



# IL LAVORO DI CURA E LE POLITICHE PER LA FAMIGLIA

Un confronto in Europa

Corso di Laurea Magistrale in Scienze del Governo e Politiche  
Pubbliche  
A.A. 2024/2025

Eleonora Giangiulio  
ELEONORA.GIANGIULIO@studenti.units.it  
SP5100890

## Indice

Introduzione .....	2
Il lavoro di cura: concetti e dinamiche .....	2
Che cos'è il lavoro di cura? .....	3
Impatto del lavoro di cura sulla partecipazione al mercato del lavoro.....	3
Il lavoro di cura negli stati europei: un confronto.....	6
Le politiche familiari in Europa: modelli a confronto e best practices.....	9
I congedi .....	9
Servizi a supporto della prima infanzia .....	10
Best practices in Europa: qualche esempio.....	13
La “daddy quota” norvegese .....	13
I “Childcare vouchers” del Regno Unito .....	13
Il programma “GAPS” in Germania .....	13
Conclusioni .....	14
Bibliografia.....	15
Sitografia .....	15

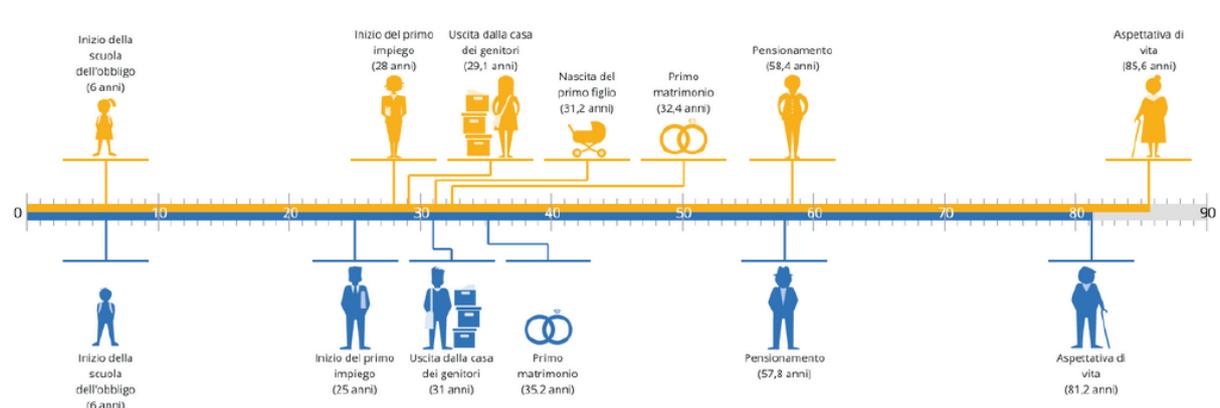
## Introduzione

Questo breve elaborato intende analizzare gli effetti che il cosiddetto “Lavoro di cura” ovvero “il lavoro consistente nell’occuparsi delle necessità fisiche, psicologiche, emotive e di sviluppo di un’altra persona o di altre persone”<sup>1</sup> ha sul mercato del lavoro e in particolar modo sulle donne.

Nonostante alla definizione di “Lavoro di Cura” siano riconducibili tutte quelle mansioni che prevedono un *caregiver*, in queste poche pagine l’attenzione è stata rivolta solamente a quelle che rientrano nel novero dei compiti di cura nei confronti dei figli, per due ragioni principali: in primis perché rappresenta la tipologia di mansione di cura più diffusa; in secondo luogo perché investe principalmente le donne, essendo la nostra società ancora fortemente ancorata alla divisione sociologica classica che vede l’uomo come *Breadwinner*, ovvero come colui che ha il compito di provvedere al sostentamento della famiglia dal punto di vista economico, mentre la donna continua ad essere relegata al compito di “protettrice del focolare domestico”, vocata per “natura” alla cura della casa e della famiglia.

Ai giorni nostri questa divisione rigida, soprattutto in Occidente, rappresenta sempre meno quello che accade nella vita quotidiana di molti uomini e soprattutto di molte donne, almeno fino al momento in cui si decide di creare una nuova famiglia. Quello che si osserva è infatti che le donne raggiungono tassi di educazione molto alti e almeno per le prime fasi della loro vita adulta abbiano dei “tempi di vita” che non differiscono sostanzialmente da quelli maschili. Nel momento in cui si decide, però, di creare una nuova famiglia e ancora di più con l’arrivo del primo figlio, le donne tendono a ridurre le proprie ore lavorative o addirittura ad uscire dal mercato del lavoro, proprio per poter crescere e accudire il nuovo arrivato. Questo incide sui loro livelli salariali e nel lungo periodo sui loro redditi e sulle pensioni.

I vari governi nazionali ma anche alcune organizzazioni internazionali, come per esempio l’Unione Europea, sono intervenuti tramite le cosiddette Politiche familiari in questo ambito, cercando di creare condizioni più favorevoli al *work-life balance*. Come sarà però analizzato nelle pagine seguenti, i vari stati europei si caratterizzano per modelli di welfare eterogeni tra loro e questo ha portato alla nascita di grandi differenze interstatali, molto spesso cronicizzate, che per gli stati meno efficienti si traducono nella maggior parte delle volte nella mancanza di servizi essenziali, ad esempio gli asili nido.



<sup>1</sup> Definizione dell’European Institute of Gender Equality (EIGE)

## Il lavoro di cura: concetti e dinamiche

### Che cos'è il lavoro di cura?

L'European Institute of Gender Equality definisce il lavoro di cura come quel "lavoro consistente nell'occuparsi delle necessità fisiche, psicologiche, emotive e di sviluppo di un'altra persona o di altre persone". Esso comprende azioni come il prendersi cura dei bambini, degli anziani e degli individui con disabilità o malattie e la gestione delle faccende domestiche.

