Bi.lanciare* saranno oggetto di campagne sia social che di animazione territoriale realizzate insieme ai partner della rete. Per i partner di tutte le progettualità, inoltre, sono stati previsti momenti di scambio e riflessione all'interno dell'*Hub della Conciliazione*. Nelle parole delle referenti del consorzio sociale Il Filo da Tessere:

«L'Hub è un luogo deputato a far ritrovare intorno a un tavolo persone che possono aiutarci a portare proposte innovative sulle politiche territoriali. L'idea è di lavorare in termini di infrastruttura sociale e l'Hub ci permette di portare i bisogni raccolti dai singoli percorsi in modo aggregato e discuterne.»

I2, Referente Il Filo da Tessere.

Ciò è reso possibile grazie all'operazione di raccordo e sintesi che le *welfare manager* realizzano rispetto alle istanze raccolte dalle singole beneficiarie incontrate; una volta aggregate, la riflessione dell'*Hub* riguarda la direzione verso cui procedere per costruire e strutturare un intervento che possa rispondere al bisogno emerso in modo efficace. Come raccontato con riferimento al primo incontro dell'*Hub*, avvenuto a settembre 2023:

«Le *welfare manager* hanno presentato quello che è lo stato dell'arte del progetto e le criticità che hanno portato le beneficiarie. Lì è già nata l'idea di fare un sondaggio sui comuni del territorio per capire come sono gestiti i servizi di pre e post scuola. Il tema è annoso: c'è una varietà da un comune all'altro, non si capisce, le persone non conoscono come sono gestiti, come si fa ad accedere... Avere un quadro del territorio uniforme per poi capire se si possono fare delle azioni.»

I1, Referente il Filo da Tessere.

In conclusione, nonostante un target e una definizione di benessere più "tradizionali", è interessante notare gli spazi di manovra che le persone coinvolte nel progetto hanno cercato di sfruttare per ampliare gli originari scopi del Programma Equilibri. La positiva predisposizione verso il coinvolgimento di uomini/padri e l'apertura verso la realizzazione di attività a supporto di una genitorialità condivisa, sono dunque punti caratterizzanti il portato innovativo del progetto *Bi.lanciare*. A questo si aggiunge la realizzazione dell'*Hub della Conciliazione*, espressione maggiormente innovativa della strategia comunicativa messa in campo. L'*Hub*, infatti, ha già iniziato a muovere i suoi primi passi verso il suo obiettivo finale: concorrere alla creazione di un sistema biellese di politiche di

conciliazione vita-lavoro grazie a un'infrastruttura sociale che faciliti il raccordo tra enti e attori territoriali, favorisca una visione comune della conciliazione, comprenda e prenda in carico i bisogni locali proponendo nuove soluzioni o l'integrazione delle iniziative esistenti (**Tab. 6**).

Tabella 6. Caratteristiche principali del progetto Bi.lanciare.

Target	Benessere	Comunicazione
Donne e loro figli minori principali beneficiari/e del progetto, ma apertura al supporto alla genitorialità	Favorire l'occupazione femminile attraverso attività orientative e la realizzazione di piani di welfare sperimentali. Sostenere la genitorialità e i minori nel tentativo di contrastare la povertà educativa minorile.	Ricorso a un'agenzia di comunicazione dedicata che si occupa dei social, eventi di animazione territoriale organizzati insieme ai partner di progetto per sensibilizzare soprattutto riguardo al tema della genitorialità.
Innovazione		
Realizzazione dell' <i>Hub della Conciliazione</i> , un tavolo tematico territoriale che favorisca l'integrazione tra i servizi educativi e di conciliazione esistenti, sviluppando un sistema coerente di politiche di conciliazione.		

Fonte: elaborazione delle autrici.

Riflessioni conclusive

Questo rapporto di ricerca ha sviluppato una riflessione sull'attuale stato della conciliazione vita-lavoro (o *work-life balance*) in Italia e in Europa. Punto di partenza è stata l'adozione di una prospettiva per cui le politiche di conciliazione assumono tre principali funzioni. In primo luogo, sono una leva strategica per la crescita economica grazie alla valorizzazione dei talenti femminili (altrimenti inespresi) nel mercato del lavoro. In secondo luogo, la conciliazione può rappresentare uno strumento utile a promuovere il benessere non solo di lavoratori e lavoratrici ma anche di minori, anziani, persone non autosufficienti e della comunità in generale. Infine, queste politiche, se riconoscono un "diritto alla cura" svincolato dalla partecipazione al mercato del lavoro, promuovono la parità di genere nel lavoro riproduttivo, permettendo così una conciliazione condivisa basata su una più equa ripartizione degli oneri di cura tra uomini e donne.

