

TRA PRODUZIONE E RIPRODUZIONE: L'ONERE DEL LAVORO NON RETRIBUITO SULLE DISPARITÀ DI GENERE

a cura di
Monica Esposito

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) e del Programma nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021-2027, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni, ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey. L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente: *Sebastiano Fadda*

Direttore generale: *Santo Darko Grillo*

Riferimenti

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

www.inapp.gov.it

La collana Inapp Report è curata da Pierangela Ghezzi.



INAPP

**TRA PRODUZIONE E RIPRODUZIONE:
L'ONERE DEL LAVORO NON RETRIBUITO
SULLE DISPARITÀ DI GENERE**

a cura di
Monica Esposito

La pubblicazione raccoglie i risultati di un percorso di analisi condotto dal gruppo di lavoro Analisi di genere del mercato del lavoro e delle politiche pubbliche della Struttura Mercato del lavoro (responsabile Valentina Cardinali).

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di *peer review* interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'Inapp.

Testo a cura di *Monica Esposito*

Autori e autrici: *Cristina Di Giambattista* (parr. 6.2, 6.3, 6.4, 6.5); *Monica Esposito* (Introduzione, cap. 1, parr. 3.1, 4.1, 4.4, Considerazioni conclusive); *Monya Ferritti* (cap. 2, par. 3.3); *Marcella Pulino* (parr. 4.2, 4.3); *Alessandro Rizzo* (cap. 5, par. 3.2, Considerazioni conclusive); *Lucia Zabatta* (cap. 2, par. 6.1)

Coordinamento editoriale del volume: *Valeria Cioccolo, Paola Piras*

Correzione di bozze: *Angelica Alori*

Impaginazione: *Valentina Valeriano*

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Testo chiuso a giugno 2023

Pubblicato a ottobre 2023

Alcuni diritti riservati [2023] [INAPP]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale

Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



ISSN 2533-1795

ISBN 978-88-543-0325-6

Indice

Introduzione	7
PARTE I - Le asimmetrie nel lavoro di cura e le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro	11
1 Il lavoro non retribuito tra cura, genere e disuguaglianze nel mercato del lavoro	12
1.1 Il lavoro di cura tra sfera produttiva e sfera riproduttiva	12
1.2 Uno sguardo al panorama internazionale	14
1.3 Motherhood penalty	18
2 Lavoro non retribuito e produzione familiare: l'analisi dei dati Istat sull'uso del tempo	21
2.1 Dimensione e caratteristiche del lavoro non retribuito	21
2.2 Il valore della produzione familiare	26
2.3 Le ricadute sul lavoro retribuito delle donne	29
3 L'indagine Inapp-PLUS: una fonte innovativa per l'analisi del legame tra lavoro di cura e partecipazione al mercato del lavoro	33
3.1 La persistenza degli squilibri di genere nelle attività di cura	33
3.2 La cura della casa: un'attività – ancora – 'da donne'	37
3.3 I figli che mancano	43
PARTE II - L'analisi delle policy: criticità e prospettive trasformative	55
4 Il ruolo del settore domestico per il superamento delle asimmetrie di genere nella cura	56
4.1 Il settore del lavoro domestico: implicazioni di genere	56
4.2 I lavoratori domestici in Italia	59

4.3	Il costo del lavoro domestico	63
4.4	Diritti, tutele e prospettive di policy per il settore del lavoro domestico	65
5	Gli interventi del PNRR per il sistema educativo per la prima infanzia: tra disparità territoriali e opportunità per l'occupazione femminile	70
5.1	I servizi educativi per l'infanzia: gli squilibri territoriali e il contributo del PNRR	70
5.2	L'azione del PNRR: tra inclusività dei servizi educativi per l'infanzia e promozione dell'occupazione femminile	77
6	Le policy per la conciliazione vita lavoro nel decreto legislativo n. 105/2022: una riforma parziale?	80
6.1	Il recepimento della direttiva europea: una scelta senza innovazione	80
6.2	Decreto legislativo n. 105/2022	83
	Considerazioni conclusive	92
	Bibliografia	96

Introduzione

La relazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura non retribuito rappresenta, ancora oggi, un elemento che connota in maniera critica la presenza delle donne nel mercato del lavoro. L'asimmetria nei carichi di cura familiare e domestica, che vede le donne come principali protagoniste, si riverbera nelle modalità di partecipazione al lavoro femminile in tutta l'Unione europea, andando ad incidere sull'aumento dei divari di genere strutturali e riducendo le possibilità di miglioramento nell'ottica della parità di genere.

Partendo dall'analisi dell'irrisolto legame tra lavoro di cura non retribuito e gap di genere nella partecipazione al mercato del lavoro, il report ne evidenzia le caratteristiche cercando poi di soffermarsi su alcune policy e *burning issues* che possono potenzialmente contribuire a superare tali squilibri. In ragione di ciò, la prima domanda di ricerca persegue un obiettivo esplicativo e indaga quali sono i nessi che legano l'economia formale a quella informale, il lavoro produttivo e il lavoro riproduttivo e quali le conseguenze sociali ed economiche per uomini e donne. Il secondo quesito risponde a finalità di tipo descrittivo e di analisi critica delle principali policy che possono contribuire a superare gli squilibri di genere nel mercato del lavoro investendo su una più equa distribuzione dei carichi di cura. In tal senso mira a restituire una lettura critica, in ottica di genere, di alcuni ambiti di intervento evidenziandone la capacità di intercettare i cambiamenti intervenuti nel contesto e quella di proporre risposte efficaci nella direzione della parità di genere.

In ragione della diversa connotazione analitica il report è articolato in due parti. Nella prima si evidenziano, a partire dall'analisi di due specifiche fonti di dati, le dinamiche alla base della distribuzione di genere dei carichi di cura all'interno dei nuclei familiari, siano essi riferiti alla cura di persone oppure alle attività di cura c.d. 'indirette', vale a dire dedicate alla gestione della casa, mostrandone i legami

con la diversa partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne. I dati analizzati derivano da due indagini statistiche, la prima relativa all'Indagine sull'uso del tempo dell'Istat e la seconda all'indagine Inapp-PLUS. Si tratta di indagini riferite ad archi temporali diversi e distanti: la prima riguarda le annualità 2013-2014 mentre l'indagine campionaria Inapp-PLUS l'annualità 2021. In particolare, proprio in relazione alla variabile temporale, l'utilizzo dei dati dell'Indagine Inapp-PLUS rappresenta un elemento dirimente per l'analisi del fenomeno perché consente, mediante dati aggiornati, di esplorare in maniera articolata le dinamiche soggiacenti alla distribuzione di genere dei carichi di cura all'interno dei nuclei familiari, confermando il ruolo che essi svolgono nella determinazione degli squilibri di genere che storicamente caratterizzano il mercato del lavoro italiano. L'approccio *gender oriented* adottato nella progettazione e realizzazione dell'indagine ha permesso di mettere in luce importanti elementi relativi all'area della conciliazione vita-lavoro, con riferimenti analitici ai compiti che rientrano nell'ambito del lavoro non retribuito che, nel dettaglio, consentono di rilevare le informazioni relative alla frequenza con cui vengono svolte le attività sia di cura della casa che di cura e custodia dei componenti familiari minori o anziani, mostrando una costante prevalenza dell'impegno femminile.

Le analisi realizzate confermano di fatto le asserzioni proposte dalla letteratura sul tema, sia italiana che europea, e mostrano un forte legame tra le attività di cura non retribuite svolte dalle donne nell'ambito della famiglia, la minore partecipazione femminile al mercato del lavoro parallelamente a condizioni contrattuali precarie, bassi salari, dunque anche a elementi che connotano una scarsa qualità del lavoro. L'analisi dei dati PLUS ha consentito inoltre di legare il tema della cura non solo alla maggiore penalizzazione femminile nel mercato del lavoro ma anche al tema della fecondità, vale a dire al desiderio e alla conseguente decisione di avere un figlio. Si tratta di un tema sensibile proprio in ragione del costante calo di natalità che il nostro Paese sta sperimentando e che trova nelle difficoltà di conciliare vita e lavoro, parallelamente ad un'offerta di servizi di cura e educativi carente sotto il profilo sia della quantità che della qualità, una delle determinanti principali.

Seguendo tale prospettiva, la seconda parte del report si concentra sull'analisi di alcune policy e investimenti pubblici che possono contribuire a superare l'asimmetrica partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro agendo su una più equa distribuzione dei carichi di cura. Prendendo spunto da quello che le

economiste femministe definiscono il “quadro trasformativo delle 4R” (Oxfam *et al.* 2020) che identifica le priorità dell’assistenza, e assumendone a riferimento le sue specifiche dimensioni: riconoscere il lavoro di cura non retribuito o scarsamente retribuito, svolto principalmente da donne, come una forma di lavoro o di produzione con un valore reale; ridurre il numero totale di ore dedicate alle attività di cura non retribuite, migliorando l’accesso a dispositivi e infrastrutture di assistenza a basso costo e di qualità che consentano di risparmiare tempo; ridistribuire più equamente il lavoro di cura non retribuito all’interno della famiglia e contemporaneamente trasferirne la responsabilità allo Stato e al settore privato; rappresentare i lavoratori/lavoratrici più emarginati/e di questo settore e garantire che abbiano voce in capitolo nella progettazione e nella fornitura di politiche, servizi e sistemi che influenzano la loro vita.

Seguendo tale approccio e senza alcuna pretesa di esaustività sono stati scelti tre approfondimenti, il primo dedicato al ruolo che in tale contesto il settore del lavoro domestico può rappresentare, mentre il secondo propone una disamina dello stato dei servizi rivolti alla prima infanzia anche in vista del piano di investimenti previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Il terzo approfondimento invece propone l’analisi di quanto introdotto nel nostro ordinamento dal decreto legislativo di recepimento della direttiva europea sul *Work life balance*.

La scelta di trattare il tema del lavoro domestico deriva dall’importanza che tale settore dell’assistenza retribuita può rivestire nel sostenere e migliorare la quantità e la qualità del lavoro delle donne nel mercato del lavoro, andando ad incidere sulla significativa quota di lavoro di assistenza e cura, non retribuito, svolto dalla componente femminile della popolazione. Tuttavia, il tema del lavoro domestico retribuito risulta dirimente non solo per il suo legame diretto tra l’ineguale ripartizione dell’assistenza non retribuita nelle famiglie e le disparità di genere nel mercato del lavoro, ma al contempo perché conta un’ampia percentuale di donne lavoratrici, che spesso svolgono lavori precari e a basso reddito, con poche prospettive di carriera. Si tratta, inoltre, di un settore strategico la cui azione risulta fondamentale per il miglioramento della condizione economica delle stesse, in quanto rappresenta un’importante fonte di reddito per le donne, in particolare per quelle che si trovano all’intersezione di vari assi di disuguaglianza. Esso però rappresenta oggi anche l’emblema della segregazione orizzontale di genere nel mercato del lavoro, fortemente caratterizzato dal fenomeno dello *sticky floor* cioè un modello occupazionale che

blocca le lavoratrici nei ranghi più bassi della scala del lavoro in termini di salari, qualità dell'occupazione e opportunità di mobilità.

La crescente domanda di cura, sia essa destinata ai figli minori o alla popolazione anziana, si scontra nel nostro Paese con una storica carenza di servizi che assume i connotati di vera e propria assenza in alcune zone della penisola. La disponibilità di una rete di servizi ampia e funzionante, a prezzi accessibili e di qualità, è quindi fondamentale per facilitare la partecipazione al mercato del lavoro e la progressione di carriera delle donne parallelamente al garantire il diritto all'educazione a partire dalla prima infanzia.

Infine, l'analisi dei dispositivi previsti dal decreto legislativo n. 105/2022 recepisce nel nostro ordinamento la direttiva europea relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (2019/1158/UE). Tra le diverse e sicuramente dirimenti disposizioni si rilevano la messa a sistema della disciplina sul congedo di paternità obbligatorio, con una durata pari allo standard minimo fissato a livello europeo, la parallela estensione ai padri del divieto di licenziamento per la durata del congedo e l'introduzione di meccanismi sanzionatori per i datori di lavoro al fine di garantire la fruibilità del diritto. Tali elementi assumono rilevante importanza in termini di policy proprio perché sanciscono maggiore riconoscimento formale ai padri del congedo obbligatorio e consentono un passo in avanti verso una maggiore redistribuzione dei carichi di cura dei figli per madri e padri. Il capitolo illustra infine il carattere innovativo dei dispositivi volti alla tutela dei *caregivers*, alla cura delle persone con disabilità e all'introduzione di tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale.

PARTE I - Le asimmetrie nel lavoro di cura e le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro

1 Il lavoro non retribuito tra cura, genere e disuguaglianze nel mercato del lavoro

È come se oggi il dilemma tra uguaglianza e differenza si fosse allargato in una prospettiva più complessa, in cui il lavoro di cura e il lavoro per il mercato dovrebbero pesare congiuntamente nella valutazione dell'uguaglianza, perché le condizioni mutate del contesto, in cui spicca l'elevamento esplosivo delle credenziali formative e di istruzione raggiunto dalle donne, non sono sufficienti a calibrare il confronto tra i due sessi sul mercato del lavoro. Ancora l'impressione che se ne ricava è di una marcia femminile dentro un mondo dominato dalle regole maschili (Simonetta Piccone Stella 2008).

1.1 Il lavoro di cura tra sfera produttiva e sfera riproduttiva

Il lavoro di cura, sia esso retribuito o non retribuito, rappresenta un pilastro fondamentale per la sussistenza e lo sviluppo delle economie globali. Tale attività è prevalentemente svolta dalle donne e tuttora considerata una prerogativa femminile, tanto da configurarsi tra le maggiori cause alla base della asimmetrica partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro e dell'ampliamento delle disuguaglianze di genere.

Il lavoro di cura rappresenta difatti, ancora oggi, l'emblema della tradizionale separazione tra lavoro economico e 'non economico', proprio in virtù della sua marginalizzazione, sottovalutazione e alla sua relegazione nella sfera privata,

dunque al di fuori del mercato e della sfera produttiva, soprattutto se riferito a quelle attività associate alla maternità e alla cura dei familiari. Esso assume prevalentemente la forma di lavoro non produttivo e quindi – svolto senza aspettative di retribuzione o profitto – orientato a soddisfare i bisogni fisici, psicologici, cognitivi ed emotivi delle persone, a sostenerne la salute e il benessere¹. La sua definizione ricomprende il lavoro domestico, quello riproduttivo e il lavoro di cura che rappresentano le tre dimensioni che lo connotano, ma che sono fortemente intersecate e sovrapponibili tra loro anche se hanno caratteristiche peculiari e sono costituite da compiti che possono essere attribuiti – prevalentemente – a soggetti diversi (Del Boca e Flinn 2012)

Sul finire degli anni Settanta, l'impulso fornito anche *women's studies* sulla divisione sessuale del lavoro sociale ha contribuito a mettere in discussione tale paradigma classico dell'economia (Butler 1999; Picchio 1995), mostrando il valore sociale ed economico delle attività di produzione di beni e servizi non riconducibili al mercato e all'economia pubblica (Addis 1997; Balbo 1978; Ballestrero 1990; Beccalli 1991; Bettio e Villa 1993; Picchio 1992).

Oggi, numerosi studiosi e statistici dedicano grande attenzione al tema del lavoro non retribuito leggendone una forte relazione con i temi del benessere sociale e dell'equità, analizzando i nessi che legano l'economia formale a quella informale e le conseguenze sociali ed economiche delle dinamiche che caratterizzano tale interazione (Picchio 2003; Palidda 2020). Anche lo sviluppo delle indagini sull'uso del tempo² ha contribuito in maniera evidente a mostrare non solo il valore del tempo investito nel lavoro familiare non retribuito, e quindi il suo apporto economico ma anche la sua diversa distribuzione tra uomini e donne nonché le conseguenze sulla quantità e qualità dell'occupazione per i due generi. Tali analisi hanno infatti dimostrato in che modo gli adempimenti di cura influiscano sul numero delle ore di lavoro retribuite e sul reddito delle donne e al contempo quanto essi si configurino tra i principali ostacoli al miglioramento della qualità del lavoro femminile. Rispetto a ciò, vale la pena ricordare che, per effetto della segregazione orizzontale, le donne con responsabilità di cura hanno anche maggiori probabilità di essere lavoratrici autonome e di lavorare nell'economia

¹ Si consideri che sulla base di stime dell'ILO il contributo economico del lavoro di cura non retribuito, se gli venisse attribuito un valore monetario, ammonterebbe al 9% del PIL globale.

² Si veda <https://www.istat.it/it/>.

informale, e dunque meno probabilità di accedere ai dispositivi di protezione sociale (ILO 2022b).

Nei recenti anni, nonostante la generalizzata crescita dell'occupazione femminile, i cambiamenti intervenuti nelle dinamiche di genere e lo sviluppo di una riflessione teorica e scientifica sul tema molto avanzata (Saraceno 2011; Naldini e Saraceno 2022) il modello del *male breadwinner*, sebbene in declino, continua a determinare implicazioni sulla vita delle donne nel mercato del lavoro e sulle scelte di policy (Addabbo *et al.* 2016). In una fase di stagnazione della crescita economica e di difficoltà del welfare a rispondere alla domanda sociale di protezione, la prima risorsa che il sistema continua a sovra-sfruttare è costituita ancora in maniera del tutto maggioritaria dal lavoro domestico non pagato e di cura delle donne (Palidda 2020).

Tutt'oggi i ruoli di genere tradizionali in base ai quali spettano principalmente alle donne i lavori di assistenza e cura sono ancora profondamente radicati nelle norme sociali, sia per le donne sia per gli uomini, e ciò si riflette nel lavoro retribuito e non retribuito. Tale elemento determina una serie di conseguenze su come uomini e donne vivono il mercato del lavoro e sui loro livelli di reddito e talvolta di povertà³.

1.2 Uno sguardo al panorama internazionale

In tutto il mondo, senza eccezioni, le donne svolgono la maggior parte del lavoro di cura non retribuito, ovvero il 76,2% del totale delle ore, a scapito della partecipazione alla forza lavoro e dell'accesso all'occupazione formale e al lavoro dignitoso. In nessun Paese del mondo uomini e donne forniscono, pertanto, una quota uguale di lavoro di cura non retribuito (Connelly e Kongar 2017). Il coinvolgimento e la responsabilità del lavoro di cura vengono allo stesso modo identificati dalle donne in età lavorativa quali motivi principali per essere fuori dalla forza lavoro mentre per gli uomini la motivazione si fonda su aspetti soggettivi come "essere in formazione, malati o disabili".

Il lavoro di cura sia esso diretto, cioè caratterizzato da una componente relazionale e volto alle cure dei figli o di un familiare malato, oppure indiretto e finalizzato ad attività di tipo domestico quali la pulizia o in generale la cura della

³ Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla povertà femminile in Europa (2021/2170(INI)).

casa, corrisponde nella maggior parte dei casi a una quota di lavoro aggiuntivo alla normale giornata di lavoro svolta in maniera retribuita oppure può rappresentare una vera e propria barriera all'ingresso nel mercato del lavoro configurandosi quale determinante della condizione di inattività (Elson 2017). Anche quando le donne fanno parte delle forze lavoro la gestione dei carichi di cura influisce in maniera rilevante andando a rendere la giornata lavorativa più lunga, depauperandole del tempo libero.

Nonostante negli ultimi decenni si rilevi un crescente coinvolgimento degli uomini nella vita familiare che ha visto il loro contributo al lavoro di cura non retribuito aumentare, si stima che a questo ritmo di cambiamento probabilmente ci vorranno circa 210 anni (cioè, non prima del 2228) per colmare il divario di genere nel lavoro di cura non retribuito (ILO 2018a).

Le donne nell'Unione europea mostrano più probabilità degli uomini di essere economicamente inattive. Questa tendenza tra le donne è in parte attribuibile al sistema di stereotipi e pregiudizi legato all'idea di femminilità fondato sull'accudimento e la cura che si riflette nell'asimmetria di genere in materia di assistenza. Come mostra un recente lavoro di Eurofound, nel 2019, il 24% delle donne economicamente inattive ha dichiarato che i problemi legati alla cura sono il motivo principale dell'inattività, mentre un altro 12% ha indicato altri motivi familiari o personali. Le donne trascorrono in genere più tempo degli uomini nel lavoro di cura non retribuito, indipendentemente dal luogo, dalla classe sociale di appartenenza e dal livello di istruzione e cultura (Eurofound 2020). Secondo i dati ILO, in Italia, il 21% delle donne in età lavorativa dichiara di non essere disponibile o di non ricercare lavoro attivamente a causa del lavoro non retribuito di assistenza e cura. La stessa percentuale si rileva per le donne svizzere, mentre in Francia solo il 10% delle donne dichiara di essere fuori della forza lavoro a causa di lavori di assistenza e cura non retribuito (ILO 2018b).

Tale considerazione e ruolo del lavoro di cura risulta ancor più preoccupante alla luce dei cambiamenti demografici e delle forti trasformazioni nei sistemi economici e nelle politiche sociali che sono alla base della crescita dei bisogni di cura, e dunque nei cambiamenti nella domanda che si mostra differenziata e crescente. Negli ultimi decenni la situazione delle famiglie dei Paesi occidentali ha subito importanti cambiamenti di ordine sociale, economico e culturale. Due, in particolare, sono stati i processi più rilevanti: l'ingresso di un numero crescente di donne nel mercato del lavoro e l'innalzamento dell'aspettativa di vita. Ciò ha determinato l'insorgenza di nuovi bisogni di cura legati al progressivo

invecchiamento della popolazione, a sua volta dovuto all'effetto parallelo della crescente riduzione del tasso di fecondità e l'innalzamento della speranza di vita. Inoltre, i cambiamenti nella struttura demografica e quelli socio-economici da un lato spingono verso una crescita della domanda di lavoro di cura laddove le famiglie nucleari sono diventate più piccole e il ruolo della famiglia estesa tradizionale si è sostanzialmente ridotto con significative ripercussioni sulla gestione dei carichi di cura e assistenza, dall'altro mostrano l'incapacità dei nostri sistemi di welfare di soddisfare pienamente tali bisogni mostrando un vero e proprio "deficit di cura" (Naldini e Saraceno 2011). Un ulteriore cambiamento nella struttura familiare riguarda la forte incidenza delle famiglie monoparentali, che rappresentano il 5,3% della popolazione globale in età lavorativa (300 milioni di persone). A livello globale, il 78,4% di questi nuclei familiari è composto da donne, che sempre più spesso si fanno carico delle responsabilità finanziarie e di cura dei figli senza il sostegno dei padri (ILO 2018a). In tale contesto, l'International Labour Organization stima che entro il 2030, a livello internazionale, il numero di beneficiari di assistenza raggiungerà i 2,3 miliardi, trainati da 0,1 miliardi di anziani in più e da 0,1 miliardi di bambini di età compresa tra i 6 e i 14 anni. A ciò va aggiunto un eventuale aumento della domanda di lavoro di assistenza, sia retribuito che non retribuito, da fornire alle persone con disabilità (ILO 2022a).

Rispetto a tale tendenza generale, la pandemia da Covid-19 con l'introduzione di pratiche di distanziamento sociale ha agito come uno shock esterno alle famiglie, molte delle quali si sono trovate a ridefinire e ri-negoziare tempi e spazi del lavoro retribuito e non retribuito a fronte però di un significativo aumento dell'assistenza e della cura presso il proprio luogo di abitazione (Casarico e Meluzzi 2020). Le donne sono state protagoniste di una distribuzione fortemente sbilanciata del carico domestico che ha esasperato lo squilibrio preesistente tra donne e uomini nella gestione dei carichi di cura e delle responsabilità familiari, contribuendo ad ampliare le preesistenti disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro (Meraviglia e Dudka 2021). La tendenza pre-pandemica che vedeva le donne svolgere circa il doppio delle ore di lavoro non retribuito degli uomini è stata ulteriormente accentuata, e all'endemico sovraccarico del lavoro di cura ordinario sulle donne, si sono aggregate le attività di vigilanza e prevenzione sanitaria e di supporto nella didattica a distanza dei figli, causando ritiri o ritardi nel rientro sul mercato del lavoro di ampie fasce della popolazione femminile (Casarico e Lattanzio 2020). Le esperienze di lockdown vissute durante la

pandemia da Covid dovute alle esigenze di distanziamento sociale hanno posto le famiglie italiane in particolare nella condizione di ridefinire tempi e spazi del lavoro retribuito e non retribuito rivoluzionando l'uso del tempo all'interno dei nuclei e aumentando notevolmente il lavoro domestico e di cura dei figli. A tal riguardo diverse indagini hanno dimostrato come a fronte di un indubbio aumento della partecipazione degli uomini alle attività di cura familiari la prevalenza e il primato di tali attività è ricaduta sulle donne:

L'emergenza legata al Covid-19 ha modificato il comportamento all'interno dei nuclei familiari: il 68% delle donne ha dedicato più tempo agli incarichi domestici durante il lockdown rispetto alla situazione precedente e solo il 3% ha diminuito la propria partecipazione a queste attività. Relativamente al tempo dedicato dai genitori alla cura dei figli, il 61% delle madri ha dichiarato di avere aumentato il proprio coinvolgimento in queste attività, contro un 51% riportato per i padri. Questa evidenza avvalorata, da un lato, il sospetto che gli aumentati carichi domestici e legati alla cura dei figli siano ricaduti maggiormente sulle donne durante la pandemia (Casarico e Meluzzi 2020, 399).

La segregazione di genere nei compiti non retribuiti si è accentuata, con l'aumento della quota di ore dedicate da parte delle donne alla cura dei bambini, ai pasti, alla pulizia. Secondo un recente lavoro di indagine condotto da Eurofound sugli effetti di genere della pandemia da Covid nell'Unione europea, si rileva che tra gli individui occupati, il tempo di lavoro settimanale totale delle donne (sommando il lavoro retribuito e quello non retribuito) nei periodi di lockdown totale o parziale, ha superato quello degli uomini di 7 ore.

Va detto che in generale, dall'inizio della pandemia, sia uomini che donne hanno svolto più lavori domestici quotidianamente anche se queste ultime continuano ad essere maggioritarie nei compiti di cura della casa con una percentuale pari al 20% delle donne rispetto al 12% degli uomini che fanno lavori domestici per più di 4 ore al giorno. Infatti, anche nella gestione dei compiti domestici è possibile operare una suddivisione per genere, con le donne principali responsabili della spesa, gestione e pianificazione, mentre gli uomini sono prevalentemente responsabili dei compiti finanziari e amministrativi (Eurofound 2022).

Anche il *Gender Equality Index* dell'Istituto europeo per le strategie di genere⁴ (EIGE) rileva come nell'ambito del dominio 'tempo' la pandemia abbia portato a un drammatico aumento dell'assistenza domiciliare non retribuita, anche a causa della chiusura delle scuole di ogni ordine e grado soprattutto quelle dedicate alla prima infanzia. Tuttavia, nel recente studio dell'EIGE si mostra come anche prima della pandemia l'indicatore dedicato al tempo risulti essere, in media, tra i domini con una tendenza generale negativa, determinata in gran parte dalle disuguaglianze di genere nel tempo dedicato alle attività sociali. Nel 2020 nei Paesi dell'Unione europea, una donna su quattro (26%) lavorava a tempo parziale per motivi di cura, rispetto al 6% degli uomini; sei donne occupate su dieci hanno subito un cambiamento nell'occupazione a causa delle responsabilità di cura dei figli, rispetto al 17% degli uomini occupati (EIGE 2021). Tali dati risultano confermati ed ampliati nel 2021 dove quasi una donna su tre che non ha un lavoro retribuito ha dichiarato che ciò è dovuto alla responsabilità di cura, rispetto al 9% degli uomini (Eurostat 2022).

1.3 Motherhood penalty

Un ulteriore fenomeno che è possibile rilevare in maniera generalizzata, riguarda la c.d. 'penalizzazione occupazionale della maternità', che si riscontra in tutti i Paesi del mondo per le donne che vivono con bambini piccoli ed è particolarmente marcata nei Paesi a medio reddito in corrispondenza della maternità e all'aumentare del numero dei figli.

Una crescente letteratura ha evidenziato come la *motherhood penalty* o *child penalty* sia un fenomeno diffuso che colpisce le madri ma non i padri (Angelov *et al.* 2016; Kleven *et al.* 2019). Si tratta di un'espressione coniata dai sociologi secondo la quale, a fronte dell'evento della maternità e della nascita di un figlio, le donne incontrano nuovi e crescenti svantaggi sul posto di lavoro in termini di retribuzione, competenza percepita e benefici rispetto alle donne senza figli.

In generale, l'evento della maternità si riverbera sulla diversa occupazione maschile e femminile nella misura in cui all'aumentare dei figli diminuisce l'occupazione femminile ma non quella maschile.

⁴ L'Indice sull'uguaglianza di genere è uno strumento di misurazione, elaborato dall'Eige, che mostra quanto sono lontani l'UE e i suoi Stati membri dal realizzare la parità di genere nell'ambito di diverse dimensioni.