L'Istat specifica che per attività di cura nei confronti dei bambini "si intendono le cure personali (aiuto a lavarsi, vestirsi, mangiare, ecc.), l'accompagnamento a scuola, gli aiuti nei compiti scolastici, le attività di compagnia (gioco, lettura di favole), attività di sorveglianza o di gestione quotidiana, ecc.", mentre nei confronti dei familiari di quindici anni o più malati, disabili o anziani "si intendono le prestazioni sanitarie (iniezioni, medicazioni, ecc.), accudimento e assistenza (aiuto a lavarsi, vestirsi, mangiare, ecc.) aiuto nelle attività domestiche (lavare, stirare, fare la spesa, preparare i pasti, ecc.), compagnia, accompagnamento, espletamento di attività lavorative extra-domestiche, aiuto nello studio, ecc".

All'interno di tale varietà di compiti, si può distinguere il lavoro di cura informale da quello formale. Il lavoro del primo tipo include le attività non retribuite svolte all'interno della famiglia o della comunità, principalmente dalle donne. Esempi sono la cura dei figli, la preparazione dei pasti, la pulizia della casa e l'assistenza a parenti anziani o malati. Non essendo retribuito, il lavoro di cura informale spesso rimane invisibile nelle statistiche, pur essendo essenziale per il benessere economico. Il lavoro di cura formale invece è quello svolto da professionisti, come infermieri, educatori, assistenti sociali e operatori sanitari. È regolamentato da contratti di lavoro e avviene in cambio di una retribuzione. Questo tipo di attività sono essenziali per l'economia in quanto creano le condizioni necessarie affinché i care-giver, che solitamente sono donne, possano partecipare attivamente alla forza lavoro. Si pensi per esempio alla presenza di strutture come gli asili nido o la possibilità per i genitori di essere aiutati da una baby sitter: questo permette, solitamente alle madri, di partecipare al mercato del lavoro. L'assistenza agli anziani o ai membri della famiglia con disabilità, invece, riduce il peso emotivo e pratico che avrebbe sui lavoratori, migliorandone la produttività.

### Impatto del lavoro di cura sulla partecipazione al mercato del lavoro

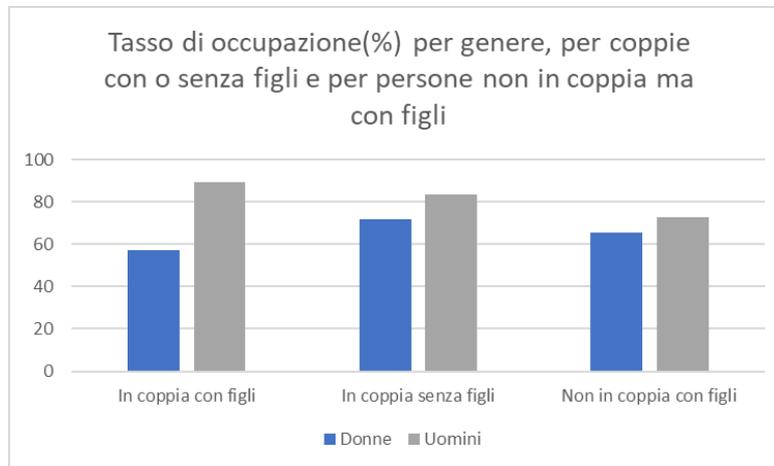
Secondo l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), l'assistenza informale è una realtà molto diffusa nel paese. I dati riportano che in Italia, nel 2018, circa il 35% della popolazione tra i 18 e i 64 anni svolge un lavoro di cura informale, sia esso rivolto ai figli o a parenti malati, disabili o anziani. Tra gli occupati, quasi il 40% di essi svolge delle attività di cura e per un terzo di questi la conciliazione tra lavoro in casa e lavoro retribuito risulta difficoltosa.

Concentrando ora l'attenzione solo sul mercato di cura svolto dai genitori nei confronti di figli minorenni, si può notare come, a fronte di una sostanziale uguaglianza nel tempo dedicato giornalmente dai padri e dalle madri nella cura esclusiva dei minori (1ora e 20 min-uomini, 1 ora e 44 min-donne), si registri però una grande asimmetria nei tassi di partecipazione alla stessa: appena il 46% dei padri si occupa dei propri figli, a fronte del 73% delle madri.

Queste notevoli differenze nel ruolo ricoperto dalle due figure genitoriali all'interno del nucleo familiare portano spesso ad una difficile conciliazione tra lavoro di cura e lavoro per il mercato e spesso spingono le donne a rimodulare i tempi da dedicare al mercato del lavoro.

Il report Istat su Conciliazione tra lavoro e famiglia del 2018 evidenzia come il tasso di occupazione dei padri di 25/54 anni e delle madri nella stessa fascia d'età, segni un andamento opposto in caso di presenza o assenza di figli. Infatti, se per gli uomini con figli il tasso di occupazione è all'89,3% e cala di 5,7 punti percentuali in assenza degli stessi, per le donne la situazione risulta essere molto diversa:

esse infatti riportano un livello occupazionale del 57% in presenza di figli, che cresce al 72% in loro assenza. L'andamento risulta diverso in caso di madri sole: in questo caso, la loro impossibilità ad abbandonare il ruolo di *breadwinner*, che nelle coppie viene ancora spesso riservato alla figura maschile, fa sì che il tasso di occupazione femminile si attesti al 65,4%, riducendo a 7,8 punti percentuali la differenza con i padri soli.



Queste dinamiche occupazionali trovano poi specificità sia territoriali sia riguardanti il livello di istruzione: per quanto riguarda la prima, il divario tra tasso di occupazione maschile e femminile è più contenuto al Nord e al Centro, mentre è più alto al Sud, dove lavorano solo il 36% delle madri. In riferimento al livello di istruzione invece, questo risulta essere cruciale: infatti il divario tra madri lavoratrici laureate e madri lavoratrici con un titolo di studio pari o inferiore alla licenza media è di 46 punti percentuali a favore delle madri che hanno completato gli istituti di studi superiori.

