



LE EQUILIBRISTE



Save the Children
RICERCA

LA MATERNITÀ IN ITALIA 2025

Maggio 2025

A cura di

Alessandra Minello

Coordinamento

Silvia Taviani

Redazione testi

Elena Caneva, Patrizia Luongo, Alessandra Minello, Diletta Pistono, Silvia Taviani

Review

Antonella Inverno

Si ringrazia per i contributi

ISTAT

Marina Attili, Emanuela Bologna, Clodia Delle Fratte, Francesca Dota, Valentina Joffre, Francesca Lariccia, Elisa Marzilli, Matteo Mazziotta, Valeria Quondamstefano, Miria Savioli

Tortuga Think-tank

Save the Children Romania (Salvati Copiii)

Gabriela Alexandrescu, Coralia Neagu, Roxana Paraschiv, Anca Stamin

Si ringrazia

Luisa Corazza, *Professoressa di Diritto del lavoro, Università degli Studi del Molise*

Emanuela Naldini, *Professoressa di Sociologia della Famiglia, Università degli Studi di Torino*

Paola Profeta, *Professoressa di Scienza delle Finanze, Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità, Università Bocconi di Milano*

Silvana Quadrino, *Psicologa e Psicoterapeuta*

Un ringraziamento particolare alle mamme che hanno condiviso le loro storie, contribuendo in maniera significativa alla ricerca.

Edito da Save the Children Italia
CODICE ISBN 978-88-943784-8-1

PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI E TESTIMONIANZE,
NAVIGA LA NOSTRA STORYMAP **INQUADRANDO QUI**



INDICE

1. PREFAZIONE.....	4
Dieci anni di equilibrismi ma le mamme lavoratrici sono ancora senza rete	4
2. INTRODUZIONE.....	6
Le equilibriste tra le equilibriste	6
3. EQUILIBRISTE TRA LAVORO, CURA E MANCANZA DI DIRITTI	11
Disparità nel mondo, disparità di reddito... fino al 2155.....	11
Lo svantaggio delle mamme nel lavoro	15
Genere e genitorialità: un'analisi della disoccupazione.....	20
Inattività e tempo dedicato al lavoro retribuito	23
4. EQUILIBRISTE TRA LE EQUILIBRISTE: LE MAMME <i>SINGLE</i>	26
BOX – Le madri vedove con figli minori: un volto spesso invisibile della vulnerabilità familiare.....	28
Separazioni, divorzi e affidamenti.....	28
BOX – Genitori separati o divorziati: l'affidamento condiviso.....	29
La vulnerabilità delle mamme single	30
Mamme single al lavoro	32
Prendersi cura delle equilibriste tra le equilibriste	36
BOX – Una sentenza che fa scuola: più tutele per i figli delle famiglie monogenitoriali.....	37
5. I SERVIZI E LE POLITICHE A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ	39
Le principali novità politiche e legislative nel 2025.....	39
I servizi educativi per la prima infanzia	42
BOX – Più asili nido per chiudere la child penalty.....	47
BOX – I progetti di Save the Children 0-6 anni.....	51
6. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI	53
FOCUS– MOTHERS' INDEX 2025 (anno 2024).....	56
APPENDICE – LE MAMME IN ITALIA, I FIGLI ALTROVE	61
Le mamme che lavorano nella cura: dalla Romania all'Italia	61

1. PREFAZIONE

Dieci anni di equilibrismi ma le mamme lavoratrici sono ancora senza rete

A cura di Luisa Corazza, Professoressa ordinaria di diritto del lavoro nell'Università degli Studi del Molise, dove dirige il Centro di ricerca per le Aree Interne e gli Appennini. Dal 2015 è la Consulente del Presidente della Repubblica per le questioni di carattere sociale.

È da dieci anni che “Le equilibriste” ci obbliga a riflettere sulle difficoltà che le madri incontrano nel cercare, mantenere e far crescere il loro lavoro, ricordandoci che combinare maternità e lavoro costituisce ancora una sfida. I grandi temi che ostacolano il lavoro delle madri sono infatti ancora tutti sul tavolo e la *child penalty* incombe sulla vita delle donne.

In questo difficile equilibrio, il prezioso Rapporto redatto da Save the Children accompagna ogni anno le riflessioni di studiosi, *policy maker* e opinione pubblica, risvegliando le coscienze sull'inerzia di un sistema paese che non pone il tema al centro del discorso pubblico: eppure, la penalizzazione per le lavoratrici che sono anche madri resta talmente alta da incidere, ormai, anche sulla questione demografica. Peraltro, i dati ci indicano chiaramente come lo svantaggio che pesa sulle donne lavoratrici con figli risulti addirittura amplificato dal c.d. welfare familistico all'italiana, ovvero da quel modello che nello scaricare sulle famiglie enormi porzioni di servizio pubblico finisce per rendere sempre più irto di ostacoli il lavoro delle donne. In altre parole, basterebbe prendere sul serio “Le equilibriste” per far fare passi avanti significativi alla condizione delle madri che lavorano, perché a questo Rapporto non mancano dati e analisi, ma neppure suggerimenti e raccomandazioni, tanto che il dossier si chiude con una invocazione chiara: servono più servizi!

Ciò nonostante, la rete che dovrebbe sostenere le equilibriste dai rischi di caduta è ancora bucata, come mostra la rassegna delle politiche a sostegno della maternità, che si riassumono in misure di welfare fiscale e trasferimento monetario del tutto insufficienti. Nell'attuale scenario di frammentazione del lavoro, in cui per le donne la maternità si associa a una maggiore precarietà - laddove per gli uomini avere figli significa approdare a contratti più stabili - è difficile immaginare che da una selva di bonus o assegni possa derivare un reale sollievo. A ciò si aggiunga l'ormai certificato divario territoriale, che pone le donne residenti in alcune zone del Paese (Sud e Isole, ma anche aree interne) di fronte alla desertificazione dei servizi che potrebbero liberare tempo dal lavoro di cura (non retribuito) per consentire di accedere al lavoro retribuito. Le donne vivono dunque condizioni molto diverse sul piano economico, sociale, territoriale, il che incide in modo significativo sulla loro possibilità di destreggiarsi nell'equilibrio tra maternità e lavoro. Quanto più sono istruite, tanto più mantengono il lavoro dopo la nascita dei figli; a seconda di dove vivono, accedono o non accedono a servizi in grado di sostenere i costi della cura, e così via.

Infine, e veniamo qui al Focus del Rapporto 2025, le condizioni delle madri lavoratrici mutano in virtù della condizione di coppia. Che le donne “single” rappresentino un segmento particolarmente vulnerabile dell’universo femminile non è del resto una novità, se solo si pensa ai condizionamenti psicologici e culturali che hanno da sempre accompagnato le ragazze nel decidere le sorti della loro vita matrimoniale.

Ma questa consapevolezza non è sufficiente a colmare l’invisibilità in cui versano le donne single agli occhi del sistema delle politiche pubbliche: nonostante i dati siano in grado di evidenziare la particolare vulnerabilità economica delle madri sole – vulnerabilità che non riguarda nello stesso modo i padri soli, i quali peraltro sono pochissimi, anche dopo la diffusione dell’affidamento condiviso –, alle donne single non sono dedicati interventi specifici, a partire dagli scarsi interventi sulla fiscalità che vedono l’Italia come fanalino di coda nel contesto europeo. Per non parlare poi della posizione di chi, oltre ad essere sola, affronta condizioni di ulteriore svantaggio, come essere madre di un figlio con disabilità.

Le madri single sono dunque inserite in una catena di vulnerabilità che il Rapporto coraggiosamente chiude illustrando la condizione – obliterata perfino dal nostro immaginario – delle madri sole perché lontane dai loro affetti, quelle che per occuparsi delle nostre famiglie hanno lasciato la propria altrove. Sono le tantissime donne immigrate che – invisibili fra le invisibili – si dedicano al lavoro di cura necessario alla sopravvivenza di società, come la nostra, dove il lavoro delle madri è consentito dal lavoro di altre madri.

Della combinazione di tutte queste condizioni di vulnerabilità è necessario tenere conto ed è per questo che il Rapporto sulla maternità in Italia continua a rappresentare un riferimento imprescindibile per evitare che essere madre e lavoratrice resti – per molte – una faccenda da equilibriste senza rete.

2. INTRODUZIONE

Le equilibriste tra le equilibriste

Dieci anni di Equilibriste, dieci anni di equilibrismi. In questi dieci anni lo svantaggio occupazionale delle donne in Italia, e in particolare delle madri, persiste come una sfida complessa e multidimensionale.

Per comprendere e affrontare efficacemente questo fenomeno occorre considerarlo nella sua complessità, un intreccio di fattori culturali, economici, istituzionali e sociali che ne costituiscono le radici profonde, riconoscendo come elemento chiave di questa disparità la persistenza di norme sociali conservatrici, che continuano a identificare la donna come la principale responsabile del benessere familiare e della cura dei suoi membri¹. Sebbene queste norme siano presenti in varia misura anche in altri contesti europei e internazionali, il sistema di welfare familistico italiano amplifica il loro impatto. Questa struttura sociale non solo normalizza la scelta delle madri di non lavorare, ma contribuisce anche a perpetuare e rafforzare le disparità di genere nel mercato del lavoro italiano².

Come si analizzerà nel presente Dossier, e sviluppato anche nelle precedenti edizioni di Le Equilibriste, le disparità di genere per le madri si manifestano in termini di *child penalty*, con ricadute in termini economici e di occupazione, ma non solo. Un'ulteriore manifestazione delle disparità di genere riguarda la settorializzazione, ossia la cosiddetta "segregazione orizzontale", secondo cui donne e uomini risultano nettamente divisi in ambiti lavorativi diversi, con una significativa prevalenza di un genere rispetto all'altro, in alcuni casi schiacciante.