Anche l'età dei figli risulta un fattore dirimente: le donne che hanno bambini di età inferiore ai 6 anni mostrano un tasso di occupazione più basso (53,3%) sia rispetto ai padri (89,0%), che ai lavoratori che non sono padri (76,9%) ma anche rispetto alle lavoratrici con figli di età superiore ai 6 anni (59%) (ILO 2018b). Tali penalizzazioni tendono a tradursi, in maniera strutturale nel lungo periodo, in un divario retributivo tra le non madri, talvolta maggiore di quello tra uomini e donne.

Il fenomeno della "penalità all'occupazione legata alla maternità" misurata come il divario tra il coefficiente occupazione-popolazione per le donne con e senza figli di età compresa tra i 0 e i 5 anni, sembra essere particolarmente rilevante in Italia, dove il "divario occupazionale tra i genitori" (differenza tra il coefficiente occupazione-popolazione per i padri e quello per le madri di bambini 0-5 anni) è di 35,7 punti percentuali, il 9° più alto in Europa (ILO 2018b).

Secondo un report di *Save the Children* (2020), nel nostro Paese nel 2020 infatti il tasso di occupazione rispetto al numero di figli minorenni vede il 61,3% delle donne rispetto all'87,9% degli uomini lavoratori in presenza di un figlio. Tale dato vede incrementare la forbice tra uomini e donne in presenza di due figli dove le donne occupate sono il 57% e gli uomini l'88,7% e raddoppiarsi nel caso di 3 o più figli quando le donne scendono al 44,5% e gli uomini all'83,8% (Marchesini 2021).

Risulta dunque chiaro come i livelli di coinvolgimento di uomini e donne rispetto ai bisogni di cura familiari e alla partecipazione al mercato del lavoro siano influenzati da un mix di fattori, sociali, culturali e politici, che inducono una percentuale nettamente maggiore di donne all'inattività oppure a lasciare il lavoro per farsi carico della cura della famiglia. Tali fattori, tuttavia, incidono significativamente anche su come uomini e donne si ripartiscono il c.d. 'lavoro di cura indiretto', vale a dire che anche la scelta e lo svolgimento delle mansioni domestiche sono influenzate dalle norme di genere tradizionali.

Infatti, in una relazione con entrambi i partner che lavorano, una donna detiene la maggior responsabilità delle faccende quotidiane rispetto al partner uomo. Se alcuni progressi possono infatti rilevarsi rispetto alla maggiore condivisione della genitorialità da parte dei padri, le attività domestiche di preparazione dei pasti, apparecchiare, lavare i piatti, tenere in ordine la casa restano appannaggio delle donne (Marchesini 2021). Nel dettaglio del lavoro domestico, le attività che vedono prevalere il contributo maschile rispetto a quello femminile restano la manutenzione della casa e dei veicoli e la cura di piante e animali. Gli uomini

rifuggono decisamente dalle attività domestiche più *hard*: sulle donne grava il 94% del tempo dedicato al lavare e stirare, il 77% di quello per pulire casa e per la preparazione dei pasti. L'attività che impegna più i padri è quella di giocare con i bambini e in misura minore l'aiuto nello svolgimento dei compiti, la lettura, l'accompagnamento alle attività al di fuori della casa (Palidda 2020).

In Italia, in particolare l'allungamento delle aspettative di vita, i fenomeni migratori e una dinamica della fecondità in costante declino, rendono la questione della cura e dell'assistenza agli anziani particolarmente dirimente (Inapp 2021). Nel nostro Paese la domanda di cura rivolta al target della popolazione anziana assume sempre più i connotati di vera e propria emergenza, laddove la popolazione italiana over 64 anni, tra le più elevate al mondo, supera oramai i 13,9 milioni e il tasso di invecchiamento ha raggiunto il 23,1% a gennaio 2020. Tuttavia, in Italia nonostante il contesto sia caratterizzato da bassa natalità e invecchiamento progressivo della popolazione, ogni anno oltre una donna su 6 lascia il lavoro a seguito della maternità, mentre 35.000 donne con figli sotto i tre anni di età hanno rassegnato dimissioni volontarie nel 2019. Inoltre, l'occupazione femminile è altamente discontinua, concentrata in settori a minore remunerazione, con contratti atipici, un'alta incidenza del part-time, a prevalenza involontario (Oxfam 2022).

Infine, la crescente domanda di cura, sia essa destinata ai figli minori o alla popolazione anziana, si scontra nel nostro Paese con una storica carenza di servizi, che assume i connotati di vera e propria assenza in alcune zone della penisola. La disponibilità di servizi di assistenza a prezzi accessibili e di qualità è quindi fondamentale per facilitare la partecipazione al mercato del lavoro e la progressione di carriera delle donne (Fanelli e Profeta 2021). Già nel 2012 Linda Laura Sabbadini ribadiva il legame tra il lavoro delle donne e il sistema di welfare:

Se i servizi resteranno così, non ci sarà crescita dell'occupazione femminile, o si ridistribuisce il lavoro di cura tra i generi e nella società, sviluppando una rete di servizi ampia e funzionante, facilitando anche la crescita dell'occupazione delle donne nel settore dei servizi, o difficilmente potrà esservi futuro per l'occupazione femminile. Tutto questo perché i nodi del welfare fai da te sono venuti al pettine, è aperta la questione della necessità di rifondazione del sistema di welfare anche in quest'ottica (Sabbadini 2012, 32).

2 Lavoro non retribuito e produzione familiare: l'analisi dei dati Istat sull'uso del tempo

2.1 Dimensione e caratteristiche del lavoro non retribuito

Con l'affermarsi del capitalismo industriale nel XIX secolo, la conseguente enorme espansione della produzione per il mercato e la crescente mercificazione dei fattori di produzione, l'economia e il lavoro non finalizzati al mercato, ritenuti privi di un valore rilevabile contabilmente, hanno progressivamente perso visibilità. Nel sistema capitalistico, infatti, il lavoro è considerato produttivo non in quanto produce valori d'uso, ma in quanto produce merci, il cui prezzo copre sia i costi di produzione, sia il surplus che alimenta profitti e investimenti (Palidda 2020; Federici e Curcio 2014; Casalini 2016). A questa concezione si sono improntate anche le statistiche ufficiali che fanno coincidere il concetto di lavoro con quello di lavoro retribuito e di conseguenza contabilizzano nei sistemi dei conti economici nazionali quasi esclusivamente il valore dei beni e dei servizi prodotti e scambiati sul mercato, escludendo dal calcolo della produzione nazionale il valore dei servizi prodotti dalle famiglie per uso proprio.

Il lavoro non monetizzato è tornato, tuttavia, da alcuni decenni a richiamare l'attenzione degli studiosi in considerazione del fatto che la produzione finalizzata all'autoconsumo, le attività prestate gratuitamente nelle organizzazioni di volontariato, nei circuiti di vicinato o comunitari e l'enorme lavoro svolto all'interno delle mura domestiche contribuiscono, in maniera determinante, alla qualità della vita delle famiglie e al benessere di una nazione, mentre questa 'condanna all'irrelevanza' nasconde le interdipendenze tra queste attività e la produzione per il mercato.

Queste considerazioni hanno spinto la stessa Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ad adottare, nel 2013, una nuova e più ampia definizione di lavoro, con il fine di guidare una ridefinizione delle statistiche ufficiali sul lavoro, in virtù della quale il termine lavoro (inteso in senso più ampio rispetto a quello dell'occupazione, che rimane quella retribuita) comprende "qualsiasi attività svolta da persone di ogni sesso ed età per la produzione di beni o servizi ad uso proprio o di altri"⁵. In Italia le informazioni sul lavoro non retribuito sono rilevate dall'Istat nell'Indagine sull' *Uso del Tempo*⁶. Sulla base degli ultimi dati disponibili⁷, in un giorno medio del 2014 i residenti in Italia di 15 anni e più hanno dedicato 3h e 46' al lavoro non retribuito, producendo servizi di cui le famiglie stesse beneficiano. Si tratta di attività legate alla cura della propria casa e delle persone che ci vivono (siano esse bambini, adulti o anziani della famiglia), ma anche attività di volontariato organizzato, aiuti informali tra famiglie e tutti gli spostamenti legati allo svolgimento di tali attività. La maggior parte delle ore di lavoro non retribuito prodotte è generata dal lavoro domestico (il 74,5%, equivalente a 2h48' al giorno), il 10,8% dal lavoro di cura di bambini e/o adulti conviventi, una quota quasi equivalente (9,6%) è impiegata negli spostamenti compiuti per svolgere attività di lavoro non retribuito ed il restante 4,9%, infine, deriva da attività di volontariato e aiuti informali. Contribuiscono maggiormente a questa forma di produzione le casalinghe, che fanno, per l'appunto, del lavoro familiare (domestico e di cura) la loro attività prevalente, dedicandovi 6h58' al giorno, e le persone di 65 anni e più (che hanno ormai cessato l'attività professionale retribuita) che producono quasi il 30% del lavoro non retribuito totale. Gli occupati, impegnati per gran parte della giornata nel lavoro retribuito, scendono a 2h44' di lavoro non retribuito al giorno (1h47' se maschi e 4h08' se femmine). Ma quello che caratterizza maggiormente questa forma di lavoro è lo squilibrio di genere nella produzione dello stesso: circa il 71% del lavoro non retribuito totale è svolto da donne.

⁵ L'ILO identifica cinque diverse forme di lavoro, reciprocamente esclusive, che si distinguono in base alla destinazione della produzione e alla natura delle transazioni che comportano: Lavoro di auto-produzione familiare, Lavoro retribuito, Tirocinio non retribuito, Altre attività lavorative, Lavoro volontario (a sua volta distinto in Lavoro volontario in unità di mercato e non di mercato e Lavoro volontario nella produzione familiare).

⁶ La rilevazione *Uso del Tempo* fa parte del sistema integrato di indagini sociali *Indagini Multiscopo sulle famiglie*. È una rilevazione ricorrente, che dovrebbe avere periodicità quinquennale, ma si sono verificati ritardi (forse a causa della pandemia) nell'avvio dell'ultima edizione.

⁷ L'ultima rilevazione disponibile è relativa al periodo 2013-2014. È attualmente in corso la rilevazione relativa al periodo di riferimento 2022-2023.

Nel confronto con gli altri stati europei⁸, l'Italia è il quinto Paese (dopo Ungheria, Romania, Polonia e Serbia) per tempo dedicato al lavoro non retribuito e il primo per differenze di genere nello svolgimento dello stesso: le donne italiane, insieme alle rumene, hanno il primato nei Paesi della Comunità europea per quantità di tempo speso in tali attività (5h02'), mentre gli uomini italiani, insieme ai greci (gli unici a svolgere meno di due ore di lavoro non retribuito), sono il fanalino di coda nella classifica, evidenziando ancora un enorme gap di genere (3h08') che caratterizza da anni il nostro Paese e che solo di recente ha mostrato dei primi segnali di contenimento, con una lieve diminuzione del contributo femminile (da 5h31' a 5h09') e un aumento di quello maschile (da 1h59' a 2h16'). Per quanto incoraggiante, tuttavia, si tratta di un cambiamento ancora troppo lento per far sperare in un riequilibrio di breve o medio periodo⁹.

L'analisi di genere sulla composizione del lavoro non retribuito vede le donne maggiormente impegnate nei lavori domestici, mentre gli uomini ampliano le quote dedicate al lavoro di cura, alle attività di spostamento e accompagnamento nonché al lavoro volontario (tabella 2.1).

⁸ I dati si riferiscono agli Stati che hanno partecipato alla seconda edizione (2018) dell'indagine armonizzata europea *Uso del tempo* condotta dall'Eurostat.

⁹ Se la dinamica osservata venisse confermata stabile nel tempo, l'ILO stima che, di questo passo, l'uguaglianza di genere nel lavoro non retribuito di assistenza e cura potrà realizzarsi solo nel 2066 (ILO 2013).

Tabella 2.1 Indicatori Unece¹⁰ sul lavoro non retribuito svolto come attività principale nel giorno medio settimanale dalla popolazione di 15 anni e più per sesso. Anni 2013-2014

Funzioni produttive	Uomini	Donne	Totale	
Tempo dedicato al lavoro non retribuito	02:16	05:09	03:46	(hh:mm)
Persone che hanno dedicato tempo al lavoro non retribuito	74,60	92,30	83,80	(%)
Tempo dedicato alla preparazione dei pasti e alla pulizia della casa	00:43	03:03	01:56	(hh:mm)
Persone che hanno dedicato tempo alla preparazione dei pasti e alla pulizia della casa	54,90	89,80	73,00	(%)
Tempo dedicato alla cura di bambini conviventi	01:24	02:01	01:47	(hh:mm)
Persone che hanno dedicato tempo alla cura di bambini conviventi	13,00	20,20	16,70	(%)
Tempo dedicato a giocare, leggere e parlare con bambini conviventi	01:03	00:58	01:00	(hh:mm)
Persone che hanno dedicato tempo a giocare, leggere e parlare con bambini conviventi	8,60	10,40	9,50	(%)
Tempo dedicato alla cura di adulti conviventi	01:21	00:56	01:04	(hh:mm)
Persone che hanno dedicato tempo alla cura di adulti conviventi	2,80	5,10	4,00	(%)
Tempo dedicato al volontariato organizzato	02:54	02:52	02:53	(hh:mm)
Persone che hanno dedicato tempo al volontariato organizzato	1,90	1,20	1,50	(%)
Tempo dedicato agli aiuti rivolti ad altre famiglie	01:46	01:47	01:46	(hh:mm)
Persone che hanno dedicato tempo agli aiuti rivolti ad altre famiglie	6,60	9,30	8,00	(%)

Fonte: dati Istat, Indagine *Uso del tempo*

Nel 2014 alle attività domestiche routinarie si dedicano ogni giorno 1h56', ben il 51,3% del complesso delle ore di lavoro non retribuito e il 69% del lavoro domestico totale¹¹. Ancora una volta l'indicatore segnala forti differenze di genere: sono le

¹⁰ Gli indicatori utilizzati fanno riferimento alle linee guida proposte nel 2013 dalla Commissione economica europea per le Nazioni Unite (Unece), per l'armonizzazione delle indagini *Uso del Tempo* al fine di garantirne la comparabilità internazionale.

¹¹ In genere in letteratura il lavoro familiare è definito attraverso le seguenti caratteristiche, che devono essere compresenti nelle attività che lo compongono: 1. sono attività di lavoro non retribuito, 2. sono produttive, 3. potrebbero essere delegate a qualcun altro, 4. i beneficiari sono i propri familiari. Tuttavia alcune attività, sebbene produttive e delegabili, si avvicinano molto al tempo libero (il giardinaggio, la manutenzione dei veicoli, il bricolage, lo shopping ecc.), per questo motivo le linee guida Unece propongono di focalizzare l'attenzione su alcune componenti del lavoro domestico (*core housework*), individuate come l'insieme delle attività più ripetitive e più facilmente delegabili a personale retribuito, cioè quelle che coinvolgono la preparazione dei pasti e la pulizia della casa.

donne quelle che svolgono maggiormente attività ripetitive¹² (3h03' pari al 75,6% del loro lavoro domestico), mentre gli uomini, con 43' al giorno, confermano una spiccata preferenza verso attività con un maggior margine di discrezionalità. Leggermente meno sfavorevole, per le donne, la differenza di genere nella quantità di tempo dedicato alla cura dei bambini e degli adulti (anziani e/o disabili) conviventi¹³. Nel 2014 il 16,7% della popolazione ha svolto almeno un'attività di cura rivolta a bambini conviventi, dedicandovi 1h47' al giorno, di questi, le donne sono poco più del 20% (con 2h01' giornaliera) a fronte del 13% di uomini (1h24').

Restringendo l'analisi ai soli genitori di figli minorenni, si riscontrano ancora forti differenze di genere nei tassi di partecipazione (il 46,8% dei padri coinvolti in attività di cura contro il 73% delle madri), ma minori asimmetrie nei tempi dedicati dai genitori che si occupano quotidianamente della cura dei propri figli (1h20' gli uomini e 1h44' le donne). L'analisi in serie storica degli indicatori sul lavoro di cura conferma una dinamica orientata al lento ma progressivo riequilibrio: a fronte di una sostanziale stabilità delle quote di quanti si occupano di bambini conviventi, dal 2002 al 2014 il tempo che vi si dedica è passato da 1h38' a 1h47', crescendo sia per gli uomini (1h13' a 1h24') sia per le donne (1h53' a 2h01'). Anche in questo caso, però, come già osservato per il lavoro domestico, al trend positivo in termini di quantità di tempo impiegato nel lavoro di cura, corrisponde una tendenza meno rassicurante in termini di qualità del lavoro svolto.

Nel caso delle attività di cura che prevedono un'interazione con i bambini¹⁴ le differenze di genere si assottigliano di molto in termini partecipazione (sebbene

¹² Vale a dire le attività che coinvolgono la preparazione dei pasti e la pulizia della casa.

¹³ In questa edizione dell'indagine sull'*Uso del tempo* (predisposta prima del 2013) la cura di bambini e adulti non conviventi fa sempre parte del lavoro non retribuito, ma viene analizzata all'interno del lavoro volontario. Con la già citata revisione del 2013, l'ILO ha meglio specificato anche la fattispecie del lavoro volontario definito sia come le attività volontarie svolte per/in/attraverso un qualche tipo di organizzazione, sia come quelle individuali a beneficio di chiunque (purché esterno alla propria cerchia familiare) e/o a servizio di qualsiasi causa. A seguito della nuova definizione gli aiuti forniti a familiari non conviventi (es. i nonni che si prendono cura dei nipoti o i figli dei genitori anziani) dovrebbero confluire a pieno titolo nelle attività del lavoro familiare.

¹⁴ Mentre le attività che rientrano nel lavoro domestico sono state classificate in base alla loro ripetitività, la letteratura suggerisce di distinguere le molteplici attività che compongono il lavoro di cura dei bambini in base al livello di interazione che richiedono: vengono considerate attività con scarsa interazione e pertanto maggiormente delegabili quelle legate alla cura fisica, alla sorveglianza, all'aiuto nei compiti e all'accompagnamento, mentre giocare, leggere e parlare con i bambini sono caratterizzate da una maggiore interazione e considerate più piacevoli sia per i familiari che se ne occupano sia per i bambini, pertanto difficilmente delegabili.

rimangono le donne (quelle maggiormente coinvolte) con un tasso di partecipazione femminile del 10,4% contro l'8,6% maschile, ma gli uomini superano le donne in termini di tempo dedicato (1h03' contro 58'), a conferma della loro propensione a scegliere tali attività. Si può dire, quindi, che, anche quando collaborano al lavoro domestico e di cura, gli uomini scelgono le attività meno pesanti e routinarie: fare la spesa, occuparsi della manutenzione della casa, giocare con i figli o al più (e in misura molto più modesta) far fare loro i compiti, mentre le loro partner lavano, stirano, puliscono, curano fisicamente i figli e li controllano.

Un'altra parte della popolazione che, al pari dei bambini, necessita di cure è quella degli anziani e delle persone con disabilità, con attività che vanno dal fare compagnia, all'accompagnamento, alle cure mediche e fisiche. Tali attività rivolte a familiari conviventi coinvolgono quotidianamente il 4% della popolazione, che vi dedica poco più di un'ora al giorno (1h04'). La quota di quanti si occupano di cura degli adulti conviventi è superiore tra le donne rispetto agli uomini (5,1% contro il 2,8%), tuttavia il tempo che vi dedicano è più contenuto per le prime piuttosto che per i secondi (56' contro 1h21'), in altre parole le attività svolte dalle donne sono di più breve durata rispetto a quelle svolte dagli uomini. In questo caso l'analisi in serie storica mostra una diminuzione nei tassi di partecipazione a tali attività soprattutto per le donne, passate dal 7,7% del 2002 al 5,1% del 2014, a fronte di una sostanziale stabilità nei tassi maschili, anche se il tempo che vi dedicano è cresciuto per tutti (da 1h11' a 1h21' per gli uomini e da 48' a 56' per le donne). Di nuovo qui, come già osservato per la cura dei bambini, le donne risultano maggiormente coinvolte nelle attività legate alle cure fisiche o alle prestazioni sanitarie (4,4% contro l'1,9% degli uomini), ma queste attività sono mediamente di durata più contenuta rispetto ad altre tipologie di assistenza generica: chi le svolge vi dedica infatti circa 42' contro le 2 ore dedicate ad altre attività. Viceversa, le altre tipologie di assistenza generica (fare compagnia, accompagnare ecc.), pur essendo praticate da una quota simile di uomini e donne (rispettivamente 1,2% e 0,9%), vedono gli uomini dedicarvi più tempo (2h13' contro 1h46').

2.2 Il valore della produzione familiare

La stima dell'input di lavoro nella produzione familiare è l'aggregato economico più significativo per valutarne il valore economico che, posto in rapporto al PIL, rende l'idea di quanto del benessere del Paese passi attraverso il mercato e quanto sia prodotto dalle famiglie.

Dato l'input pro capite di lavoro non retribuito pari, nel 2014, come già detto, a 3h46' (rimasto pressoché stabile rispetto al 2008), l'Istat ha stimato, per lo stesso anno (tabella 2.2), un monte ore di lavoro non retribuito pari a 71 miliardi e 364 milioni generato dal complesso della popolazione di 15 anni e più, corrispondente ad un valore annuale della produzione familiare che si aggira intorno ai 557 miliardi di euro, il 14,6% in più rispetto al 2008 (per effetto, principalmente, della crescita della popolazione con più di 15 anni e l'innalzarsi della retribuzione calcolata da 7 a 7,81 l'ora).

Tabella 2.2 Produzione familiare generata dalla popolazione di 15 anni e più per funzione produttiva. Anni 2008-2009 e 2013-2014 (composizione in percentuale, ammontare in milioni di ore, valore in milioni di euro correnti e in rapporto al PIL)

Funzioni produttive	Composizione della familiare (in percentuale)		Produzione familiare annuale (in ore e minuti)		Valore della produzione annuale (in milioni di euro correnti)		Rapporto al PIL	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014
Abitazione	27,6	26,1	19.141	18.639	133.986	145.573	8,2	9
Nutrizione	41,9	42,6	29.090	30.391	203.629	237.351	12,5	14,6
Abbigliamento	7,0	5,9	4.845	4.212	33.914	32.897	2,1	2
Cura di bambini e adulti conviventi	10,0	10,8	6.951	7.717	48.660	60.267	3	3,7
Volontariato e aiuti informali	4,0	4,9	2.805	3.527	19.634	27.545	1,2	1,7
Volontariato organizzato	0,9	1,2	624	837	4.371	6.533	0,3	0,4
Aiuti ad altre famiglie	3,1	3,8	2.180	2.690	15.262	21.011	0,9	1,3
Trasporti	9,5	9,6	6.620	6.878	46.338	53.716	2,8	3,3
Totale produzione familiare	100	100	69.452	71.364	486.161	557.350	29,8	34,4

Fonte: dati Istat, Indagine *Usa del tempo*

Per avere una percezione dell'importanza economica di questo dato, si consideri che le ore di lavoro retribuito in Italia, nello stesso anno, sono 41 miliardi 794 milioni. Vale a dire che l'ammontare complessivo delle ore di lavoro non retribuito è pari a 1,7 volte quello del lavoro retribuito, con un indicatore del valore della produzione familiare in percentuale del PIL pari a 34,4% nel 2014, in crescita di oltre 4 punti dal 2008 (28,9%).

Una parte cospicua del benessere della popolazione del nostro Paese dipende, quindi, dalla ricchezza non monetizzata che funge da cassa di compensazione e ammortizzatore per fronteggiare bisogni e rischi che sono solo parzialmente esternalizzabili, in quanto richiedono una flessibilità e un coinvolgimento materiale ed emotivo che molto difficilmente trova nel mercato e nei servizi pubblici dei corrispettivi in termini di qualità e sostenibilità economica. Si è già avuto modo di evidenziare come la quota prevalente di lavoro non retribuito sia assorbita dal lavoro domestico. Nello specifico, più di due terzi del lavoro familiare è dedicato alle

funzioni “Nutrizione” e “Abitazione” (rispettivamente il 42,6% e il 26%, circa, del totale del lavoro non retribuito). Vengono dedicate alla preparazione dei pasti e alle attività connesse alla nutrizione (come pianificare e fare la spesa ecc.) 30,4 miliardi di ore corrispondenti a circa 237 miliardi di euro, mentre per la cura dell’abitazione vengono prodotti circa 145,6 miliardi di euro con un totale di 18,6 miliardi di ore impiegate. Meno rilevante l’altra funzione che ricade nel lavoro domestico, l’“Abbigliamento”, che rappresenta il 5,9% del lavoro non retribuito totale, con un monte ore pari a 4,2 miliardi e un valore economico di circa 33 miliardi di euro. Le attività di cura assorbono poco meno del 16% della produzione familiare distribuite tra la “Cura di bambini e adulti conviventi” (il 10,8% del totale, pari a 7,7 miliardi di ore prodotte per un valore di 60,3 miliardi di euro) e l’aiuto rivolto a persone di altre famiglie attraverso attività di “Volontariato e aiuti informali” (il 4,9% per un totale 3,527 miliardi di ore prodotte corrispondenti a circa 27,5 miliardi di euro)¹⁵.

Alla funzione trasversale dei “Trasporti” legati allo svolgimento di attività di lavoro non retribuito (che rappresenta il 9,6% del totale della produzione familiare) sono destinate 6,9 miliardi di ore di lavoro non retribuito l’anno, pari a 53,7 miliardi di euro. Le differenze di genere sono evidenti in tutte le funzioni della produzione familiare, con punte massime, come già anticipato, nelle funzioni legate al lavoro domestico (raggiungendo, nel 2014, il 96,8% delle attività che ricadono nella funzione “Abbigliamento”) e minori nelle funzioni di cura, mentre l’unica voce in cui il contributo degli uomini (59%) supera (nel 2014) quello delle donne (41%) è il “Volontariato organizzato” (tabella 2.3).

¹⁵ Nello specifico del lavoro volontario, il volontariato organizzato genera 837 milioni di ore valutati in 6,5 miliardi di euro, mentre per gli aiuti informali rivolti sia ai propri familiari non conviventi sia ad altre famiglie vengono prodotti 2,7 miliardi di ore equivalenti a 21 miliardi di euro.

Tabella 2.3 Distribuzione percentuale della produzione familiare e delle sue funzioni produttive per genere. Anni 2008-2009 e 2013-2014

Funzioni produttive	2008		2014	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Abitazione	23,7	76,3	27,1	72,9
Nutrizione	26,1	73,9	27,5	72,5
Abbigliamento	1,7	98,3	3,2	96,8
Cura dei bambini e degli adulti	33,7	66,3	34,3	65,7
Volontariato e aiuti informali	37,3	62,7	44,1	55,9
Volontariato organizzato	46,2	53,8	59,0	41,0
Aiuti ad altre famiglie	34,8	65,2	39,5	60,5
Trasporti	40,6	59,4	42,5	57,5
Totale produzione familiare	26,3	73,7	29,0	71,0

Fonte: dati Istat, Indagine *Uso del tempo*

2.3 Le ricadute sul lavoro retribuito delle donne

Le differenze di genere registrate dagli indicatori hanno un impatto significativo nella diversa gestione dei tempi di vita di uomini e donne e sulle diverse opportunità di dedicarsi ad altri ambiti del vivere quotidiano (lavoro retribuito, tempo libero).

Non è un caso, infatti, che il secondo filone di riflessione sulla rilevanza del lavoro gratuito per il funzionamento dell'economia e delle società contemporanee si sia sviluppato proprio nell'ambito dei *women's studies* e della letteratura femminista¹⁶ e abbia focalizzato la sua attenzione sul lavoro riproduttivo familiare come ambito che definisce termini e dimensioni dello sfruttamento e del dominio patriarcale sulle donne (Alessandrini 2013; Pérez e Agenjo 2016; Puche 2011; Picchio 1992). Ma, a prescindere dalla radicalità della contestazione portata al modello culturale

¹⁶ Sul piano teorico, le riflessioni più rilevanti e feconde sulle funzioni dell'economia non contabilizzata e sui nessi tra lavoro gratuito e lavoro retribuito sono riconducibili sostanzialmente a due filoni di pensiero, piuttosto diversi (per riferimenti culturali e ideologici) e, almeno finora, poco comunicanti tra loro. Il primo è riconducibile agli studi sull'integrazione tra economia e società e sulla regolazione dell'economia, che nascono da una contaminazione tra approccio antropologico, economico e sociologico, in polemica con il paradigma classico dell'economia. Il secondo è legato agli studi femministi sull'origine e i caratteri della divisione sessuale del lavoro sociale, che ne rifiutano la naturalità, denunciandone le conseguenze negative in termini di disuguaglianze tra i generi (Palidda 2020).

dominante, è ormai generalmente riconosciuto che la ripartizione squilibrata (a svantaggio delle donne) del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia sia la causa principale delle disparità e discriminazioni che le donne subiscono anche nel mercato del lavoro, a cominciare dalla minore partecipazione allo stesso.