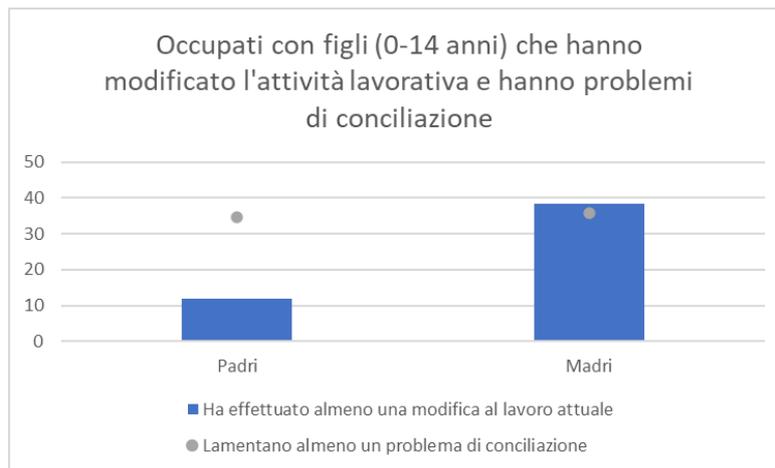
Per coloro i quali lavorano, la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare risulta difficile per più di un occupato su tre.

Il report di ISTAT già precedentemente citato mette in luce come una percentuale molto simile di madri (35,9%) e padri (34,6%) lamentino difficoltà nella conciliazione tra vita familiare e vita professionale.

Circa il 40% dei genitori che lavorano a tempo pieno ha riportato disagi nella conciliazione tra i due ambiti lavorativi, mentre tra coloro che lavorano part-time le stesse problematiche sono state riferite solamente da 1/4 degli stessi. Queste difficoltà hanno fatto sì che il 22,5% degli occupati, con figli fino ai 14 anni abbiano apportato delle modifiche agli orari di lavoro con l'obiettivo di potersi meglio dedicare alle attività di cura dei figli.

Le difficoltà di cura più importanti le riportano coloro che hanno figli di età inferiore ai 5 anni, per poi andare a ridursi man mano che l'età dei figli aumenta.

Nonostante sia padri che madri abbiano riportato problemi di cura in egual misura, come si può evincere anche dal grafico sottostante, sono soprattutto le madri ad aver apportato modifiche al proprio orario di lavoro (38% delle madri occupate, a fronte del 12% dei padri).



Oltre a questa prima importante differenza ce n'è anche un'altra: le modifiche apportate all'orario lavorativo delle donne riguardano, per il 60% di esse, in una riduzione dello stesso tramite il ricorso allo strumento del part-time, che invece viene usato solamente da meno di 3 uomini su 10. Il 40% di loro ha effettuato modifiche che non hanno comportato un decurtamento delle ore lavorative, scelta che invece è stata effettuata solo dal 20 % delle donne.

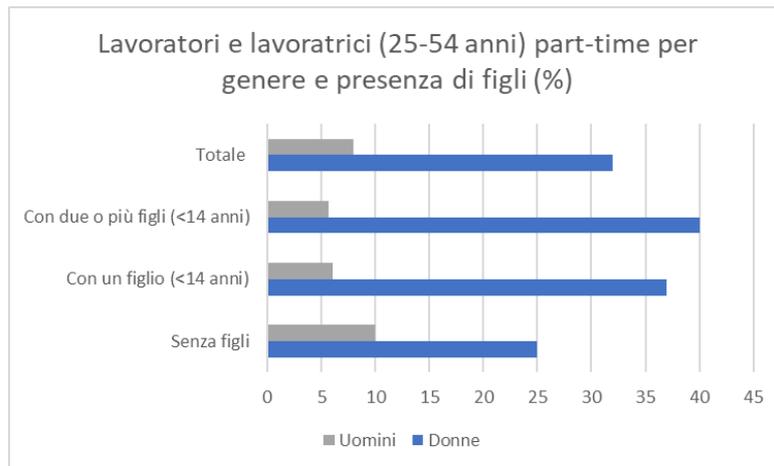


Secondo il Bilancio di genere della Ragioneria generale dello Stato, “la lavoratrice con impiego part-time ha più tempo libero dal lavoro a disposizione e con maggiore flessibilità e l’impresa ha il vantaggio di una maggiore flessibilità organizzativa”. Bisogna tenere presente però, anche i risvolti meno positivi di questo regime lavorativo: i lavoratori a tempo parziale infatti beneficiano, a fronte di un numero inferiore di ore lavorate, di introiti economici minori, che nel lungo periodo incidono sia sulla pensione che sulla posizione reddituale del lavoratore, ma anche di un numero inferiore di opportunità di carriera, così come di una maggiore precarietà e la minor possibilità di ricoprire mansioni di elevata complessità.

La maggioranza degli occupati part-time, come abbiamo visto è donna e in special modo madre, ma non sempre questa scelta è volontaria: per l’INAPP per oltre la metà delle lavoratrici a tempo parziale questo è involontario, ovvero causato dalla mancanza di opportunità lavorative full-time.

Osservando la distribuzione del part-time in relazione al genere e al numero dei figli, si può ben vedere che mentre per gli uomini la scelta di lavorare part-time tende a diminuire con il primo figlio (scende di 4 punti percentuali) e poi ulteriormente, anche se di poco, con l’arrivo dei seguenti, per le donne il trend è l’opposto: maggiore è il numero di figli (di età inferiore ai 14 anni) e maggiore è il numero di madri che scelgono questo tipo di contratto: se senza figli circa una donna su 4 decide di utilizzare il

tempo parziale, all'arrivo del primo figlio queste salgono al 37% per raggiungere il 40% con l'arrivo di un ulteriore figlio.



Questi dati mostrano come il percorso lavorativo delle donne sia strettamente collegato al carico lavorativo familiare: esso infatti è spesso segnato da interruzioni e cambiamenti, in funzioni delle diverse fasi della vita della donna, in particolare legate alla maternità e alla cura dei figli piccoli e alla gestione delle varie responsabilità familiari. Ciò crea una dinamica di ingresso, permanenza e uscita dal mercato del lavoro che differisce significativamente rispetto a quella maschile.