Oltre a questa dimensione c'è anche la dimensione di "segregazione verticale", che si manifesta attraverso la difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni apicali nel luogo di lavoro o, più in generale, nei ruoli decisionali. Nel frattempo, è continuato il calo della fecondità e insieme il numero delle nuove madri. L'Italia sta attraversando un periodo di profondo cambiamento demografico, caratterizzato proprio da una diminuzione delle nascite e da una crescente tendenza verso nuclei familiari meno numerosi e diversificati. Il 2023 e il 2024 hanno segnato altri anni cruciali nel panorama demografico italiano, confermando tendenze già in atto e presentando nuove sfide per la maternità e la genitorialità nel nostro Paese. Secondo i dati più recenti dell'ISTAT³, nel 2024 sono venuti alla luce 370.000 bambini, un numero che rappresenta un calo del 2,6% rispetto ai 379.000 nati nel 2023. Questo declino si riflette nel tasso di natalità, sceso a 6,3 nati ogni 1.000 abitanti, in diminuzione rispetto al 6,4 dell'anno precedente.

¹ EIGE (2023), Gender Equality Index, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy>

² CNEL (2024), Rapporto Demografia e forza lavoro, [https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Comunicazione/programmi%20eventi%202.12.2024%20a%206.12.2024/Rapporto-demografia-forzalavoro_18dic24%20FINALE_OK%20\(3\).pdf?ver=2024-12-19-142412-590×tamp=1734618257258](https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Comunicazione/programmi%20eventi%202.12.2024%20a%206.12.2024/Rapporto-demografia-forzalavoro_18dic24%20FINALE_OK%20(3).pdf?ver=2024-12-19-142412-590×tamp=1734618257258)

³ ISTAT (2025), Indicatori demografici - Anno 2024, <https://www.istat.it/comunicato-stampa/indicatori-demografici-anno-2024/>

La maternità in Italia continua a essere posticipata, con l'età media delle madri al parto che ha raggiunto i 32,6 anni. Parallelamente, il tasso di fecondità totale ha subito un'ulteriore contrazione, attestandosi a 1,18 figli per donna, inferiore anche al minimo storico dell'1,19 registrato nel 1995. Un fattore rilevante è legato al cambiamento strutturale della popolazione femminile in età feconda, convenzionalmente compresa tra i 15 e i 49 anni, una fascia di età in cui il numero di donne è in costante diminuzione. Questi numeri riflettono cambiamenti profondi nella società italiana e nelle scelte di vita delle donne e delle coppie. Il fenomeno della denatalità non risparmia nessuna area del Paese, ma si manifesta con intensità diverse. Il Sud e le Isole hanno registrato i cali più significativi di nuove nascite, rispettivamente del 4,2% e del 4,9%⁴.

In questo contesto di cambiamento demografico, emergono fragilità specifiche che non possono essere trascurate. In uno scenario di equilibrismi, il presente Rapporto descriverà le “equilibriste tra le equilibriste”, sfiorando più temi, ma approfondendone uno che in particolare si caratterizza per sfide uniche e spesso sottovalutate: le madri in famiglie monogenitoriali, o come le chiameremo qui, le mamme *single*.

Queste mamme, pur rappresentando una parte significativa del panorama materno italiano, si trovano spesso ad affrontare ostacoli aggiuntivi in termini di supporto sociale e stabilità economica⁵. Attraverso un'analisi delle loro esperienze, si mira a evidenziare le criticità specifiche che affrontano, dalla gestione solitaria delle responsabilità familiari alle difficoltà economiche⁶. L'obiettivo è fornire una comprensione più profonda di questa realtà, gettando le basi per politiche e interventi mirati che possano effettivamente supportare le mamme *single* e i loro figli e contribuendo a un tessuto sociale più equo e inclusivo.

I dati ISTAT rivelano un aumento significativo dei nuclei monoparentali⁷. Nel 1983 i nuclei monogenitoriali con almeno un figlio minore erano 468mila⁸, mentre nel 2023 sono oltre 1 milione (1.141.000) i nuclei monogenitoriali con almeno un figlio sotto i 20 anni, di cui 953 mila madri e 188 mila padri⁹.

Complessivamente, nel 2021, i nuclei monoparentali (nella definizione più ampia del Censimento, cioè con figli non sposati né con prole) erano 3,8 milioni e costituivano quasi un quarto (23,3%) del totale dei nuclei familiari (oltre 16 milioni)¹⁰, contro il 13% del 2001. Questo trend si contrappone al calo delle famiglie composte da coppie con figli (nel 2021 pari a poco più di 7 milioni e mezzo) che costituiscono il 45,8% dei nuclei familiari, a fronte del 57,5% del 2001¹¹. Si stima che le madri sole nei prossimi vent'anni

⁴ ISTAT (2025). Indicatori demografici – Anno 2024. Dati in Tavole <https://www.istat.it/comunicato-stampa/indicatori-demografici-anno-2024/>

⁵ Sul tema: Berryhill, M. B., & Durtschi, J. A. (2017). Understanding single mothers' parenting stress trajectories. *Marriage & Family Review*, 53(3), 227-245. Damaske, S., Bratter, J. L., & Frech, A. (2017). Single mother families and employment, race, and poverty in changing economic times. *Social science research*, 62, 120-133.

⁶ Sul tema: Lanza-León, P., Cantarero-Prieto, D. The Loud Silent Side of Single Parenthood in Europe: Health and Socio-Economic Circumstances from a Gender Perspective. *J Fam Econ Iss* (2024). <https://doi.org/10.1007/s10834-024-09954-y>

⁷ ISTAT (2024). I nuclei familiari nei censimenti della popolazione. Anni 2011 – 2021 . Monogenitori: padri e madri soli con uno o più figli

⁸ ISTAT (2018), Madri sole con figli minori https://www.istat.it/it/files//2018/04/Focus_Madri-sole.pdf

⁹ ISTAT (2024), Previsioni della popolazione residente e delle famiglie https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/Previsioni-popolazione-famiglie_2023.pdf

¹⁰ ISTAT (2024), I nuclei familiari nei censimenti della popolazione. Anni 2011-2021 <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/11/Statistica-report-Nuclei-familiari-1.pdf>

¹¹ ISTAT (2024), I nuclei familiari nei censimenti della popolazione <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/11/Statistica-report-Nuclei-familiari-1.pdf>

(precisamente nel 2043)¹² saranno 2,3 milioni. Nel 2024, si contano 716 mila madri tra i 25 e i 54 anni con almeno un figlio minore, in aumento rispetto all'anno precedente, quando erano 702 mila¹³.

Tali cambiamenti riflettono trasformazioni sociali più ampie, tra cui l'aumento delle separazioni, dei divorzi e delle persone che vivono sole. Mentre nel 2011 le famiglie monogenitoriali erano prevalentemente composte da vedove e vedovi, oggi la maggior parte delle famiglie monogenitoriali comprende adulti che hanno attraversato un percorso di separazione o divorzio. Il 48% dei genitori nelle famiglie monogenitoriali sono separati o divorziati, mentre nubili e celibi rappresentano il 18,3% e il restante 33,7% è composto da vedove e vedovi¹⁴. Nel 37,6% di queste famiglie vivono figli minori (9,6% fino a 5 anni; 17,4% 6-13 anni; 10,6% 14-17 anni)¹⁵. Ad essere prevalenti sono le famiglie monogenitoriali con un solo figlio, che costituiscono il 68,2% del totale.

Nel 2024 tra i nuclei monoparentali il rischio di povertà o esclusione sociale ha raggiunto il 32,1%, contro il 21,2% delle coppie con figli e il 25,6 dei nuclei con almeno un figlio minore¹⁶. Secondo gli ultimi dati disponibili diffusi dall'ISTAT relativamente alle condizioni di vita dei minori, invece, nel 2021 il 17% dei minori di 16 anni in famiglie monoparentali viveva in condizioni di deprivazione sociale o materiale, in aumento rispetto al 15% del 2017¹⁷. Tra le famiglie monoparentali con figli sotto i 16 anni, il rischio di povertà o esclusione sociale era pari al 39,1% (contro il 27,2% delle coppie), ma saliva al 41,3% nel caso di madri sole, percentuale che scendeva al 27,6% per i padri soli. Questo evidenzia una situazione di particolare fragilità economica per le donne sole con figli minori, molto più accentuata rispetto agli uomini nella stessa condizione. Questi dati non fanno che confermare e rendere quantitativamente evidente il forte svantaggio e le discriminazioni di genere che le donne, e in particolare le madri sole, devono affrontare nel mercato del lavoro italiano e nel sistema di welfare, condizione che, come vedremo in un capitolo dedicato, mette sia le madri che i figli in una situazione di rischio.