In questo quadro, le politiche europee si sono mostrate tutt'altro che lineari. Nonostante la promozione del modello del *caregiver* universale, l'enfasi delle politiche di conciliazione riguarda soprattutto l'ingresso e la permanenza delle donne nel lavoro retribuito, lasciando in secondo piano il coinvolgimento degli uomini nella condivisione dei carichi di cura. Questa ambivalenza emerge anche nella promozione del benessere, in particolare dei minori: se, da un lato, esso è sempre motivato dalla necessità di adottare politiche in grado di contrastare e interrompere il circolo vizioso fra povertà materiale ed educativa, dall'altro, tali politiche e obiettivi (come quelli fissati a Barcellona) sono sempre letti in funzione di una maggiore possibilità per le donne di entrare e rimanere all'interno del mercato del lavoro grazie al ricorso ai servizi formali per la cura.

A livello italiano, invece, continua a prevalere un approccio familistico da parte dell'attore pubblico, che delega alle reti parentali le primarie responsabilità di cura e al secondo welfare la più rapida risposta ai sempre nuovi bisogni sociali emergenti. In generale, l'Italia si sta muovendo nella stessa direzione tracciata dal legislatore europeo. Nel corso degli anni, infatti, abbiamo assistito a un incremento nell'utilizzo dei congedi di paternità e parentali da parte dei padri, dato che denota un crescente coinvolgimento degli uomini nella cura dei figli (sebbene con alcune criticità). Inoltre, misure come il bonus asili nido hanno avuto il pregio di estendere la copertura dei sostegni al reddito per le famiglie, nel tentativo di redistribuire non solo i carichi di cura all'interno della coppia (specialmente eterosessuale), ma anche le possibilità di accesso ai servizi. Ancora, l'Assegno Unico e Universale, che è stato promosso, invece, come strumento in grado di incentivare la natalità e sostenere la genitorialità. Nonostante ciò, molto resta ancora da fare per rimuovere gli ostacoli non solo per una piena ed equa occupazione, ma anche per la promozione del benessere di tutti i cittadini.

L'analisi della letteratura sul secondo welfare ha invece posto l'accento sulla compresenza di due tipologie di strumenti e misure disponibili per la conciliazione vita-lavoro: da un lato, le più tradizionali azioni "dirette", che agiscono in base alla tripartizione tempo-servizi-denaro. Dall'altro, le azioni "indirette", ossia tutto ciò che concorre a promuovere il cambiamento culturale all'interno delle organizzazioni (*in primis*) e della società (*in secundis*). Tra queste, per esempio, annoveriamo tutte quelle attività volte alla condivisione delle informazioni sui servizi disponibili nel territorio, sia attraverso campagne di sensibilizzazione e attività di animazione territoriale (come eventi, seminari, laboratori), sia mediante la previsione di programmi formativi sul tema rivolti a tutti i lavoratori e le lavoratrici, o al monitoraggio e alla valutazione dei bisogni

Le riflessioni sviluppate nelle prime due parti del rapporto hanno informato la ricerca empirica di progetti presentata nella terza parte. Tale analisi si è infatti sostanziata nell'individuazione di tre *best practice* realizzata a partire da tre criteri esito dell'analisi di cui ai punti precedenti. Il primo criterio ha riguardato il target degli interventi. Per superare l'approccio più tradizionale "politiche di conciliazione = politiche per le donne", si è scelto di considerare interventi che non si rivolgessero esclusivamente a donne e minori, ma che coinvolgessero anche uomini/padri, guardando alla genitorialità in senso ampio. Il secondo criterio ha considerato la promozione del benessere non solo dei minori, ma anche di lavoratori e lavoratrici. In particolare, è stata privilegiata una visione di benessere in grado di supportare la dimensione sociale della conciliazione grazie all'attivazione e al coinvolgimento della comunità locale nella progettazione degli interventi necessari a rispondere ai bisogni del territorio. Infine, il terzo criterio ha riguardato la presenza di una strategia comunicativa che avesse l'obiettivo di sensibilizzare lavoratori e lavoratrici, l'opinione pubblica e la politica per diffondere una cultura (organizzativa e sociale) più inclusiva e aperta alla condivisione delle responsabilità di cura, in grado di promuovere il riconoscimento del "diritto alla cura" come diritto in sé.