### Il lavoro di cura negli stati europei: un confronto

La responsabilità dei lavori di cura informali che investe, come già visto, principalmente le donne, non è una specificità unicamente italiana e seppur con peculiarità territoriali, è diffusa su tutto il territorio europeo.

L'EIGE (European Institute of Gender Equality) riporta che nel 2023 circa il 34% della popolazione tra i 18 e i 64 anni ha dichiarato di avere responsabilità di cura informali. Mentre in Irlanda quasi una persona su due è impegnata in queste mansioni, è in Germania e in Bulgaria che si vede impegnato appena il 28% della popolazione.

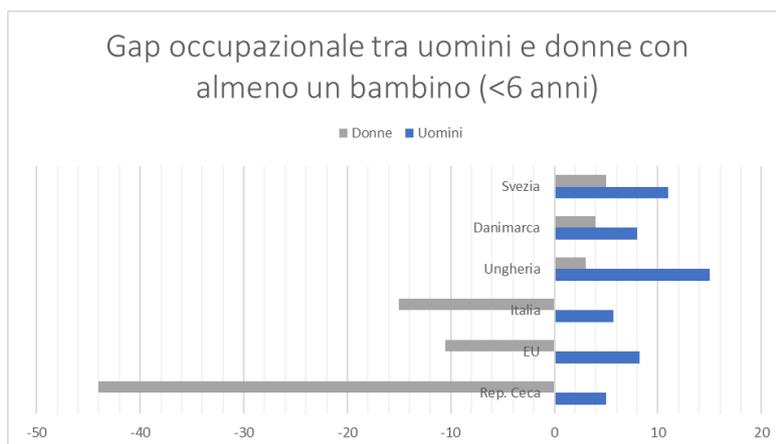
Esattamente per come accade anche in Italia, il maggior carico di cura per i cittadini europei è quello che riguarda l'accudimento dei figli minori di 15 anni da parte dei genitori: si può notare che, con l'arrivo del primo figlio, cresce il carico di cura per le donne. Come riportato dal report EIGE "A better work balance – Bridging the gender care gap" del 2023, diventare madre comporta, per il 72% delle donne, un aumento dei compiti di cura, a fronte del 35% dei neo-padri.

La conciliazione tra lavoro retribuito e l'accudimento dei figli è tanto difficile in Italia (lo trova problematico il 35% dei genitori) quanto in Europa, dove il 34% delle madri e il 30% dei padri con figli di età inferiore ai 12 anni riscontra difficoltà di gestione delle due sfere lavorative per almeno 4 giorni alla settimana.

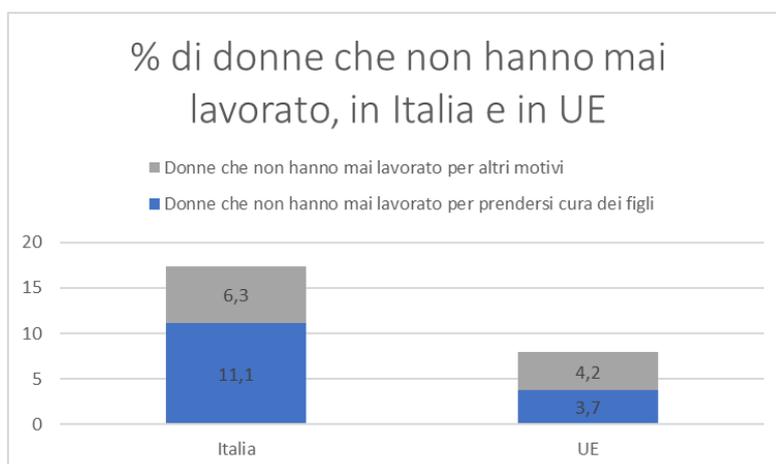
Il *Gender care gap*, ovvero la differenza tra le ore che in una giornata dedicano ai compiti di cura i padri e le madri, così come la difficile conciliazione tra il lavoro per il mercato e l'accudimento, sono fattori chiave che spesso vanno a determinare l'interruzione lavorativa o la mancata partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto per le donne.

Il divario tra il tasso di occupazione per le persone con o senza figli, varia molto tra uomini e donne.

Secondo i dati Eurostat del 2023, il tasso di occupazione per le donne con almeno un figlio sotto i sei anni di età è più basso di 10,5 punti percentuali rispetto alle donne che non hanno figli. Lo stesso tasso, per gli uomini tende invece a crescere di 8,2 punti percentuali. Tra gli Stati che presentano un maggiore gap di occupazione tra i genitori troviamo al primo posto la Repubblica Ceca, con una perdita di occupazione per le donne, all'arrivo del primo figlio, di oltre il 40% e un'acquisizione della stessa per gli uomini di circa il 5%. Ungheria, Danimarca e Svezia sono invece le uniche realtà europee in cui il tasso di occupazione aumenta con la nascita di un figlio per entrambi i genitori. L'Italia in questa classifica si trova poco al di sotto della media europea, con un gap complessivo di circa 21 punti percentuali, contro i 18,7 punti di media UE.

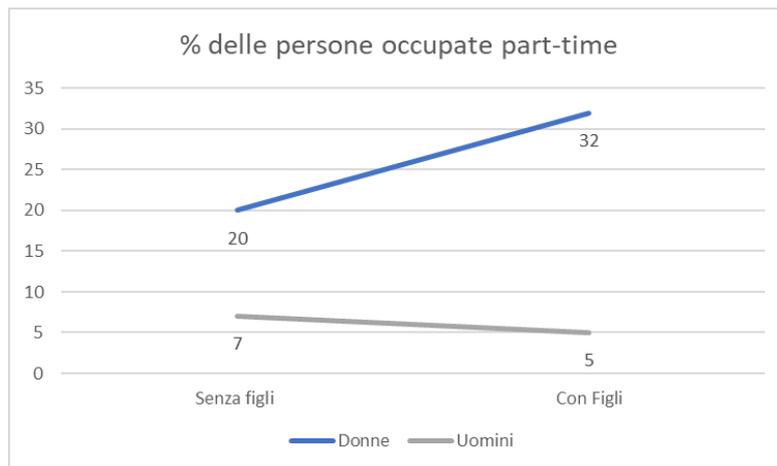


Un dato particolarmente allarmante per l'Italia, soprattutto in relazione a quella che è la media europea, riguarda la percentuale di donne con almeno un figlio che non hanno mai lavorato per adempiere ai compiti di cura: sono l'11,1% contro il 3,7% di media europea.