Le politiche familiari non sempre hanno considerato adeguatamente queste vite. È da specificare che la spesa verso le famiglie in generale in Italia non raggiunge il livello medio degli altri Paesi europei¹⁸. Nel 2022, mentre l'Italia si allineava alla Spagna in percentuale del PIL per la spesa sociale dedicata alle famiglie, con l'1,5%, mostrava un divario significativo rispetto ad altri Paesi: 0,7 punti percentuali in meno della Francia, 0,8 punti sotto la media europea, 1,1 punti meno della Svezia e quasi 2 punti di differenza con la Germania. È però da evidenziare che l'Italia ha registrato un incremento nella spesa per le famiglie rispetto al PIL negli ultimi tre decenni. Dal 1995 al 2021, questa percentuale è cresciuta da 0,74 a 1,25 punti e nel

¹² ISTAT (2024), Previsioni della popolazione residente e delle famiglie https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/Previsioni-popolazione-famiglie_2023.pdf

¹³ Elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2023 e 2024

¹⁴ Dati multiscopo per il 2023: <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=17763>

¹⁵ Banca dati ISTAT

[https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,POP,1.0/POP HOUSEHOLDS/POP HOUS SINGLEPAR/I T1.82 87 DF DCCV AVQ FAMIGLIE 7.1.0](https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,POP,1.0/POP%20HOUSEHOLDS/POP%20HOUS%20SINGLEPAR/I%20T1.82%2087%20DF%20DCCV%20AVQ%20FAMIGLIE%207.1.0)

¹⁶ Fonte: ISTAT (2025): Condizioni di vita e reddito delle famiglie, Anni 2023-2024 <https://www.istat.it/comunicato-stampa/condizioni-di-vita-e-reddito-delle-famiglie-anni-2023-e-2024/>

¹⁷ ISTAT (2023) Le condizioni di vita dei minori https://www.istat.it/wp-content/uploads/2023/12/Deprivazione_minori_6_12.pdf

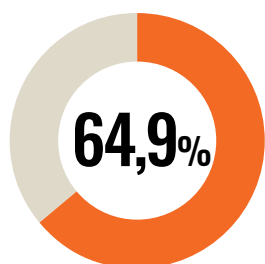
¹⁸ <https://osservatoriocpi.unicatt.it/ocpi-La%20spesa%20pubblica%20per%20la%20natalit%c3%a0%20resta%20bassa.pdf>

2022 con la “riforma” dell’Assegno Unico è salita all’1,55% del PIL¹⁹. Nonostante questo aumento, è evidente che al mutare delle famiglie, al crescere di alcune necessità, non ha corrisposto un adeguato investimento delle risorse in questo ambito e neppure, questo il focus del presente Dossier, un’attenzione specifica alle equilibriste tra le equilibriste.

¹⁹ Eurostat, Expenditure on social benefits by function, Family/children in % of GDP, anno 2022
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/spr_exp_func_custom_16361296/default/table?lang=en

TASSO DI OCCUPAZIONE E PRESENZA DI FIGLI

Tasso di occupazione (25-54enni) per presenza e numero di figli minori.



TOTALE DONNE

68,9%

Senza figli

63,1%

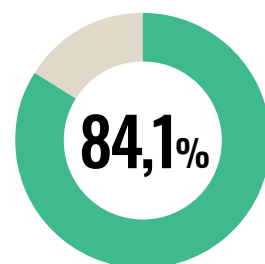
Con almeno
un figlio minore

65,6%

Con un
figlio minore

60,1%

Con due o più
figli minori



TOTALE UOMINI

77,8%

Senza figli

91,9%

Con almeno
un figlio minore

92,1%

Con un
figlio minore

91,8%

Con due o più
figli minori

Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2024

DEMOGRAFIA

1,18

FIGLI PER DONNA

Tasso di fecondità **al minimo storico**

32,6

ANNI

Età media al parto

370.000

NUOVI NATI NEL 2024

-2,6%

rispetto
al 2023

Fonte: ISTAT (2025), Indicatori demografici. Dati riferiti al 2024

3. EQUILIBRISTE TRA LAVORO, CURA E MANCANZA DI DIRITTI

Disparità nel mondo, disparità di reddito... fino al 2155

Nonostante le donne costituiscano il 49,7%²⁰ dell'umanità, la loro rappresentanza in posizioni di potere e la loro partecipazione economica rimangono significativamente sproporzionate. I Paesi con un Capo di Stato donna sono solo 18 (l'11,9% del totale) e quelli con una donna a capo del Governo solo 16 (l'8,3% del totale)²¹. Nel contempo, invece, secondo l'ILO, le donne costituiscono il 94,6% (708 milioni) delle persone che rimangono fuori dal mercato del lavoro perché svolgono lavori di cura non retribuiti²² e costituiscono il 50% dei lavoratori a bassa paga²³. In ambito politico, occupano il 27,2% dei seggi parlamentari²⁴. Questi numeri sottolineano quanto sia ancora lungo il cammino verso l'uguaglianza di genere: alla velocità attuale, si stima che saranno necessari 130 anni per raggiungere una vera parità.

Secondo il rapporto del World Economic Forum che fornisce informazioni anche sul tema del reddito, nella sua declinazione di divario retributivo, ma anche di distribuzione di genere del lavoro povero, l'Italia nel 2024 è al 96esimo posto al mondo su 146 Paesi in quanto a partecipazione femminile al mercato del lavoro e per quanto riguarda il *gender gap* retributivo in 95esima posizione²⁵. Anche secondo il recente WeWorld Index²⁶, infatti, in Italia le donne restano "il gruppo sociale in condizioni di maggiore vulnerabilità e marginalizzazione a livello nazionale, con un rischio più alto di subire violazioni dei diritti umani".

Grazie alla preziosa analisi INPS²⁷ sul rendiconto di genere pubblicata di recente, si potrà esaminare il *gender pay gap*, in particolare i divari di reddito a seconda del settore lavorativo nel privato per le lavoratrici dipendenti. L'analisi delle retribuzioni medie giornaliere per settore economico, nell'anno 2023, rivela disparità significative tra uomini e donne in Italia. I redditi più bassi per le donne si riscontrano nel settore del lavoro domestico, con soli 53,3 euro al giorno, seguito dai servizi di alloggio e ristorazione con 54,9 euro. Per quanto riguarda il divario di genere, le discrepanze più marcate si osservano in settori tradizionalmente dominati dagli uomini: nelle attività finanziarie e assicurative, le donne guadagnano il 32,1% in meno dei loro colleghi maschi, mentre nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, il divario sale al 35%. Sorprendentemente, anche in settori come l'istruzione e la sanità, dove la presenza femminile è

²⁰ Banca Mondiale, World Bank estimates <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS> (dati consultati il 10 aprile 2025)

²¹ UN Women (2025), Women in politics 2025 <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/03/women-in-politics-map-2025>

²² ILO (2024), The impact of care responsibilities on women's labour force participation https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GEDI-STAT%20brief_formatted_28.10.24_final.pdf

²³ ILO (2024), Global Wage Report 2024-25 https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GWR-2024_Layout_E_RGB_Web.pdf

²⁴ UN Women (2025) Facts and figures: Women's leadership and political participation <https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-womens-leadership-and-political-participation>

²⁵ World Economic Forum (2024), Global Gender Gap Report, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

²⁶ WeWorld Index (2025) <https://www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/weworld-index-italia-2025>

²⁷ INPS, (2025) "Rendiconto di Genere 2024: i dati", pagg.42-43, anno 2023 <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.02.rendiconto-di-genere-2024-i-dati.html>

storicamente forte, persiste un *gap* salariale significativo (le donne guadagnano circa l'11% e il 25% in meno rispetto agli uomini nel settore dell'istruzione e della sanità). Questi dati sottolineano come la disparità salariale di genere sia una realtà trasversale nel mercato del lavoro italiano. Le retribuzioni medie giornaliere nel settore pubblico risentono meno del divario di genere, anche se in alcuni settori (es. servizio sanitario, università e ricerca) gli uomini percepiscono oltre il 20% in più rispetto alle colleghe.

Il lavoro povero, definito come una condizione in cui i lavoratori percepiscono una retribuzione insufficiente per il proprio sostentamento nonostante l'impiego, rappresenta una sfida crescente nel mercato del lavoro italiano²⁸, con marcate disparità di genere. Nel 2023, più di una donna su quattro (26,6%) è a rischio di lavoro a basso reddito, mentre la stessa condizione interessa meno di due uomini su dieci (il 16,8%). Il rischio di povertà lavorativa²⁹, invece, colpisce maggiormente gli uomini (11,8%) che le donne (8,3%)³⁰. Tuttavia, tra le donne, è più alta l'incidenza della bassa intensità lavorativa, che colpisce quasi una donna su dieci (il 9,8% contro l'8,1% per gli uomini), così come l'incidenza del part-time involontario, che, nel 2023, tra le donne è più di tre volte quello registrato tra gli uomini (15,6% contro il 5,1% per gli uomini)³¹.

Le dimensioni da considerare sono molte: quella "orizzontale" ci dice che le donne tendono a scegliere percorsi di istruzione che fin da subito le orientano verso determinati tipi di lavoro, tipicamente mestieri legati alla cura, come l'insegnamento, ma più in generale nei settori dei servizi, adeguandosi a uno schema di genere socialmente costruito³². Qui entrano in gioco gli schemi di genere interiorizzati, che inducono le donne a percepirsi come più adatte a tali professioni: basti pensare ai percorsi universitari, dove le studentesse sono maggiormente presenti nelle discipline umanistiche e legate alla cura, mentre gli uomini prevalgono nei corsi STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, informatica)³³. Nel 2023, in Italia, la quota di donne tra i 25 e i 34 anni con una laurea in ambito STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) è stata meno della metà rispetto a quella degli uomini³⁴: 16,8% contro il 37%. Questo squilibrio si riflette anche nel mondo del lavoro, dove tra i laureati STEM di età compresa tra i 25 e i 64 anni, il divario nei ritorni occupazionali a sfavore delle donne è particolarmente marcato.