Le donne cercano meno il lavoro retribuito e quando lo cercano fanno molta più fatica a trovarlo. Tassi di inattività e di disoccupazione più elevati e tassi di occupazione più bassi, rispetto agli uomini, sono una costante in tutte le economie europee. In media UE, nel 2021, i tassi di inattività femminili (tra le lavoratrici in età compresa tra i 20 e i 64 anni) superano quelli maschili di circa 11 punti percentuali e di altrettanto più elevati risultano i tassi di occupazione maschili rispetto a quelli femminili (tabella 2.4). Quasi equivalenti, invece, i tassi di disoccupazione.

Tabella 2.4 Tasso di occupazione, disoccupazione e inattività per sesso dai 20 ai 64 anni in Europa27, Italia e Mezzogiorno. Anno 2021

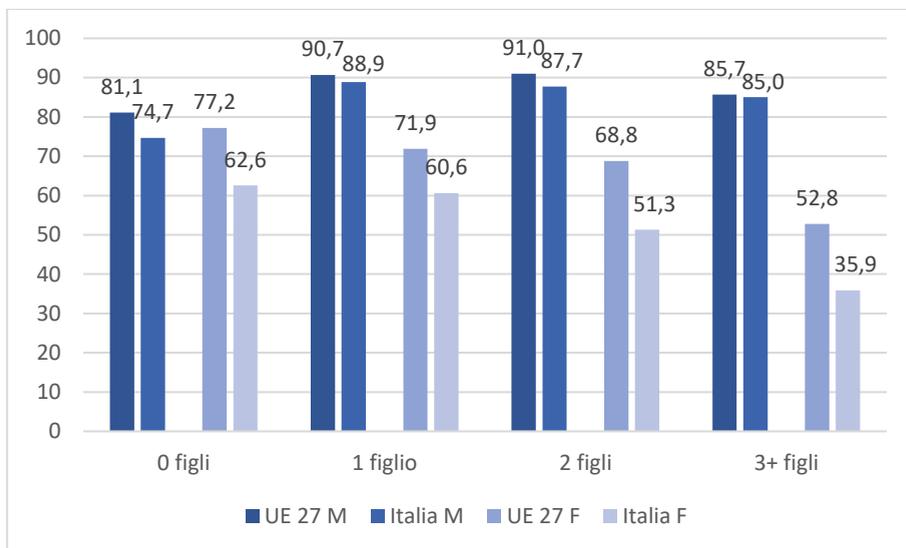
	OCCUPAZIONE		DISOCCUPAZIONE		INATTIVITÀ	
	M	F	M	F	M	F
UE27	78,5	67,7	6,6	7,2	16,0	27,1
Italia	72,4	53,2	8,5	10,5	20,8	40,6
Mezzogiorno	61,6	35,7	14,8	18,5	27,7	56,1

Fonte: dati Eurostat, 2021

Ben più grave, però la situazione italiana: lo scarto tra i tassi di inattività femminili e quelli maschili raggiunge, nello stesso anno, quasi i 20 punti percentuali, rimane poco sopra i 19 punti quello tra i tassi di occupazione e raggiunge i due punti percentuali quello tra i tassi di disoccupazione dei due sessi.

Lo svantaggio di genere si cumula, poi, allo svantaggio territoriale nel Mezzogiorno, dove più di una donna su due rimane inattiva (oltre 28 punti percentuali in più rispetto all'inattività degli uomini residenti nella stessa ripartizione geografica) e solo poco più di un terzo risulta occupato, con una differenza, rispetto al tasso di occupazione maschile, che tocca quasi i 26 punti percentuali in meno.

Figura 2.1 Tasso di occupazione (25-54 anni) per numero di figli e sesso. Anno 2021 in Italia ed Europa



Fonte: 4° Indagine sui Servizi sociali realizzati dal non profit Inapp, 2022

A testimoniare, ancora una volta, l’impatto del carico di cura sul lavoro delle donne i dati sull’occupazione delle lavoratrici madri. Al contrario di quanto si osserva tra gli uomini, che risultano mediamente più occupati in presenza di figli, nel caso delle donne si registrano tassi di occupazione inferiori tra le lavoratrici madri e decrescenti al crescere del numero di figli (figura 2.1).

Il tasso di occupazione maschile italiano, nel 2021, passa da poco meno del 75% tra i lavoratori maschi in età compresa tra i 25 e i 54 anni senza figli, a quasi l’89% e poi l’88% tra i lavoratori padri della stessa fascia d’età con, rispettivamente, uno o due figli, per attestarsi intorno all’85% tra coloro che hanno 3 figli o più (nettamente al di sopra, comunque, del tasso di occupazione degli uomini senza figli).

Nel caso delle lavoratrici tra i 25 e i 54 anni il tasso di occupazione passa dal 62,6% circa in assenza di figli a poco meno del 36% nel caso di 3 figli o più (uno scarto di quasi 28 punti percentuali), con una tendenza lineare alla riduzione, di lieve entità all’arrivo del primo figlio (60,6%) ma già molto significativa in presenza del secondo (51,3%). Il fenomeno, tanto nella dinamica maschile quanto in quella femminile, si osserva parimenti a livello europeo. Sebbene partano da una posizione decisamente più forte di quelle italiane (il tasso di occupazione femminile, pari a 77,2%, è, per le donne europee tra i 25 e i 54 anni senza figli, in media, persino superiore al tasso di

occupazione degli uomini italiani nella stessa condizione, 74,7%) anche le lavoratrici europee subiscono un evidente impatto della maternità: in media UE i tassi di occupazione femminili fanno registrare una significativa riduzione (circa 5 punti percentuali) già nel passaggio da 0 a 1 figlio, con uno scarto che arriva a superare i 24 punti percentuali nel caso dei 3 o più figli.

Conciliare il lavoro retribuito con gli impegni familiari comporta spesso per le donne, molto più che per gli uomini, la scelta di ridurre l'orario di lavoro prestato: una delle caratteristiche tipiche dell'occupazione femminile è, infatti, la maggiore incidenza dell'impiego a tempo parziale¹⁷. Ma, in questo, non è l'Italia il Paese più emblematico. Il confronto effettuato dall'Istat nel suo rapporto *I tempi della vita quotidiana* (Istat 2019) evidenzia come il maggior ricorso a questa modalità di orario di lavoro si osservi tra le lavoratrici residenti in quei Paesi (Norvegia, Germania, Austria, Paesi Bassi), che più si avvicinano alla parità di genere nei tempi di lavoro totale (retribuito e non). In questi Paesi, dove i tassi di occupazione femminili sono molto elevati e del tutto in linea con i tassi di occupazione maschili, si osservano, infatti, quote altrettanto ampie di donne che lavorano part time (nei Paesi Bassi raggiungono quasi l'80%), conservando quindi il ruolo di principali responsabili del lavoro di cura della casa e della famiglia e confermando la persistenza della divisione dei ruoli propria del modello *male breadwinner/female part time earner*. Nemmeno nei contesti più virtuosi si osserva, quindi, una tendenza verso una distribuzione paritaria dei carichi di lavoro retribuito e non retribuito secondo il modello teorico del *dual earner/dual carer*.

Nei Paesi in cui la parità nei tempi di lavoro totale è più lontana (Grecia, Romania, Italia¹⁸ e Spagna), dove le donne dedicano meno tempo degli uomini al lavoro retribuito e più al lavoro non retribuito, alla piccola parte di popolazione che ha raggiunto la condizione di parziale equilibrio tipica del modello *male breadwinner/female part time earner* si aggiunge una larga parte di popolazione che segue ancora il modello del *male breadwinner* puro e una parte altrettanto ampia di popolazione che pur seguendo un modello *dual earner* vede le donne decisamente sovraccariche di lavoro familiare, vista la scarsa partecipazione maschile al lavoro familiare.

¹⁷ Ancora nel 2020, circa un terzo delle donne italiane occupate ha scelto di ridurre il tempo destinato al lavoro retribuito, a fronte dell'8% degli uomini occupati con part-time volontario (dati Istat 2021, Indagine sulle Forze di Lavoro).

¹⁸ L'Italia si colloca al terzo posto in Europa nella graduatoria dei Paesi (che hanno partecipato all'Indagine armonizzata a livello europeo sull'Uso del Tempo) per differenza di genere nei tempi di lavoro, dopo la Grecia e la Romania, con valori molto vicini alla Spagna, con una differenza di genere nel lavoro totale che è trasversale a tutte le caratteristiche individuali e familiari considerate (Istat 2019).

3 L'indagine Inapp-PLUS: una fonte innovativa per l'analisi del legame tra lavoro di cura e partecipazione al mercato del lavoro

3.1 La persistenza degli squilibri di genere nelle attività di cura

Le informazioni raccolte nell'ambito dell'indagine campionaria ricorrente Inapp-PLUS consentono di esplorare in maniera articolata le dinamiche soggiacenti alla distribuzione di genere dei carichi di cura all'interno dei nuclei familiari, in una prospettiva che considera la suddivisione dei compiti che costituiscono il carico di cura all'interno dei nuclei familiari e confermando gli schemi illustrati nel capitolo precedente. L'indagine, avviata per la prima volta nel 2005 (nel Sistan dal 2006) e che ha visto nel 2022 la pubblicazione dei dati rilevati nel 2021¹⁹, è finalizzata ad analizzare, in maniera complementare ad altre fonti statistiche ed amministrative, l'occupazione, le marginalità del mondo del lavoro e le dinamiche occupazionali. Il ricorso alla variabile di genere nella progettazione e realizzazione dell'indagine consente di mettere in luce importanti elementi relativi all'area della conciliazione vita-lavoro, con riferimenti analitici ai compiti che rientrano nell'ambito del lavoro non retribuito e che, come tali, costituiscono gli impegni dei quali quotidianamente donne e uomini si fanno carico. In generale, le analisi dei dati qui proposte – riferite all'annualità 2021 – confermano il peso che i carichi di cura svolgono nella determinazione degli squilibri che storicamente caratterizzano i ruoli di genere nel mercato del lavoro.

¹⁹ È in corso l'elaborazione dati relativa alla decima edizione dell'indagine, conclusa nel settembre del 2022.

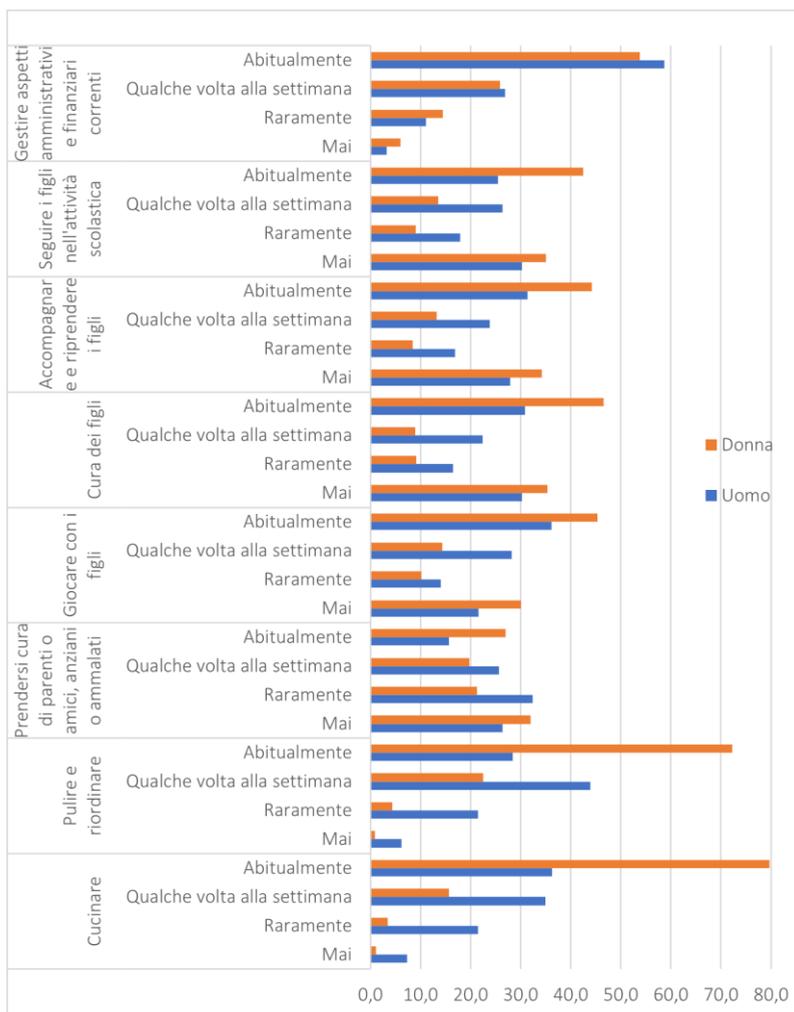
In particolare, le informazioni relative alla frequenza con cui vengono svolte le attività sia di cura della casa che di cura e custodia dei componenti familiari minori o anziani mostrano complessivamente una forte prevalenza dell'impegno femminile. Più nel dettaglio, rispetto alla cura dei figli, i dati mostrano un quadro complessivo per certi versi non troppo disequilibrato, con scarti relativamente contenuti se si considera come, con riferimento allo svolgimento *abituale* delle attività relative alla preparazione, all'accudimento e all'addormentamento dei figli, il 55% delle madri dichiara di farlo abitualmente a fronte del 53,2% dei padri; tale differenziale si mantiene costante anche rispetto alle attività di accompagnamento dei figli a scuola o a fare sport o altre attività (57,4% per le donne e 55,3% per gli uomini) e diviene più accentuato nel caso del sostegno all'attività scolastica, laddove le donne sono il 55,9% e gli uomini il 51,8% (figura 3.1). Sebbene le madri siano ancora le principali protagoniste della cura dei figli, i dati mostrano comunque una tendenza alla riduzione delle differenze di genere nella gestione della cura, in termini di maggiore coinvolgimento dei padri. Ciò si rende evidente nella considerazione dei dati disaggregati per classi di età (cfr. figura 3.2) con le fasce più giovani caratterizzate da divari minori. Tuttavia, per quanto riguarda la cura e il sostegno a parenti o amici, anziani o ammalati, per ciò che concerne la classe di età 40-49 anni, si rileva una netta prevalenza dell'impegno femminile, con il 30,9% delle donne che dichiara di occuparsi abitualmente di tale attività a fronte del 15,6% degli uomini (cfr. tabella 3.1).

Restano invece ampi e marcati divari quando si considerano le attività legate alla gestione della casa nei suoi aspetti più pratici, quali le pulizie quotidiane e la preparazione dei pasti, e delle attività di cura relative alle altre persone legate al nucleo familiare da rapporti di parentela o amicizia: più nel dettaglio, le donne rappresentano i soggetti che all'interno del nucleo si occupano abitualmente delle attività di pulizia della casa e della cucina, della cura e custodia sia dei soggetti appartenenti al nucleo familiare che di quelli esterni ma anche di tutti gli adempimenti quotidiani legati alla frequenza scolastica dei figli: il 79,7% delle donne dichiara di occuparsi abitualmente della cucina dei pasti, a fronte di una percentuale che nel caso degli uomini si dimezza, attestandosi su un valore pari a 36,3%. Uno scarto analogo è rinvenibile anche nel caso delle attività domestiche di pulizia e riordino, con il 72,3% di donne che dichiara di occuparsi abitualmente di tali attività a fronte del 28,4% degli uomini.

Sebbene alcune differenze rispetto a questo paradigma siano rilevabili in termini di compartecipazione tra uomini e donne per la cura dei figli, le attività riferite al

cucinare, alla pulizia e al riordino della casa restano pertanto un'abituale prerogativa femminile. Dunque, se da un lato è possibile confermare una tendenza a consolidare una nuova cultura della paternità (D'Amato 2021; Marchesini 2021), è evidente come tale attitudine non si estenda anche all'ambito della gestione delle c.d. 'facende domestiche', confermando sostanzialmente lo storico stereotipo che vuole le donne protagoniste del focolare.

Figura 3.1 Frequenza con cui vengono svolte le attività per genere (val. %)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tabella 3.1 Frequenza con cui vengono svolte le attività per genere e classi di età (val. %)

		Uomini				Donne			
		25-29	30-39	40-49	50-64	25-29	30-39	40-49	50-64
Cucinare	Mai	3,5	3,9	6,7	9,3	3,5	0,8	1,3	0,9
	Raramente	14,1	17,3	21,7	24,1	5,9	5,0	3,9	2,2
	Qualche volta alla settimana	33,7	38,2	36,9	32,5	36,8	20,1	15,4	11,7
	Abitualmente	48,7	40,6	34,7	34,0	53,9	74,1	79,3	85,3
Pulire e riordinare	Mai	0,8	5,0	5,6	7,7	2,1	0,6	0,8	0,9
	Raramente	15,7	17,1	19,2	25,4	5,7	6,2	5,2	2,9
	Qualche volta alla settimana	39,4	51,6	46,6	39,5	44,6	33,1	18,4	18,2
	Abitualmente	44,2	26,2	28,5	27,4	47,5	60,1	75,6	77,9
Gestire aspetti amministrativi e finanziari correnti (es. bollette)	Mai	5,6	1,8	2,4	3,4	7,0	4,0	3,9	7,6
	Raramente	16,4	14,6	9,0	10,5	20,3	15,7	11,1	14,9
	Qualche volta alla settimana	29,9	31,9	25,5	25,8	33,1	26,1	26,3	25,1
	Abitualmente	48,0	51,7	63,1	60,3	39,6	54,1	58,7	52,4
Prendersi cura di parenti o amici, anziani o ammalati	Mai	16,8	23,0	26,9	28,1	39,4	39,9	29,1	29,8
	Raramente	23,3	32,3	31,2	34,0	19,8	19,5	22,1	21,6
	Qualche volta alla settimana	36,1	29,8	26,2	22,8	20,8	17,6	17,9	21,6
	Abitualmente	23,8	14,9	15,6	15,2	20,0	23,0	30,9	27,0
Giocare con i figli	Mai	2,4	1,1	6,6	36,9	2,8	1,5	12,1	52,0
	Raramente	12,8	10,5	7,9	19,0	3,9	2,5	8,6	14,1
	Qualche volta alla settimana	15,0	35,4	34,8	23,0	10,6	9,0	20,4	12,8
	Abitualmente	69,8	53,0	50,7	21,1	82,7	86,9	59,0	21,1
Cura dei figli (prepararli, accudirli ecc.)	Mai	5,9	3,6	11,7	49,8	1,3	1,6	17,2	59,5
	Raramente	7,3	12,1	14,8	19,4	4,2	2,5	10,2	10,9
	Qualche volta alla settimana	15,7	35,3	30,5	14,4	10,5	7,1	11,1	8,2
	Abitualmente	71,1	49,1	43,1	16,4	83,9	88,8	61,5	21,4
Accompagnare e riprendere i figli a scuola, a fare sport ecc.	Mai	3,5	4,9	8,7	46,6	2,9	3,3	12,5	59,4
	Raramente	8,6	19,0	16,9	16,8	3,3	3,2	8,7	10,2
	Qualche volta alla settimana	21,6	35,1	27,4	18,8	10,1	10,4	18,0	11,4
	Abitualmente	66,3	41,0	47,1	17,8	83,8	83,1	60,8	19,1
Seguire i figli nell'attività scolastica	Mai	4,0	12,5	12,6	46,7	4,0	8,8	11,7	59,4
	Raramente	12,3	18,1	15,9	19,5	3,6	4,2	9,7	10,7
	Qualche volta alla settimana	18,8	38,4	34,2	18,8	10,3	14,0	16,8	11,4
	Abitualmente	65,0	30,9	37,2	15,0	82,2	73,0	61,9	18,4

Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

In continuità con tale prospettiva, anche uno degli elementi stereotipici che lega gli uomini alle attività finanziarie sembra riflettersi inoltre nella prevalenza generalizzata del maggiore coinvolgimento maschile rispetto a quello femminile nella gestione degli aspetti amministrativi e finanziari legati alla casa.

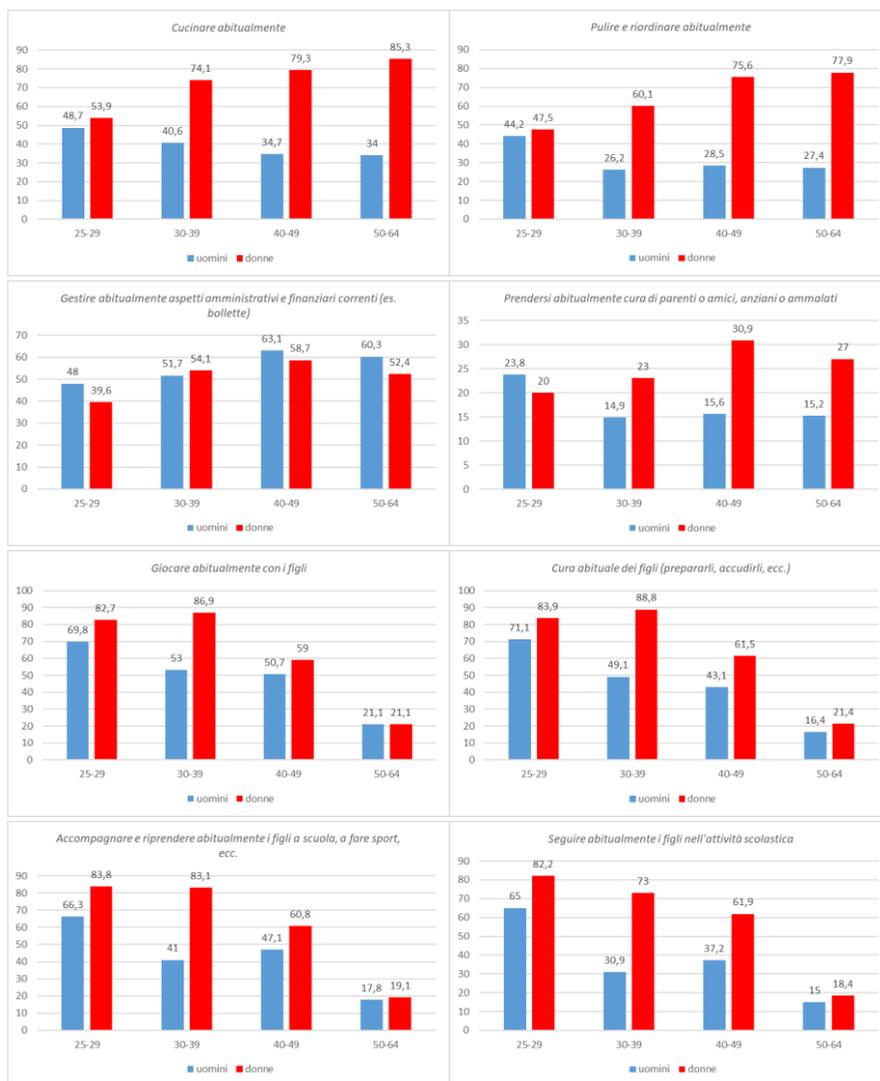
Analizzando i dati rispetto alle fasce d'età, pur restando costanti le differenze che vedono un maggior impegno da parte delle donne, nelle corti di età più giovani sembra manifestarsi una tendenza a una maggiore condivisione dei carichi di cura (tabella 3.1). Nel caso delle persone con età 25-29 anni, si rileva un più generale equilibrio nell'impegno tra uomini e donne, con differenziali di genere più ridotti per ciascuna attività considerata.

Si può affermare, pertanto, come al crescere dell'età diminuisca il grado di condivisione tra donne e uomini, sia riferito alla cura di persone che a quella della casa. Tali differenze anche in questo caso risultano amplificate in riferimento alle attività domestiche, con un sovraccarico per le donne in particolare per le classi di età maggiori: il differenziale di genere riferito, ad esempio, all'attività abituale del *cucinare* è pari a oltre 51 punti percentuali per la classe di età 50-64 anni.

3.2 La cura della casa: un'attività – ancora – 'da donne'

Focalizzando l'attenzione sulla modalità di risposta che corrisponde a un impegno *abituale* nei compiti relativi al lavoro non retribuito di cura della casa e delle persone, emerge in modo spiccato la matrice di genere che segna gli squilibri nello svolgimento di tali compiti e, parallelamente, la dinamica che vede diminuire nelle generazioni più giovani le disparità nelle attività quotidiane. Come sopra accennato, sebbene queste vedano un graduale aumento della partecipazione degli uomini, i differenziali di genere restano ampi in tutte le classi di età, con divari particolarmente critici se si considerano le attività connesse alla cura della casa.

Figura 3.2 **Attività di lavoro non retribuito svolte abitualmente per genere e classe di età**



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

A tal proposito, i grafici presentati nella figura 3.2 consentono di illustrare in modo evidente la presenza dei divari nonché la schiacciante preponderanza che per la maggior parte dei compiti riguarda le donne e l'impegno nel loro svolgimento. Inoltre, essi consentono di cogliere in modo immediato il nesso tra l'età della genitorialità, riscontrandosi scarti maggiori e particolarmente ampi

nelle classi di età 30-39 e 40-49 ossia l'arco temporale nel quale negli anni più recenti si colloca l'evento del divenire genitori, e le disparità di genere nello svolgimento delle attività relative al lavoro non retribuito.

Le considerazioni sinora proposte sono avvalorate dall'analisi dei dati effettuata tenendo conto della condizione occupazionale riferita all'inattività, alla disoccupazione e all'occupazione (tabella 3.2), laddove si registra la persistenza del differenziale di genere nello svolgimento abituale delle attività in tutti i casi, indipendentemente dal variare della condizione occupazionale di riferimento. Tuttavia, è evidente come alcune differenze si acuiscano e come, in particolar modo per le donne inattive, si delinei un più ampio impegno nella gestione e nella cura dei figli, confermando ancora una volta come il *care giving* rappresenti una direttrice dell'inattività femminile. L'analisi dei dati mostra, infatti, come l'onere della cura si rifletta sulle scelte occupazionali femminili, laddove ad esempio le madri inattive giocano abitualmente con i figli nel 45,3% dei casi contro il 17% dei padri nella stessa condizione occupazionale.

Tabella 3.2 Frequenza con cui vengono svolte le attività per condizione occupazionale e genere (val. %)

		Occupati		In cerca		Inattivi	
		U	D	U	D	U	D
Cucinare	Mai	7,1	1,2	3,1	2,0	11,9	1,1
	Raramente	21,7	3,9	23,9	7,6	18,8	3,5
	Qualche volta alla settimana	35,4	14,8	39,9	19,7	28,3	15,7
	Abitualmente	35,9	80,2	33,2	70,7	41,1	79,7
Pulire e riordinare	Mai	6,1	0,6	2,5	2,1	9,4	0,9
	Raramente	21,4	4,6	20,7	9,1	22,6	4,4
	Qualche volta alla settimana	45,1	23,5	43,1	21,7	35,6	22,5
	Abitualmente	27,4	71,2	33,7	67,1	32,4	72,3
Prendersi cura di parenti o amici, anziani o ammalati	Mai	24,4	23,1	23,4	28,7	42,5	32,0
	Raramente	33,5	24,8	32,9	24,3	23,6	21,2
	Qualche volta alla settimana	26,5	23,2	27,2	20,9	18,4	19,7
	Abitualmente	15,7	28,9	16,4	26,2	15,5	27,0
Giocare con i figli	Mai	15,0	23,2	29,5	23,9	65,2	30,1
	Raramente	15,1	12,2	8,8	6,8	9,2	10,2
	Qualche volta alla settimana	30,8	17,5	31,3	19,9	8,5	14,4
	Abitualmente	39,1	47,1	30,4	49,5	17,0	45,3
Cura dei figli	Mai	24,3	29,5	37,4	27,0	69,6	35,4
	Raramente	17,2	10,2	21,4	11,3	8,9	9,1
	Qualche volta alla settimana	25,2	11,1	12,4	10,4	7,4	9,0
	Abitualmente	33,3	49,2	28,7	51,4	14,1	46,6
Accompagnare e riprendere i figli	Mai	21,7	26,6	32,7	24,3	70,1	34,2
	Raramente	17,9	10,1	22,7	11,8	6,3	8,4
	Qualche volta alla settimana	26,4	16,5	17,6	15,9	8,5	13,2
	Abitualmente	34,0	46,7	27,1	48,0	15,1	44,2
Seguire i figli nell'attività scolastica	Mai	24,6	26,9	31,9	24,6	70,8	35,0
	Raramente	19,8	11,8	10,9	8,4	8,2	9,1
	Qualche volta alla settimana	29,4	16,3	22,3	17,6	6,5	13,5
	Abitualmente	26,3	45,0	34,9	49,5	14,5	42,4
Gestire aspetti amministrativi e finanziari correnti	Mai	2,8	4,4	4,3	4,8	5,9	5,9
	Raramente	8,2	11,6	22,3	14,5	25,6	14,4
	Qualche volta alla settimana	27,4	27,5	30,6	28,9	21,3	25,9
	Abitualmente	61,7	56,5	42,7	51,8	47,2	53,8

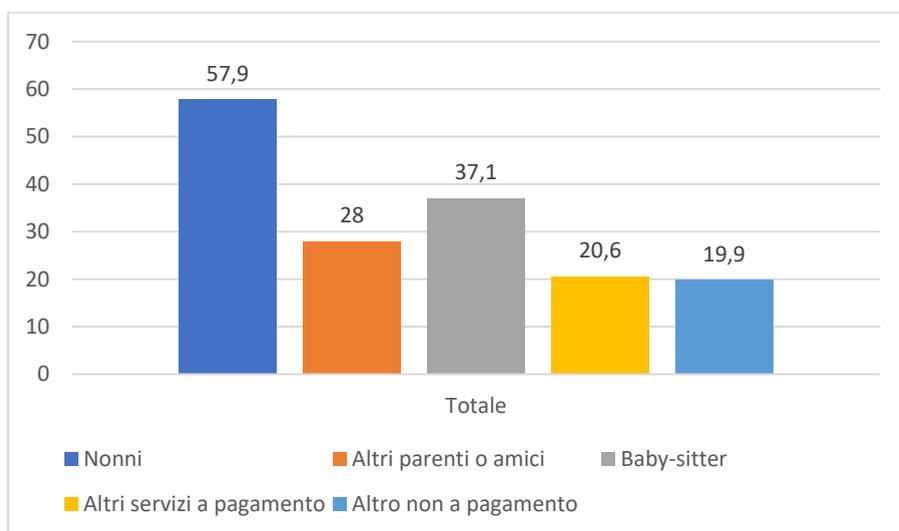
Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Le differenze quando uomini e donne sono entrambi occupati sono al contrario meno marcate.