La riflessione sviluppata in seno alle *best practice* selezionate (*4E-Parent*, *Sbrighes!* e *Bi.lanciare*) ha permesso l'identificazione del loro portato innovativo secondo una duplice chiave di lettura. In primo luogo, questi progetti sono portatori di una visione inclusiva della conciliazione, che supera quella più tradizionale rivolgendosi alla genitorialità e/o direttamente ai padri/uomini. Ciò permette di garantire non solo il benessere del minore, ma anche quello dei genitori spostando il focus degli interventi verso la promozione della cosiddetta "genitorialità responsiva", ossia una genitorialità che vedendo più presenti sia il padre che la madre (all'interno delle coppie eterosessuali) favorisce un migliore sviluppo del bambino.

In secondo luogo, questi progetti hanno reso evidente l'importanza di investire nella creazione di un'infrastruttura territoriale che coinvolga attori pubblici, privati (profit e non profit) e del Terzo

Settore per garantire la sostenibilità e l'istituzionalizzazione degli interventi di conciliazione sperimentali. In questo scenario, è centrale riconoscere il ruolo che gioca la comunicazione: in prima istanza, nella creazione e nel consolidamento dell'infrastruttura; in secondo luogo, nella sensibilizzazione dei cittadini sulla condivisione dei compiti di cura; infine, nella diffusione della conoscenza degli strumenti e degli interventi già in essere, al fine di evitare il cosiddetto "paradosso del non uso".

Per concludere, la riflessione fin qui sviluppata mostra che la conciliazione del futuro è chiamata a divenire davvero motore non solo dello sviluppo economico del nostro Paese, ma anche dell'equità di genere e del benessere di tutti i cittadini. Affinché ciò sia possibile, è necessario tenere insieme queste funzioni, facendo in modo che le politiche di conciliazione non rimangano circoscritte al solo ambito lavorativo/educativo, ma siano integrate anche con altri ambiti di policy (per esempio quello sociale, della cultura, dei trasporti e migratorio). Valorizzare la multidisciplinarietà e la trasversalità delle politiche di conciliazione è, infatti, funzionale alla promozione di un benessere che possa essere diffuso ed inclusivo, capace di promuovere l'*empowerment* della comunità locale attraverso il suo coinvolgimento proattivo. Fondamentale, dunque, appare il superamento della tradizionale equazione "politiche di conciliazione = politiche per le donne", al fine di riportare la maschilità e la responsabilità maschile e paterna al centro della scena. Solo così sarà possibile, da un lato, per le donne entrare e rimanere all'interno del mercato del lavoro senza subire gli effetti negativi della *motherhood penalty* e, dall'altro, procedere verso il riconoscimento della cura come diritto in sé, svincolato dalla partecipazione al mercato del lavoro.

Realizzare questi cambiamenti nel breve periodo è sicuramente complesso. Come le *best practice* ci dimostrano, per ottenere dei risultati è fondamentale promuovere un cambiamento di paradigma (negli enti pubblici e privati così come nei cittadini), il quale non può che sostanziarsi in una visione condivisa di lungo periodo. Appare perciò importante agire su più fronti: dal rafforzamento della normativa nazionale e della durata degli interventi, possibilmente supportando economicamente progettualità di lungo periodo, allo sviluppo di relazioni tra gli attori coinvolti nella progettazione, promuovendo la creazione e il mantenimento di una rete *multistakeholder* capace di cogliere le istanze del territorio e di rispondervi proattivamente.

Riferimenti Bibliografici

Agostini C., De Stefanis E. (2023), [Reti Territoriali per la Conciliazione e Alleanze locali in Lombardia: un'innovazione ancora attuale?](#) in F. Maino, «Agire insieme. Coprogettazione e coprogrammazione per cambiare il welfare. Sesto rapporto sul secondo welfare in Italia», Milano, Percorsi di secondo welfare.

Adler N.J., Izraeli D.N. (1988), *Women* in «Management Worldwide», Londra, M.E. Sharpe.

Balbo L. (1978), [La doppia presenza](#) in «Inchiesta», n. 32, pp. 3-6.

Balcita A. M., Carver D. L., Soffa M. L. (2002), [Shortchanging the future of information technology: the untapped resource](#) in «ACM SIGCSE Bulletin», vol. 34, n. 2, pp. 32-35.

Bergamante F., Mandrone E. (a cura di) (2022), [Rapporto Plus 2022. Comprendere la complessità del lavoro](#), INAPP, Roma.

Blair-Loy M., Cech E.A. (2017), [Demands and Devotion: Cultural Meanings of Work and Overload Among Women Researchers and Professionals in Science and Technology Industries](#) in «Sociological Forum», vol. 32, n. 1, pp. 5-27.