La dimensione "verticale", invece, parla dello svantaggio di presenza nei ruoli apicali. Come spesso capita per questa tematica, ancora poco esplorata, mancano dati nazionali sul legame tra "segregazione verticale"

²⁸ Per maggiori approfondimenti sul lavoro povero si veda il Gender Policy Report INAPP 2024:

<https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/d3864383-9c7c-48ca-8f2d-3fc2dbd964c5/content>

²⁹ Il rischio di povertà lavorativa viene calcolato dall'ISTAT come la "percentuale di individui che hanno lavorato per più della metà dell'anno di riferimento del reddito e che vivono in famiglie a rischio di povertà". Fonte: ISTAT (2025) Reddito e condizioni di vita delle famiglie, Anni 2023-2024 <https://www.istat.it/comunicato-stampa/condizioni-di-vita-e-reddito-delle-famiglie-anni-2023-e-2024/>

³⁰ ISTAT (2025), Reddito e condizioni di vita delle famiglie, Anni 2023-2024 <https://www.istat.it/comunicato-stampa/condizioni-di-vita-e-reddito-delle-famiglie-anni-2023-e-2024/>

³¹ Fonte: ISTAT, Rapporto SDGs 2024, Analisi delle misure statistiche per Goal, Goal 8, pag. 99, <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/04/Goal8.pdf>

³² Riferimento teorico principale: Bem, S.L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88(4), 354-364.

³³ https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2024-03/AlmaLaurea_FOCUS-GENDER-GAP-2024.pdf

³⁴ ISTAT (2024), Livelli di istruzione e ritorni occupazionali - Anno 2023, <https://www.istat.it/comunicato-stampa/livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali-anno-2023/>. Si veda da ultimo l'analisi riportata a febbraio 2025, <https://www.savethechildren.it/press/giornata-delle-donne-e-delle-ragazze-nella-scienza-solo-il-168-di-ragazze-italia-laureate>

e maternità. In generale, però sappiamo che le dirigenti sono lo 0,4% delle occupate nelle aziende private contro l'1,3% degli uomini. Per dare un'idea del divario, oltre che di ruolo anche economico, basti pensare che nel 2022, le donne dirigenti con meno di 40 anni guadagnavano in media €65.074,94, a fronte dei €102.910,20 per i dirigenti maschi³⁵. Nelle grandi società quotate in Borsa, nel 2024, in Italia solo il 2,9% degli amministratori delegati è donna a fronte di una media UE27 del 7,8%, nonostante, grazie alla legge sulle quote rosa nei Consigli d'amministrazione, in essi il 43,1% dei Consiglieri siano donne a fronte di un valore europeo del 34,2%³⁶.

Questi dati evidenziano la complessità e la persistenza delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro italiano, sottolineando la necessità di politiche mirate per affrontare il fenomeno del lavoro povero e ridurre il divario retributivo tra uomini e donne³⁷.



Io non ce l'ho con nessuno, è proprio il sistema che ti fa percepire che se sei mamma non puoi essere nient'altro.

Monica, 42 anni

Sebbene i dati specifici sulle madri nel contesto del lavoro povero siano limitati, esistono studi che documentano un significativo divario salariale per le madri in Italia, noto come *child penalty*. Una ricerca condotta su dati INPS³⁸ relativi ai dipendenti del settore privato tra il 1985 e il 2018 ha rivelato che, 15 anni dopo la nascita del primo figlio, l'aumento salariale delle madri è stato del 57% inferiore rispetto alle donne senza figli con caratteristiche simili. Questo divario si manifesta immediatamente dopo la nascita e persiste nel tempo, risultando più marcato per le lavoratrici che prendono congedi di lunga durata, hanno salari bassi o hanno meno di 30 anni al momento della maternità.

L'analisi mostra che il 67% di questa penalità è attribuibile a una riduzione delle settimane lavorate all'anno, il 21% al passaggio al part-time e il 12% a salari settimanali più bassi a tempo pieno equivalente. Inoltre, le madri hanno tassi di uscita dal mercato del lavoro del 12% superiori rispetto alle donne senza figli 15 anni dopo la nascita. In generale, la penalità risulta maggiore nelle Regioni con minor disponibilità di servizi per l'infanzia, quelle che risultano nelle posizioni più arretrate anche nel Mothers' Index analizzato a conclusione del presente Dossier. Questo fenomeno riflette una combinazione di fattori, tra cui la difficoltà

³⁵ INPS 2024 Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale utilizzando i dati INPS <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/attivita-di-ricerca/pubblicazioni/studi-e-analisi/2024.html>

³⁶ ISTAT-CNEL (2025), Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità, <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/istat-cnel.pdf>

³⁷ Per maggiori approfondimenti sulla persistenza della penalizzazione delle donne nel mercato del lavoro remunerato e una rilettura critica degli strumenti giuridici e delle politiche pubbliche in materia di lavoro femminile e *gender gap*, si veda L. Corazza, "Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva", 2025, FrancoAngeli, <https://www.francoangeli.it/Libro/Il-lavoro-delle-donne%3F?Id=29714>

³⁸ Casarico, A., & Lattanzio, S. (2023), Behind the child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/236697/1/cesifo1_wp9155.pdf

di conciliare lavoro e famiglia in assenza di servizi adeguati alla prima infanzia e la mancanza di condivisione dei compiti di cura all'interno delle famiglie: non è un caso se anche i dati 2022 dell'Ispettorato del Lavoro³⁹ relativi a genitori con figli 0-3 anni segnalino un profondo squilibrio di genere nei destinatari dei provvedimenti di convalida. Il 72,8% di tutte le 61.391 convalide è riferito a donne e nel 96,8% dei casi si tratta di dimissioni volontarie. Le motivazioni indicate nelle richieste di convalida risultano pari a 71.727; di questo totale⁴⁰ il 49,8% è dovuto alla difficoltà di conciliazione con i figli (in particolare il 32,2% per ragioni legate ai servizi, il 17,6% per motivi riguardanti l'organizzazione del lavoro o a scelte del datore di lavoro), ma questa incidenza sale al 63,6% se si considerano solo le mamme (41,7% per ragioni legate ai servizi, 21,9 per motivi riguardanti l'azienda).

In questo quadro di penalità lavorativa nei confronti delle madri, risulta ulteriormente discriminatorio quanto emerge dagli studi⁴¹ sui percorsi lavorativi delle madri con figli con disabilità⁴². Come già sottolineato nell'edizione precedente del presente Dossier, il 20% delle donne smette di lavorare dopo essere diventata madre⁴³ e alcune stime preliminari⁴⁴ suggeriscono che questa percentuale salga di ulteriori 15 punti, raggiungendo il 35%, tra le madri di figli con disabilità. Non si tratta solo di una minore partecipazione al mercato del lavoro: anche le madri che continuano a lavorare subiscono penalizzazioni. Dopo 15 anni dalla nascita del figlio con disabilità, rispetto alle mamme con figli senza disabilità, registrano una riduzione del 12% nelle settimane lavorate e un calo del 4% nel salario settimanale. Questo indica che spesso sono costrette a prendere più giorni di congedo per la cura del proprio figlio e, probabilmente, ad accettare un demansionamento verso ruoli lavorativi più compatibili con le esigenze di assistenza familiare. Complessivamente, guadagnano in media il 15% in meno rispetto a madri con caratteristiche simili, ma con figli senza disabilità.

³⁹ Ispettorato del lavoro: Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri (2024): <https://www.ispettorato.gov.it/files/2024/01/Relazione-annuale-2012-Convalide-Dimissioni-risoluzioni-concensuali-lavoratrici-madri.pdf>

⁴⁰ Si chiarisce che il dato è superiore al totale dei provvedimenti di convalida in quanto si prevede che ogni richiedente possa indicare più risposte.

⁴¹ Balbo, N. Boeri, T., Di Porto, E., Serra, C. (2024). Impact of child disability on mothers' and fathers' employment trajectories in Italy. *Extended Abstract of a paper presentation at the European Population Conference 2024*, Edinburg, UK.

⁴² Secondo i dati recenti ISTAT in Italia sono circa 400.000, ovvero 1 ogni 25, gli studenti con qualche forma di disabilità, ossia il 4,5% del totale. ISTAT (2024). L'inclusione scolastica degli alunni con disabilità. Anno 2023-2024. Per maggiori specifiche anche sulla definizione di disabilità/handicap in cui non rientrano anche le certificazioni per disturbi dell'apprendimento si veda <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/Alunni-con-disabilita-as-23-24.pdf>. Eurostat (2017). Children with Activity Limitation due to Health Problems.

https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Health_statistics_-_children&oldid=508000#Disability_28activity_limitations_due_to_health_problems.29.

⁴³ Servizio Studi Camera dei Deputati (2023), L'occupazione femminile, <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP004LA.pdf>

⁴⁴ Stime realizzate nell'ambito del progetto FRALIFE (Child Disability and Family Life) finanziato dallo European Research Council, diretto da Nicoletta Balbo, professoressa associata di Sociologia, Università Bocconi, che si ringrazia per il contributo. Si veda Balbo, N. (2025). La disabilità è una questione di famiglia. Presentazione svoltasi all'interno della Giornata delle Malattie Rare 2025. Regione Lombardia, Polis Lombardia. Quanto riportato è il risultato di analisi svolte sui dati INPS di tutta la popolazione lavoratrice in Italia che ha avuto un primo figlio tra il 2005 e il 2015. La disabilità del figlio/a è misurata utilizzando l'indennità di accompagnamento (IDA), i genitori sono identificati tramite il registro di richieste di maternità e l'assegno unico.