In linea generale, si conferma quindi ancora una volta il peso del retaggio culturale relativo alla gestione delle incombenze legate alla cura della casa. Va evidenziato come, nel caso in cui per il nucleo familiare non sia possibile gestire i bisogni di cura e custodia dei figli in modo autonomo, nell'ambito delle opportunità a disposizione nella rete di sostegno familiare, quella scelta con maggiore frequenza è l'aiuto dei nonni, che ancora oggi rappresentano una

risorsa centrale per gli equilibri e la conciliazione dei tempi familiari. Le ragioni di tale prevalenza possono essere individuate nell'economicità e nella flessibilità che caratterizzano l'impegno dei nonni, oltre che per ovvie ragioni di fiducia, tali da sostenere anche eventuali difficoltà legate alla mobilità all'interno dei centri urbani. In particolare, i genitori dichiarano di rivolgersi ai nonni per necessità di cura e custodia dei figli minori nel 57,9% dei casi (cfr. figura 3.3). In tal senso, si può affermare come i nonni sembrano essere la risorsa principale del "welfare-fai-da-te" (Bugetti e Maino 2021), anche con riferimento a un periodo segnato dalle criticità della pandemia da Covid-19 (Inapp *et al.* 2022).

Figura 3.3 Ricorso alla rete di sostegno familiare per la cura dei minori



Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

La disaggregazione dei dati per area geografica di riferimento (tabella 3.3) consente di evidenziare una differenziazione territoriale, per la quale i valori più alti si registrano in tutti i casi nell'area Sud e Isole e in particolare per quanto concerne l'opzione relativa all'aiuto dei nonni, con un valore pari al 62,8%, distante dalla media nazionale di 4,9 punti percentuali. Tale differenziazione ricalca quella della storica carenza di servizi educativi per la prima infanzia, particolarmente spiccata proprio nei territori del Mezzogiorno, come illustrato nel capitolo 5.

Tabella 3.3 Ricorso alla rete di sostegno familiare per la cura dei minori per area geografica (val. %)

	Area geografica				Totale
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	
Nonni	57,8	55,4	54,4	62,8	57,9
Altri parenti o amici	25,5	25,7	24,9	34,6	28,0
Baby-sitter	20,8	36,6	31,9	41,6	37,1
Altri servizi a pagamento	20,7	19,4	17,7	23,6	20,6
Altro non a pagamento	19,3	17,8	16,2	24,9	19,9

Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

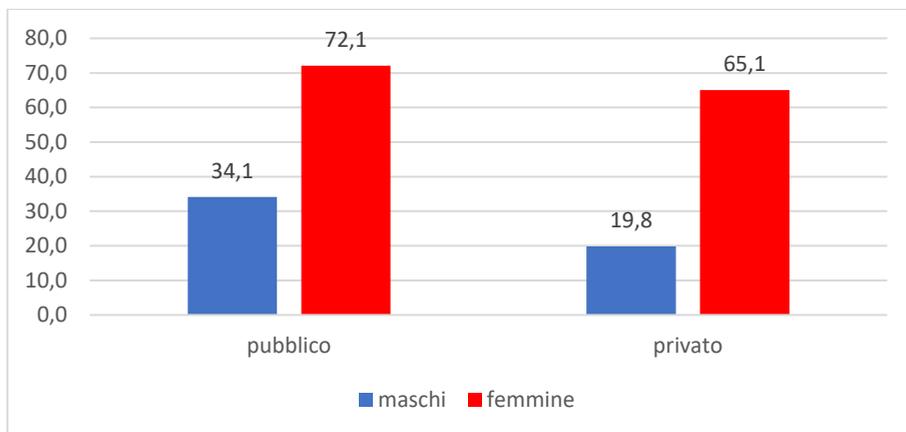
Tabella 3.4 Fruizione dei congedi parentali per genere e settore di occupazione pubblico/privato (val. %)

	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Solo io	34,1	72,1	19,8	65,1	39,9
Entrambi	35,9	23,4	29,1	25,7	28,3
Solo l'altro	29,9	4,5	51,1	9,2	31,8

Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

Le asimmetrie di genere che caratterizzano l'impegno di donne e uomini nei compiti di cura per i figli si ritrovano anche negli elementi che emergono dall'analisi dei dati relativi alla fruizione dei congedi parentali, con valori che richiamano un'organizzazione familiare centrata su un maggior impegno femminile (tabella 3.4). Pur a fronte delle possibilità offerte dalla normativa rispetto all'uso parallelo del congedo da parte di entrambi i genitori, infatti, chi fruisce prevalentemente dei congedi nel nucleo familiare è la componente femminile nel 72,1% dei casi relativi al settore pubblico e il 65,1% per quello privato, a fronte di valori per la componente maschile pari al 34,1% nel settore pubblico e al 19,8% in quello privato. Emerge dunque anche una differenziazione pubblico-privato di un certo rilievo, con un valore più alto di +7 punti percentuali per le donne nel settore pubblico rispetto al privato e di +14,3 punti percentuali nel caso degli uomini (figura 3.4).

Figura 3.4 Fruizione dei congedi parentali per genere del fruitore prevalente e settore occupazionale pubblico/privato (%)



Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

Tali differenze possono essere imputabili a diversi elementi: in primis, l'entità dell'indennità di sostituzione, pari al 30% della retribuzione, spinge il lavoratore o la lavoratrice con la paga più bassa all'interno del nucleo familiare a beneficiare dei congedi, con una prevalenza pertanto di donne essendo queste generalmente *second earner*; inoltre, il minor uso dei congedi nel settore privato, in particolare per gli uomini, può essere riconducibile al *caring ethic* aziendale e al suo ruolo nella cultura organizzativa, che attualmente ancora considera la genitorialità principalmente declinata al femminile, influenzando così le scelte dei padri anche rispetto ai congedi.

3.3 I figli che mancano

Nel 2022, e per la prima volta dal 1861, la natalità in Italia è scesa sotto la soglia dei 400 mila nati (393mila nascite) (Istat 2023). Da molti anni la mancata crescita demografica è al centro dell'attenzione sociale e mediatica e numerose sono le cause che concorrono a delineare il c.d. 'gelo demografico', che fa attestare il tasso di fecondità in Italia al di sotto del livello di sostituzione necessario, a fronte di un intervento pubblico a sostegno delle famiglie che si è sempre configurato come frammentato e inefficace.

La pandemia da Covid-19, inoltre, ha contribuito a peggiorare la situazione (Dipartimento per le Politiche della famiglia 2022) e le scelte generative degli italiani hanno subito un'ulteriore contrazione anche a causa del clima di incertezza e instabilità percepito dalla generazione in età riproduttiva in questi ultimi anni. Infatti, i primi studi su questo fenomeno (Livi Bacci e Mencarini 2021) hanno messo in evidenza che non solo non si è verificato, come auspicato da più parti, il nuovo baby boom quale conseguenza del lockdown del 2020, che avrebbe dovuto essere favorito, quindi, dal maggior tempo condiviso delle coppie, ma al contrario dei pronostici, il 2020, e poi il 2021 e il 2022, hanno fatto registrare un nuovo e costante declino del tasso di natalità con una ulteriore riduzione della fecondità media (1,24 figli per donna nel 2020). Probabilmente, l'impatto della pandemia sugli squilibri sociali considerati caratteristiche endemiche della società italiana, come le disuguaglianze di genere e la precarietà occupazionale della popolazione giovane, ha contribuito a determinare severe conseguenze sui tassi di natalità. In particolare, riguardo il segmento femminile è opportuno rilevare il maggiore carico del care-burden, che ha gravato principalmente sulle donne nel corso dell'emergenza sanitaria, unito all'assenza di condivisione del lavoro di cura a livello familiare (Cardinali 2020), mentre per ciò che riguarda la componente giovane della popolazione vanno messi in evidenza i tassi di disoccupazione elevati e costanti nel tempo, la bassa qualità dell'occupazione e il rischio di scivolamento nella dimensione dei NEETs (Inapp 2022).

Va sottolineato che le donne presentano anche caratteristiche di intersezionalità per cui uniscono allo svantaggio dovuto al maggior tempo investito nel lavoro non retribuito, anche quello di una maggiore penalizzazione occupazionale soprattutto se associata alla bassa istruzione. Le donne che nel 2020 hanno perso il lavoro sono state più del doppio degli uomini, inoltre hanno meno probabilità di accedere alla Cig e di rientrare nel mercato del lavoro (Istat e Pintaldi 2020), acuendo, in questo modo, i già ampi divari di genere. A questo quadro si aggiunge che l'Italia è il Paese europeo che ha uno dei divari più ampi fra fecondità desiderata e realizzata ossia fra i figli desiderati e i figli generati e il fenomeno riguarda sia il passaggio da nessun figlio a un figlio, ma soprattutto quello da uno a due (raramente più). In sostanza si posticipa a lungo la nascita del primo figlio e, molto spesso, non ci sono le condizioni per pianificare il secondogenito soprattutto alla luce dell'esperienza maturata con il primo (in termini di difficoltà di conciliazione lavorativa e condivisione dei carichi familiari con il partner).

Infatti, nei Paesi europei in cui le nascite sono maggiori si incontrano due indicatori chiave: il tasso di occupazione femminile più elevato e una migliore compartecipazione tra uomini e donne nella cura dei figli. A ciò spesso si aggiungono dispositivi come i congedi per madri e padri più consistenti per numero di giorni e flessibilità. Il fenomeno si può anche vedere specularmente: un sistema di welfare che investe sui servizi di cura di qualità per i bambini e le bambine e in misure dirette di sostegno economico alle famiglie per le esigenze di cura dei figli, genererà maggiore occupazione femminile.

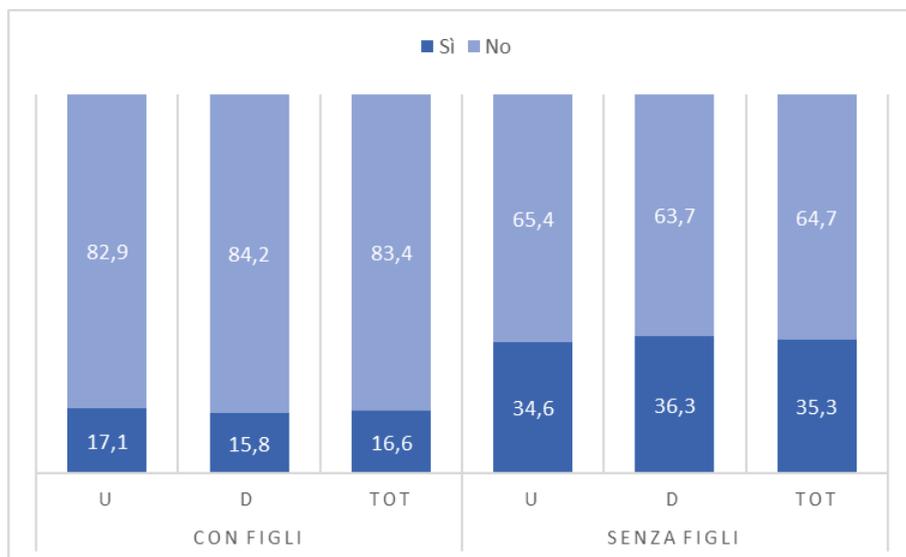
I dati dell'indagine Inapp-PLUS (Inapp 2022) consentono di fare un carotaggio relativo al desiderio di figli della popolazione intervistata nel breve periodo, ossia chiedendo ai rispondenti di proiettarsi nei prossimi tre anni ("Intende avere un figlio nei prossimi tre anni?"); inoltre è possibile indagare e comprendere quanto le persone percepiscano i figli come un ostacolo alla carriera lavorativa ("Ritiene che la nascita di un/a figlio/a possa compromettere o rallentare la sua carriera?"). Per queste due domande il campione preso in considerazione riguarda gli individui con un'età compresa tra i 18 e i 49 anni. Trattandosi di una domanda che riguarda una programmazione complessa e multidimensionale (fra stabilità/instabilità occupazionale, disponibilità di reddito, di servizi ecc.) come quella di pianificare la nascita del primo figlio o di allargare la numerosità della famiglia, è bene contestualizzare che le interviste al campione individuato sono state realizzate nel 2021, quindi il triennio preso in considerazione quale finestra per avere un figlio è il 2022-2025. Le risposte alle domande erano situate pertanto in una dimensione temporale ancora di emergenza. Mettere a fuoco il clima di incertezza e insicurezza del 2021 (ma anche di lenta ripartenza) aiuta a situare con maggiore precisione e intellegibilità le risposte.

I dati PLUS ci restituiscono una fotografia che conferma il contesto precedentemente delineato e descrive una situazione in cui gli individui con almeno un figlio non manifestano, in maniera decisamente convinta, l'intenzione di averne un altro nel triennio successivo (figura 3.5). Si rileva una lieve differenza fra gli uomini (17,1%) leggermente più ottimisti delle donne (15,8%) nelle scelte riproduttive.

La situazione cambia moderatamente se analizziamo gli individui senza figli, i quali nutrono molta sfiducia nella possibilità di averne almeno uno nel prossimo triennio e quasi i 2/3 di questi si dichiarano negativi, soprattutto gli uomini che si attestano al 65,4% di "No". Solo un terzo dei c.d. 'Nullipari' sono pronti a fare

spazio a un figlio nel prossimo futuro confermando la traiettoria in declino delle scelte riproduttive della popolazione.

Figura 3.5 Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni per sesso e presenza di figli

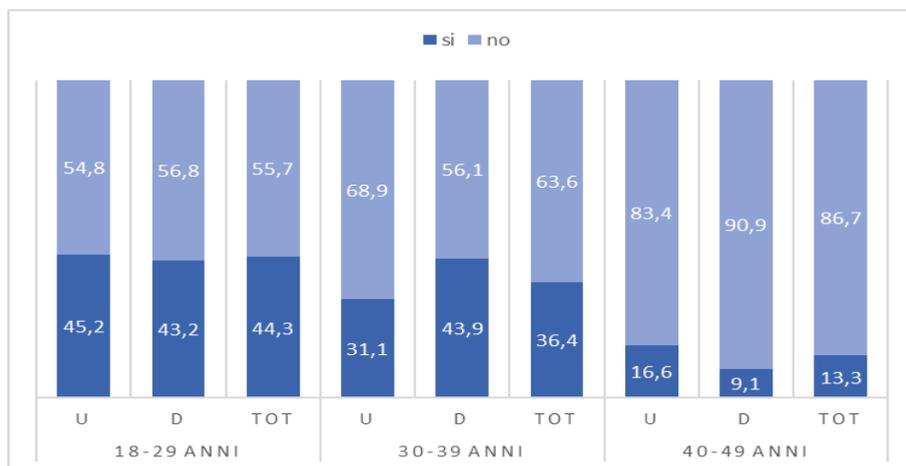


Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

La analisi per classi di età (figura 3.6) mostrano che al crescere dell'età diminuisce la disponibilità di avere un figlio nel triennio; infatti, nella classe di età più anziana tra quelle considerate potenzialmente in età fertile, ossia i 40-49enni, si raggiungono percentuali dell'83,4% degli uomini e oltre il 90% delle donne che escludono qualsiasi possibilità di avere un figlio. Tuttavia, anche nelle classi di età più giovani prevale la sfiducia nel poter diventare genitori, infatti, il 55,7% dei 18-29enni e il 63,6% dei 30-39enni non ha intenzioni di avere figli in un breve arco temporale. Disaggregando per genere, si rileva che, mentre fra le donne la forbice fra i "Sì" e i "No" rimane costante nelle due coorti (con uno scarto di 1,4 punti percentuali fra le 18-29enni e le 30-39enni), questa si allarga sensibilmente fra gli uomini passando da uno scarto sotto i 10 punti percentuali fra i più giovani a una forbice di quasi 40 punti percentuali nella classe di età dei trentenni. Tuttavia, non sono le preoccupazioni relative all'ambito lavorativo che muovono i trentenni nel procrastinare la scelta di avere figli, infatti, in quella classe di età solo un uomo su cinque pensa che un figlio possa compromettere o rallentare la

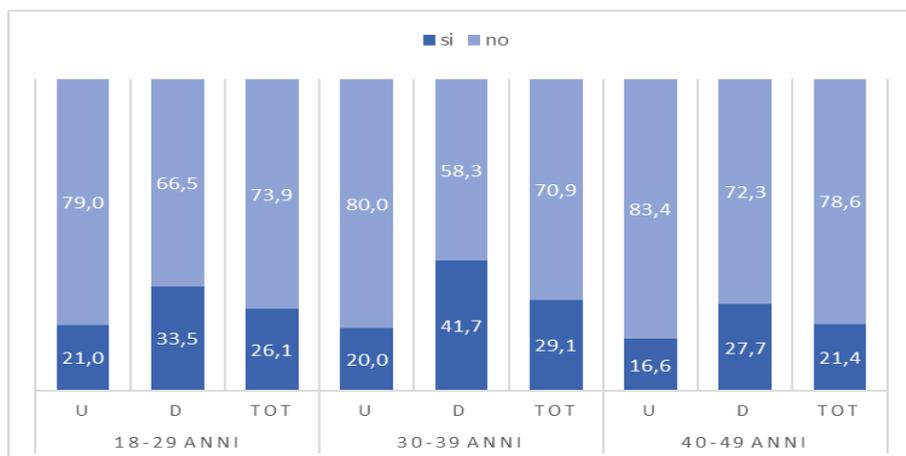
carriera (figura 3.7). Le motivazioni che fanno ritardare l'assunzione di responsabilità familiari probabilmente sono da ricondurre al tardivo ingresso nel mondo del lavoro e alla instabilità del reddito dovuta a carriere occupazionali frammentate che pregiudicano oltretutto le condizioni economiche future e quindi ostacolano la pianificazione familiare. La bassa partecipazione al mercato del lavoro delle donne, insieme alla consapevolezza di essere nel mezzo della gaussiana del proprio ciclo riproduttivo, sono, invece, leve positive che posizionano le trentenni in un orizzonte più ottimistico rispetto ai coetanei uomini. Nonostante ciò, il 41,7% delle donne fra i 30 e i 39 anni ritiene che un eventuale figlio potrebbe compromettere o rallentare la loro carriera professionale contro il 20,0% degli uomini della stessa fascia d'età. Fra tutte le classi di età considerate, quella delle 30-39enni è la più preoccupata rispetto a questo argomento.

Figura 3.6 Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni per sesso e classe di età



Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

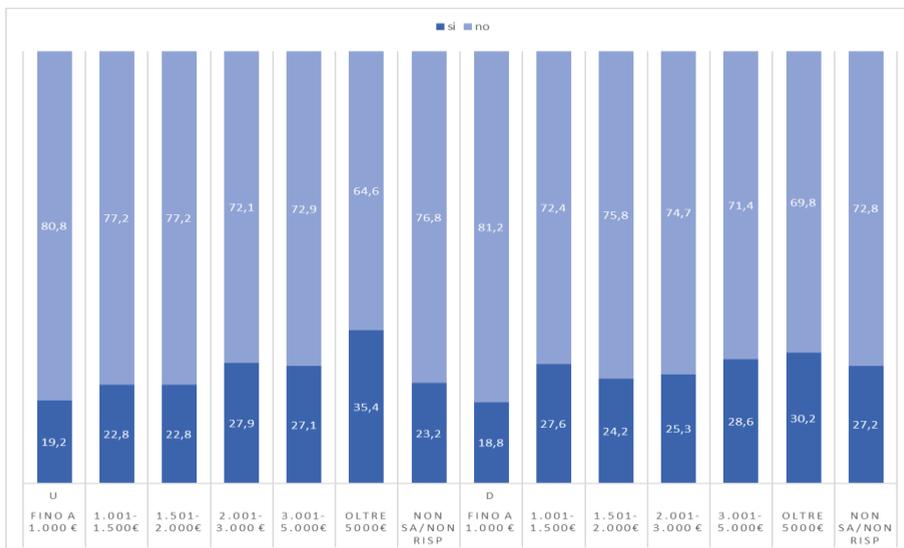
Figura 3.7 Ritenere che la nascita di un figlio possa compromettere o rallentare la carriera per sesso e classe di età



Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

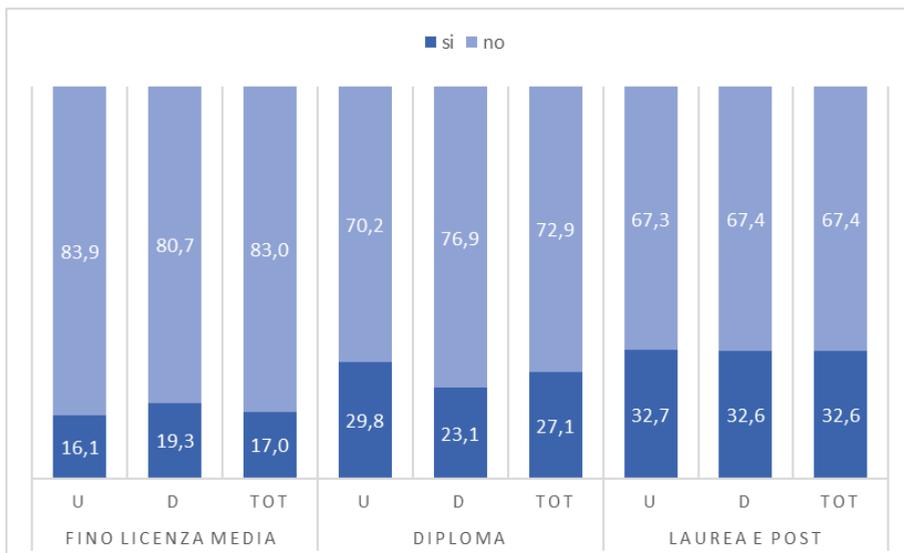
Un elemento determinante nella pianificazione familiare è senza dubbio la vulnerabilità economica, sia in termini di tipologia di contratto che di reddito, che si configura come un elemento determinante per ritardare o rivedere i propri progetti di vita non reversibili, come quelli di mettere al mondo dei figli. Nella figura 3.8 emerge in maniera chiara che sia per le donne che per gli uomini all'incremento del reddito percepito cresce anche l'intenzionalità di avere un figlio nel triennio. Sono però i più giovani, come già descritto, ad avere condizioni lavorative più fragili nel mercato del lavoro con ripercussioni dirette sul reddito e sulle condizioni economiche che la pandemia, come tutte le fasi recessive, ha aggravato e che spesso ricadono in maniera avversa proprio su questo segmento di età. Il combinato disposto di incertezza economica e precarietà lavorativa spesso si estende alla vita stessa, gettando le giovani generazioni in una condizione di sfiducia e insicurezza esistenziale (Inapp 2022).

Figura 3.8 Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni per sesso e fasce di reddito



Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

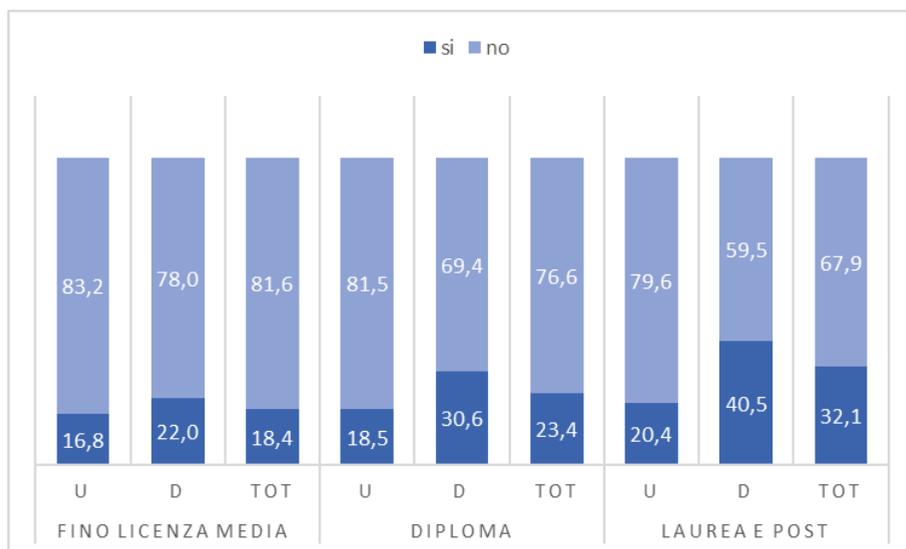
Figura 3.9 Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni per sesso e titolo di studio



Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

La disaggregazione per titolo di studio (figura 3.9) conferma quanto affermato nell'analisi sui redditi poiché fra questi fenomeni esiste una correlazione positiva dovuta anche al vantaggio occupazionale, senza che vi sia, però, una condizione di causa-effetto. Insomma, più si è istruiti, più è alto il tasso di occupazione e a questo si aggiunge che il titolo di studio è stato anche un fattore protettivo durante la pandemia (Istat 2021). Sono gli individui con una scolarizzazione terziaria ad essere più propensi ad avere un figlio nei prossimi tre anni; gli uomini laureati più ottimisti circa questa possibilità sono il doppio degli uomini con la licenza media (32,7% contro il 16,1%) e anche le donne hanno una differenza di più di 13 punti percentuali. Inoltre, la differenza percentuale fra uomini e donne con la laurea è trascurabile, diversamente dagli altri aggregati, perché le donne laureate hanno spesso impieghi più stabili e con la possibilità di svolgerli da remoto inoltre hanno meno probabilità di essere soggette a licenziamento. Tuttavia, sono le donne laureate (figura 3.10) che più di altri temono che la nascita di un figlio possa compromettere o rallentare la loro carriera (40,5%), quasi il doppio degli uomini laureati (20,4%). In generale gli uomini sentono poco questa preoccupazione soprattutto quelli con basso livello di istruzione (16,8%), mentre fra le donne al crescere degli anni di istruzione aumenta anche la preoccupazione che eventuali figli possano avere un impatto negativo sulla loro carriera lavorativa. Infatti, le donne laureate spesso ritardano la formazione di una nuova famiglia per evitare le penalizzazioni sulle loro prospettive di progressione di carriera specialmente all'inizio del ciclo di vita lavorativo a causa dei gap culturali e istituzionali che tuttora resistono in Italia. Spesso le conseguenze di questo posticipo impattano direttamente sulle probabilità riproduttive che si allontanano in maniera direttamente proporzionale all'avanzare dell'età e al conseguente termine del ciclo riproduttivo delle donne. Ciò è confermato anche dalla recentissima pubblicazione di Banca d'Italia (2023) che descrive quanto le donne altamente istruite dopo la perdita del posto di lavoro non hanno gravidanze per ridurre il rischio di non trovare un nuovo impiego o perché vogliono perseguire una carriera nel nuovo posto di lavoro.

Figura 3.10 Ritenere che la nascita di un figlio possa compromettere o rallentare la carriera per sesso e titolo di studio



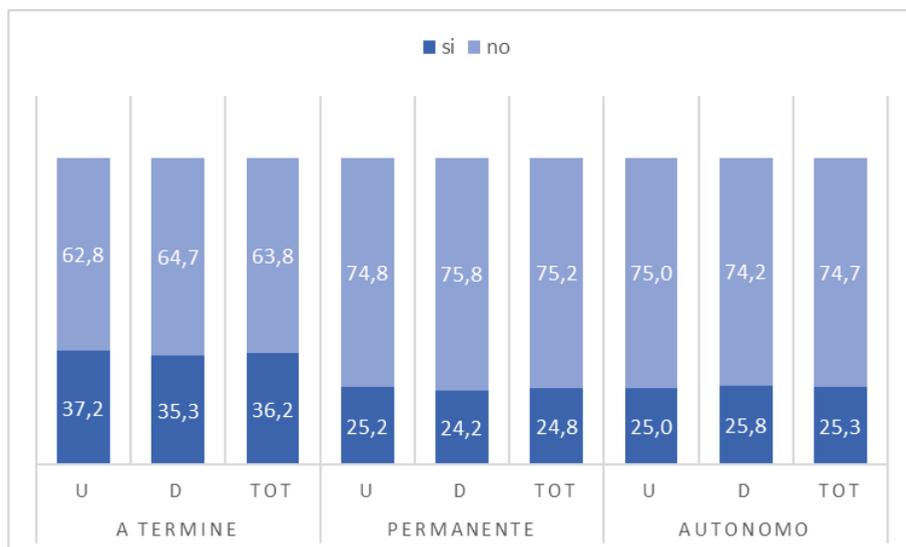
Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

Per quanto riguarda la disaggregazione dei dati per categoria di contratto, ossia contratto a termine, contratto stabile o impiego da lavoratore o lavoratrice autonomo/a (figura 3.11), si rileva una maggiore propensione degli individui con un contratto a termine di poter avere figli nei prossimi tre anni, in controtendenza rispetto alle attese (36,2% con un contratto a termine contro il 24,8% con un contratto stabile), con uno scarto leggermente più positivo nelle risposte tra gli uomini, mentre i lavoratori autonomi mostrano lo stesso comportamento dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato. Probabilmente ciò è dovuto all'età più giovane e quindi più propensa ad avere figli nel breve tempo rispetto a chi ha un contratto stabile e che, inoltre, potrebbe già avere un figlio.