Blair-Loy M., Wharton A.S. (2002), *Employees' use of family-responsive policies and the workplace social context* in «Social Forces», vol. 80, n. 3, pp. 813-845

Bonizzoni P., Falcinelli D., Magaraggia S. (2014), [Verso una conciliazione condivisa? Lavoro, famiglie e vita privata in un orizzonte di crisi](#) in «About Gender-International Journal of Gender Studies», vol. 3, n. 6, pp. 1-8.

Bonotti E. (2022), [Il contratto integrativo che vorrei. Ecco come le aziende italiane attirano i dipendenti](#), Assinews, 10 dicembre 2022.

Brough P. et al. (2020), *Work-life balance: Definitions, causes, and consequences* in T. Theorell «Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence», pp. 473-487.

Bruni A., Gherardi S., Poggio B. (2005), *Gender and entrepreneurship: An ethnographic approach.*, Abingdon, Routledge.

Budig M. J., England P. (2001), [The wage penalty for motherhood](#) in «American sociological review», vol. 66, n. 2, pp. 204-225.

Bugetti M.N., Maino F. (2021), [Anziani, nonni e conciliazione famiglia-lavoro](#), Quaderni della Fondazione Marco Vigorelli, Milano, Fondazione Marco Vigorelli.

Burroni L. (2016), *Capitalismi a confronto. Istituzioni e regolazione dell'economia nei paesi europei*, Bologna, Il Mulino.

Cannito M. (2022), *Fare spazio alla paternità. Essere padri in Italia tra nuovi modelli di welfare, lavoro e maschilità*, Bologna, Il Mulino.

Cannito M., Lubbock A., Torre M. (2023), [La partecipazione dei padri nei "primi mille giorni". La situazione italiana nel panorama europeo](#), 4e-Parent.

Castagnaro C., Meli E. (a cura di) (2022), [Famiglie, reti familiari, percorsi lavorativi e di vita](#), Istat, Roma.

Chiericato E. (2020), *A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158*, in «International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations», vol. 36, n. 1, pp. 59-80.

Ciccia R., Bleijenbergh I. (2014), [After the Male Breadwinner Model? Childcare Services and the Division of Labor in European Countries](#) in «Social Politics», vol. 21, n. 1, pp. 50-79.

Commissione Europea (2013), [The Role of Men in Gender Equality - European strategies & insights](#). Lussemburgo, Directorate-General for Justice.

Commissione Europea (2020), [Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni - Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025](#), Bruxelles, 5 marzo 2020.

Commissione Europea (2021), [Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni - Strategia dell'UE sui diritti dei minori](#), Bruxelles, 4 marzo 2021.

Consiglio Europeo (2002), [Conclusioni della Presidenza](#), Barcellona, 15 e 16 marzo 2002.

Connell R. W. (2005), *Masculinities*, Cambridge, Polity Press.

Crompton R. (1999), *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford, Oxford University Press.

Davidson M.J., Burke R.J. (a cura di) (2011), *Women in Management Worldwide. Progress and prospects*. Farnham, Gower.

Davies A.R., Frink B.D. (2014), [*The origins of the ideal worker: The separation of work and home in the United States from the market revolution to 1950*](#) in «Work and Occupations», vol. 41 n. 1, pp. 18-39.

de la Porte C. et al. (2022), [*Strengthening European social rights via the work-life balance directive?*](#), Zenodo, 30 dicembre 2022.

Duncan S., Williams F. (2002), *Introduction* in «Critical Social Policy», vol. 22, n. 1, pp. 5-11.

European Institute for Gender Equality (2017), [*Economic benefits of gender equality in the EU policy context*](#), Lussemburgo, EIGE.

European Institute for Gender Equality (2023), [*Gender Equality Index 2023: Towards a green transition in transport and energy*](#), Lussemburgo, EIGE

England P. (2010), [*The gender revolution: Uneven and stalled*](#) in «Gender & society», vol. 24, n. 2, pp. 149-166.

Escot L., Fernández-Cornejo J.A., Lafuente C., Poza, C. (2012), [*Willingness of Spanish men to take maternity leave. Do firms' strategies for reconciliation impinge on this?*](#) in «Sex Roles», vol. 67, pp. 29-42.

Esping-Andersen G. (2009), *Incomplete revolution: Adapting welfare states to women's new roles*, Cambridge, Polity Press.