Lo svantaggio delle mamme nel lavoro⁴⁵



La conseguenza che ha avuto la maternità nel mio percorso lavorativo è stata l'esclusione dal mondo del lavoro, la perdita di ciò che avevo creato...come se non fossi più servita. Mi sono sentita fallita, a caldo mi sono data anche delle colpe però poi mi sono resa conto che il problema non ero io ma la società in cui viviamo, che non cambia. La società in cui viviamo non considera le mamme.

Federica, 30 anni

I dati sul tasso di occupazione per la fascia di età 25-54 anni nel 2024 mostrano un evidente divario di genere legato alla presenza di figli (Tab. 1). Gli uomini presentano livelli occupazionali molto elevati anche quando hanno i figli, ma la partecipazione è strettamente legata alla condizione familiare, in maniera opposta rispetto a quanto accade per le donne. Il 77,8% degli uomini senza figli lavora, ma questa percentuale sale al 91,5% tra i padri e raggiunge il 91,9% tra quelli con almeno un figlio minore. Il valore resta sopra il 91% anche per i padri con due o più figli sotto i 18 anni. Il dato medio complessivo per gli uomini è dell'84,1%. Per le donne la situazione è radicalmente diversa: l'occupazione è pari al 68,9% tra quelle senza figli, ma scende al 62,3% tra le madri. Anche guardando solo alle donne con figli minori, il tasso sale leggermente al 65,6% se si ha un solo figlio, ma scende al 60,1% tra chi ha due o più figli minori. Il dato complessivo per le donne è del 64,9%, quasi venti punti percentuali in meno rispetto agli uomini.

⁴⁵ I dati sul mercato del lavoro per madri e padri di figli minorenni sono stati elaborati dall'ISTAT per questo Dossier.

TAB. 1. Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso, classe di età, presenza e numero di figli minori. Anno 2024. (Valori percentuali)

2024							
	Età	Senza figli	Con figli				TOTALE
			Totale	di cui: Con almeno un figlio minore			
				Totale	1 figlio minore	2 o più figli minori	
Maschi	25-34	73,6%	89,0%	89,0%	90,2%	87,4%	76,2%
	35-44	81,3%	92,0%	92,2%	92,7%	91,7%	86,9%
	45-54	80,6%	91,7%	92,4%	92,1%	92,8%	87,5%
	25-54	77,8%	91,5%	91,9%	92,1%	91,8%	84,1%
Femmine	25-34	66,5%	49,5%	49,5%	58,4%	38,8%	60,8%
	35-44	73,5%	62,8%	63,1%	67,3%	60,0%	65,8%
	45-54	69,1%	65,9%	69,8%	67,3%	74,5%	66,8%
	25-54	68,9%	62,3%	63,1%	65,6%	60,1%	64,9%
Totale	25-34	70,6%	62,9%	62,9%	69,6%	54,4%	68,7%
	35-44	78,5%	75,0%	75,4%	78,3%	73,3%	76,4%
	45-54	75,6%	77,7%	81,4%	78,7%	85,4%	77,0%
	25-54	74,1%	74,9%	76,0%	77,1%	74,9%	74,5%

Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2024.

Il confronto tra i tassi di occupazione maschili e femminili nella fascia 25-49 anni nel 2014 metteva già in evidenza un marcato divario di genere del mercato del lavoro italiano. A fronte di un tasso di occupazione complessivo del 77,5% tra gli uomini, solo il 57,7% delle donne della stessa fascia di età risultava occupata⁴⁶. La distanza tra i due gruppi, pari a quasi 20 punti percentuali, si acuiva già ulteriormente quando si teneva conto del numero di figli. Il fatto che il divario sia rimasto invariato ci suggerisce che la crescita della partecipazione maschile e femminile siano andate parallelamente.

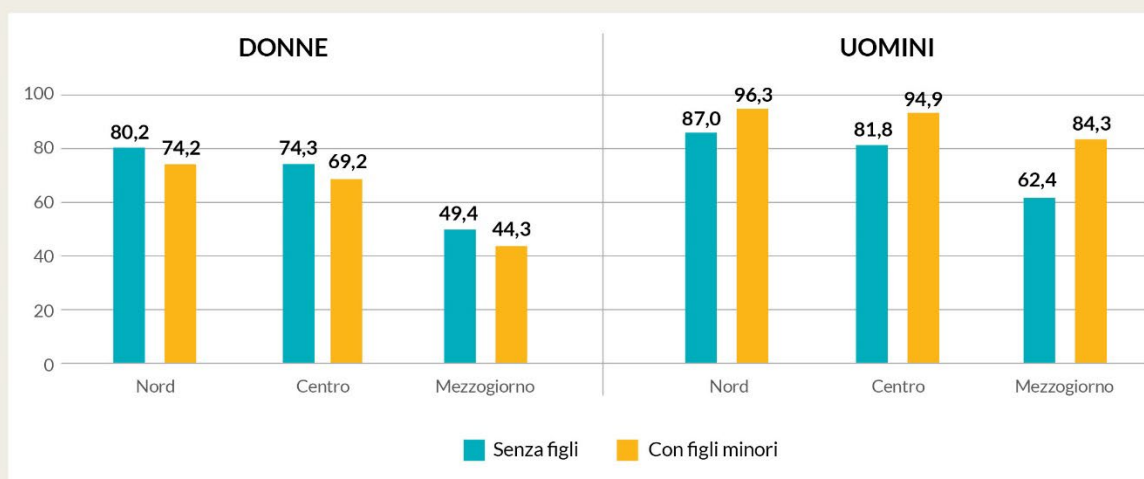
Gli equilibrismi tra genitorialità e lavoro si esprimono in maniera diversa nelle differenti aree geografiche. I dati del 2024 sul tasso di occupazione delle persone tra i 25 e i 54 anni mostrano forti disuguaglianze legate al genere, alla presenza di figli e all’area geografica (Fig.1). Nel Nord Italia, il tasso di occupazione maschile raggiunge livelli molto elevati: 87% per gli uomini senza figli e 96,3% per quelli con figli minori. Per le donne, invece, si osserva una dinamica inversa: lavora l’80,2% delle donne senza figli, ma solo il 74,2% di quelle con figli minori. Anche al Centro si osserva uno svantaggio femminile con una differenza di circa 5 punti percentuali nei tassi di occupazione tra le donne senza figli (74,3%) e quelle con figli minori (69,2%). Nel Mezzogiorno, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è inferiore, ma le differenze nei tassi di occupazione tra le donne senza figli (49,4%) e quelle con figli minori (44,3%) sono in linea con quelle del

⁴⁶ Save the Children, Equilibriste – Rapporto Mamme 2016, <https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/rapporto-mamme-2016-le-equilibriste.pdf>

Centro e del Nord. In tutte le ripartizioni, quindi, gli uomini con figli lavorano di più degli uomini senza figli, mentre per le donne vale l'opposto: avere figli è associato a una minore partecipazione al lavoro.

Ci sono alcuni aspetti interessanti che emergono dall'incrocio tra età, sesso, ripartizione geografica e numero di figli minori. Uno dei primi elementi da evidenziare, con dati più dettagliati per età, è che la penalizzazione femminile cresce con il numero di figli e si accentua tra le più giovani. Nel Mezzogiorno, il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 34 anni con due o più figli minori è appena del 25,7%, a fronte di un 37,4% per quelle con un solo figlio minore. Questo dato è particolarmente critico, anche perché coinvolge una fascia d'età che dovrebbe essere centrale nel ciclo lavorativo. Anche al Nord si osserva uno scarto marcato: tra le donne 25-34enni con un figlio minore il tasso è del 72%, ma precipita al 48,1% per chi ha due o più figli minori. Il problema, però, non è solo l'accesso al lavoro, ma la sua continuità: la fascia 35-44enni è quella in cui le disuguaglianze tra uomini e donne si ampliano maggiormente. È l'età in cui più frequentemente si hanno figli piccoli e si incrociano maternità, esigenze di cura e piena carriera. A parità di numero di figli minori, il divario tra uomini e donne in questa fascia è molto ampio: nel Nord al 96,5% degli uomini con 2 o più figli minori occupati in questa fascia d'età si contrappone il 71,2% delle donne; al Centro, tra chi ha due o più figli minori, lavora il 95% degli uomini contro appena il 67,1% delle donne, nel Mezzogiorno l'84,2% degli uomini contro il 42,6% delle donne. Si tratta di una forbice di oltre 40 punti percentuali, che evidenzia la portata strutturale del *gender gap* nel lavoro retribuito e di cura.

FIG. 1. Tasso di occupazione (25-54enni) per ripartizione geografica, sesso e presenza di figli minori. Anno 2024. (Valori percentuali)



Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2024.

Nel 2024, il tasso di occupazione presentava differenze significative in base al titolo di studio, al sesso e alla presenza di figli minori. Tra le donne tra i 25-54 anni con la licenza media, lavorava il 48,7% delle donne senza figli e solo il 38,1% delle donne con figli minori. Il diploma portava a tassi più alti (68,4% donne senza figli e 63,3% donne con figli minori), ma è la laurea a fare davvero la differenza: tra le donne tra i 25-54 anni laureate con figli minori lavorava l'83,8%, una percentuale molto più alta rispetto alle coetanee con livelli di istruzione inferiori, e persino superiore a quella delle laureate senza figli (79,4%).