Le donne però, soprattutto le autonome, sono più propense a ritenere che un'eventuale gravidanza possa compromettere o rallentare la loro crescita professionale (figura 3.13). Sia le lavoratrici a termine che quelle con contratto stabile mantengono una forbice di circa 15 punti dai loro colleghi uomini con le medesime condizioni contrattuali; lo scarto si riduce a 10 punti percentuali tra i lavoratori e le lavoratrici autonome (27% e 37%) poiché la genitorialità ha conseguenze maggiori su questa tipologia di lavoratori alla luce delle endemiche difficoltà di conciliazione.

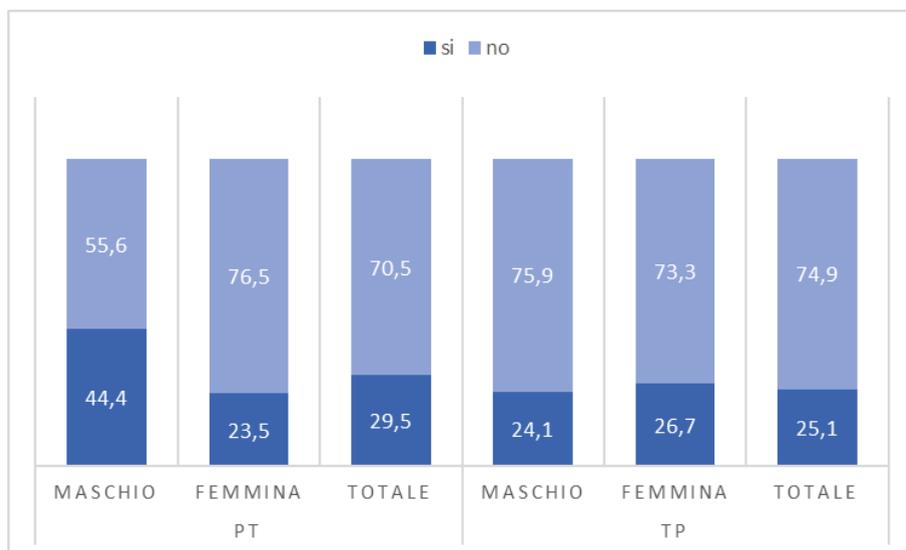
Rispetto alla tipologia di contratto, invece, le donne con contratto a tempo pieno o con contratto part time (figura 3.12) non fanno evidenziare scarti significativi, fissando la forbice fra chi ha un lavoro part time e chi lo ha a tempo pieno a poco più di 3 punti percentuale a favore delle lavoratrici a tempo pieno, maggiormente fiduciose rispetto alla pianificazione di una gravidanza in un arco di tre anni. La disponibilità di un reddito maggiore derivata dal contratto a tempo pieno probabilmente incoraggia le donne a investire anche sulla propria futura maternità. Tuttavia, sono gli uomini in part time che fanno registrare valori percentuali significativi circa la possibilità di diventare padri nel breve periodo con il 44,4% degli individui, quasi il doppio delle donne in part time e con uno scarto di 20 punti percentuali rispetto agli uomini con un impiego a tempo pieno.

Figura 3.11 Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni per sesso e categoria di contratto



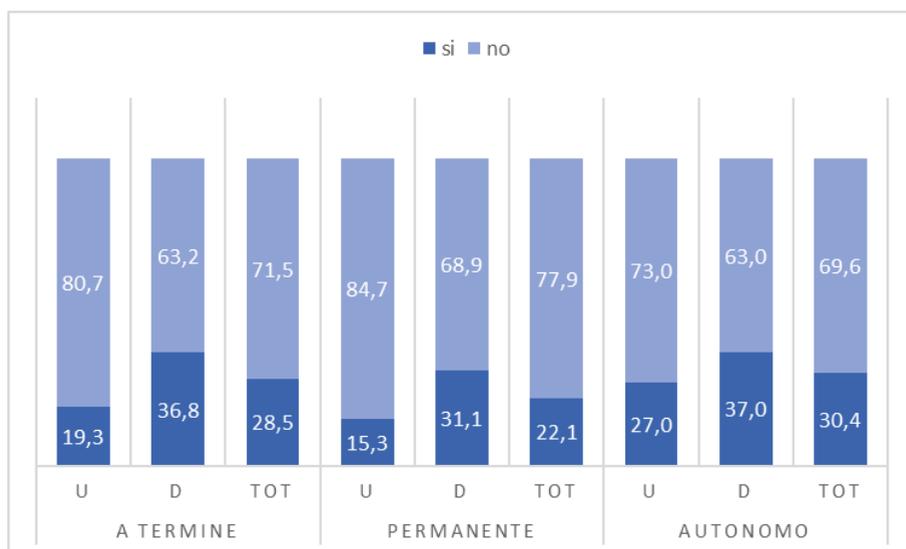
Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

Figura 3.12 Intenzione di avere un figlio nei prossimi tre anni per sesso e tipologia di contratto



Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

Figura 3.13 Ritenere che la nascita di un figlio possa compromettere o rallentare la carriera per sesso e tipologia di contratto



Fonte: elaborazione dati dell'indagine Inapp-PLUS, 2021

La letteratura da tempo rileva che la nascita di un figlio spesso genera una caduta delle donne dalla partecipazione al mercato del lavoro, specialmente delle più giovani, raramente per libera scelta quanto, piuttosto, a causa delle difficoltà di conciliazione e condivisione del ruolo di cura, per la mancanza di servizi dedicati all'infanzia accessibili, per licenziamento o mancato rinnovo del contratto se a termine, a causa dei radicati stereotipi di genere che inducono il confinamento delle donne al solo ruolo di madri. Nei casi in cui le donne scelgano l'accudimento dei figli come priorità rispetto al lavoro, si tratta sempre di una decisione condizionata dall'aver il reddito più basso e quindi sacrificabile, a favore di un investimento sulla famiglia che è supportata dal reddito spesso più alto e stabile del partner.

PARTE II - L'analisi delle policy: criticità e prospettive trasformative

4 Il ruolo del settore domestico per il superamento delle asimmetrie di genere nella cura

4.1 Il settore del lavoro domestico: implicazioni di genere

Il lavoro domestico riveste un ruolo centrale nel delicato equilibrio del mercato del lavoro italiano, in primis perché il settore rappresenta il pilastro dell'assistenza del nostro Paese ma anche perché le sue caratteristiche sono rappresentative di alcune criticità specifiche, alle quali l'Agenda 2030 riserva particolare attenzione, come l'aumento dell'occupazione femminile, l'inclusione dei migranti, il sostegno all'invecchiamento della popolazione, il contrasto al lavoro irregolare, il sostegno alla natalità, la libera circolazione dei cittadini nell'Unione europea.

I lavoratori e le lavoratrici che afferiscono al settore domestico, definiti come persone che svolgono attività all'interno o per conto di una o più famiglie private nell'ambito di un rapporto di lavoro, hanno costituito a lungo una categoria di occupati invisibili, poco esplorata nella ricerca sociale e scarsamente considerata nella definizione delle politiche pubbliche. Il lavoro domestico solo di recente ha attirato un certo interesse politico e di ricerca, ciò anche a causa della rapida crescita della domanda e della sua incrementale importanza nell'ambito dell'economia dell'assistenza.

La rilevanza del tema quale elemento di sostegno alle politiche di parità nonché la sua trattazione e analisi in chiave di genere sono, in maniera evidente, legate al ruolo che il settore del lavoro domestico può svolgere per sostenere l'esternalizzazione dei carichi di cura al di fuori della famiglia, garantendo alle donne maggiore possibilità di spendere il proprio tempo in attività di lavoro retribuito o anche come tempo libero.

Esso riveste un ruolo importante in prospettiva di genere proprio perché è legato a doppio filo con le questioni inerenti alla crescita dell'occupazione femminile. Esso

riveste un ruolo importante in prospettiva di genere proprio perché è legato a doppio filo con le questioni inerenti alla crescita dell'occupazione femminile, sia in ragione del ruolo di supporto alle famiglie che demandando il lavoro di cura a un soggetto esterno alla famiglia e parallelamente quale bacino occupazionale altamente femminilizzato, tuttavia caratterizzato da forti elementi di precarietà, alti tassi di lavoro sommerso e livelli salariali bassi (Domina 2022).

Sempre sotto il profilo dell'analisi di genere il settore è rappresentativo dello stesso stigma che contrassegna il lavoro femminile, vale a dire che esso risente del quadro di stereotipi e pregiudizi, storicamente radicati, che incidono tuttora sulla considerazione del lavoro delle donne (Santoni 2022). Infatti, pare lecito assumere che la marginalità del lavoro domestico all'interno del diritto del lavoro e la scarsa previsione di dispositivi di protezione sociale per i suoi lavoratori e lavoratrici non siano solo legati alla collocazione di questa attività nell'ambito del nucleo familiare, ma derivino piuttosto dalla sua appartenenza al dominio dei lavori di tipo *riproduttivo*, svalutato perché considerato di un'attività 'femminile', svolta dalle donne e su base non retribuita:

Un esercito di due milioni di lavoratori, prevalentemente irregolari e anche clandestini, che nelle trasformazioni del capitalismo e del mercato del lavoro sembra oggi replicare in senso contrario, secondo un odioso cliché di genere e di razza, quella ideologia del lavoro fordista: un lavoro non produttivo; un lavoro senza mercato; un lavoro di cura e di servizio; un lavoro femmina, femminile; un semplice "fare", una mera "attività" poco o nulla qualificata (Tiraboschi 2022, 16).

Nel nostro Paese, la presenza di un modello di welfare e di un sistema di protezione sociale di tipo "familistico" (Esping-Andersen 2000) fondati su una delega implicita alle famiglie quali sostituti delle istituzioni pubbliche in materia di cura domestica, ha da sempre attribuito alle donne il ruolo di protagoniste dell'erogazione dei servizi di assistenza agli anziani e ai minori, limitandone in ciò le prerogative di partecipazione al mercato del lavoro²⁰. Il progressivo aumento dei tassi di

²⁰ Si precisa che il focus del capitolo è centrato sul settore del lavoro domestico e pertanto non si sofferma ad analizzare le caratteristiche del più ampio concetto di lavoro di cura. Pertanto, non sono prese in considerazione né gli schemi giuridici collegati al concetto di cura né il ruolo svolto dai caregiver familiari nonostante si tratti di un fenomeno rilevante anche in chiave di genere che vede coinvolte, secondo i dati Istat 2018, circa 12 milioni 746 mila persone tra i 18 e i 64 anni che si prendono cura di figli minori di 15 anni o di parenti malati, disabili o anziani.

partecipazione femminile al mercato del lavoro italiano, verificatosi negli ultimi vent'anni, ha di fatto indebolito le basi di tale sistema familistico fondato sulle reti di protezione sociale e familiare, causato la dissoluzione della figura antimoderna di casalinga e insidiato la solidità del modello del *male-breadwinner* (Paci 2005) evidenziando parallelamente l'esigenza di un mercato del lavoro della cura retribuito: "un vero e proprio mercato professionale e regolare del lavoro di cura retribuito, con auspicabili effetti positivi sulla occupazione, sulla popolazione immigrata e sulla gestione delle criticità dei tempi di vita e dei tempi di lavoro"(Tiraboschi 2022,19).

In realtà tutt'oggi, guardando sia alle forze lavoro che compongono il settore del lavoro domestico sia all'assetto dei diritti che ne tutelano la partecipazione, non si può che rilevare una persistenza di un mercato del lavoro di cura insoddisfacente, in balia di attività familiari volontarie, di forza lavoro immigrata precaria e femminilizzata, ampiamente caratterizzata dalla segregazione di genere²¹.

Gli elevati fabbisogni assistenziali e di cura hanno inoltre attirato e determinato un forte processo di crescita della manodopera straniera, (vedi paragrafi successivi) dovuti anche all'elevata capacità di assorbimento lavorativo del settore, soprattutto per quanto riguarda la componente femminile²², diventando così lo spazio in cui si intrecciano per le donne molteplici assi di disuguaglianza e fattori di rischio di discriminazione, in particolare basati su genere classe, razza, etnia e religione, e in ciò rendendo necessaria, per la sua trattazione, l'adozione di una prospettiva di analisi intersezionale²³.

Note sono le problematiche che connotano l'ampia presenza di stranieri nel settore della assistenza domiciliare (il fenomeno delle badanti) derivanti da un vero e proprio corto circuito tra norme lavoristiche e sulla immigrazione, che incoraggiano, anziché scoraggiarli, irregolarità e pessime condizioni di lavoro, esponendo i lavoratori (o meglio, le lavoratrici, in Italia prevalentemente provenienti dall'Europa dell'Est) a situazioni di forte vulnerabilità (Casano 2022, 39).

²¹ I dati Inps sul lavoro domestico, mostrano che l'85% dei lavoratori nel settore sono donne mentre il 70% sono stranieri. Per approfondimenti si veda Inps (2023).

²² Le donne immigrate, soprattutto quelle che emigrano sole, sono inserite prevalentemente nelle posizioni più basse del mercato del lavoro, nel c.d. 'terziario umile' che fornisce servizi e cure personali, domestiche. Per approfondimenti si veda A. Longo (2012).

²³ Si veda Cherubini *et al.* (2022).

Il lavoro di cura resta così un affare di donne, nel quale le donne immigrate sostituiscono le donne italiane nei compiti di cura e domestici garantendo a queste ultime la possibilità di entrare e permanere nel mercato primario del lavoro e affrontare con meno difficoltà problemi di conciliazione.

Sotto questa luce, il ricorso al lavoro salariato di altre figure femminili esterne all'unità domestica non è servito solo a occultare le carenze di un'organizzazione sociale che, ricalcando i modelli del passato, costringe ancora oggi le donne a mediare tra i compiti domestici e un mercato occupazionale sfavorevole (Naldini e Saraceno 2011) ma ha dato origine ad un fenomeno di vera e propria marginalizzazione secondaria (Cole 2008)²⁴ in cui tutte le asimmetrie di potere vissute dalle donne in questo specifico settore non si sommano ma si intrecciano, rafforzandosi a vicenda e generando così uno svantaggio che è altro e ancora più articolato rispetto a quello che viene notoriamente definito come svantaggio femminile (Santoni 2022)²⁵.

È dunque possibile porre in evidenza l'esistenza di una delega del lavoro di cura, sostanzialmente declinata al femminile, rispetto alla quale l'incremento dell'occupazione femminile crea ulteriore lavoro prevalentemente femminile e che, sotto il profilo della qualità, risente degli stessi deficit strutturali legati alla presenza di contratti fortemente precari e di salari bassi (vedi par. 4.2). In tal senso, dunque, il lavoro di cura domestico si configura quale emblema della disuguaglianza non solo tra i generi ma anche tra le donne stesse.

4.2 I lavoratori domestici in Italia

La domanda di lavoro di cura, in costante aumento, ha interessato nel 2021 circa 2 milioni le famiglie italiane che si sono quotidianamente affidate alle cure di personale esterno all'unità familiare diventando così datori di lavoro domestico (Domina 2022).

Tale domanda, come dimostra Il 2° Focus Censis-Assindatcolf del 2022, è rappresentata da esigenze alle quali le famiglie non riescono ad ottemperare da soli,

²⁴ Per marginalizzazione secondaria si intende il riconoscimento dei diversi sistemi di potere e disuguaglianza (razzismo, sessismo, classismo, colonialismo) che, nel loro intreccio, determinano la condizione di svantaggio delle lavoratrici domestiche nei diversi contesti. Per approfondimenti si veda Cole (2008).

²⁵ Cfr. Santoni C. (2022).

infatti il 43,3% di chi si rivolge a una colf lo fa perché la condizione personale non consente di adempiere ai tanti impegni che procura la tenuta della casa (per esempio a causa dell'età o dello stato di salute); il 74,3% di chi si rivolge a una badante, con un'età superiore ai 75 anni, vive da solo e non è in grado di svolgere le faccende domestiche o anche di curarsi da solo, mentre la conciliazione degli impegni del lavoro con quelli della famiglia è in testa alle motivazioni di chi si rivolge a una baby sitter (55,8%) e rappresenta in maniera rilevante buona parte della domanda di collaboratori domestici (21,4%) (Censis e Assindatcolf 2022).

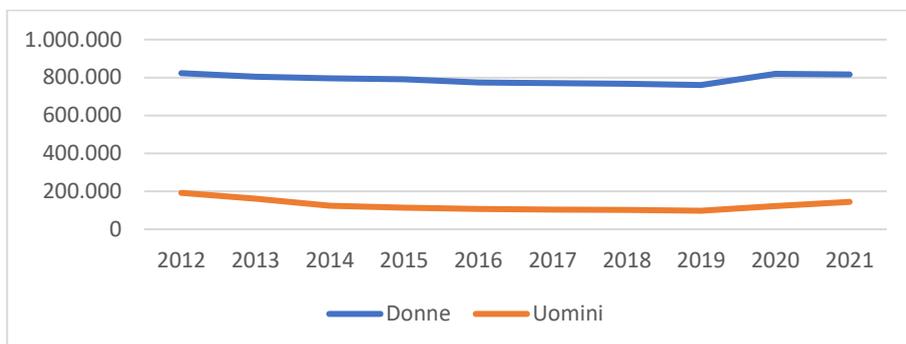
Il lavoro domestico è caratterizzato da una forte femminilizzazione: il peso delle donne lavoratrici domestiche sul totale dei lavoratori della categoria ha raggiunto nel 2019 il valore massimo di 88,6%, con un leggero decremento nel 2021 (84,9%). Il settore è inoltre caratterizzato da una significativa partecipazione di manodopera immigrata; infatti, il 70% dei lavoratori domestici è di nazionalità straniera, tra questi il 57,4% è donna e il 12,4% è uomo, a cui corrisponde un tasso di irregolarità pari al 52,3%). Inoltre, circa il 66,7% dei lavoratori ha un'età dai 45 ai 65 anni (Inps 2022; Istat 2022).

Come sopra già detto, il lavoro domestico è storicamente identificato con il genere femminile e ciò trova conferma considerando i dati statistici relativi, all'ultimo decennio: sulla base dei dati forniti dall'Osservatorio sul lavoro domestico dell'Inps, notiamo infatti che ciò è vero in 8 casi su 10. Il numero di lavoratori domestici di genere maschile è tuttavia recentemente aumentato; a partire dal picco registrato nel 2012 con circa 192 mila uomini nel settore, frutto della sanatoria di quell'anno (decreto legislativo n. 109 del 16 luglio 2012), il numero di uomini lavoratori domestici è andato via via riducendosi fino al 2020, anno in cui è nuovamente aumentato. Nel 2021 in Italia i lavoratori domestici di genere maschile sono 144.822 e rappresentano il 15,1% del totale (figura 4.1).

La crescita della componente maschile nel lavoro domestico non è un fenomeno solo italiano: a livello globale i lavoratori domestici di uomini sono 18 milioni, pari a quasi un quarto di tutti i lavoratori domestici. In particolare, la componente maschile tocca i picchi massimi in Africa (31,6%) e nei Paesi Arabi (63,4%) (ILO 2021) mentre una analoga crescita si sta registrando negli ultimi anni anche in Spagna²⁶.

²⁶ <https://tinyurl.com/4bix9jdb>.

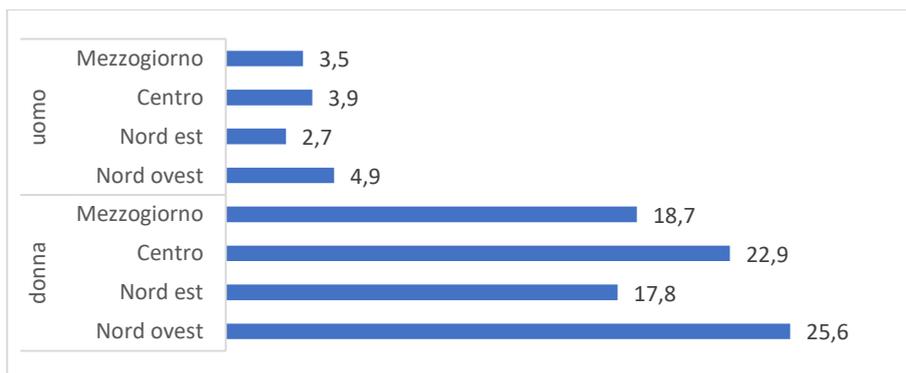
Figura 4.1 Distribuzione lavoratori domestici in Italia per genere (v.a.)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps

I lavoratori domestici di genere maschile si concentrano in misura maggiore nelle regioni del Nord-Ovest (figura 4.2).

Figura 4.2 Distribuzione lavoratori domestici per genere e area geografica. Anno 2021 (val. %)



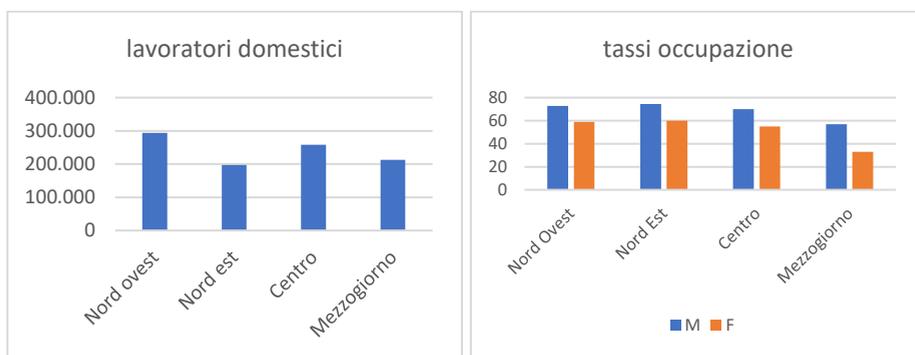
Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps

A livello territoriale la distribuzione geografica dei lavoratori domestici nelle regioni italiane è disomogenea. Le regioni italiane in cui si fa maggiormente ricorso al lavoro domestico sono secondo l'Inps²⁷ quelle del Nord-Ovest e del Centro (Inps 2023), che registrano nell'ultimo decennio anche il maggior numero di lavoratori regolarizzati.

²⁷ Inps-Osservatorio sul lavoro domestico.

Anche nel 2021²⁸ le regioni del Mezzogiorno hanno, così come nelle annualità precedenti, una percentuale inferiore di collaboratori domestici rispetto alle regioni del Centro-Nord Italia che parallelamente presentano tassi di occupazione della popolazione maschile e femminile in età da lavoro superiori (figura 4.3). Le regioni con meno lavoratori domestici regolarizzati sono per tutto il decennio considerato tuttavia quelle del Nord-Est, nonostante queste registrino costantemente tassi di occupazione più alti per uomini e donne rispetto alle altre aree geografiche italiane (figura 4.3).

Figura 4.3 Lavoratori domestici regolari 2021 per area geografica (v.a.) vs tassi occupazione 2001, 15-64, genere, per area geografica



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps

La provenienza dei lavoratori domestici è prevalentemente dell'Europa dell'Est, seguita da Filippine, America Latina, Asia Orientale e Nord Africa. In particolare, le donne sono principalmente originarie dall'Europa dell'Est mentre la componente maschile è originaria in maggior misura da Filippine, Asia Orientale e Africa del Nord (Inapp ed Esposito 2022). Tuttavia, nell'ultimo decennio abbiamo assistito ad una crescita progressiva di lavoratori domestici italiani con regolare contratto di lavoro formalizzato e con contribuzione, laddove il numero di lavoratori dell'Est europeo pur permanendo molto elevato negli anni è andato progressivamente decrescendo. È inoltre interessante notare che la preponderanza di lavoratori domestici italiani si verifica nel Mezzogiorno, dove nel 2021 infatti raddoppia rispetto ad altre aree geografiche del Paese.

²⁸ Dato più recente da fonte Inps.

Le persone che svolgono la tipologia di lavoro domestico hanno un'età compresa nella fascia 45-59 anni, anche se i lavoratori oltre i 60 anni di età sono il 19,2%. La presenza di tale target di età pone una riflessione sulla necessità di un imminente turn over per sopperire alla crescente domanda di cura. Guardando invece ai giovani che scelgono questo tipo di occupazione, i dati Inps relativi al 2021 mostrano come nel Mezzogiorno vi sia una concentrazione di lavoratori domestici under 30 di nazionalità italiana nettamente maggiore rispetto alle altre aree geografiche italiane (46%).

4.3 Il costo del lavoro domestico

I datori di lavoro domestico in Italia che hanno assunto lavoratori domestici con regolare contratto di lavoro in base alla fonte dati Inps nel 2021 superano per la prima volta il milione (1.036.533)²⁹, crescendo del +4,4% rispetto al 2020 e del +13,3% rispetto al 2019, con aumenti visibili in tutte le regioni italiane³⁰. Un terzo dei datori si concentra in Lombardia e nel Lazio (complessivamente il 34,7%); tra le regioni del Mezzogiorno il 25% dei datori di lavoro domestico è in Campania, seguite da Sardegna e Sicilia. Oltre la metà dei datori di lavoro domestico è donna (56%), mentre la componente datoriale straniera si attesta al 7% (2% Ue e 5% non Ue). I costi del lavoro domestico, a dispetto della sua peculiare importanza per le famiglie, sono quasi del tutto a carico delle famiglie. I datori di lavoro possono infatti portare in deduzione solo una minima parte³¹ dei contributi versati all'Inps. Vi sono parziali detrazioni dello stipendio del lavoratore solo per chi, con reddito annuo inferiore ai 40 mila euro, abbia assunto un addetto all'assistenza di persona non autosufficiente. Prendendo in considerazione la componente regolare del lavoro domestico, i dati Inps mostrano come la spesa delle famiglie italiane per il lavoro domestico, per retribuzione, contributi e TFR sia progressivamente cresciuta dal 2017 al 2021, passando dal valore complessivo di 7,16 miliardi a più di 8 miliardi (figura 4.4). Considerando anche la componente irregolare del lavoro domestico sulla base del tasso di irregolarità del 52,3% fornito dall'Istat, è possibile stimare la spesa

²⁹ Considerando i datori di lavoro irregolare sulla base del tasso di irregolarità del settore domestico del 53,2% si arriva ad oltre due milioni di datori (Domina 2022).

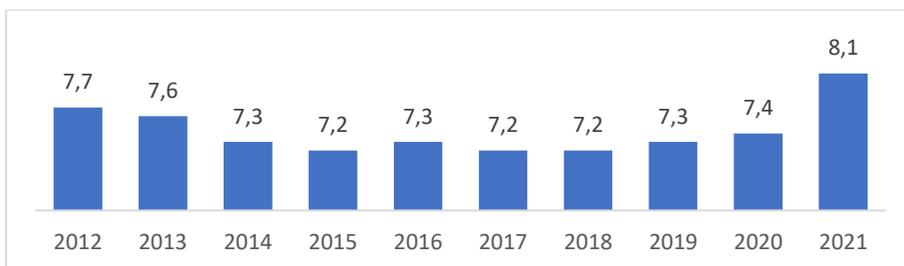
³⁰ Gli incrementi per il 2021 variano dallo 0,4% in Umbria e Valle d'Aosta al +13,3% della Puglia (Domina 2022).

³¹ Limite massimo di 1.549,37 euro.

complessiva delle famiglie che sale così a 15,1 miliardi, di cui 8,0 per badanti e 7,1 per colf (Domina 2022).

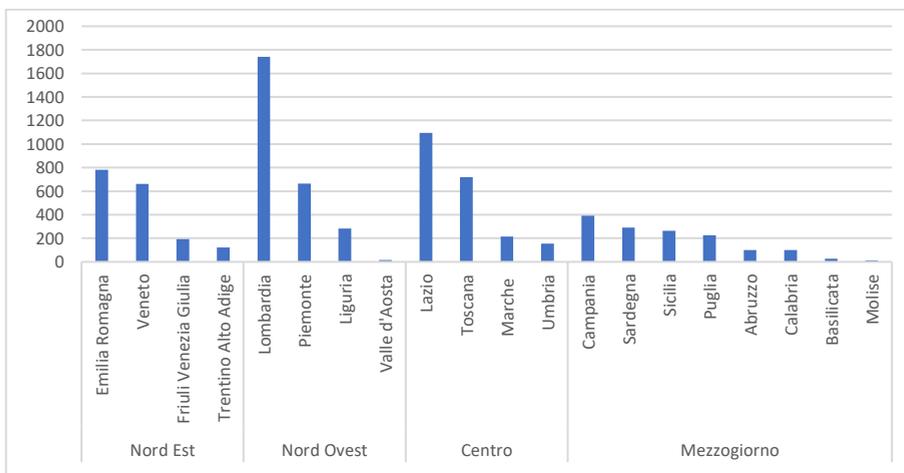
Secondo i dati Inps, la Lombardia e il Lazio sono le regioni che da sole coprono oltre un terzo della spesa complessiva per la componente regolare di lavoro domestico (rispettivamente 1,7 e 1,1 miliardi), mentre in generale le regioni del Centro-Nord presentano un peso maggiore rispetto alle altre (figura 4.5) (Domina 2022).