Come già visto per il caso italiano, le responsabilità di accudimento non portano unicamente all'allontanamento dal mercato del lavoro: le donne che decidono di continuare a lavorare fanno spesso ricorso al *part-time*.

In Unione Europea nel 2023, il 32% delle madri lavorava *part-time*, contro il 20% delle donne senza figli. Gli uomini invece, ricalcando l'andamento italiano, se in presenza di figli, sono meno propensi ad utilizzare il tempo parziale (7% uomini senza figli, 5% uomini con figli).



L'Eurostat rileva inoltre che oltre una donna su quattro ha deciso di scegliere il part-time proprio per poter adempiere ai lavori di cura verso bambini e/o anziani e disabili.

Queste dinamiche appena illustrate portano ad un gap salariale tra uomini e donne che, in Unione Europea, si attesta attorno al 13%. Esso è legato sicuramente al genere di appartenenza e tende ad aumentare al proseguire della carriera lavorativa delle donne, che solitamente va di pari passo con la creazione di una famiglia. Infatti, se nel momento dell'ingresso nel mondo del lavoro questo differenziale è più basso, saranno poi le gravidanze, i periodi di uscita dal mercato del lavoro e i successivi re-ingressi con modalità flessibili o con tempi parziali che portano le donne a finire la propria carriera lavorativa non solo con stipendi più bassi rispetto ai colleghi uomini ma anche con maggiori probabilità di non vedere riconosciuti adeguati avanzamenti di carriera. C'è poi da notare come questi squilibri di genere, che portano le donne ad avere una carriera lavorativa meno lineare di quella maschile si riflettano anche, in maniera cumulativa, sulle pensioni: in Unione Europea gli uomini percepiscono pensioni più alte, in media, del 25% rispetto a quelle femminili.

## Le politiche familiari in Europa: modelli a confronto e best practices

Una delle ragioni che rende difficile la conciliazione tra il mercato del lavoro e le attività di cura è la mancanza di servizi accessibili e di adeguata qualità, soprattutto per i bambini.

Tra le donne europee, quasi la metà di coloro che lavorano part-time sarebbero disposte a tornare a lavorare se i servizi di cura formali fossero efficienti e se il loro orario lavorativo potesse essere riorganizzato in modo tale da essere maggiormente compatibile con gli orari dei figli (per esempio la possibilità di portare/andare a prendere i figli da scuola).

L'insieme delle misure indirizzate a sostenere e promuovere il benessere della famiglia e dei suoi componenti si traduce in quelle che vengono definite come Politiche familiari. In Europa se ne possono individuare diversi modelli, che si caratterizzano per una diversa posizione sul continuum stato-mercato e un diverso tipo di policy che vengono implementate.

I primi a sviluppare un sistema esplicito di politiche familiari, conciliando politiche demografiche, di sostegno al costo dei figli e alla parità di genere sono stati i paesi francofoni (Francia, Lussemburgo e Belgio); qui il "doppio-ruolo" svolto dalle madri viene sostenuto tramite lo sviluppo di servizi per l'infanzia e ingenti trasferimenti monetari. I paesi scandinavi si caratterizzano invece per aver attribuito grande centralità sia alla parità di genere che ai diritti dei bambini. La conciliazione tra vita professionale e familiare è stata facilitata dal largo impiego dei servizi pubblici e dallo sviluppo di misure sociali universalistiche. All'opposto ideale di questo modello possiamo posizionare i paesi anglofoni (Gran Bretagna e Irlanda): essi concepiscono la famiglia come una sfera privata in cui le interferenze pubbliche devono essere ridotte al minimo e quando ci sono, sono usualmente rivolte a famiglie povere o a rischio. I paesi del sud Europa, tra cui l'Italia, si caratterizzano invece per lo spiccato affidamento che viene fatto nei confronti della rete familiare, che va a sostituire di fatto la rete welfarista, che è debole e si esplica principalmente tramite dei trasferimenti monetari. L'implementazione dei servizi, come quelli per l'infanzia o per la cura di persone disabili o malate è scarsa. Infine i paesi di lingua tedesca, che si stanno muovendo da un modello simil-mediterraneo verso uno più rassomigliante quello scandinavo, con lo sviluppo di misure a sostegno delle donne nel loro percorso duale sia all'interno del mercato del lavoro che in quello di cura.

Tra le varie politiche familiari adottate nei paesi europei si può notare come queste poggino su due assunti principali: il primo riguarda la consapevolezza del venire meno delle condizioni economiche favorevoli che hanno fatto da fondamenta alle misure di protezione sociale che si sono sviluppate nel secondo dopoguerra; il secondo si basa invece sul riconoscimento delle necessità di conciliazione tra la dimensione lavorativa e quella familiare.

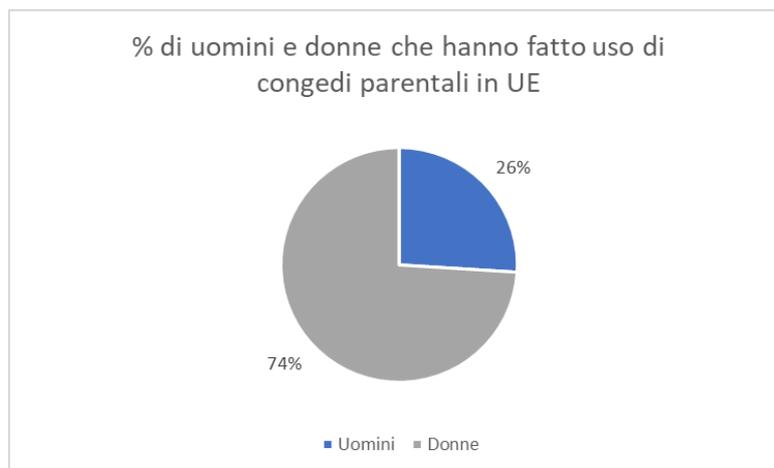
Una parte fondamentale delle politiche familiari è rivolta alla cura dei bambini e alla volontà di ridurre il gap occupazionale di genere. Gli strumenti che più spesso vengono utilizzati per raggiungere tali scopi sono, anche se in misura diversa tra i vari stati, i congedi e i servizi a supporto della prima infanzia.