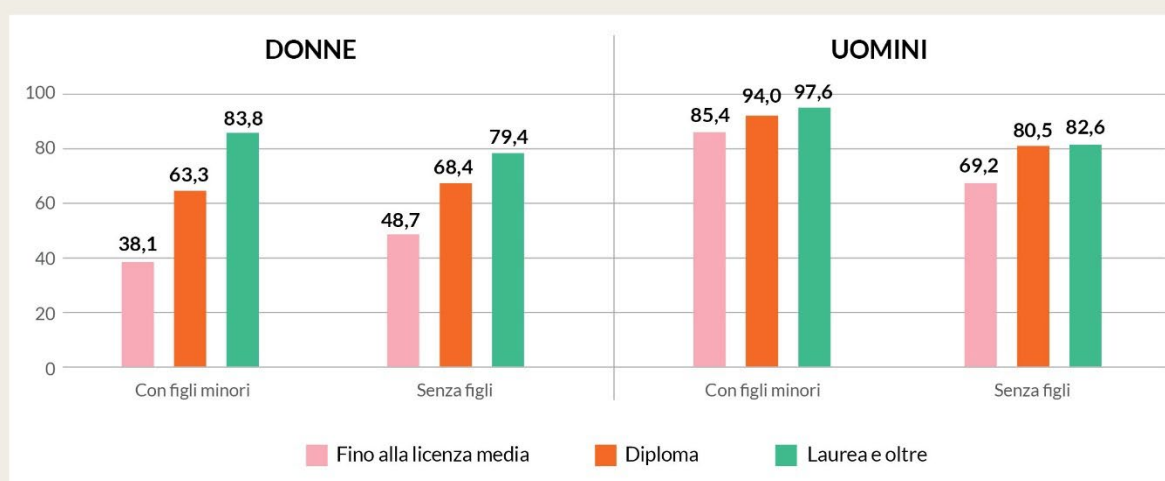
Per gli uomini, invece, avere figli si associa a un aumento dei tassi di occupazione in modo significativo soprattutto tra i meno istruiti. Gli uomini tra i 25-54anni con licenza media e figli minori hanno un tasso di occupazione dell'85,4%, contro il 69,2% di quelli senza figli. Anche per i diplomati e i laureati si registra un vantaggio, con livelli molto alti di occupazione: 94% e 97,6% con figli minori, contro 80,5% e 82,6% senza figli.

Anche qui, guardando con dati più specifici alle classi di età, emergono alcune dinamiche interessanti. Tra le donne con figli minori e basso titolo di studio, la fascia 25-34 anni è quella con il tasso di occupazione più basso: appena il 28,4% per le madri con al massimo la licenza media. Il massimo di partecipazione lo raggiungono le mamme con la licenza media e tra i 45 e i 54 anni (43,8%). Ciò può riflettere difficoltà di accesso o rientro nel mercato del lavoro nella fase immediatamente successiva alla maternità. Sebbene tra le donne più istruite i tassi di occupazione siano decisamente più elevati, persiste anche in questo caso una differenza di circa 10 punti percentuali nei tassi di occupazione tra la fascia di 25-34enni (77,4%) e quella delle 45-54enni (87,3%). Tra gli uomini, invece, le differenze tra le fasce di età sono relativamente contenute (aggirandosi intorno ai 3 punti percentuali), con livelli di occupazione molto alti in tutte le combinazioni considerate.

Il confronto tra uomini e donne nella fascia d'età 25-54 anni con figli minori evidenzia un marcato divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro, strettamente legato al titolo di studio. Gli uomini mostrano livelli di occupazione elevati e relativamente stabili a prescindere dal livello di istruzione: l'85,4% degli uomini 25-54enni con almeno un figlio minore e con licenza media è occupato, percentuale che sale al 94,0% tra i diplomati e al 97,6% tra i laureati. Per le donne, invece, l'accesso al lavoro è fortemente condizionato dal titolo di studio: solo il 38,1% delle donne 25-54enni con almeno un figlio minore con la licenza media partecipa al mercato del lavoro, percentuale che cresce al 63,3% con un diploma e raggiunge l'83,8% tra le laureate. Il divario di genere è quindi massimo tra chi ha livelli di istruzione più bassi e si riduce progressivamente con l'aumentare del titolo di studio, pur non scomparendo del tutto. Questo *pattern* suggerisce che l'istruzione ha un ruolo cruciale nell'attenuare, ma non annullare, gli ostacoli che le madri incontrano nell'accesso all'occupazione.

Anche dieci anni fa, tra le madri, il livello di istruzione rappresentava un importante fattore di protezione rispetto all'esclusione dal mercato del lavoro. Nel 2014 lavorava solo il 36,6% delle madri con un livello di istruzione inferiore al secondario superiore, il 60% di quelle con diploma e il 75,6% delle laureate.

FIG. 2. Tasso di occupazione (25-54enni) per titolo di studio, sesso e presenza di figli minori. Anno 2024. (Valori percentuali)



Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2024.

BOX – Essere mamma in libera professione

La presenza femminile tra i liberi professionisti è cresciuta in modo rilevante in Italia. Nel 2023 il numero di persone in libera professione era di 1,36 milioni, con una notevole crescita negli ultimi anni. A trainare questa crescita sono state soprattutto le donne, aumentate dal 2010 al 2023 del 49%, a fronte di un incremento di appena il 6,5% tra gli uomini. Le donne rappresentano ormai il 35,3% del totale dei professionisti⁴⁷.

Anche su spinta di questa maggiore presenza, uno studio di Confprofessioni⁴⁸ ha focalizzato un'analisi recente sulla presenza femminile, andando anche a indagare il legame tra genitorialità e libera professione. I dati, appositamente raccolti da un'indagine su 1300 casi, evidenziano una profonda asimmetria sull'effetto della genitorialità nel proprio percorso lavorativo: tra le donne, solo il 37% dichiara di non aver subito cambiamenti nella propria attività lavorativa in seguito alla nascita di un figlio, contro il 68% degli uomini. Questa differenza, pari a quasi il doppio, segnala una persistente disuguaglianza nella distribuzione delle responsabilità familiari e nella possibilità concreta di far coesistere lavoro e genitorialità.

Entrando nel dettaglio, tra le donne, il 16% ha modificato gli orari di lavoro, il 14% ha dovuto delegare alcune attività e il 13% riferisce di svolgere le stesse mansioni in meno tempo, indicando una pressione crescente sull'efficienza. Al contrario, tra gli uomini, solo il 10% ha delegato parte del proprio lavoro e l'8% ha dovuto comprimere i tempi di esecuzione. I dati parlano chiaro: le donne devono più frequentemente riorganizzare

⁴⁷ Osservatorio delle libere professioni, IX Rapporto sulle libere professioni in Italia, 2024

⁴⁸ Confprofessioni 2025: Le donne nella libera professione in Italia <https://confprofessioni.eu/wp-content/uploads/2025/01/Le-donne-nella-libera-professione-in-Italia.pdf>. L'indagine ha raccolto circa 1.300 risposte da professionisti datori di lavoro, attraverso la somministrazione nel 2024 di un questionario *web based* rivolto agli iscritti alla Gestione Professionisti di Ebipro (Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali).

la propria vita professionale in funzione delle esigenze familiari. Differenze rilevanti emergono, nella stessa indagine, anche a seconda della condizione occupazionale delle madri al momento della maternità, in un confronto tra libere professioniste e dipendenti: sono in particolare le libere professioniste ad avere iniziato a delegare (19%), mentre ben il 29% delle dipendenti ha modificato gli orari lavorativi per far fronte alle nuove esigenze familiari.

L'esperienza concreta di maternità si accompagna a una percezione diffusa di ostacolo alla carriera. Quattro professioniste su cinque ritengono che la maternità possa compromettere il percorso lavorativo. Questa percezione è ancora più forte tra le donne fino ai 45 anni: l'83% è convinta che avere un figlio rappresenti un ostacolo. Nelle fasce d'età superiori la convinzione si attenua leggermente, ma resta comunque alta: il 77% delle over 45 considera la maternità un fattore penalizzante. Questi dati suggeriscono che, nonostante i cambiamenti culturali, la compatibilità tra maternità e sviluppo professionale resta un tema critico, e forse ancor più sentito da chi si trova in fasi di carriera in cui le scelte riproduttive sono ancora centrali.

Un ulteriore elemento di criticità riguarda l'accesso alle misure di sostegno. Tre professioniste su quattro dichiarano di non aver usufruito delle tutele disponibili. Tra le motivazioni principali, quasi la metà delle intervistate afferma di non essere a conoscenza delle misure esistenti (il 47%): un segnale di carenze informative che mina l'efficacia stessa degli strumenti. Il 32% indica che le tutele non erano previste dal proprio contratto, evidenziando una difficoltà strutturale, in particolare per le libere professioniste. Infine, il 12% attribuisce il mancato accesso alla pressione lavorativa, che impedisce di fruire di sostegni teoricamente disponibili.

A questo quadro si aggiunge una valutazione prevalentemente negativa dell'efficacia delle misure esistenti: il 77% delle donne intervistate le considera inadeguate.

Genere e genitorialità: un'analisi della disoccupazione

I dati 2024 mostrano che la disoccupazione⁴⁹ è più alta tra le donne rispetto agli uomini. In media, nel gruppo 25-54enni, il tasso di disoccupazione è del 7,5% per le donne e del 5,6% per gli uomini. La disoccupazione è leggermente contenuta per chi ha figli, con un tasso di disoccupazione pari al 4,8% tra quanti hanno almeno un figlio minore e all'8,1% tra chi non ha figli.