Figura 4.4 Serie storica spesa delle famiglie per la componente regolare del lavoro domestico (valori in miliardi di euro)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Domina, 2022

Figura 4.5 Costo retribuzione (stipendio, contributi, TFR) lavoro domestico per le famiglie nel 2021 (milioni di euro)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Domina, 2022

Purtroppo, la forte componente di lavoro sommerso³² incide sulle considerazioni relative al costo effettivo del lavoro domestico. Nel settore domestico troviamo diverse forme di lavoro sommerso, dal lavoro nero (in cui vi è totale 'invisibilità giuridica' del rapporto di lavoro, poiché il datore di lavoro impiega personale senza comunicarlo agli enti preposti, e il lavoro resta privo di ogni copertura contributiva, assicurativa e fiscale) al lavoro grigio (rapporti di lavoro che, anche se formalmente regolari, presentano nel concreto svolgimento elementi di irregolarità come ad esempio orario di lavoro inferiore a quello effettivamente svolto).

4.4 Diritti, tutele e prospettive di policy per il settore del lavoro domestico

I lavoratori domestici – in prevalenza donne, spesso migranti – svolgono un ruolo socio-economico fondamentale per sostenere la gestione quotidiana dei nuclei familiari privati, svolgendo mansioni che vanno dalla preparazione dei pasti, alla pulizia della casa e alla cura di bambini e anziani.

La crisi provocata dalla pandemia da Covid-19 ha sottoposto l'intero sistema dell'assistenza ad una pressione senza precedenti facendone emergere deficit strutturali e parallelamente ha evidenziato l'importanza di disporre di solidi servizi di assistenza formale rivolti sia ai minori che agli anziani. Tale quadro si è inoltre inserito in un contesto di cambiamento demografico nel quale il progressivo invecchiamento della popolazione, dovuto all'aumento della speranza di vita e alla riduzione della natalità, determina, da un lato, una contrazione della quota di popolazione attiva dall'altro, un aumento esponenziale della domanda di assistenza, derivante dalla presenza di una crescente quota di popolazione anziana. Secondo i dati pubblicati nel 2022 dalla Commissione europea, nell'Unione europea le esigenze di assistenza in relazione alla cura personale o ad attività domestiche restano insoddisfatte per quasi la metà delle persone di età pari o superiore a 65 anni con esigenze di assistenza a lungo termine. Inoltre, in molti casi i servizi di assistenza non sono disponibili nei luoghi e nei tempi in cui le persone ne hanno bisogno e si registrano lunghe liste di attesa e procedure complesse³³.

³² Tasso di irregolarità del settore: 52,3% (Domina 2022 su dati Istat).

³³ Comunicazione della Commissione europea sulla strategia europea per l'assistenza, COM (2022) 440 def.

Sul piano istituzionale, sia a livello internazionale che europeo e ad opera di alcuni attori chiave già in prima linea sulle questioni di genere e migratorie (Nazioni Unite, l'Agencia europea per i Diritti Fondamentali, ILO, OCSE) numerosi interventi hanno perseguito l'obiettivo di creare un framework normativo a più livelli, volto a migliorare i diritti per i lavoratori e le lavoratrici del settore domestico. L'implementazione di un sistema minimo di diritti sociali e tutele a favore dei lavoratori e delle lavoratrici domestiche era stato già nel 2011 oggetto di un importante intervento della Conferenza internazionale del lavoro con l'adozione della Convenzione n. 189 (ILO 2011). In particolare, la Convenzione chiede agli Stati di adeguare le proprie normative nazionali in modo da assicurare ai lavoratori domestici delle condizioni non meno favorevoli rispetto a quelle garantite al complesso dei lavoratori. Proprio in seguito alla ratifica della suddetta Convenzione, circa 90 Paesi hanno adottato una serie di riforme volte al miglioramento delle condizioni di lavoro del settore, relative agli orari di lavoro, alle retribuzioni e alla protezione della maternità. In Italia, la Convenzione è stata ratificata ed è entrata in vigore all'inizio del 2013 e ha dato impulso nel nostro Paese alla realizzazione, soprattutto in seno alla contrattazione collettiva, ad una serie di interventi in materia di erogazione di prestazioni sanitarie e assicurative integrative, e di formazione e qualificazione professionale e di informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Recentemente l'ILO, proprio a causa del persistere per gli occupati/e del settore di condizioni di lavoro considerate tra le peggiori del mercato del lavoro globale, ha lanciato una nuova strategia articolata in cinque fasi volta a rendere il lavoro dignitoso una realtà per i lavoratori domestici di tutto il mondo (ILO 2023). La suddetta strategia si basa sulla collaborazione tra governi, datori di lavoro e lavoratori individuando specifiche fasi e azioni da realizzare tra queste: l'elaborazione di dati demografici sulle caratteristiche dei lavoratori domestici e sulle loro condizioni di lavoro volte a stimare il numero dei lavoratori domestici e la quota dei lavoratori domestici nell'occupazione informale; l'analisi delle lacune delle leggi e regolamenti in materia di lavoro e previdenza sociale che coprono i lavoratori domestici, al fine di determinare l'adeguatezza del livello di protezione fornito; l'elaborazione di strategie che pongano rimedio alle diffuse pratiche di lavoro informale e sommerso che caratterizzano il settore.

Anche la Commissione europea ha recentemente riconosciuto, in modo specifico, il ruolo dei lavoratori domestici, e in particolare di quelli conviventi, come fornitori di assistenza a lungo termine, ribadendo la necessità di garantire servizi di assistenza

di qualità, accessibili e a costi sostenibili in tutta l'Unione europea e di migliorare la situazione sia dei beneficiari dell'assistenza sia delle persone che li assistono a livello professionale³⁴. Purtroppo, infatti, l'esclusione dal sistema delle tutele nel lavoro e lo scarso ventaglio di strumenti di protezione sociale offerti ai lavoratori e alle lavoratrici del settore domestico rappresenta un elemento comune nei sistemi di molti Stati membri dell'Unione europea (ILO 2010). A tal riguardo, vale la pena evidenziare un recente intervento della Corte europea di giustizia (CGUE), chiamata per la prima volta a pronunciarsi sul trattamento normativo del lavoro domestico, proprio in una causa di discriminazione indiretta basata sul sesso³⁵. Nella sentenza, pronunciata il 24 febbraio 2022, la Corte ha ritenuto che l'esclusione dei lavoratori domestici dalla tutela contro la disoccupazione, come previsto dal sistema di protezione sociale spagnolo, è incompatibile con il principio della parità di trattamento tra uomini e donne in quanto colpisce una categoria di lavoratori composta quasi esclusivamente da donne, e pertanto configura una discriminazione indiretta basata sul sesso. Infatti, la disposizione in oggetto apparentemente *gender neutral*, di fatto riguardava un numero maggiore di donne rispetto agli uomini a causa della alta femminilizzazione dell'occupazione nel settore. La sentenza citata, chiarendo il ruolo che il diritto antidiscriminatorio dell'Unione europea può svolgere per contestare l'esclusione parziale o totale dei lavoratori domestici dall'accesso alle prestazioni sociali crea un interessante precedente che potrebbe promuovere controversie per far avanzare le richieste di condizioni di lavoro dignitose da parte dei lavoratori domestici, con implicazioni importanti in tutti gli Stati membri.

Anche nel nostro Paese, dove la tutela dei lavoratori domestici ha conosciuto importanti avanzamenti soprattutto grazie al ruolo della contrattazione collettiva. La stipula del primo Contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria (CCNL) nel 1974 ha indubbiamente rappresentato un momento importante per l'affermazione di alcuni diritti minimi per il settore³⁶ (Domina 2019), tuttavia da un lato la proliferazione di CCNL del settore registratasi recentemente (nel 2021 sono 28 i contratti collettivi di lavoro depositati da archivio CNEL) ha inciso sul rischio di

³⁴ Si veda la Proposta di raccomandazione sull'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili, COM(2022) 441 definitivo, e il documento pubblicato il 7 settembre. finale, pubblicata il 7 settembre 2022.

³⁵ Causa C-389/20, CJ contro *Tesorería General de la Seguridad Social* (TGSS).

³⁶ Successivamente nel 1982 la legge n. 297 istituisce il diritto a un trattamento di fine rapporto (TFR) mentre modifiche contrattuali di rilievo sono state effettuate nel 1992, con l'estensione dell'applicazione del contratto a tutti i lavoratori domestici e nel 2007 con la ridefinizione dei livelli d'inquadramento e delle mansioni.

dumping contrattuale per i lavoratori del settore (CNEL 2021) e contribuito a determinare una ulteriore disgregazione della debole maglia di regole e istituti preposti alla costruzione di un mercato che si presenta come irrimediabilmente frammentato a fronte di un esercito di lavoratori non adeguatamente tutelati che transitano nel settore (Casano 2022).

Dunque, nonostante la rilevanza socio-economica che tale settore riveste nelle dinamiche del mercato del lavoro italiano e alle luce degli interventi richiesti agli stati membri europei, ed in particolare al nostro Paese, dalla Commissione Europea, il settore del lavoro domestico viene ancora concepito come ‘ausiliario’ del mercato del lavoro italiano e mostra un quadro occupazionale di ingenti criticità legate al persistere di condizioni di lavoro sfavorevoli (Borelli 2020). Infatti, sotto il profilo delle tutele giuridiche il settore del lavoro domestico è caratterizzato da una legislazione obsoleta e da una contrattazione collettiva frammentaria e dispersiva³⁷ la cui pluralità delle identità e delle posizioni sociali delle persone impiegate rappresenta un elemento che ne rende ancora più complessa l’organizzazione collettiva, ciò in un settore già difficile da sindacalizzare per condizioni di isolamento, precarietà e vulnerabilità sociale delle lavoratrici, frammentazione della forza lavoro, stigma (Cherubini *et al.* 2022). Tuttavia, proprio in relazione alla forte incidenza nel settore del lavoro nero, va segnalata la recente adozione, da parte del Ministero del lavoro del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso³⁸. Il Piano, entrato in vigore il 21 dicembre 2022, attua il Milestone M5C1-8 del PNRR relativo alla implementazione di “un piano nazionale e della tabella di marcia attuativa per la lotta al lavoro sommerso in tutti i settori economici” e persegue l’obiettivo di

³⁷ Ancora oggi ai lavoratori del settore non si applicano le disposizioni del decreto legislativo n. 66/2003 sull’orario normale di lavoro (articolo 3), sulla durata massima dell’orario di lavoro (articolo 4), sul lavoro straordinario (articolo 5), sul riposo giornaliero (articolo 7), sulle pause (articolo 8), sul lavoro notturno (articolo 13); non si applica la normativa su salute e sicurezza sul luogo di lavoro (decreto legislativo n. 81/2008), e tutele prevenzionistiche minime sono previste solo all’articolo 6 della legge n. 339/1958; non si applica la disciplina sui licenziamenti individuali, ma trova applicazione la disciplina del recesso libero con preavviso (articoli 2118 e 2119 c.c.). Fortemente ridimensionate risultano anche le tutele in tema di malattia, infortunio e malattia professionale, congedo parentale, congedo per malattia del figlio, permessi per la cura dei disabili, indennità di maternità.

³⁸ Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso per il triennio 2023-2025, G.U. n. 298 del 22 dicembre 2022. Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Decreto ministeriale 19 dicembre 2022, n.221, *Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso per il triennio 2023-2025*, di cui alla Missione 5, componente 1, Riforma 1.2 del PNRR, (22A07282) (GU Serie Generale n.298 del 22-12-2022).

contrastare trasversalmente il fenomeno del lavoro sommerso in tutti i settori economici interessati. Esso prevede una specifica linea di azione volta a ridurre l'informalità delle prestazioni lavorative e incentivare la stipula di contratti regolarmente registrati, specificando il riferimento anche alle prestazioni lavorative che si svolgono nell'ambito familiare e domestico. "Riconoscendo che in Italia non si può ridurre il lavoro irregolare senza un intervento deciso sul settore domestico, il Piano nazionale propone azioni di semplificazione delle procedure che le famiglie sono tenute a seguire per adempiere ai propri obblighi di datori di lavoro e misure di incentivo (anche economico) per le famiglie all'utilizzo del lavoro regolare" (Cherubini *et al.* 2022, 31). Il Piano nazionale che rappresenta per il Paese l'opportunità di dotarsi di una strategia stabile in grado di valorizzare il ruolo e le sinergie tra i diversi attori, non solo istituzionali, coinvolti nella prevenzione, nel contrasto del lavoro irregolare prevede anche l'implementazione di misure (disincentivi e incentivi) per trasformare il lavoro sommerso in lavoro regolare, in maniera che i benefici dall'operare nell'economia regolare superino i costi del continuare ad operare nel sommerso³⁹. Il Piano, tra le diverse azioni, propone l'introduzione di un bonus, parametrato all'ISEE familiare – decrescente a fronte di livelli più elevati di ISEE, volto a coprire parte del costo complessivo del lavoro sostenuto per i lavoratori domestici (tenendo conto delle ore di lavoro effettuate), dietro presentazione di opportuna documentazione⁴⁰.

³⁹ Inoltre, la specifica linea d'azione prevede: lo sviluppo di un portale online Inps dedicato alla registrazione e alla gestione dei rapporti di lavoro domestico, per ridurre l'informalità nella fase di incontro tra domanda e offerta di lavoro; l'adozione di misure volte a favorire un utilizzo più mirato dell'indennità di accompagnamento, che attualmente viene invece erogata al beneficiario senza alcun vincolo di utilizzo.

⁴⁰ Il sistema fiscale attualmente vigente consente la deduzione fiscale dei soli contributi sociali pagati a colf e badanti fino a un massimo di 1.549,36 euro l'anno. La deduzione copre all'incirca i contributi sociali complessivi pagati per una colf/badante non convivente che lavori 20 ore a settimana in una famiglia. Essendo però limitata ai contributi sociali, la deduzione copre tra il 10% e il 15% circa del costo complessivo del lavoro sostenuto dalla famiglia (per 20 ore settimanali).

5 Gli interventi del PNRR per il sistema educativo per la prima infanzia: tra disparità territoriali e opportunità per l'occupazione femminile

5.1 I servizi educativi per l'infanzia: gli squilibri territoriali e il contributo del PNRR

La nascita dei figli nel nucleo familiare e la disponibilità dei servizi di cura per la prima infanzia rappresentano, nel nostro Paese, fattori cruciali nelle dinamiche occupazionali di donne e uomini coinvolti nella gestione della conciliazione vita-lavoro: come si è visto nei capitoli precedenti, i livelli occupazionali di donne e uomini sono marcatamente segnati dagli eventi legati alla genitorialità, con importanti disparità direttamente correlate alla nascita dei figli, al loro numero e alla loro età. In particolare, la maternità ancora oggi rappresenta un fattore che incide, in modo incrementale e diretto, sull'occupazione femminile nel nostro Paese, con effetti particolarmente evidenti per i territori del Mezzogiorno.

Si tratta di criticità considerate nella programmazione prevista dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), in primo luogo con le priorità *Donne* e *Mezzogiorno* (insieme a quella relativa ai *Giovani*) trasversali a tutte le sue missioni con i loro investimenti e riforme. In particolare, la priorità trasversale relativa alla parità di genere risponde all'esigenza di tradurre operativamente il metodo del *gender mainstreaming*, in una logica sistemica volta a superare la frammentarietà degli interventi, elementi inclusi nelle *Country-specific Recommendations* rivolte all'Italia nell'ambito del Semestre Europeo. Oltre a tali priorità trasversali, l'attenzione alle criticità di genere è declinata nella programmazione di azioni volte direttamente all'incremento dell'occupazione femminile e altre che, in modo indiretto, intendono sostenere e migliorare le condizioni di contesto che possono incidere positivamente

sull'innalzamento dei livelli di partecipazione, in particolare nei territori dove questi sono scarsi e segnati in modo più marcato dalla genitorialità (MEF 2021). Mentre le azioni dirette si sostanziano in azioni di sostegno all'imprenditoria femminile e alla promozione della presenza di donne negli ambiti formativi e lavorativi STEM⁴¹, quelle indirette comprendono in particolare il miglioramento della rete dei servizi per l'infanzia e dei connessi servizi per il tempo pieno scolastico.

L'azione programmata dal PNRR rivolta al sistema dei servizi educativi e di custodia per l'infanzia si inserisce in un contesto di spiccate quanto storicamente radicate criticità nella diffusione delle strutture sul territorio italiano, con una distribuzione che ancora oggi risulta più ampia negli stessi territori dove i servizi si sono diffusi inizialmente⁴² in modo più consistente (Milan 2022). Con riferimento a tali questioni, va ricordato come già venti anni fa il Consiglio Europeo – nel 2002 – individuava i c.d. 'Obiettivi di Barcellona', sottolineando l'intreccio tra le dinamiche dell'occupazione femminile e la disponibilità/fruizione di tali servizi e stabilendo che tutti gli Stati membri dovessero raggiungere, entro il 2010, l'obiettivo di fornire un'assistenza all'infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni. Si trattava, pertanto, di una prospettiva ancora centrata essenzialmente solo sull'importanza di rimuovere i disincentivi alla partecipazione femminile relativi alla domanda di strutture per la custodia dei bambini. Nel nostro Paese, diversi sono stati gli interventi varati, negli anni, al fine di raggiungere tali obiettivi, in particolare il Piano Straordinario del 2007, la sperimentazione delle *sezioni primavera* a partire dall'anno educativo 2007/2008, il Piano di Azione e Coesione (PAC) nel 2011 e l'adozione, nel 2017, del Piano di azione nazionale per l'attuazione del sistema integrato 0/6 anni. Tale sistema è istituito attraverso il D.Lgs. n. 65/2017⁴³, che ne

⁴¹ Le azioni direttamente volte a queste finalità sono concentrate nella missione *Inclusione e coesione*, attraverso incentivi all'autoimprenditorialità e l'introduzione del sistema nazionale di *Certificazione della parità di genere*, a sostegno della riduzione dei gap di genere nel sistema delle imprese e della trasparenza salariale, e nella missione *Istruzione e ricerca*, con azioni volte a rompere il rigido schematismo degli stereotipi di genere che penalizzano le prospettive formative e occupazionali delle donne nel settore della tecnologia e della scienza (STEM), anche attraverso partenariati universitari e nell'ambito dei centri di ricerca e, inoltre, con il tessuto imprenditoriale che opera in questo settore.

⁴² Cfr. Legge 6 dicembre 1971, n. 1044, *Piano quinquennale per l'istituzione di asili nido comunali con il concorso dello Stato*.

⁴³ Decreto legislativo del 13 aprile 2017, n. 65, *Istituzione del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni*, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera e), della

delinea le caratteristiche e in tal senso sancisce l'integrazione dei servizi per la prima infanzia nell'ambito del sistema educativo generale, svincolandoli da una collocazione nelle funzioni prettamente assistenziali, affidando a tali servizi obiettivi relativi allo sviluppo delle potenzialità di relazione, autonomia, creatività, apprendimento delle bambine e dei bambini, alla garanzia di pari opportunità educative e relazionali dunque alla riduzione e all'eliminazione delle diseguaglianze territoriali, economiche etniche e culturali⁴⁴.

Le evoluzioni degli anni più recenti, con un accento sempre maggiore posto su tali aspetti, trovano riscontro nella scelta di rimodulare gli Obiettivi di Barcellona, anche a seguito dell'irrompere della pandemia da Covid-19, con la considerazione dei servizi non solo per il loro valore di sostegno all'occupazione femminile ma anche rispetto al contrasto alla povertà educativa, in una prospettiva per cui la diffusione omogenea dei servizi e la loro effettiva e universale accessibilità sono requisiti fondanti per l'espressione concreta della valenza educativa e del diritto all'educazione fin dalla nascita. I nuovi obiettivi, pertanto, sono congiuntamente orientati a facilitare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a migliorare lo sviluppo sociale e cognitivo dei bambini, in particolare per quelli che versano in situazioni di vulnerabilità o provengono da contesti svantaggiati, nella consapevolezza dell'importanza che la frequentazione degli ambienti educativi offre anche per le prospettive future di bambine e bambini (Openpolis e Con i Bambini 2022a). Il Consiglio dell'Unione europea indica così nuovi traguardi da raggiungere entro l'anno 2030: per quanto concerne l'obiettivo relativo ai servizi per i bambini di età inferiore ai 3 anni, il valore target è stato portato a un livello pari al 45%⁴⁵ mentre

legge 13 luglio 2015, n. 107 (17G00073) (GU Serie Generale n.112 del 16-05-2017 - Suppl. Ordinario n. 23) – Entrata in vigore del provvedimento: 31/05/2017.

⁴⁴ Gli anni più recenti hanno visto importanti stanziamenti di fondi destinati allo sviluppo dei servizi educativi per la prima infanzia, nella prospettiva delineata nel D.Lgs. n. 65/2017, in particolare: istituzione del Fondo nazionale per il finanziamento di ristrutturazioni e messa in sicurezza, spese di gestione e formazione del personale; incremento della dotazione annuale del Fondo di solidarietà comunale (legge di Bilancio n. 178/2020 e n. 234/2021) per nuove strutture e incremento dei posti disponibili in particolare nei comuni più carenti su questi aspetti; inclusione dei servizi per la prima infanzia nell'ambito dei Livelli essenziali delle prestazioni, con un minimo del 33% dei posti da garantire entro il 2027 alla platea di bambine e bambini al di sotto dei 3 anni di età; bonus asili nido a partire dall'anno 2017, quale contributo al rimborso delle spese sostenute dalle famiglie per la frequenza del nido (Milan 2022).

⁴⁵ Consiglio dell'Unione europea (2022), *Raccomandazione del Consiglio in materia di educazione e cura della prima infanzia: Obiettivi di Barcellona per il 2030*, 2022/0263(NLE), 29 novembre <https://bit.ly/3jZHDyh>.

per l'obiettivo relativo all'infanzia nella fascia di età 3-6 anni il valore è stato incrementato di 6 punti percentuali, attestandosi pertanto al 96%⁴⁶; per quanto concerne il primo obiettivo (servizi per l'età 0-3), il valore *target* è da commisurare alle situazioni di partenza di ciascun Paese, in particolare laddove l'obiettivo del 33% fissato per il 2010 non sia stato ancora raggiunto: laddove il valore si trovi al di sotto del 20% questo andrebbe incrementato di una quota pari ad almeno il suo 90%, se invece il valore è compreso tra il 20 e il 33% il valore dovrebbe essere incrementato di una quota pari ad almeno il suo 45% o almeno fino al raggiungimento di un tasso di partecipazione pari al 45%.

In termini di risultati raggiunti e obiettivi ancora da perseguire, il nostro Paese presenta una situazione articolata, segnata da criticità specifiche per i servizi per la prima infanzia: i dati più recenti, nella disponibilità della rilevazione effettuata da Istat, mostrano una situazione relativa all'anno 2021 segnata da divari territoriali articolati su più dimensioni e relativi a diverse caratteristiche, con le maggiori criticità per i territori del Mezzogiorno e per i comuni di dimensioni più piccole: come si evince dalla tabella 5. 1, rispetto al valore target del 33% di posti per bambini residenti minori di 3 anni, si trovano nella situazione di averlo superato solo l'area del Centro (36,1%) e quella del Nord-Est (35%) mentre al di sotto troviamo il Nord-Ovest, con un tasso di copertura dei posti disponibili per i bambini al di sotto dei tre anni di età pari al 30,8% e poi, con uno scarto molto più ampio e critico, le Isole e il Mezzogiorno, rispettivamente con il 15,9% e il 15,2%.

Tabella 5.1 Asili nido posti disponibili ogni 100 bambine/i <3 anni per area territoriale. Anno 2021

	Italia	Nord	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	Sud	Isole
Pubblico	13,6	16,9	14,8	19,7	18,6	6,8	6,3	7,8
Privato	14,3	16,6	16,7	16,5	18	9,4	9,7	8,8
Totale	28	33,5	31,5	36,2	36,7	16,2	16	16,6

Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat, Indagine su nidi e servizi integrativi per la prima infanzia

La disaggregazione che scompone l'offerta sul territorio nella sua componente di servizi pubblici e privati mostra, inoltre, come l'offerta complessiva sia generalmente

⁴⁶ Consiglio dell'Unione europea, *Risoluzione del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030)*, (2021/C 66/01) <https://bit.ly/3IHsCS0>.

composta per metà da questi ultimi, con una incidenza sul totale più spiccata nei territori del Mezzogiorno.

L'analisi dei dati a livello regionale (tabella 5.2) mostra i tassi di copertura più alti nelle regioni del Centro-Nord, con i valori più alti in particolare per Umbria (44%), Emilia-Romagna (40,7%), Valle d'Aosta (40,6%), Toscana (37,6%), e nello specifico con i casi di Lazio (35,3%) e Friuli-Venezia Giulia (34,8%) che solo nel 2019 hanno raggiunto e superato l'obiettivo del 33%. Le regioni del Mezzogiorno vedono valori distanti da quest'ultimo, con Campania e Calabria che si attestano al di sotto del 12%. In particolare, la composizione dell'insieme dei servizi presenti sui territori varia considerevolmente, con una presenza particolarmente spiccata dei servizi pubblici in Valle d'Aosta e nella Provincia Autonoma di Trento. Se si considerano, infine, i dati a livello locale (Istat 2022; Openpolis e Con i Bambini 2022a), per quanto concerne i capoluoghi di provincia il valore medio riferito alla disponibilità di posti per 100 bambini residenti è pari a 34,4%, con scarti significativi che ricalcano generalmente le caratteristiche dei divari regionali, mentre per i comuni non capoluogo il valore medio è pari al 24,2%.

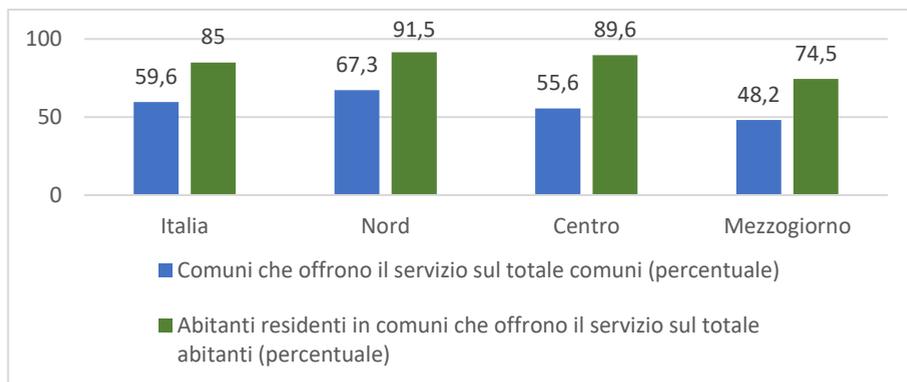
Tabella 5.2 Posti disponibili presso gli asili nido ogni 100 bambine e bambini di età inferiore ai 3 anni per regione e tipologia di servizio pubblico/privato. Anno 2021

	Pubblico	Privato	Totale
Piemonte	16,5	14,8	31,3
Valle d'Aosta	30,3	10,8	41,1
Liguria	16,8	15,4	32,2
Lombardia	13,7	17,6	31,3
Trentino - Alto Adige	21	10,3	31,4
Bolzano	12,4	11,2	23,6
Trento	31,7	9,3	41,1
Veneto	11,8	20,6	32,4
Friuli-Venezia Giulia	13,4	23,4	36,8
Emilia-Romagna	29,3	12,3	41,6
Toscana	21,8	16,6	38,4
Umbria	19,1	24,5	43,7
Marche	18,6	12,4	31
Lazio	16,7	19,4	36,1
Abruzzo	11,9	13,7	25,6
Molise	13,1	8,9	22
Campania	5	6,7	11,7
Puglia	7,1	12,6	19,7
Basilicata	12	11,6	23,7
Calabria	3,7	10,9	14,6
Sicilia	6,6	6,4	13
Sardegna	13,1	19,4	32,5

Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat, Indagine su nidi e servizi integrativi per la prima infanzia

L'azione del PNRR, pertanto, si inserisce in un quadro dove la necessità primaria è quella di attuare interventi finalizzati all'incremento dell'offerta dei servizi e, parallelamente, l'equità nella distribuzione territoriale, tenendo conto dei divari che si palesano non solo, pertanto, tra macroaree o regioni bensì anche all'interno delle stesse regioni o anche delle aree delle città metropolitane o comuni⁴⁷. Come si evince dalla figura 5.1, la quota di comuni che offrono servizi educativi per la prima infanzia ai propri residenti varia significativamente tra le diverse aree territoriali, con il valore massimo che riguarda il Nord Italia (67,8%) e quello più basso che caratterizza i territori del Mezzogiorno (46%), con uno scarto di - 21,8 punti percentuali. Parallelamente, uno scarto simile (20,2 punti percentuali) si registra tra Nord e Mezzogiorno nel caso della quota di abitanti residenti in comuni che offrono tali servizi, con valori rispettivamente pari a 92,1% e 71,9%. Le criticità relative alle regioni del Mezzogiorno sono ravvisabili anche nel confronto con i valori medi per l'intero territorio nazionale, in entrambi i casi infatti tali valori sono al di sotto della media (- 13,3% nel caso della quota di Comuni che offre servizi educativi per la prima infanzia, - 12,4% con riferimento alla quota di abitanti residenti in Comuni che offrono tali servizi).