Fielden S. L., Davidson M. J., Gale A. W., Davey C. L. (2000), [*Women in construction: the untapped resource*](#) in «Construction Management & Economics», vol. 18, n. 1, pp. 113-121.

Ferrera M. (2006), *Le politiche sociali. L'Italia in prospettiva comparata*, Bologna, Il Mulino.

Ferrera M. (2008), *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Milano, Mondadori.

Fondazione Cassa di risparmio di Cuneo (2023), [*Dossier socioeconomico Cuneo 2023. La congiuntura e l'andamento degli indicatori negli ambiti di intervento della Fondazione CRC - Ottobre 2023*](#), Ufficio studi e Ricerche Fondazione CRC, Cuneo.

Fraser N. (1994), [*After the Family Wage: Gender Equity and the Welfare State*](#) in «Political Theory», vol. 22, n. 4, pp. 591-618.

Fraser N. (1997), *After the Family Wage: A Post Industrial Thought Experiment* in N. Fraser «Justice Interruptus: Critical Reflections on the 'Postsocialist' Conditions», Londra, Routledge, pp. 41-66.

Friedan B. (1963), *La mistica della femminilità*, Roma, Castelvechi.

Gaiaschi C. (2014), [Oltre il modello dual earner-dual carer: dalla conciliazione condivisa per tutt* alla conciliazione condivisa fra tutt*](#) in «About Gender», vol. 3, n. 3, pp. 1-24.

Gaiaschi C., Mallone G. (2017), [Welfare contrattuale e politiche di conciliazione, tra uguaglianza di genere e tempo per la cura](#) in «La Rivista delle Politiche Sociali», n. 2, pp. 93-107.

Generali Italia (2022), [Welfare Index PMI - Rapporto 2022. Welfare aziendale: un patto sociale per il Paese](#), Roma, Generali Italia.

Gerson K. (2009), [Changing Lives, Resistant Institutions: A New Generation Negotiates Gender, Work, and Family Change](#) in «Sociological Forum», vol. 24, n. 4, pp. 735-753.

Goldin C. (2006), [The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family](#) in «American economic review», vol. 96, n. 2, pp. 1-21.

Gornick J.C., Meyers M.K. (2009), *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor*, New York, Verso.

INPS (2022), [Circolare n. 122, 27 ottobre 2022](#), Roma, INPS.

INPS (2023), [XXII Rapporto Annuale](#), Roma, INPS.

Lattanzio KIBS e Ismeri Europa (in fase di pubblicazione), *Servizio di analisi, ricerche e sviluppo metodologico per l'integrazione della prospettiva di genere nell'ambito della programmazione comunitaria per l'attuazione del progetto "Metodi e strumenti valutativi per il mainstreaming di genere". Ricognizione delle esperienze valutative nelle programmazioni 2007-2013 e 2014-2020*, Roma, Dipartimento delle Pari Opportunità.

Ispettorato Nazionale del Lavoro (2021), [Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. Anno 2021](#), Roma, INL.

Istat (2022), [Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia. Anno educativo 2020/2021](#), Roma, Istat.

Istat (2023a), [Indicatori demografici. Anno 2022](#), Roma, Istat.

Istat (2023b), [Le statistiche dell'Istat sulla povertà. Anno 2022](#), Roma, Istat.

Istat (2023c), [Natalità e fecondità della popolazione residente. Anno 2022](#), Roma, Istat.

Istat (2023d), [I servizi educativi per l'infanzia in un'epoca di profondi cambiamenti. Stato dell'arte e dati inediti su inclusività e qualità dell'offerta Zerotre. Anno educativo 2021/2022](#), Roma, Istat.

Izzi D. (2020), *Il work-life balance al maschile: a proposito di congedi dei padri* in «Lavoro e diritto», vol. 34, n. 2, pp. 333-353.

Kanter R. M. (1977), *Men and women of the corporation*, New York, Basic Books.

Lewis J., Giullari S. (2005), [*The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care: The Search for New Policy Principles and the Possibilities and Problems of a Capabilities Approach*](#) in «Economy and Society», vol. 34, n. 1, pp. 76-104.

Maino F. (2022), *Il Secondo welfare* in C. Gori (a cura di) «Le politiche del welfare sociale», Milano, Mondadori.

Maino F. (2023), [*Agire insieme. Coprogettazione e coprogrammazione per cambiare il welfare. Sesto rapporto sul secondo welfare in Italia*](#), Milano, Percorsi di secondo welfare.

Maino F., Rizza R. (2018), *Le piccole e medie imprese incontrano il welfare: nuove opportunità di tutela dei lavoratori e di crescita per l'azienda e il territorio?* in «Stato e Mercato», vol. 113, n. 2, pp. 197-224.