### I congedi

I congedi sono essenziali per permettere ai genitori di bilanciare le responsabilità lavorative e quelle di cura, tuttavia essi non sono sufficienti a garantire né il rientro a lavoro delle madri al termine del periodo di maternità né il mantenimento delle stesse possibilità di carriera dei colleghi uomini. Questo per due motivi principali: in primis perché i congedi, soprattutto quelli rivolti alla figura paterna, sono spesso scarsamente retribuiti ed in genere prevedono meno giorni di astensione dall'attività lavorativa rispetto a quelli destinati alle madri ma anche perché, se non accompagnati da servizi a sostegno della prima infanzia accessibili, risultano essere misure non adatte ad accompagnare i genitori nel percorso di crescita dei figli.

Negli ultimi anni l'UE ha adottato nuove misure che riguardano il congedo parentale, proprio con l'obiettivo di assicurare una migliore conciliazione famiglia-lavoro ai genitori. La direttiva UE del 2019 sul *work-life balance* si muove in questa direzione: essa riconosce l'urgenza di migliorare le condizioni di conciliazione per i genitori, in particolare le madri e lo fa introducendo degli standard minimi per i congedi, siano essi di paternità o parentali.

I dati pubblicati dall'OCSE nel 2023 mettono in luce che in Europa sono principalmente le donne a fare uso dei congedi parentali: il 74% di loro ne fa uso, contro il 26% degli uomini, anche se ci sono molte peculiarità tra i vari stati. Il Lussemburgo è l'unico paese in cui sono gli uomini a richiedere maggiormente tali servizi di supporto (53%), ma la situazione non è dissimile neanche in Svezia, Danimarca e Portogallo dove i congedi di paternità vengono usati in modo quasi uguale sia dagli uomini che dalle donne (circa 45% uomini – circa 55% donne).



I congedi parentali sono presenti in tutti gli stati membri ma ognuno di essi ha costruito tali policy in maniera differente, dandogli un livello di efficienza che differisce tra le varie nazioni: le principali diversità riguardano principalmente la lunghezza del congedo, la sua flessibilità ma anche la sua retribuzione e il coordinamento esistente tra questo e i servizi a supporto dell'infanzia. I congedi parentali che garantiscono una maggiore flessibilità, per esempio, permettono ai genitori di gestire meglio la giornata lavorativa (ad esempio prevedendo permessi che permettano di assentarsi dal lavoro per mezza giornata e non solo per giornate intere) garantendo una maggiore stabilità del reddito familiare.

Alcuni studi mostrano che lunghi periodi di congedo possono inficiare negativamente le carriere lavorative e i livelli salariali dei genitori, soprattutto per le madri, le quali devono confrontarsi con i *bias* di genere e la perdita di competenze dovuta all'uscita temporanea dal mercato del lavoro.

I periodi di congedo possono però essere efficacemente ridotti se vengono integrati in maniera efficiente con i servizi a supporto della prima infanzia. L'OCSE segnala come, se questi sono qualitativamente adeguati, possano effettivamente portare ad un incremento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro.

### Servizi a supporto della prima infanzia

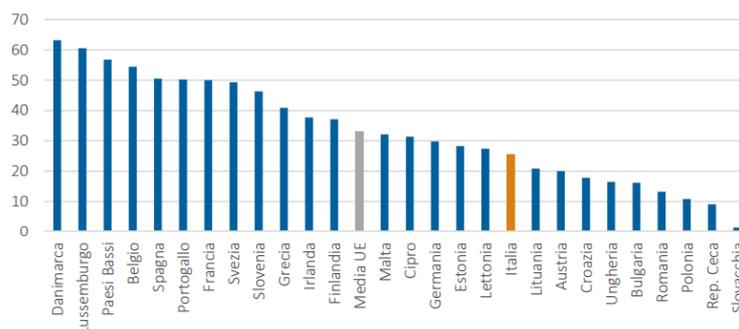
I servizi per la prima infanzia che vengono erogati nei vari stati e coprono il periodo di vita del bambino che va dalla nascita all'ingresso nella scuola dell'obbligo (tra i 3 e i 6 anni) sono molteplici e vengono riuniti sotto l'acronimo Ecec – *Early childhood education and care*.

La diffusione di tali servizi varia molto da paese a paese: per esempio, in Italia e Germania il sistema di welfare, ponendo al centro la famiglia, lascia agli Ecec un ruolo decisamente più marginale nell'aiuto alla cura dei bambini di quanto avvenga usualmente nei paesi scandinavi o in Francia.

Come sottolineato all'interno del *workpackage 2* "Politiche familiari e demografiche in Europa e in Italia" dell'accordo di collaborazione tra l'Istituto di ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali del CNR e il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di "Politiche familiare e demografiche: contesto europeo e realtà italiana" del 2018, "I servizi per l'infanzia rientrano più di altri nelle politiche *mother friendly* ma nella maggior parte dei paesi europei appaiono ancora poco sviluppati e in molti altri il sostegno pubblico per i servizi Ecec si limita sostanzialmente a modeste agevolazioni fiscali per i genitori, finendo per assecondare un tipo di politica che avvantaggia soprattutto le famiglie ad alto reddito e che non riduce l'effetto regressivo del costo dei servizi".