Figura 5.1 Comuni che offrono servizi educativi per la prima infanzia (val. % sul totale dei Comuni) e residenti in tali Comuni (val. % sul totale dei residenti) per area territoriale. Anno 2021



Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat, Indagine su nidi e servizi integrativi per la prima infanzia

⁴⁷ È in questo spirito che già con il D.Lgs. n. 65/2017 il Legislatore orientava l'azione volta a raggiungere il target del 33% anche al perseguimento di una maggiore omogeneità nella diffusione dei servizi per la prima infanzia sui singoli territori, considerando che anche regioni virtuose comprendono zone con scarsa presenza dei servizi, in particolare quelle maggiormente lontane dai centri abitati maggiori.

Il PNRR conferma tale intento strategico, a partire dal raggiungimento e superamento, entro il 2026, dell'obiettivo fissato dal Consiglio europeo di Barcellona del 2002, relativo al raggiungimento di un'offerta minima al 33% per i servizi per la prima infanzia, obiettivo che l'Italia avrebbe dovuto raggiungere già entro il 2010. L'investimento del PNRR per lo sviluppo dei servizi all'infanzia è orientato a finalità che, insieme a tali risultati di tipo quantitativo (relativi all'incremento dell'offerta sul territorio), integrano obiettivi attinenti alla sfera educativa, sostenendo la garanzia dei diritti in tale ambito fin dalla nascita, e a quella socioeconomica, indicando i potenziali risvolti in termini di sostegno e incremento dell'occupazione femminile nonché del tasso di natalità (Openpolis e Con i Bambini 2022b).

Nell'insieme delle misure del PNRR a sostegno della parità di genere, quelle relative alla costruzione di nuovi asili nido e scuole per la prima infanzia e all'estensione del tempo pieno con i relativi servizi di mensa sono le uniche associate a più di un indicatore tra quelli individuati dalla Ragioneria dello Stato⁴⁸ per descrivere potenzialità e progressi in tale ambito (MEF 2021)⁴⁹.

⁴⁸ In particolare: tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro, asimmetria nel lavoro familiare nelle coppie con donna di 25-44 anni, occupazione relativa delle madri, insieme a laureati nell'area STEM, persone che vivono in famiglie con grave deprivazione abitativa, speranza di vita in buona salute alla nascita. L'investimento per gli asili nido e le scuole dell'infanzia (Missione 4-C1 – Investimento 1.1 *Piano asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia*) dispone di risorse pari a 4,6 miliardi di euro per il periodo di riferimento del Piano, con 2,4 miliardi messi a bando dal MIUR per la costruzione di nuovi asili nido e 600 milioni per le scuole dell'infanzia, ai quali si affiancano risorse pari a 700 milioni di euro destinati ai progetti già avviati nella prima fase di attuazione dell'investimento⁴⁸ e 900 milioni per le spese di gestione. Sul sistema dei servizi educativi per la prima infanzia convergono anche le risorse integrate dal MIUR, pari a 108 milioni di euro, per un totale complessivo di 3.108.496.490,50 euro, con i quali saranno finanziati 2190 interventi (333 per scuole dell'infanzia e 1.857 per asili nido e poli dell'infanzia per l'intera fascia di età 0-6 anni). Sempre nell'ottica di alleggerimento dei carichi di cura e delle criticità legate alla conciliazione vita-lavoro, l'investimento 1.2 *Piano per l'estensione del tempo pieno e mense* dispone di risorse per 960 milioni di euro. Concentrando l'attenzione sul Piano asili nido e scuole per l'infanzia, diverse azioni sono state messe in atto per promuovere la presentazione di domande per la realizzazione di nuove strutture, inizialmente carenti proprio nei territori con maggiori criticità nella presenza dei servizi, in particolare procedendo a concedere diverse proroghe per la presentazione delle domande di finanziamento da parte dei comuni e con la costituzione di *task force* a sostegno della progettualità di questi ultimi soggetti. Pertanto, alle regioni del Mezzogiorno andrà il 54,98% delle risorse destinate agli asili nido e il 40,85% di quelle per le scuole dell'infanzia, con una serie di interventi aggiuntivi derivanti dalle risorse integrate dal MIUR.

⁴⁹ Le misure del PNRR "sono state analizzate in termini del loro potenziale impatto differenziato su uomini e donne su un insieme di indicatori-chiave annualmente monitorati nel Bilancio di

In tale quadro, vanno attentamente considerate le criticità che in generale riguardano l'attuazione del PNRR, in particolare relative al frequente coinvolgimento degli enti locali (Corsi e Martini 2022), con riferimento a quanto concerne l'attuazione delle misure previste dall'investimento sugli asili nido, con il coinvolgimento diretto dei Comuni, i quali spesso si trovano a dover affrontare condizioni di incertezza sui futuri costi di gestione o difficoltà, soprattutto nel caso dei comuni piccoli o di media dimensione con minori risorse umane e minore esperienza, nella stessa attività di progettazione per l'uso dei fondi disponibili e nel rispetto della stringente tempistica prevista per la molteplicità di bandi di riferimento (Oxfam 2022), questioni peraltro che animano allo stato attuale il dibattito pubblico su rimodulazioni degli interventi, anche in relazione all'aumento dei costi delle materie prime.

5.2 L'azione del PNRR: tra inclusività dei servizi educativi per l'infanzia e promozione dell'occupazione femminile

Tali interventi di irrobustimento della presenza dei servizi educativi per l'infanzia sul territorio italiano si accompagnano a diversi ordini di considerazioni, il primo dei quali può essere individuato nella necessità di rendere maggiormente omogenea tale distribuzione all'interno delle aree regionali e comunali, come sopra detto, e di realizzare a tal fine azioni di monitoraggio e valutazione che siano in grado di mettere in luce l'effettiva opportunità di accesso ai servizi da parte delle famiglie: il valore medio regionale di posti autorizzati rispetto al numero di bambini residenti con età compresa tra 0 e 2 anni, il c.d. 'tasso di copertura', può non risultare effettivamente rappresentativo, in particolare se si considerano le caratteristiche specifiche della distribuzione dei servizi a livello locale, come si è visto sopra nell'analisi dei dati riportati nella figura 5.1; al tempo stesso, la sola disaggregazione fino al livello comunale non è sufficiente a spiegare le dinamiche di fruizione, laddove questa non venga integrata dalla considerazione dei "possibili spostamenti dei genitori verso i servizi verso servizi in altri comuni, delle varie forme di alleanze intercomunali nel

genere dello Stato. Alcuni di essi fanno anche parte dell'insieme di indicatori di benessere equo e sostenibile che, a partire dal 2017, sono stati inclusi nel ciclo di programmazione economico-finanziaria nazionale (indicatori BES-DEF) [...] si tratta di indicatori che rilevano disuguaglianze di genere non trascurabili, emblematiche del caso italiano e ancora più penalizzanti per chi vive nel Mezzogiorno" (MEF 2021, 43-44).

finanziamento dei servizi nonché della presenza di comuni hub” (Aliverti *et. al.* 2021). Più in generale, la presenza di squilibri nella diffusione dei servizi educativi per l’infanzia sembra essere legata alla forza delle iniziative dei governi locali e regionali, le cui caratteristiche si legano alla varietà di situazioni per cui si registrano ampi divari in termini di presenza e diffusione omogenea sui rispettivi territori, nei quali la presenza dei servizi privati, in media la metà dell’offerta presente sul territorio nazionale con variazioni molto consistenti da regione a regione come sopra descritto (cfr. paragrafo 5.1), ricopre un ruolo, sebbene non dirimente, di riduzione dei divari nell’accesso legati alla presenza disomogenea dei servizi pubblici. Ciò rimanda alla necessità di concentrare le analisi sul livello di inclusività del sistema dei servizi educativi, spostando il *focus* dal tasso di copertura a quello di partecipazione ossia la quota effettiva – e dunque non solo potenziale – di bambine e bambini iscritti ai servizi educativi rispetto al totale della platea.

Se si considerano le dinamiche di sottoutilizzo di tali servizi da parte dei nuclei familiari in condizioni di svantaggio socioeconomico (Del Boca 2010), va evidenziato come il livello di accessibilità sia segnato anche da elementi afferenti alle politiche di ammissione e alla complessità delle procedure di accesso, questioni che divengono dirimenti nel quadro del potenziamento della rete dei servizi. Più in generale, è necessario ricordare i costi elevati per la frequenza al nido rappresentino un elemento cruciale nella determinazione delle scelte educative dei nuclei familiari e ciò vale in particolare per le famiglie monoreddito, penalizzate dai criteri che nelle graduatorie per l’accesso danno priorità alle famiglie dove entrambi i genitori sono occupati, criterio che peraltro stride con le finalità educative universalistiche attribuite al sistema stesso. L’insieme di queste considerazioni rimanda alla necessità di assumere un approccio “ecologico” ossia comprensivo di tutti gli elementi e i fattori ambientali che possono incidere nella scelta da parte dei genitori di iscrivere i figli ai servizi educativi a loro rivolti, la cui importanza diviene ancor più evidente se si considera come proprio i nuclei familiari maggiormente vulnerabili procedano meno frequentemente in tale direzione (Milan 2022). Con riferimento al PNRR, tale tendenza si lega in modo dirimente alle finalità di carattere indiretto dell’intervento sui servizi educativi e di cura per l’infanzia, relative all’incremento dell’occupazione femminile che, com’è noto, presenta spiccate criticità proprio nelle fasce di popolazione con i profili di istruzione e socioeconomici più deboli. In particolare, se è certamente vero che aumentare la disponibilità di servizi educativi e di custodia della prima infanzia può generare effetti positivi sull’incremento dell’occupazione femminile, liberando tempo dai carichi di cura, va comunque considerata la

necessità che a tali azioni si accompagnino finalità complessive volte a promuovere la fruizione di tali servizi, sollecitando pertanto la *domanda dei servizi* oltre ad incrementare l'offerta. Ciò passa anche dalla valorizzazione della loro funzione educativa e, parallelamente, dal sostegno a percorsi di consapevolezza sulla necessità di dirimere gli squilibri nei carichi di cura familiari e gestione della casa. Trattandosi di finalità indirette, emerge la necessità di un costante impegno per l'individuazione degli effettivi contributi in tale direzione e, quindi, la possibilità di monitorare e valutare i progressi compiuti. Si tratta di questioni poste in linea generale rispetto agli obiettivi che il PNRR si pone per la parità di genere, laddove l'assenza di missioni specificamente dedicate e la preponderanza di azioni a carattere *indiretto* rispetto agli obiettivi di parità di genere rende certamente complesso individuarne e misurarne gli effetti specifici, rendendo necessario un puntuale e costante processo di monitoraggio e di valorizzazione delle informazioni relative all'attuazione degli investimenti previsti.

6 Le policy per la conciliazione vita lavoro nel decreto legislativo n. 105/2022: una riforma parziale?

6.1 Il recepimento della direttiva europea: una scelta senza innovazione

Si è già avuto modo di argomentare, nei capitoli precedenti, di come lo squilibrio di genere nel lavoro non retribuito (per lo più lavoro di cura) sia l'altra faccia della medaglia dello squilibrio di genere nel mercato del lavoro.

Questa consapevolezza ha spinto la ricerca di interventi orientati alla promozione della parità di genere attraverso l'adozione di misure volte a favorire un maggior equilibrio tra vita professionale e vita personale, le c.d. politiche di *work-life balance*, che hanno acquisito sempre maggiore popolarità nel contesto politico europeo e nazionale. Nel corso degli ultimi trent'anni l'Unione europea ha sviluppato, infatti, una gamma sempre più complessa di strumenti e misure legislative sul tema, culminati nell'adozione della direttiva UE 2019/1158⁵⁰ relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (Chiericato 2022).

Con tale direttiva la politica dell'Unione segna un passo avanti nello sforzo di promuovere, al contempo, la partecipazione femminile al mercato del lavoro e la ripartizione più equilibrata delle responsabilità di cura, introducendo, a livello europeo, un congedo retribuito di paternità ed uno per i prestatori di assistenza, rafforzando il congedo parentale ed estendendo a tutti i lavoratori e le lavoratrici

⁵⁰ Cfr. <https://tinyurl.com/e9ddvevt>.

con responsabilità genitoriali il diritto di richiedere (ma non di ottenere) modalità di lavoro flessibili.

L'architettura del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105⁵¹, Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158⁵² 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 (di cui daremo conto nel dettaglio nei paragrafi seguenti), con cui l'Italia ha recepito la suddetta direttiva, ha seguito, però, una linea minimale, consolidando misure già sperimentate con le ultime leggi di bilancio (pur con aggiustamenti migliorativi, soprattutto nelle parti relative alla tutela dei *caregivers*, alla cura delle persone con disabilità e all'introduzione di tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale), ma senza un accoglimento totale e, soprattutto, senza operare quella riflessione complessiva sul concetto di conciliazione, che la direttiva avrebbe richiesto. In altri termini senza attuare pienamente lo spirito della norma comunitaria che, coniugando l'eguaglianza tra uomini e donne sul lavoro e la condivisione tra lavoro e cura familiare, imporrebbe un più complessivo adeguamento dell'organizzazione sociale e del lavoro (Esposito 2022; Scarponi 2022).

Rispetto alle disposizioni introdotte, le maggiori perplessità emergono sulla loro reale capacità di contribuire alla ridefinizione dei ruoli genitoriali nell'ottica di una più equa distribuzione di genere delle responsabilità di cura. Sembra di cogliere, infatti, nello spirito della norma italiana, la persistenza di un modello stereotipico di genitorialità.

Se, da un lato, sul congedo di paternità viene superato il limite del riconoscimento al padre solo "in via suppletiva" (nel caso di assenza, o impossibilità della madre a prendersi cura del figlio), viene esteso nei confronti dei pubblici dipendenti, viene confermata la misura del trattamento economico pari al 100% della retribuzione (più favorevole rispetto a quello riservato alla madre, pari all'80%, ma giustificato quale "azione positiva" volta a favorire la

⁵¹ Cfr. D.Lgs. 30 giugno 2022, n.105, *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio* <https://tinyurl.com/ytz3jtcs>.

⁵² Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea (2019), *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*, G.U.U.E. L. n. 188/79 del 12 luglio.

fruizione effettiva del congedo di paternità, data la sua scarsa utilizzazione) e viene esteso ai padri lavoratori che usufruiscono del congedo obbligatorio il divieto di licenziamento per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino (al pari delle madri), dall'altro, anche la norma attuale non risolve il problema dell'effettività della fruizione (pur avendo rafforzato l'apparato sanzionatorio nei confronti del datore di lavoro che rifiuti, si opponga, o ostacoli l'esercizio dei diritti di assenza in capo al lavoratore) e della natura del congedo obbligatorio di paternità quale diritto potestativo, e dunque rinunciabile, a differenza di quello di maternità che è assistito da un vero e proprio divieto di prestare attività lavorativa, penalmente sanzionato.

Ma la vera occasione mancata concerne la titolarità del congedo di paternità, che il decreto riconosce solo con riferimento alla paternità biologica e a quella affidataria o adottiva, senza accogliere la sollecitazione al riconoscimento dello stesso diritto anche alla figura del 'secondo genitore equivalente'. Se il legislatore avesse, invece, scelto di tener conto della L. n. 76 del 20 maggio 2016⁵³, *Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze*, avrebbe potuto evitare di produrre una discriminazione per orientamento sessuale, anche alla luce delle importanti pronunce della Corte costituzionale in tema di 'omogenitorialità' e dell'orientamento giurisprudenziale e amministrativo che ammette l'estensione nei confronti del genitore intenzionale dei congedi parentali sulla base del verificarsi di determinati presupposti (Scarponi 2022).

In maniera analoga, anche nel caso dei congedi parentali, il decreto ha migliorato alcuni aspetti della disciplina previgente, ma per altri versi ne ha significativamente mutato l'assetto. È positivamente intervenuto nell'innalzare la copertura economica del congedo (pari al 30% della retribuzione) fino all'età di 12 anni dei figli (dagli 8 anni precedenti) e la durata massima spettante al genitore solo, o esclusivo affidatario del figlio, a 11 mesi (dai 10 precedenti). Ma, di nuovo, non ha accolto la sollecitazione della direttiva a ridurre il disincentivo economico all'utilizzo dei congedi parentali per i padri (tenuto conto che il ricorso più frequente da parte delle madri è dovuto anche dal fatto che guadagnano di norma di meno dei padri e che, pertanto, la loro assenza incide in modo più

⁵³ Cfr. <https://tinyurl.com/3t4n6exj>.

limitato sul reddito familiare⁵⁴) innalzandone il grado di copertura che, invece, è rimasto invariato.

Il legislatore italiano si è ispirato, invece, al compromesso raggiunto a livello europeo per introdurre una modifica dirompente, che rappresenta un arretramento rispetto alla normativa precedente, autorizzando, per la prima volta, la trasferibilità della quota di 3 mesi dei congedi retribuiti da parte di un genitore in capo all'altro genitore (che avrebbe a disposizione, in questo modo, 9 mesi complessivi) e stravolgendo, così, il paradigma di condivisione paritaria finora prevalso nel sistema dei congedi parentali, basato sul modello *take it or loose it*, in base al quale ciascun genitore ha in esclusiva la propria quota, che viene persa se non se ne usufruisce. Stante il fatto che sono soprattutto i padri a propendere per il trasferimento della propria quota di congedo alle madri (secondo la tradizionale ripartizione familiare *male bread winner/woman caregiver*), la posizione di eguaglianza di ciascun genitore, rispetto all'altro, rischia di rimanere solo una dichiarazione formale e non si traduce in una spinta alla modifica sostanziale del modello (squilibrato) dominante di condivisione dei carichi di cura familiari. Il testo unico sulla maternità e paternità aveva, per questo, privilegiato la scelta di mantenere la titolarità separata dei congedi, non consentendone la trasferibilità, e il diverso orientamento assunto in sede europea non avrebbe comunque impedito di mantenere inalterato il più avanzato assetto precedente (Scarponi 2022; Zucaro 2022).

6.2 Decreto legislativo n. 105/2022

Il decreto legislativo n. 105/2022 rappresenta il recepimento della direttiva (UE) 2019/1158⁵⁵ del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa

⁵⁴ Si vedano, a questo proposito, anche le stime, riferite all'anno 2021, diffuse dalla Banca d'Italia nella sua ultima relazione annuale (Banca d'Italia 2023).

⁵⁵ L'esigenza di raggiungere un equilibrio stabile tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza ha portato l'Unione europea a emanare nel 2019 la direttiva 2019/1158. La direttiva abroga la precedente 2010/18/CE sul congedo parentale a partire dal 2 agosto 2022. Viene applicata dal 1° agosto 2019 e deve diventare legge negli Stati membri entro il 2 agosto 2022 (ad eccezione della retribuzione corrispondente alle ultime due settimane del congedo parentale, per le quali il termine è il 2 agosto 2024). I Paesi dell'Unione possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori.

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, un provvedimento importante per le politiche sociali rivolte alla dimensione lavorativa e familiare poiché persegue gli obiettivi del riequilibrio dei compiti di cura tra i genitori e l'incremento dell'occupazione femminile. La direttiva 2019/1158 si pone l'obiettivo principale di introdurre una maggiore condivisione dei compiti di cura genitoriali; infatti, essa non prevede nuove misure a tutela delle lavoratrici madri. Il D.Lgs. n. 105/2022 è un primo tentativo di sostenere concretamente la politica della conciliazione condivisa.

La direttiva 2019/1158 mira a garantire la parità di genere per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro in tutta l'Unione europea facilitando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza; stabilisce i requisiti minimi per i congedi familiari (paternità, parentali e per i prestatori di assistenza) e modalità di lavoro flessibili; punta a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a raggiungere una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne; prevede incentivi volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza istituendo congedi di paternità e parentali retribuiti, la cui assenza è una delle cause del basso utilizzo di congedi da parte dei padri; lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini rafforza gli stereotipi e le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza. Le politiche in materia di parità di trattamento dovrebbero mirare ad affrontare la questione degli stereotipi relativi alle professioni e ai ruoli sia maschili sia femminili. Essa si applica a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un altro rapporto di lavoro come definito dalle leggi, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascun Paese dell'Unione, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea.

La direttiva prevede diritti individuali minimi relativamente a quanto segue:

- *congedo di paternità*: il padre o il secondo genitore equivalente ha diritto a un congedo di paternità di dieci giorni lavorativi da fruire in occasione della nascita di un figlio. Il congedo di paternità deve essere retribuito al livello della prestazione di malattia nazionale. Il diritto al congedo di paternità non può essere subordinato a una determinata anzianità lavorativa o di servizio. I Paesi dell'Unione possono subordinare il diritto a un pagamento o un'indennità a

periodi di occupazione precedente, che non devono essere superiori a sei mesi immediatamente prima della data prevista per la nascita del figlio;

- *congedo parentale*: ciascun lavoratore dispone di un diritto individuale al congedo parentale di quattro mesi, dei quali due mesi non possono essere trasferiti tra i genitori. Per almeno due mesi di congedo parentale per ciascun genitore deve essere corrisposta una retribuzione di livello adeguato. I Paesi dell'Unione possono subordinare il diritto al congedo parentale a una determinata anzianità lavorativa o di servizio, comunque non superiore a un anno. I Paesi dell'Unione devono garantire che i lavoratori abbiano il diritto di richiedere che il congedo parentale possa essere fruito in modo flessibile, ad esempio a tempo parziale o a periodi alternati di congedo separati da periodi di lavoro;
- *congedo per i prestatori di assistenza*: la direttiva introduce disposizioni per i prestatori di assistenza, cioè lavoratori che assistono familiari che necessitano di sostegno a causa di condizioni di salute gravi. Tali disposizioni riguardano anche persone che vivono nello stesso nucleo familiare del lavoratore. Ogni prestatore di assistenza ha diritto a un congedo di cinque giorni lavorativi all'anno;
- *modalità di lavoro flessibili* per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza: i lavoratori con figli fino a una determinata età, che non deve essere inferiore a otto anni, e i prestatori di assistenza hanno il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza. Tali modalità comprendono l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro prende in considerazione le richieste entro un periodo di tempo ragionevole e motiva l'eventuale rifiuto o rinvio di tali modalità. I Paesi dell'Unione possono subordinare il diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili a una determinata anzianità lavorativa o di servizio. Tale periodo non deve essere superiore a sei mesi;
- *tutela legale* per chi fa domanda o fruisce di congedo per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili: i Paesi dell'Unione sono tenuti a introdurre regole volte a garantire che: i lavoratori siano protetti dalla discriminazione e dal licenziamento per avere richiesto o fruito di congedo familiare o di modalità di lavoro flessibili; i lavoratori che ritengono di essere stati licenziati per aver esercitato tali diritti possano chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento; il lavoro precedente e i diritti

acquisiti o in via di acquisizione da parte dei lavoratori prima del congedo siano mantenuti dopo il congedo.

L'Italia ha dato attuazione alla direttiva UE 2019/1158 con il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, in vigore dal 13 agosto 2022, che quindi ha introdotto importanti novità normative in materia di maternità, paternità, congedo parentale e assistenza delle persone con disabilità grave al fine di armonizzare l'attività lavorativa e la vita privata dei genitori e delle prestatrici e dei prestatori di assistenza, nonché di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Il D.Lgs. n. 105/2022 ha modificato l'impianto normativo definito dalla L. 5 febbraio 1992, n. 104⁵⁶ legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151⁵⁷, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità⁵⁸, dalla L. 28 giugno 2012, n. 92⁵⁹, Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita e dalla L. 22 maggio 2017, n. 81⁶⁰, Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Congedo di paternità obbligatorio

Il congedo di paternità obbligatorio era stato introdotto in via sperimentale dall'art.4 comma 24 lettera a) della L. 28 giugno 2012, n. 92 Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (Legge Fornero), successivamente reso strutturale a partire dal 1° gennaio 2022 dalla legge di Bilancio n. 16/2022. Il D.Lgs. n. 105/2022 conferma e rende strutturale la durata del congedo obbligatorio (non più facoltativo) di paternità in linea di continuità con quanto previsto dalla legge di Bilancio 2022: il padre lavoratore ha diritto a un congedo pari a 10 giorni lavorativi fruibili nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto. Il congedo è fruibile "entro lo stesso

⁵⁶ Cfr. <https://tinyurl.com/bdhk6xz9>.

⁵⁷ Cfr. <https://tinyurl.com/vttxur4w>.

⁵⁸ A norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

⁵⁹ Cfr. <https://tinyurl.com/ycky4b2u>.

⁶⁰ Cfr. <https://tinyurl.com/43htt5t8>.

arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio”. I 10 giorni non sono frazionabili a ore e sono fruibili anche in via non continuativa. Il congedo di paternità è fruibile anche contestualmente al congedo di maternità. Per tutta la durata del congedo obbligatorio sarà riconosciuta al padre lavoratore un’indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione e coperto da contribuzioni utili ai fini pensionistici. Tale congedo può essere fruito anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre in quanto si tratta di un diritto proprio del padre lavoratore e prescinde dalla fruizione dell’astensione obbligatoria *post partum* della madre. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario. Inoltre, il legislatore ha previsto anche l’applicazione di sanzioni nei confronti dei datori di lavoro che impediscano ai lavoratori padri di fruire del congedo sopra citato. Nel caso le aziende dovessero adottare nei confronti del padre lavoratore comportamenti atti a ostacolare o a impedire la fruizione del congedo, potrà essere applicata nei loro confronti, una sanzione amministrativa compresa tra i 516 e 2.582 euro e, ove tale condotta dovesse essere attuata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, ciò comporterà il mancato rilascio della certificazione stessa.

Congedo di paternità obbligatorio

Il D.Lgs. n. 105/2022 apporta importanti novità anche alla disciplina dei congedi parentali, inerenti in particolar modo la durata complessiva del diritto che viene estesa sia con riguardo alla durata temporale dell’astensione indennizzata dall’attività lavorativa, sia con riguardo all’età della bambina o del bambino per la/il quale si potrà fruire del congedo.

Intervenendo sul *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*, in particolare gli artt. 32, 33, 34 e 36, il D.Lgs. n. 105/2022 dispone l’aumento: da 6 a 9 mesi della durata del congedo indennizzabile a carico dell’Inps nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori; da 6 a 12 anni dell’età della bambina o del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale indennizzato nella misura del 30%; da 10 a 11 mesi continuativi o frazionati di congedo parentale al genitore solo, di cui 9 mesi (in luogo dei 6 mesi precedentemente previsti) indennizzabili al 30% della retribuzione. La nuova normativa precisa che per “genitore solo” deve intendersi

anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo della figlia o del figlio.

Nello specifico, l'articolo 2 co. 1 lettera i), dispone che siano indennizzabili al 30%: 3 mesi per uno dei genitori (non trasferibili all'altro genitore) fino al dodicesimo anno di vita della bambina o del bambino (quindi non più fino al sesto anno) o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento; 3 mesi per l'altro genitore (sempre non trasferibili) fino al dodicesimo anno di vita della bambina o del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento; ulteriori 3 mesi in favore di entrambi i genitori, in alternativa tra loro, nel rispetto di un periodo massimo complessivo di 9 mesi (i mesi di congedo indennizzato totali tra i due genitori sono quindi aumentati di tre mesi e passano dai 6 mesi previsti dalla precedente normativa agli attuali 9 mesi).

Il D.Lgs. n. 105/2022 introduce una ulteriore novità (prevista dalla modifica apportata al comma 5 dell'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001) confermando che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e specificando, a differenza delle precedenti disposizioni, che non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli eventuali emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio e, comunque, fatto salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva. Restano immutati i 10 mesi di congedo complessivamente fruibili da entrambi i genitori (elevabili ad 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlia/o entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Modifiche alla legge n. 104/1992

L'intervento normativo introduce anche importanti novità sui permessi concessi ai sensi della L. n. 104 del 5 febbraio 1992, legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, che dal 13 agosto possono essere utilizzati da più caregiver per assistere un familiare in condizione di disabilità accertata.