Milan G. (a cura di) (2022), [*Nidi e servizi educativi per bambini tra 0 e 6 anni: un quadro d'insieme*](#), Roma, Istat.

Miller D.A. (1981), [*The 'sandwich' generation: adult children of the aging*](#) in «Social Work», vol. 26, n.5, pp. 419-423.

Minello A., Cannito M. (a cura di) (2023), [*Le equilibriste. La maternità in Italia 2023*](#), Roma, Save the Children.

Naldini M. (a cura di) (2015), *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, Bologna, Il Mulino.

Openpolis (2023), [*Che cosa prevedono gli obiettivi di Barcellona sugli asili nido*](#), 3 agosto 2023

Parlamento europeo (2023), [*Increasing European added value in an age of global challenges. Mapping the cost of non-Europe \(2022-2032\)*](#), Bruxelles, European Parliamentary Research Service.

Pavolini E., Carrera F., Romaniello L. (2012), *Welfare aziendale e nuovi rischi sociali* in «La rivista delle politiche sociali», vol. 3, pp. 145-171.

Poggio B. (2010), [*Pragmatica della conciliazione: opportunità, ambivalenze e trappole*](#) in «Sociologia del lavoro», n. 119, pp. 65-77.

Saraceno C. (2011), [Childcare needs and childcare policies: A multidimensional issue](#) in «Current Sociology», vol. 59, n. 1, pp. 78-96.

Saraceno C. (2020a), *Politiche per le famiglie e disuguaglianze* in «Social Policies», vol. 7, n. 1, pp. 103-124.

Saraceno C. (2020b), [Quando avere un lavoro non basta a proteggere dalla povertà](#) in «Lectio Magistralis, No. 20», Firenze, Firenze University Press.

Saraceno C. (2021), [Interventi](#) in Burgalassi M., Galeone P. e Pacini L. (a cura di), «I vent'anni della legge 328 del 2000 nella penisola. Le trasformazioni del welfare locale», Roma, RomaTRE-press.

Saraceno C., Keck W. (2011), [Towards an integrated approach for the analysis of gender equity in policies supporting paid work and care responsibilities](#) in «Demographic research», vol. 25, pp. 371-406.

Seeleib-Kaiser M., Fleckenstein T. (2009), [The political economy of occupational family policies: Comparing workplaces in Britain and Germany](#) in «British Journal of Industrial Relations», vol. 47, n. 4, pp. 741-764.

Valcour, M. (2007), [Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance](#) in «Journal of applied psychology», vol. 92, n. 6, pp. 1512-1523.

Viganò F., Lallo C. (2020), *Il paradosso del non uso delle misure di conciliazione famiglia-lavoro. Uno studio empirico italiano* in «Polis», vol. 35, n. 2, pp. 363-390.

Williams J., Blair-Loy M., Berdahl J. (2013), [Cultural Schemas, Social Class, and Flexibility Stigma](#) in «Journal of Social Issues», vol. 69, n. 2, pp. 209-234.

Willis Towers Watson e World Economic Forum (2022), [2022 Global Gender Wealth Equity Report. The role of gender in wealth equity](#), 2 novembre.

Elenco acronimi utilizzati

I/Le partecipanti alle interviste in profondità

I1 Intervistata 1 referente Consorzio sociale Il Filo da Tessere

I2 Intervistata 2 referente Consorzio sociale Il Filo da Tessere

I3 Intervistata 3 referente Forme Impresa Sociale

I4 Intervistata 4 referente progetto *4E-Parent*

I5 Intervistata 5 referente progetto *4E-Parent*

I6 Intervistato 6 referente *Big Picture Learning*

I7 Intervistata 7 referente gruppi A.M.A.

Appendice

Tabella 7. Provvedimenti legislativi italiani in materia di congedi parentali e congedi di paternità.