Le donne sono svantaggiate in tutte le fasce d'età, con un picco tra le giovani donne (25-34 anni) con figli minori, che raggiungono un tasso di disoccupazione del 9,0%, contro il 4,9% dei coetanei uomini nelle stesse condizioni. Il divario di genere è ancora più netto, pari quasi al doppio, tra le giovani con due o più figli minori: 12,5% per le donne 25-34enni contro il 6,5% per gli uomini della stessa fascia d'età con due o più figli minori.

⁴⁹ Si veda la definizione di disoccupati/e da glossario ISTAT (<https://www.istat.it/it/files/2015/05/Glossario1.pdf>): comprendono le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive; oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

Tra gli uomini, la disoccupazione cala con l'età e con la presenza di figli, fino ad attestarsi al 2,9% tra i 45-54enni con almeno un figlio minore. Per le donne, invece, il tasso di disoccupazione rimane elevato anche nelle fasce più adulte, raggiungendo il 4,9% tra le 45-54enni con almeno un figlio minore e il 7,1% tra le 35-44enni con almeno un figlio minore.

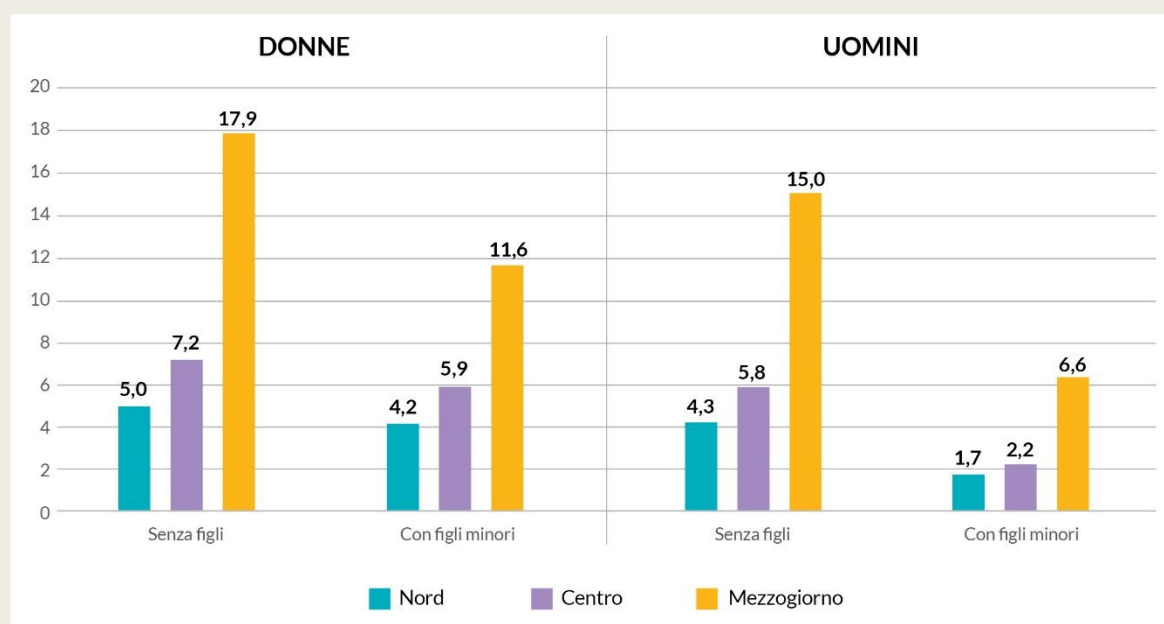
Le differenze geografiche aiutano a comprendere meglio il fenomeno (Fig. 3).

Nel Nord, la disoccupazione è relativamente contenuta per tutte le categorie, ma colpisce il fatto che le donne 25-54enni con almeno un figlio minore abbiano un tasso (4,2%) vicino a quello delle donne senza figli (5,0%) nella stessa fascia d'età, a differenza degli uomini 25-54enni con almeno un figlio minore per cui la paternità coincide con una significativa riduzione della disoccupazione (1,7% contro il 4,3% degli uomini senza figli della stessa fascia d'età).

Nel Centro, le differenze si amplificano leggermente: le donne 25-54enni senza figli (7,2%) registrano un tasso di disoccupazione maggiore rispetto a quelle con almeno un figlio minore (5,9%), ma resta una penalizzazione di genere evidente rispetto agli uomini 25-54enni (5,8% senza figli, solo 2,2% degli uomini con almeno un figlio minore). Qui si conferma la minore vulnerabilità occupazionale dei padri, che sembrano godere di un vantaggio sistemico, forse legato a stereotipi culturali o alle scelte delle imprese.

Nel Mezzogiorno, il quadro è critico per tutte le categorie, ma in particolare per le donne 25-54enni senza figli (17,9%) e con almeno un figlio minore (11,6%), evidenziando una doppia penalizzazione territoriale e di genere. Anche gli uomini, pur mostrando livelli più bassi, registrano una disoccupazione elevata: il 15,0% per gli uomini 25-54enni senza figli e il 6,6% degli uomini 25-54enni con almeno un figlio minore.

FIG. 3. Tasso di disoccupazione (25-54enni) per ripartizione geografica, sesso e presenza di figli minori. Anno 2024. (Valori percentuali)

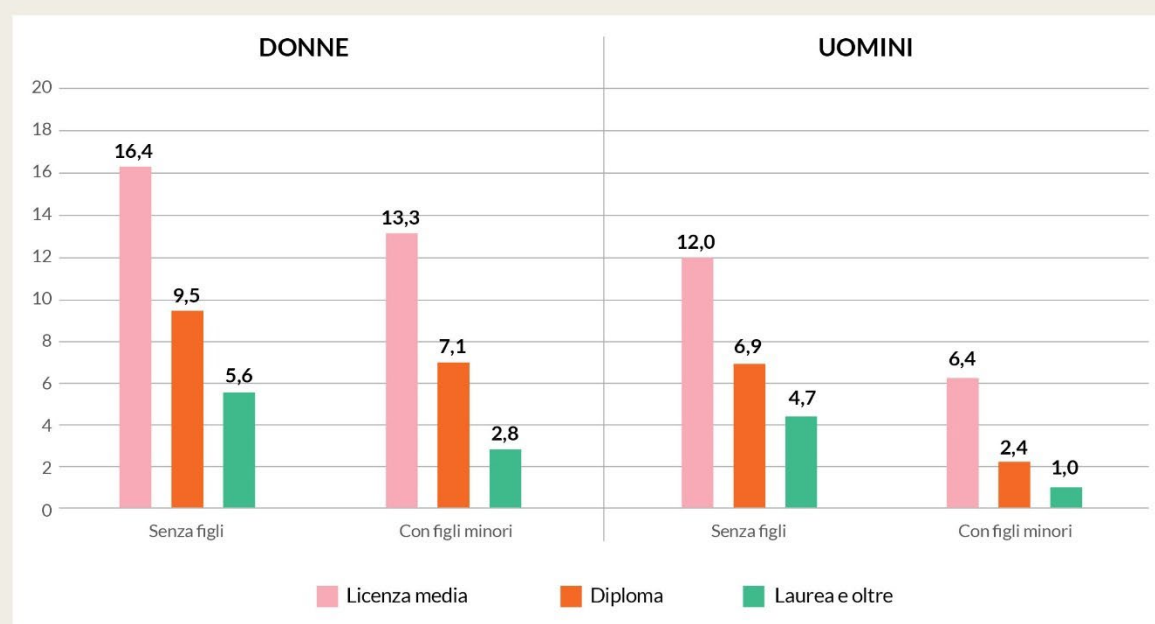


Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2024.

Per gli uomini, la disoccupazione cala sensibilmente all'aumentare del titolo di studio (Fig. 4), sia tra chi ha figli minori sia tra chi non ne ha. Tuttavia, la presenza di figli minori è associata a una riduzione generale della disoccupazione in tutte le fasce educative: ad esempio, tra gli uomini 25-54enni con solo la licenza media, il tasso scende da 12,0% (senza figli) a 6,4% (con almeno un figlio minore). Questo potrebbe riflettere meccanismi di selezione nel mercato del lavoro che favoriscono i padri.

Per le donne, si osserva una disoccupazione molto più elevata rispetto agli uomini a parità di titolo di studio, soprattutto per i livelli più bassi. Anche per le donne la disoccupazione cala al crescere del titolo di studio. Le donne 25-54enni con almeno un figlio minore e licenza media hanno un tasso del 13,3%, poco inferiore a quello delle donne senza figli (16,4%), ma molto più alto rispetto ai corrispettivi maschili. Tra le laureate, invece, è disoccupata il 2,8% di quante hanno almeno un figlio minore, circa 3 punti percentuali in meno rispetto a quante non ne hanno (5,6%).

FIG. 4. Tasso di disoccupazione (25-54enni) per livello di istruzione, sesso e presenza di figli minori. Anno 2024. (Valori percentuali)



Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2024.

Inattività e tempo dedicato al lavoro retribuito

L'inattività fa riferimento alle "persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o in cerca di occupazione"⁵⁰. La quota di inattività femminile si dimostra superiore a quella di disoccupazione.

L'inattività nel 2024⁵¹ tra le donne 25-54enni senza figli è già elevata, al 24,4%, ma cresce sensibilmente tra le donne con figli, coinvolgendo esattamente un terzo delle donne (33,3%). Il dato aumenta ulteriormente al 35,6% tra le madri con due o più figli minori. Anche tra le madri con un solo figlio minore, l'inattività è molto alta, pari al 29,9%.