Nello specifico, il D.Lgs. n. 105/2022 all'art. 3, comma 1, lettera b), n. 2, ha riformulato il comma 3 dell'art. 33 della legge n. 104/92, eliminando la figura del "referente unico dell'assistenza". Una regola per cui non poteva essere riconosciuta a più di una lavoratrice o di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei giorni di permesso per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave, a meno che non si trattasse dei genitori di figlia o figlio con

disabilità grave ai quali era già in precedenza riconosciuto un ruolo particolare nella cura⁶¹.

La normativa riformata dal D.Lgs. n. 105/2022 interviene anche sull'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, che prevede la concessione del congedo straordinario indennizzato, utilizzabile fino a un massimo di due anni, per l'assistenza di familiari con grave disabilità. La nuova normativa prevede sostanzialmente adeguamenti formali a sentenze della Corte costituzionale e a norme intervenute sulla materia negli ultimi anni. Si tratta comunque di adeguamenti importanti perché rendono omogenea l'applicazione sia in ambito privato (su cui Inps è già intervenuta) che pubblico e perché le previsioni normative assumono ora il rango superiore dei provvedimenti legislativi. Anche in questo caso il legislatore prevede che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti sopra elencati da parte del datore di lavoro, ove rilevato nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, comporti il mancato conseguimento della certificazione stessa. La nuova formulazione dell'art. 33, comma 2 della legge n. 104/92 prevista dal D.Lgs. n. 105/2022, concede ai genitori di minore con disabilità grave, di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita della bambina o del bambino o, in alternativa, di avvalersi, del prolungamento del congedo parentale per una durata massima di 3 anni (comprensivi del periodo di congedo parentale ordinario) da fruire entro il compimento dei 12 anni di vita della/del minore con handicap grave. In realtà, già prima del D.Lgs. n. 105/2022 era prevista (articolo 33, D.Lgs. n. 151/2001) la possibilità di estendere fino a tre anni di durata il congedo parentale e fino al dodicesimo anno di età. Il nuovo decreto riformula, per evitare gli equivoci e i fraintendimenti di questi anni, l'aspetto che riguarda l'indennità e quindi afferma esplicitamente: per tutto il periodo di

⁶¹ Il D.Lgs. n. 105/22 prevede espressamente: l'equiparazione, ai fini della concessione del congedo, del convivente di fatto (di cui all'articolo 1, comma 36, della L. 20 maggio 2016, n. 76) al coniuge e alla parte di un'unione civile; la riduzione da sessanta a trenta giorni del termine dilatorio – decorrente dalla richiesta – per l'inizio della fruizione del congedo: questo comporta che il datore di lavoro, o l'amministrazione pubblica, non potranno posporre l'inizio del congedo oltre trenta giorni dalla richiesta; il diritto al congedo anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo (trattasi di un adeguamento formale a una indicazione della Corte costituzionale).

prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 % della retribuzione.

Il D.Lgs. n. 105/2022 prevede l'introduzione di un nuovo articolo nella legge n. 104/1992. Si tratta dell'art. 2 bis che recita "È vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge [...]". Viene inserito, sempre nell'art. 33 della legge n. 104/92, il nuovo comma 6 bis che riguarda la priorità nella concessione del lavoro agile. La priorità era già disciplinata dalla normativa previgente (art. 18, comma 3bis, legge n. 81/2017):

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità (...), ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

La modifica introdotta estende questa priorità a: dipendenti che fruiscano delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita della figlia o del figlio con disabilità grave oppure dei permessi mensili per l'assistenza ad altra persona con disabilità grave; lavoratrici e lavoratori con grave disabilità accertata (art. 3 comma 3, legge n. 104/1992); dipendenti che rientrano nella nozione di caregiver familiare di cui all'art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020*. La priorità spetta anche alle lavoratrici e ai lavoratori con figlie e figli fino ai dodici anni di età.

L'art. 5 del D.Lgs. n. 105/2022, al comma 1 lettera b) introduce il nuovo comma 5 bis del D.Lgs. 15 giugno 2015, n.81, Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni⁶², prevede una norma antidiscriminatoria in base alla quale la richiesta di poter svolgere la mansione in modalità 'agile' non può comportare una sanzione, il demansionamento, il licenziamento, il trasferimento o qualsiasi altra modalità organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro della/del richiedente, specificando anche che ogni misura adottata in violazione della suddetta norma

⁶² A norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

viene considerata nulla. Per quanto riguarda la priorità di accesso al part-time, anche su questo aspetto le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022 sono di adeguamento formale rispetto all'equiparazione della/del convivente di fatto di cui al comma 36 dell'art. 1 della legge n. 76/2016 e della parte dell'unione civile di cui al comma 20 sempre dell'art. 1 della legge n. 76/2016. La normativa previgente, infatti, prevedeva già un criterio di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale (articolo 8, D.L. n. 81/2015).

Estensione delle tutele per lavoratori autonomi

Il D.Lgs. n. 105/2022 prevede novità di rilievo in materia di tutela della genitorialità anche per i lavoratori e lavoratrici autonome.

- Maternità delle lavoratrici autonome – L'art. 2, c. 1, lett. t) introduce il comma 2-ter all' art.68 del Testo Unico sulla genitorialità, prevedendo per le lavoratrici autonome il diritto all'indennità giornaliera anche per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto “nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base di accertamenti medici”. L'indennità, erogabile in presenza di un accertamento medico della ASL, viene calcolata a secondo della categoria di appartenenza della lavoratrice.
- Congedo parentale per gli iscritti alla Gestione Separata – La normativa novellata dal D.Lgs. n. 105/2022 dispone la possibilità di fruire del congedo parentale anche agli iscritti alla Gestione Separata, entro il dodicesimo anno (non più entro il terzo anno) di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore in caso di adozione o affidamento preadottivo. Ciascun genitore ha diritto a 3 mesi di congedo parentale indennizzato, non trasferibile all'altro genitore. I genitori hanno, inoltre, diritto a ulteriori 3 mesi indennizzati in alternativa tra loro, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi (e non più 6 mesi).
- Congedo parentale per genitori lavoratori autonomi – Il D.Lgs. n. 105/2022 innova anche la disciplina dei congedi parentali per i lavoratori autonomi di cui al Capo XI del T.U., riconoscendo il diritto al congedo parentale anche ai padri lavoratori autonomi. Dalla nuova formulazione deriva il diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

Considerazioni conclusive

La scelta di dedicare un'azione di ricerca al lavoro non retribuito, nelle sue interazioni con la partecipazione al mercato del lavoro di donne e uomini, è scaturita in primo luogo dalla constatazione della rilevanza che questo aspetto della vita quotidiana riveste nel produrre squilibri e iniquità, generalmente a detrimento della popolazione femminile.

Il lavoro presentato ha pertanto considerato le caratteristiche principali dello scenario attuale e messo in evidenza il ruolo che le policy di riferimento possono avere nel perseguimento dell'equità nella distribuzione dei carichi di cura e, parallelamente, nel sostegno alla conciliazione vita-lavoro, per la quale ancora oggi sono le donne le maggiori protagoniste a scapito della possibilità di realizzare pienamente i propri percorsi occupazionali.

Rispetto a tale scenario, alla luce delle analisi dei dati presentati è possibile affermare come la preponderanza femminile nei compiti di cura segni in modo critico l'intreccio tra economia formale e informale, laddove la relazione tra questi due ambiti è fonte di squilibri di genere nella partecipazione al mercato del lavoro. In tale prospettiva, l'analisi delle policy di riferimento proposte ha evidenziato le connessioni con gli elementi costitutivi delle problematiche descritte ed eventuali direzioni di ulteriore implementazione, evidenziando le principali questioni che, in considerazione delle attuali condizioni di contesto, sembrano porsi nell'espressione della piena efficacia di tali politiche.

La ricostruzione del contesto di riferimento e delle dinamiche di genere legate alla distribuzione dei carichi di cura nei nuclei familiari, anche attraverso la citazione delle principali evidenze del dibattito internazionale sul tema, ha consentito di evidenziare quelle che sono le principali criticità legate alla relazione tra genitorialità e occupazione, con riferimento alle problematiche che in particolare per le donne si pongono nel rapporto tra maternità e occupazione.

Da queste emerge come, ancora oggi, gli eventi legati alla genitorialità pesino soprattutto sulle donne, con la minore e più frammentaria partecipazione all'occupazione retribuita e con le relative conseguenze anche nel lungo termine, rispetto all'entità delle pensioni percepite e, pertanto, al più spiccato rischio di scivolare in condizioni di povertà soprattutto nelle fasce di età più avanzate.

L'articolazione di tali premesse definitorie e di individuazione delle criticità, insieme alla successiva costruzione del quadro informativo e analitico, si è poi sviluppata in un insieme di elaborazioni e analisi di tipo statistico realizzate a partire da due fonti dati. La prima concerne l'indagine Istat sull'uso del tempo che, con cadenza quinquennale dal 1988, consente di approfondire gli aspetti della vita quotidiana, ivi compresa la divisione del lavoro non retribuito tra donne e uomini nonché il rapporto tra tempi di lavoro, cura della famiglia e altre attività personali. I dati utilizzati per l'analisi riguardano l'ultima rilevazione disponibile pubblicata nel 2019 e relativa ai dati del 2014⁶³. La seconda fonte dati proviene dall'indagine Inapp Plus, relativa al 2021, e consente di analizzare la distribuzione dei carichi di cura all'interno dei nuclei familiari mettendo in evidenza le caratteristiche del lavoro non retribuito tra uomini e donne e gli effetti che queste determinano sulle disparità di genere, sia nell'ambito del vivere quotidiano che nei percorsi lavorativi. In particolare, emerge come le configurazioni specifiche nella gestione dei carichi di cura all'interno dei nuclei familiari restituiscano un quadro per molti versi cristallizzato su un modello iniquo, con una matrice di genere nell'assunzione e nella divisione dei compiti di cura delle persone e della casa ancora fortemente stereotipata. Si conferma, pertanto, la disparità che conduce all'erosione del tempo e quindi dell'impegno che le donne, generalmente, possono dedicare all'occupazione retribuita con conseguenze sui livelli di qualità del lavoro per le donne in termini di retribuzioni, prospettive di carriere, continuità lavorativa. Le analisi confermano anche il persistere del ruolo sostitutivo della rete familiare rispetto a quella dei servizi educativi per la prima infanzia, rimandando a questioni culturali che vedono, ancora oggi, la famiglia come principale soggetto di cura in assenza di una adeguata rete di supporto esterno, con riflessi nelle modalità di fruizione dei congedi parentali che

⁶³ La rilevazione *Usa del Tempo* fa parte del sistema integrato di indagini sociali *Indagini Multiscopo sulle famiglie*. È una rilevazione ricorrente, che dovrebbe avere periodicità quinquennale, ma si sono verificati ritardi (forse a causa della pandemia) nell'avvio dell'ultima edizione.

richiamano, anch'essi, quella che è possibile individuare come matrice di genere, segnata da un investimento maggiore di tempo da parte delle donne.

In tale panorama, il lavoro domestico – inteso come settore occupazionale e come opzione che i nuclei familiari possono scegliere, se rientra nelle loro disponibilità e/o intenzioni, per lo svolgimento dei carichi di cura delle persone e della casa – si pone quale ambito ‘ponte’ tra dimensione esterna e interna al nucleo familiare, con conseguenti potenzialità per contribuire al superamento delle asimmetrie di genere nella cura. L'approfondimento conoscitivo dedicato a tale settore ha messo in evidenza la molteplicità prospettica con la quale è possibile analizzare l'importanza da esso rivestita quale ambito di occupazione. Il bacino occupazionale del settore domestico, infatti, mostra una quota femminile preponderante caratterizzata dalle principali criticità che contraddistinguono la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, quali la segregazione orizzontale e gli scarsi livelli di qualità del lavoro. Il settore inoltre è segnato da una ampia quota di lavoro sommerso e grigio rispetto alla quale il debole sistema di norme giuridiche e collettive vigenti risulta inefficace. A tali elementi si aggiunge una forte incidenza, nel settore, della manodopera immigrata, soprattutto femminile che configura così il settore quale spazio in cui si intersecano per le donne molteplici assi di disuguaglianza e fattori di rischio di discriminazione.

La crescente domanda di cura nel nostro Paese non trova inoltre adeguata risposta nell'offerta dei servizi educativi e di cura per la prima infanzia. Si tratta di una criticità considerata nella programmazione prevista dal PNRR, che tra le azioni rivolte alla promozione dell'occupazione femminile, dedica particolare attenzione anche agli investimenti volti al miglioramento della rete dei servizi per l'infanzia e dei connessi servizi per il tempo pieno scolastico. Si tratta di una sfida ambiziosa perché va ad agire in un contesto caratterizzato da storiche criticità nella diffusione delle strutture per l'infanzia sul territorio.

L'azione del PNRR, dunque, mira all'incremento dell'offerta dei servizi e, al contempo ad una distribuzione territoriale più omogenea con l'obiettivo di superare i divari territoriali esistenti non solo tra macroaree o regioni bensì anche all'interno delle stesse regioni o anche delle aree delle città metropolitane o dei comuni. Le elaborazioni proposte hanno illustrato le molteplici dimensioni dei divari territoriali, che storicamente segnano la diffusione dei servizi sui territori (in particolare, gli asili nido) disattendendo, peraltro, gli obiettivi fissati dall'Unione europea. Si tratta dunque di un importante investimento, sia per il

contrasto alla povertà educativa dei minori che per il superamento delle disparità di genere nel Paese che, va notato, risente tuttavia di una dotazione finanziaria inadeguata se raffrontata alla dotazione complessiva del PNRR e del Fondo complementare.

In tale scenario nazionale, le novità introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022, in recepimento della direttiva europea 2019/1158, hanno un ruolo rilevante nella potenziale riduzione delle disparità di genere nei termini di un maggior equilibrio tra vita privata, familiare e lavorativa, in una prospettiva di equa distribuzione dei compiti di cura familiare. In particolare, le nuove disposizioni rispetto al congedo di paternità obbligatorio e al congedo parentale per lavoratrici e lavoratori autonomi rappresentano ambiti esemplificativi della necessità generale di inserire l'azione politica e normativa volta alla parità di genere in una strategia più ampia che comprenda, necessariamente, finalità volte a incidere sul sistema culturale che ancora oggi conduce a esiti squilibrati nella partecipazione alla cura dei figli.

Anche l'introduzione di tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale in materia di congedi rappresenta una innovazione interessante poiché interviene colmando un vuoto di diritti rispetto, ad esempio, alla previsione di indennità di maternità per le lavoratrici autonome, al congedo parentale per entrambi i genitori iscritti alla Gestione separata Inps nonché al congedo parentale per i padri lavoratori autonomi.

Bibliografia

- Addabbo T., Arrizabalaga M.P., Owens A. (2016), *Gender inequalities, households and the production of well-being in modern Europe*, London, Routledge
- Addis E. (1997), *Economia e differenze di genere*, Bologna, Clueb
- Alessandrini D. (2013), A Social Provisioning Employer of Last Resort: Post-Keynesianism Meets Feminist Economics, *World Review of Political Economy*, 4, n.2, pp.230-254
- Aliverti E., Campostrini S., Caldura F., Zanotto L. (2021), Spatial modeling of childcare services in Lombardia, in Perna C., Salvati N., Schirripa Spagnolo F. (eds.), *Book of short papers SIS 2021, Atti di convegno 50th Scientific Meeting of the Italian Statistical Society Pisa 21-25 giugno*, Milano, Pearson, pp.1369-1374
- Andall J. (2000), *Gender, Migration and Domestic Service. The Politics of Black Women in Italy*, Aldershot, Ashgate
- Angelov N., Johansson P., Lindahl E. (2016), Parenthood and the Gender Gap in Pay, *Journal of Labor Economics*, 34, n.3, pp.545-579 <[DOI: 10.1089/684851](https://doi.org/10.1089/684851)>
- Balbo L. (1978), La doppia presenza, *Inchiesta*, marzo-aprile, n.32, pp.3-6
- Ballestrero M.V. (1990), Le donne cambiano i tempi: cambieranno anche il lavoro?, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n.3, p.63-67
- Banca d'Italia (2023), *Relazione Annuale. Anno 2022 - centoventinovesimo esercizio*, Roma, Banca d'Italia
- Beccalli B. (1991), *Donne e uomini nella divisione del lavoro: le tematiche di genere nella sociologia economica*, Milano, Franco Angeli
- Bettio F., Villa P. (1993), *Strutture familiari e mercati del lavoro nei paesi sviluppati. L'emergere di un percorso mediterraneo per l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro*, Milano, Idse CNR

- Borelli S. (2020), *Who cares? Il lavoro nell'ambito dei servizi di cura alla persona*, Napoli, Jovene editore
- Bugetti M.N., Maino F. (a cura di) (2021), *Anziani, nonni e conciliazione famiglia-lavoro*, Quaderni Fondazione Marco Vigorelli n.7, Milano, FMV
- Butler J. (1999), *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*, New York, London, Routledge
- Cardinali V. (2020), *Il Post lockdown: i rischi della transizione in chiave di genere*, Inapp Policy Brief n.21, Roma, Inapp
- Casalini B. (2016), Care e riproduzione sociale. Il rimosso della politica e dell'economia, *Bollettino telematico di filosofia politica*, 27 febbraio <<https://tinyurl.com/2fa6n3b5>>
- Casano L. (2022), Vincoli giuridici e nodi istituzionali per la costruzione di un mercato del lavoro di cura, in Casano L., (a cura di), *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*, Ancora Milano, Adapt University Press, p.23-76
- Casarico A., Lattanzio S. (2020), The heterogeneous effects of COVID-19 on labor market flows: Evidence from administrative data, *Covid Economics*, 52, pp.152-174
- Casarico A., Meluzzi F. (2020), Gli effetti del Covid-19 sul lavoro delle donne, in Malvicini M., Portaluri T., Martinengo A. (a cura di), *Le parole della crisi le politiche dopo la pandemia. Guida non emergenziale al post Covid-19*, Napoli, Editoriale Scientifica, pp.389-400
- Censis (2022), *Welfare familiare e valore sociale del lavoro domestico In Italia, Indagine Censis per Assindatcolf – 2021/2022*, Roma, Censis
- Censis, Assindatcolf (2021), *1° Focus - Le famiglie datrici di lavoro domestico nella lunga coda della pandemia*, Roma, Censis
- Cherubini D., Garofalo Geymonat G., Marchetti S. (2022), L'intersezionalità come pratica politica nei movimenti di lavoratrici domestiche, *AG About Gender International Journal Of Gender Studies*, 11, n.22, pp.245-277
- Chiericato E. (2022), Precarietà e conciliazione vita-lavoro: la disparità nelle condizioni di ammissibilità ai congedi parentali, *Autonomie locali e servizi sociali*, n.1, pp.7-23
- Cnel (2021), *XXIII Rapporto sul Mercato del lavoro e la Contrattazione Collettiva 2021*, Roma, Cnel
- Cole E.R. (2008), Coalitions as a Model for Intersectionality: From Practice to Theory, *Sex Roles*, 59, n.5-6, pp.443-453

- Connelly R., Kongar E. (eds.) (2017), *Gender and Time use in a Global Context. The Economics of Employment and Unpaid Labor*, New York, Palgrave Macmillan
- Corsi M., Martini B. (2022), La parità nei piani di ripresa, *in* *Genere*, 22 settembre <<https://tinyurl.com/4yhz2vnk>>
- D'Amato M. (a cura di) (2021), *Paternità. Nuovi padri in bilico tra alleanze e complicità*, Roma, Armando Editore
- Del Boca D. (2010), *Child poverty and Child Well-Being in Italy*, Dipartimento di economia e statistica "S. Cagnetti de Martiis" Working Papers 01/2010, Torino, Università di Torino
- Del Boca D., Flinn C. (2012), Endogenous household interaction, *Journal of Econometrics*, 166, n.1, pp.49-65
- Dipartimento per le politiche della famiglia (2022), *L'impatto della pandemia di Covid-19 su natalità e condizione delle nuove generazioni. Secondo rapporto del Gruppo di esperti "Demografia e Covid-19"*, Firenze, Istituto degli Innocenti
- Domina (2022), *Osservatorio nazionale Domina sul Lavoro domestico 4° Rapporto annuale*, Roma, Domina
- Domina (2020), *Osservatorio nazionale Domina sul Lavoro domestico 2° Rapporto annuale*, Roma, Domina
- Elson D. (2017), Recognize, Reduce, and Redistribute Unpaid Care Work: How to Close the Gender Gap, *New Labor Forum*, 26, n.2, pp.52-61
- Esping-Andersen G. (2000), *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Bologna, il Mulino
- Esposito M. (2022), Introduzione, in Inapp, Esposito M. (a cura di), *Gender Policies Report 2022*, Roma, Inapp, pp.5-13
- Eurofound (2022), *COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Eurofound (2020), *Living and working in Europe 2019*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Fanelli E., Profeta P. (2021), Fathers' Involvement in the Family, Fertility, and Maternal Employment: Evidence from Central and Eastern Europe, *Demography*, 58, n.5, pp.1931-1954
- Federici S., Curcio A. M. (2014), *Il punto zero della rivoluzione: lavoro domestico, riproduzione e lotta femminista*, Verona, Ombre Corte
- Ferrera M. (2008), *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Milano, Mondadori

- Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro (a cura di) (2022), *Il costo nascosto del lavoro domestico*, Roma, Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro
- ILO (2023), *The road to decent work for domestic workers*, Geneva, ILO
- ILO (2022a), *World Social Protection Report 2020-22 Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*, Geneva, ILO
- ILO (2022b), *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, Geneva, International Labour Office
- ILO (2021), *Making decent work a reality for domestic workers*, Geneva, ILO
- ILO (2018a), *Care work and care jobs for the future of decent work*, Geneva, International Labour Office
- ILO (2018b), *Prospettive occupazionali e qualità del lavoro di assistenza e cura in Italia*, Ginevra, ILO
- ILO (2013), *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization, 19th International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, ILO
- ILO (2011), *Convenzione n. 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici*, Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del lavoro, Ginevra, Organizzazione Internazionale del Lavoro
- ILO (2010), *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva, ILO
- Inapp (2022), *Rapporto Inapp 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*, Roma, Inapp
- Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di) (2022), *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp
- Inapp, Esposito M. (a cura di) (2022), *Gender Policies Report*, Roma, Inapp
- Inapp, Esposito M., Rizzo A. (a cura di) (2022), *Le policy europee di contrasto alla crisi Covid-19: un'analisi di genere*, Inapp Report n.24, Roma, Inapp
- Inps Coordinamento generale statistico attuariale (a cura di) (2023), *Lavoratori domestici Anno 2022*, Statistiche in breve Giugno, Roma, Inps
<<https://tinyurl.com/4sjxfsh>>
- Istat (2023), *Dinamica demografica. Anno 2022*, Statistiche Report, 20 marzo
- Istat (2022), *Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia - Anno educativo 2020/2021*, Statistiche Report, 21 ottobre
- Istat (2021), *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali. Anno 2021*, Statistiche Report, 25 ottobre

- Istat (2019), *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, Roma, Istat
- Istat, Pintaldi F. (a cura di) (2020), *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, Roma, Istat
- Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhauer A., Zweimüller J. (2019), Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations, *AEA Papers and Proceedings*, 109, May, pp.122-26
- Livi Bacci M., Mencarini L. (2021), Gli effetti dell'epidemia di COVID-19 sulla fecondità in Italia, *Prospettive in Pediatria*, 51, n.203, pp.1-7
- Longo A. (2012), Immigrazione femminile e integrazione nell'era della globalizzazione, *AGEI - Geotema*, n.43-44-45, Anno XV-XVI 2011-2012 gennaio-dicembre, pp.231-235
- Marchesini N. (2021), Rethinking Fatherhood: Investigating Fathers' Family Engagement Between Individual Will and Social Constraints, in Pereira E.T., Costa C., Breda Z. (eds.), *Proceedings of the 4th International Conference on Gender Research, ICGR 2021*, Reading, Berkshire UK, Academic Conferences and Publishing International Limited, pp.181-190 <[DOI: 10.34190/IGR.21.029](https://doi.org/10.34190/IGR.21.029)>
- MEF (2021), *Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*, Roma, Ministero dell'Economia e delle Finanze
- Meraviglia C., Dudka A. (2021), The gendered division of unpaid labor during the Covid-19 crisis: did anything change? Evidence from Italy, *International Journal of Sociology*, 51, n.1, pp.64-75
- Milan G. (a cura di) (2022), *Nidi e servizi educativi per bambini tra 0 e 6 anni: un quadro d'insieme*, Roma, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Istat, Università Ca' Foscari, Mipa
- Naldini M., Saraceno C. (2022), Changes in the Italian work-family system and the role of social policies in the last forty years, *Stato e mercato*, n.1, pp.87-115 <[DOI: 10.1425/104419](https://doi.org/10.1425/104419)>
- Naldini M., Saraceno C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, il Mulino
- Openpolis, Con i Bambini (2022a), *Asili nido in Italia. I divari nell'offerta di nidi e servizi prima infanzia sul territorio nazionale, tra mezzogiorno e aree interne, Osservatorio sulla povertà educativa*, Roma, Fondazione Openpolis

- Openpolis, Con i Bambini (2022b), *Il Pnrr per contrastare la povertà educativa 2. L'intervento su asili nido e servizi prima infanzia*, Roma, Fondazione Openpolis <<https://bit.ly/3l8kBxh>>
- Oxfam (2022), *La pandemia della disuguaglianza*, Oxfam Briefing Paper Gennaio, Firenze, Oxfam Italia
- Oxfam, Lawson M., Parvez Butt A., Harvey R., Sarosi D., Coffey C., Piaget K., Thekkudah J. (2020), *Avere cura di noi. Lavoro di cura non retribuito e sottopagato e crisi globale della disuguaglianza*, Oxford UK, Oxfam GB per Oxfam International
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, il Mulino
- Palidda R. (2020), Lavoro gratuito e disuguaglianze di genere, *SocietàMutamentoPolitica Rivista italiana di sociologia*, 11, n.22, pp.129-142
- Pérez A., Agenjo A. (2016), Economia Femminista, in Agenjo Calderón A., Molero Simarro R., Bullejos Jiménez A., Martínez Erades C. (a cura di), *Verso un'economia più giusta. Manuale delle correnti economiche eterodosse*, Madrid, Economistas sin Fronteras, pp.51-97
- Picchio A. (2003), *Unpaid Work and the Economy A Gender: Analysis of the Standards of Living*, London and New York, Routledge
- Picchio A. (1992), *Social reproduction, the political economy of the labour market*, Cambridge, Cambridge University Press
- Piccone Stella S. (2008), *Contributo al Convegno in onore di Bianca Beccalli*, 19 dicembre, Milano, Università degli Studi di Milano
- Puche P. (2011), *L'economia femminista come paradigma alternativo (parte I)*, Roma, Associazione A Sud <<https://bitly.ws/Uwqn>>
- Sabbadini L. (2012), *Il lavoro femminile in tempo di crisi. Stati generali sul lavoro delle donne*, Roma, Cnel – Il Commissione, 2 febbraio <<https://tinyurl.com/4cr72zts>>
- Santoni C. (2022), Intersezionalità e complessità sociale. Una lettura della disparità lavorativa oltre il genere, *Culture e Studi del Sociale*, 7, n.2, pp.253-267
- Saraceno C. (2011), *Family policies. Concepts, goals and instruments*, Working paper Carlo Alberto Notebooks n.230, Torino, Collegio Carlo Alberto
- Save the Children (2020), *Le equilibriste. La maternità in Italia 2020*, Roma, Save the Children Italia

- Scarponi S. (2022), Congedi di paternità, a che punto siamo, *inGenere*, 13 ottobre <<https://tinyurl.com/yuvtp7v8>>
- Tiraboschi M. (2022), Il mercato del lavoro come costruzione sociale: perché ripensare in questa prospettiva il lavoro domestico e di cura, in Casano L. (a cura di), *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*, Ancora Milano, Adapt University Press, pp.15-22
- Zucaro R. (2022), Work-life balance e asimmetrie nella cura nelle recenti novità normative. Prime riflessioni sul decreto legislativo 105/2022, in Inapp, Esposito M. (a cura di), *Gender Policies Report 2022*, Roma, Inapp

La relazione tra lavoro retribuito e lavoro di cura non retribuito rappresenta, ancora oggi, un elemento che connota in maniera critica la presenza delle donne nel mercato del lavoro. L'asimmetria nei carichi di cura familiare e domestica vede le donne come principali protagoniste e si riverbera nelle modalità di partecipazione femminile al lavoro in tutta l'Unione europea, andando ad incidere sull'aumento dei divari di genere strutturali e riducendo le possibilità di miglioramento nell'ottica della parità di genere.

Partendo dall'analisi dell'irrisolto legame tra lavoro di cura non retribuito e gap di genere nella partecipazione al mercato del lavoro, il report propone un'analisi degli elementi che caratterizzano tale legame, mostrando una costante prevalenza dell'impegno femminile in tutte le attività deputate alla cura e custodia dei componenti familiari minori o anziani e a quelle relative alla gestione casalinga. Sempre seguendo tale prospettiva, si propone l'analisi di alcune policy che possono contribuire a superare gli squilibri di genere nel mercato del lavoro investendo su una più equa distribuzione dei carichi di cura.