	Legge 53/2000 (confluita nel T.U. d.lgs. 151/2001)	Legge 92/2012 (legge Fornero)	Legge 183/2014 (Jobs Act)	Legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016)	Legge 232/2016 (legge di bilancio per il 2017)	Legge 205/2017 (legge di bilancio per il 2018)	Legge 145/2018 (legge di bilancio per il 2019)	Legge 160/2019 (legge di bilancio per il 2020)	Legge 178/2020 (legge di bilancio per il 2021)	D.lgs. 105/2022	Legge 197/2022 (legge di bilancio per il 2023)
Durata del congedo parentale e retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> - 6 mesi per genitore fruibile fino al compimento degli 8 anni; - un mese "bonus" se il padre lavoratore usa almeno 3 mesi di congedo; - Indennità del 30% fino al terzo anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo di 6 mesi; nulla per i successivi anni. 	Invariata	<ul style="list-style-type: none"> - Durata invariata, ma estesa la fruibilità fino ai 12 anni del bambino; - Indennità al 30% fino al 6 anno di vita. 	Invariata	Invariata	Invariata	Invariata	Invariata	Invariata	<ul style="list-style-type: none"> - Durata innalzata da 6 a 9 mesi, ma estesa la fruibilità fino ai 12 anni del bambino; - Ogni genitore ha diritto a 3 mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore. Nel caso il padre usufruisca di almeno 3 mesi di astensione dal lavoro può usufruire di un ulteriore mese "bonus"; - Indennità al 30% fino al 12 anno di vita. 	Invariata

	Legge 53/2000 (confluita nel T.U. d.lgs. 151/2001)	Legge 92/2012 (legge Fornero)	Legge 183/2014 (Jobs Act)	Legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016)	Legge 232/2016 (legge di bilancio per il 2017)	Legge 205/2017 (legge di bilancio per il 2018)	Legge 145/2018 (legge di bilancio per il 2019)	Legge 160/2019 (legge di bilancio per il 2020)	Legge 178/2020 (legge di bilancio per il 2021)	D.lgs. 105/2022	Legge 197/2022 (legge di bilancio per il 2023)
Congedo di paternità e retribuzione	Previsto solo per lavoratori dipendenti in caso di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa o affidamento esclusivo al padre.	In via sperimentale per il biennio 2013-2015, introduce il congedo di paternità obbligatorio di 1 giorno più 2 giorni facoltativi. La madre, tuttavia, deve rinunciare a un eguale ammontare di giornate della propria astensione obbligatoria. L'indennità giornaliera sostenuta dall'INPS è pari al 100% della retribuzione.	Estensione a tutte le categorie sempre e solo nei casi in cui la madre sia impossibilitata a usufruirne per motivi naturali o contingenti.	Congedo obbligatorio innalzato a 2 giorni in via sperimentale per il 2016. Invariati i 2 giorni facoltativi.	Previsione per l'anno solare 2018 di innalzare il congedo obbligatorio a 4 giorni e di ridurre a 1 giorno quello facoltativo.	Congedo obbligatorio innalzato a 4 giorni; congedo facoltativo di 1 giorno subordinato alla rinuncia di 1 giorno di congedo da parte della madre.	Congedo obbligatorio innalzato a 5 giorni; congedo facoltativo di 1 giorno subordinato alla rinuncia di 1 giorno di congedo da parte della madre.	Congedo obbligatorio innalzato a 7 giorni; congedo facoltativo di 1 giorno subordinato alla rinuncia di 1 giorno di congedo da parte della madre.	Congedo obbligatorio innalzato a 10 giorni; congedo facoltativo di 1 giorno subordinato alla rinuncia di 1 giorno di congedo da parte della madre.	- Confermata la durata del congedo obbligatorio di 10 giorni e 1 giorno facoltativo; - Introdotta una sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 per i datori di lavoro che si oppongono o ostacolano l'esercizio del diritto da parte dei padri. Se ciò accade entro due anni precedenti la richiesta della certificazione della parità di genere, ne impedisce il conseguimento.	Dal 1 gennaio 2023, aumento dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% per un mese dei tre non trasferibili (spettanti a ciascun genitore) entro il 6 anno di vita del figlio.