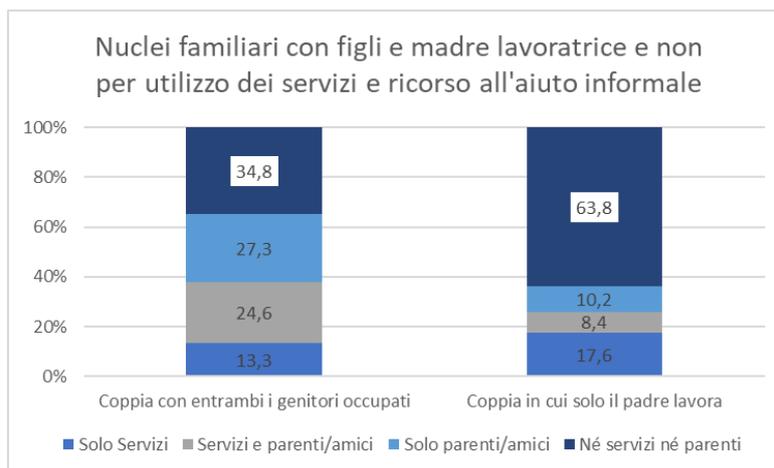
Proprio per questo la Commissione Europea, all'interno della Strategia per la parità di genere 2020-2025, recepita dall'Italia ed elaborata attraverso la strategia Nazionale 2021-2026 pone il 33% come livello minimo di copertura dei servizi Ecec per ogni stato.

Nel 2018 la media per i 27 stati UE dei bambini sotto i 3 anni iscritti ad un servizio di cura formale era di poco superiore al 33%, segnando quindi il raggiungimento dell'obiettivo fissato nel 2010. Andando a vedere le varie specificità nazionali si può però notare come questo dato si caratterizzi in realtà per una forte specificità nazionale. Il report del OCPI del 2020 "Asili nido: a che punto siano e quante risorse servirebbero per potenziali" evidenzia che "l'Italia è al diciottesimo posto, essendo seguita solo dall'Austria e dalla maggior parte dei paesi dell'Est Europa, con percentuali inferiori al 20%. All'estremo opposto, non solo la Francia e i paesi del Nord, ma anche alcuni del Sud, come Spagna e Portogallo raggiungono il 50% di bambini iscritti. A metà strada si trova la Germania, attorno al 30%".

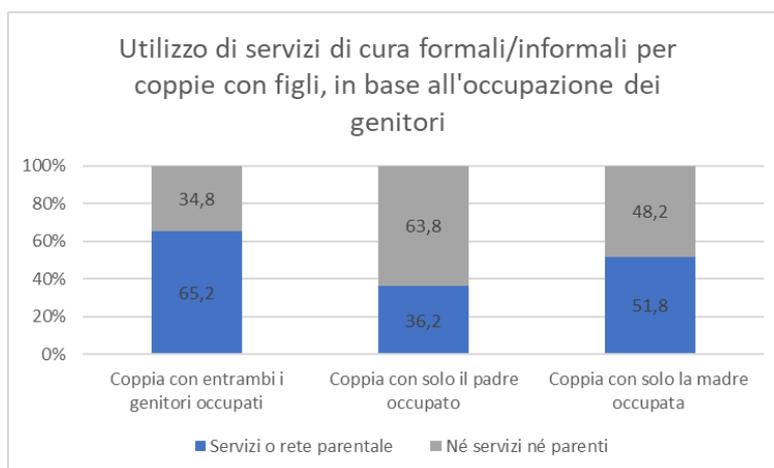


In Italia, nonostante la copertura nazionale del 28%, i divari nella diffusione degli Ecec sono molto evidenti. Secondo il report Istat "Nidi e servizi integrati per la prima infanzia" del 2023, "il Centro-Italia e il Nord-Est in media hanno una copertura dei posti ben superiore al 33% dei bambini residenti (36,7% e 36,2%), il Nord-Ovest è prossimo all'obiettivo (31,5%), mentre il Sud e le isole rimangono ancora lontani (circa 16%)". Tra le regioni con la migliore copertura troviamo Umbria ed Emilia-Romagna che, con i loro 43% e 41%, si avvicinano sempre più all'obiettivo di copertura europeo del 45% entro il 2030.

Il 38% dei nuclei familiari italiani in cui entrambi i partner sono occupati utilizzano i servizi pubblici o privati dedicati ai figli e in un caso su quattro, questo è affiancato dal supporto di parenti o amici. Se è solo l'uomo ad essere occupato, il ricorso ai servizi scende al 26% e anche il supporto richiesto alla rete parentale cala all'8%.



Andando ora ad aggregare i dati relativi all'utilizzo di servizi di cura formali e informali (rete parentale e/o amicale) emerge chiaramente come, nei casi in cui all'interno della coppia la madre non lavori, sia molto più probabile che sia lei ad occuparsi esclusivamente dell'accudimento dei figli: questo infatti accade per il 65% delle madri non occupate e solo per il 35% per coloro che lavorano. Se infine si osserva il caso in cui sia il padre a non lavorare e lo si confronta con l'eventualità in cui sia la partner a non avere una occupazione si nota ancora una volta come in una situazione di "parità" di condizioni, rispetto all'ipotesi in cui sia la donna a non lavorare, la cura dei figli ricada sui padri il 15,6% in meno delle volte rispetto quanto accade con le madri.



Dalla breve analisi qui riportata si comprende come le donne continuano ad essere le figure a cui viene principalmente affidato il compito di cura e che questo incide sul loro livello occupazionale e retributivo. I servizi per l'infanzia giocano un ruolo chiave sia nella ridefinizione del ruolo della donna nel mercato del lavoro sia nella lotta per il miglioramento dell'uguaglianza di genere, anche in ambito lavorativo. L'EIGE stima che un utilizzo efficiente ed efficace dei servizi di cura andrebbe a ridurre il *gender equality gap* del 13%. Molto spesso, tuttavia, i servizi non sono sufficientemente sviluppati e si fa ancora affidamento a reti informali che, con il modificarsi della società, stanno andando a ridursi sempre più, creando criticità che ricadono troppo spesso ancora unicamente o in larga misura sulle madri, molte volte costrette a dover ripensare al proprio ruolo nel mercato per potersi concentrare sulla cura dei figli e non solo.