	Legge 53/2000 (confluita nel T.U. d.lgs. 151/2001)	Legge 92/2012 (legge Fornero)	Legge 183/2014 (Jobs Act)	Legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016)	Legge 232/2016 (legge di bilancio per il 2017)	Legge 205/2017 (legge di bilancio per il 2018)	Legge 145/2018 (legge di bilancio per il 2019)	Legge 160/2019 (legge di bilancio per il 2020)	Legge 178/2020 (legge di bilancio per il 2021)	D.lgs. 105/2022	Legge 197/2022 (legge di bilancio per il 2023)
Categorie di lavoratori e lavoratrici coperte	- Donne: dipendenti, autonome (dal 2007 anche in Gestione Separata); - Uomini: solo dipendenti.	- Congedo parentale: invariato per uomini e donne; - Congedo di paternità: padri lavoratori dipendenti del settore privato.	- Congedo parentale: Donne invariate; uomini (3 mesi) esteso a parasubordinati iscritti alla Gestione Separata, ma non agli autonomi; - Congedo di paternità: <i>per assenza della madre</i> esteso a tutti i lavoratori; 1 giorno obbligatorio e 2 facoltativi per i soli dipendenti del settore privato.	- Congedo parentale: invariato per donne e uomini; - Congedo di paternità obbligatorio: previsto solo per lavoratori dipendenti nel settore privato diventati padri nel 2016.	- Congedo di paternità obbligatorio: previsto solo per lavoratori dipendenti nel settore privato diventati padri nel 2017.	- Congedo parentale: invariato per donne e uomini; - Congedo di paternità obbligatorio: previsto solo per lavoratori dipendenti nel settore privato diventati padri nel 2018.	- Congedo parentale: invariato per donne e uomini; - Congedo di paternità obbligatorio: previsto solo per lavoratori dipendenti nel settore privato diventati padri nel 2019.	- Congedo parentale: invariato per donne e uomini; - Congedo di paternità obbligatorio: previsto solo per lavoratori dipendenti nel settore privato diventati padri nel 2020.	- Congedo parentale: invariato per donne e uomini; - Congedo di paternità: previsto solo per lavoratori dipendenti nel settore privato diventati padri nel 2021.	- Congedo parentale: invariato per donne; per uomini, esteso a lavoratori autonomi; - Congedo di paternità esteso a tutti i lavoratori dipendenti (compresi amministrazioni pubbliche, domestici e agricoli), restano esclusi gli autonomi e gli iscritti alla Gestione Separata.	Invariata

Fonte: elaborazione delle autrici.

Tabella 8. Provvedimenti legislativi italiani in materia di misure alternative al congedo parentale.

	Legge 92/2012 (legge Fornero)	Legge 183/2014 (Jobs Act)	Legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016)	Legge 232/2016 (legge di bilancio per il 2017)	Legge 145/2018 (legge di bilancio per il 2019)	Legge 160/2019 (legge di bilancio per il 2020)	D.lgs. 230/2021	Legge 197/2022 (legge di bilancio per il 2023)
Misure alternative al congedo parentale e retribuzione	Introduzione sperimentale per il biennio 2013-2015 del voucher babysitting di 600 euro per sostenere i costi dei servizi per l'infanzia o di babysitting in alternativa al congedo parentale.	L'art. 1 conferisce delega al Governo per adottare uno o più d.lgs. per revisionare e aggiornare le misure atte a "tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".	Iniziano le modifiche agli artt. 51 e 100 del Testo Unico sulle Imposte dei Redditi (TUIR DPR 917/1986) che integrano 9 aree di intervento del welfare aziendale.	Introduzione del bonus asili nido del valore di 1.000 euro annui, alternativo al congedo parentale, corrisposti in 11 mensilità per i primi 3 anni per il pagamento di rette di asili nido (pubblici o privati). Non cumulabile con il voucher babysitting.	- Soppressione del voucher babysitting. - Aumento dell'importo del bonus asili nido a 1.500 euro annui per il triennio 2019-2021, la cui copertura si estende anche all'acquisto di servizi domiciliari per bambini sotto i 3 anni affetti da gravi patologie croniche.	- Rinnovo bonus babysitting con innalzamento dal 600 a 1.200 euro. - Aumento dell'importo del bonus asili nido a 3.000 euro in base all'ISEE minorenni.	Introduzione dell'Assegno Unico e universale per i figli a carico, attribuito per ogni figlio fino al compimento dei 21 anni e senza limiti d'età per i figli disabili. L'importo erogato varia in base all'ISEE, all'età e al numero di figli, alle eventuali situazioni di disabilità; garantito anche in assenza di ISEE.	Da gennaio 2023 sono incrementati nella misura del 50% gli importi dell'Assegno unico e universale: - per i figli a carico di età inferiore a un anno, - per i nuclei familiari con almeno tre figli, per ciascun figlio nella fascia di età da uno a tre anni ma con ISEE inferiore ai 40.000 euro - la maggiorazione forfettaria per i nuclei con almeno quattro figli a carico
Categorie di lavoratori e lavoratrici coperte	Fruibili solo dalla madre lavoratrice.	Invariata	Proroga della possibilità di acquistare voucher da parte delle madri per l'anno 2016.	Proroga della possibilità di acquistare voucher da parte delle madri per gli anni 2017 e 2018. Estesi anche alle autonome.	Bonus asili nido estesi anche ai padri.	Invariata	Tutte le categorie di lavoratori e lavoratrici.	Invariata

Fonte: elaborazione delle autrici.