## Best practices in Europa: qualche esempio

### La “daddy quota” norvegese

Nel 1993 la Norvegia stanziò dei fondi per i congedi di paternità, chiamati “Daddy quota”. Essi avevano la particolarità che, nel caso in cui non fossero stati utilizzati dai padri, non davano la possibilità alle madri di utilizzarli al loro posto come accadeva invece usualmente con gli altri congedi, andando quindi perduti.

Diverse ricerche hanno dimostrato come gli uomini, a seguito dell’introduzione di queste quote, abbiano più di frequente fatto uso di congedi di paternità e inoltre come questo strumento abbia aiutato a ridisegnare il loro atteggiamento nei confronti dei congedi.

Il successo di tale strumento di policy ha fatto in modo che la sua applicazione superasse i confini nazionali, diffondendosi in tutti i paesi Scandinavi.

### I “Childcare vouchers” del Regno Unito

Nel Regno Unito, dal 2005, i datori di lavoro possono offrire ai propri dipendenti dei servizi a supporto dell’infanzia, che si sostanziano in 3 misure: i *Childcare vouchers*, i *directly contracted childcare* e le *workplace nurseries*.

I *Childcare vouchers* sono dei buoni che possono essere utilizzati fino al compimento del quindicesimo anno di età del figlio e che vengono detratti direttamente dallo stipendio per i lavoratori dipendenti, riducendo quindi la quota soggetta ad imposizione fiscale. I *directly contracted childcare* sono invece degli accordi che le imprese britanniche possono stringere direttamente con i fornitori di servizi di cura: questi strumenti godono delle stesse esenzioni di cura dei vouchers precedentemente presi in considerazione. Infine le *workplace nurseries*: in questo caso sono le aziende stesse a creare e fornire il servizio di asilo-nido aziendale e il dipendente che usufruirà del servizio non dovrà pagare alcuna tassa o contributo su questo benefit.

### Il programma “GAPS” in Germania

Nel 2022, il “ministero per la famiglia, le donne e la gioventù” ha dato il via ad un programma chiamato “Eguaglianza nel mercato del lavoro: creando prospettive” (GAPS). L’obiettivo era quello di fornire gli strumenti necessari alle donne e agli uomini per far sì, sia che potessero raggiungere l’indipendenza finanziaria, sia avanzare nelle proprie carriere lavorative: questo ha compreso il fornire loro il supporto necessario per tornare nel mercato del lavoro dopo una pausa.

Un sotto-progetto del programma, che ha preso vita nel 2023 ed era mirato esclusivamente al reintegro lavorativo delle donne” dal titolo “Prospettive 4.0: una piattaforma per l’uguaglianza di genere” ha messo invece a disposizione dei corsi on-line gratuiti pensati in particolar modo per tutte coloro che hanno interrotto il proprio percorso lavorativo per adempiere a delle mansioni di cura e che ora desiderano rientrare nel mondo lavorativo ma anche per chi intende avere una migliore gestione tra lavoro e responsabilità familiari.

## Conclusioni

Questa breve analisi presenta un quadro molto preciso sul ruolo che donne ricoprono all'interno della società nello svolgere i compiti di Cura informali, che si caratterizza sia in Italia, sia nella maggioranza degli Stati Europei, per essere altamente sfavorevole nei loro confronti, soprattutto per quanto riguarda la loro capacità di permanere contemporaneamente anche nel Mercato del Lavoro.

Così come è vero che in molti stati la nascita di un figlio rappresenta per la madre un momento particolarmente delicato della propria vita che va ad inficiare significativamente anche sulla carriera lavorativa, è altresì vero che in Ungheria, Danimarca e Svezia il tasso di occupazione aumenta a seguito della nascita di un figlio, non solo per le donne ma anche per gli uomini.

Il risultato ottenuto da questi Paesi, come si è visto, è dovuto soprattutto ad un sistema di Welfare fortemente improntato sulla centralità della parità di genere e sull'importanza di vedere riconosciuti i diritti ai bambini. Questo ha favorito lo sviluppo di politiche a volte anche innovative, come la Daddy Quota Norvegese, che operano non solo sulla dimensione più materiale e tangente del problema, ovvero il gravoso compito di accudimento che ricade sulle donne ma che fungono anche da strumenti che portano, con la loro progressiva attuazione, ad un cambiamento di paradigma: non più lo schema di divisione classico del lavoro, con il padre che lavora sul mercato e la madre che si occupa delle faccende domestiche, bensì una società che vede riconosciuto alle donne il potenziale che posseggono, anche all'interno del mercato del lavoro e che non concepisce più la maternità come un limite ma come una risorsa.



## Bibliografia

Associazione Nazionale faglie datori di lavoro domestico (DOMINA) (2017). Il valore del lavoro domestico. Dossier 5. Le politiche di welfare a sostegno delle famiglie datori di lavoro: confronto europeo.

Dipartimento per le politiche della famiglia, Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali e Consiglio Nazionale delle ricerche (2018). Rapporto del Working Package 2, Politiche familiari e demografiche in Europa ed in Italia. Politiche familiari e demografiche: contesto europeo e realtà italiana.

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2024). Woman and economy. Return to the labour market after parental leave: a gender analysis. Publications office of the Eu.

Forum disuguaglianze diversità (2024). Da conciliazione a costrizione: il part time in Italia non è una scelta. Proposte per l'equità di genere e la qualità del lavoro.

Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) (2019). Statistiche report. Conciliazione tra lavoro e famiglia.

Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) (2020). La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico.

Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) (2023). Offerte di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia, anno educativo 2021/2022.

Osservatorio sui Conti Pubblici italiani (OCPI) (2020). Asili nido: a che punto siamo e quante risorse servirebbero per potenziarli.

Save the Children (2024). Le Equilibriste: la maternità in Italia (2024).

## Sitografia

La vita degli uomini e delle donne in Europa: <https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-2.html?lang=it>

Lavoro di cura (EIGE): [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1145?language\\_content\\_entity=it](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1145?language_content_entity=it)