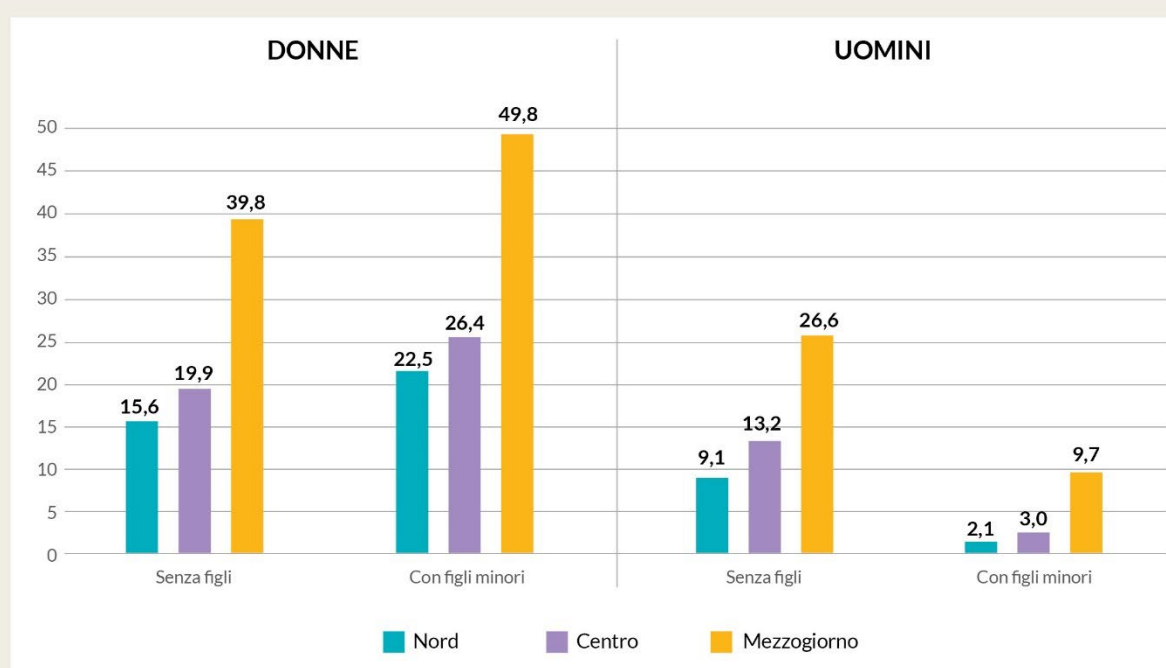
Il quadro è radicalmente diverso per gli uomini. Tra gli uomini 25-54enni, l'inattività è piuttosto contenuta: il 15,7% degli uomini senza figli risulta inattivo, ma la percentuale scende nettamente al 5,2% tra quelli con figli. Il dato si abbassa ulteriormente tra i padri con almeno un figlio minore, fermandosi al 4,9%, con una leggera ulteriore diminuzione (4,8%) tra chi ha due o più figli minori.

⁵⁰ Si veda ISTAT, glossario, <https://www.istat.it/it/files/2015/05/Glossario1.pdf>

⁵¹ Fonte elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2024

È interessante vedere la scomposizione geografica del fenomeno (Fig. 5) che manifesta le profonde disuguaglianze di genere e territoriali nell'inattività tra i 25 e i 54 anni, mettendo a confronto uomini e donne in base alla presenza o meno di figli minori. Per le donne, l'inattività è elevata già tra quelle senza figli e cresce ulteriormente con la maternità. Nel Nord, il tasso passa dal 15,6% al 22,5% per le madri con figli minori; nel Centro, dal 19,9% al 26,4%; nel Mezzogiorno si registra la situazione più critica, con un passaggio dal 39,8% al 49,8%: quasi una donna su due con almeno un figlio minore non lavora, né cerca lavoro. Per gli uomini, invece, la presenza di figli minori coincide con una riduzione dell'inattività. Nel Nord si scende dal 9,1% al 2,1%, nel Centro dal 13,2% al 3,0%, nel Mezzogiorno dal 26,6% al 9,7%.

FIG. 5. Tasso di inattività (25-54enni) per ripartizione geografica, sesso e presenza di figli minori. Anno 2024. (Valori percentuali)



Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2024.

È interessante analizzare la dimensione temporale del lavoro. Per le donne la maternità si traduce in una maggiore precarietà e frammentazione del lavoro. La quota di donne 25-54enni occupate a tempo pieno, nel 2024, scende drasticamente dal 77,8 % tra le donne senza figli al 64,4% tra le madri con almeno un figlio minore. Il part-time aumenta in modo marcato, passando dal 22,2% al 35,6%. Anche il part-time involontario⁵² resta elevato, solo leggermente inferiore tra le madri con almeno un figlio minore (12,6%)

⁵² Percentuale di occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno sul totale degli occupati. Fonte: ISTAT, Rilevazione sulle Forze di lavoro. <https://www.istat.it/it/files/2021/03/3.pdf>

rispetto alle donne senza figli (14%), segnalando che spesso il lavoro a orario ridotto non è una scelta libera, ma una condizione imposta.

Per gli uomini 25-54enni, invece, la genitorialità è associata a una maggiore stabilità occupazionale: la quota di lavoratori a tempo pieno cresce dal 91,6% tra quelli senza figli al 95,9% tra quelli con almeno un figlio minore. Parallelamente, il lavoro part-time e part-time involontario diminuiscono sensibilmente (rispettivamente da 8,4% a 4,1% e da 6% a 2,9%).

Infine, uno sguardo al tipo di contratto rivela ancora alcune differenze. Nella fascia 25-54 anni, la maggior parte degli occupati è dipendente a tempo indeterminato, ancor più tra chi ha figli minori. Tra gli uomini, la quota di lavoratori a tempo indeterminato cresce dal 65,7% (senza figli) al 70,5% (con almeno un figlio minore), mentre per le donne aumenta da 67,8% a 72,2%. La presenza di figli sembra dunque associata a una maggiore stabilità contrattuale, forse anche per una selezione legata alla possibilità di permanere nel mercato del lavoro in condizioni più stabili.

Tuttavia, il lavoro a termine è molto più diffuso tra le donne, soprattutto tra quelle senza figli (17,2%), scendendo leggermente tra le madri con almeno un figlio minore (12,2%). Per gli uomini, la quota è più bassa (13,3% senza figli, 6,1% con almeno un figlio minore), confermando una struttura occupazionale più protetta.

Il lavoro autonomo è più frequente tra gli uomini, indipendentemente dalla genitorialità, e aumenta tra quelli con figli (dal 21,0% al 23,4%). Per le donne, invece, la percentuale è stabile e più contenuta (15% senza figli, 15,6% con almeno un figlio minore).

4. EQUILIBRISTE TRA LE EQUILIBRISTE: LE MAMME *SINGLE*

Ci sono famiglie in cui un singolo genitore può diventare la figura di riferimento primaria. Queste famiglie, e in particolare quelle in cui è la madre a rappresentare tale figura, sono il focus di questo capitolo: le equilibriste tra le equilibriste. Questi nuclei familiari⁵³ comprendono una varietà di situazioni, tra cui genitori *single* per mancanza dell'altra figura genitoriale, *single* per scelta, vedovi e, in misura predominante, genitori che hanno attraversato una separazione o divorzio⁵⁴. Queste almeno sono le categorie che rientrano nella definizione ufficiale secondo le indagini sociali ISTAT, poi ci sono altri esigui casi che riguardano quelle madri che, pur essendo coniugate, non coabitano con il proprio coniuge per motivi particolari (il coniuge non vive abitualmente nella casa dove dimorano la moglie e i figli, la sua assenza è prolungata - oltre un anno - e non è dovuta a motivi di studio/lavoro). Quando i dati lo permettono, faremo riferimento in particolare alle mamme che hanno con sé un figlio minore, per esplorare a fondo la complessità di questo gruppo.

La psicologa psicoterapeuta Silvana Quadrino ricorda che "la situazione abitativa gioca un ruolo cruciale: alcune madri *single* vivono da sole con i loro figli piccoli, mentre altre sono costrette o scelgono di tornare a vivere con i propri genitori, creando dinamiche intergenerazionali complesse". Questa varietà di scenari sottolinea l'importanza di un approccio differenziato nel comprendere e supportare le madri *single*, riconoscendo che ogni situazione porta con sé sfide specifiche in termini economici, emotivi e sociali.

La statistica ufficiale parla di un fenomeno in aumento⁵⁵. I nuclei monogenitoriali⁵⁶, composti da padri o madri soli con figli che non hanno ancora composto un nuovo nucleo, sono passati da circa 2 milioni 650mila nel 2011 a oltre 3 milioni 800mila nel 2021, segnando un incremento del 44%. Trend opposto rispetto alle coppie con figli che sono invece calate nel tempo (Fig. 6). La maggioranza di questi nuclei, precisamente il 77,6%, è costituita da madri sole con i propri figli. La crescita stessa delle famiglie monogenitoriali è non solo un simbolo di cambiamento nello stile familiare, ma anche, come vedremo, l'aspetto più rappresentativo della "femminilizzazione della povertà"⁵⁷.

⁵³ Per la definizione di nucleo familiare: si veda "Glossario" del sito dell'ISTAT, <https://www.istat.it/classificazioni-e-strumenti/glossario?letter=N>: "Insieme delle persone che formano una relazione di coppia o di tipo genitore-figlio. Si intende la coppia coniugata, unita civilmente o convivente, senza figli o con figli celibi o nubili, o anche un solo genitore assieme ad uno o più figli mai sposati. Nell'ambito di una famiglia possono esistere uno o più nuclei familiari, ma può anche non esservene nessuno, come è nel caso delle famiglie formate da un membro isolato (famiglie monocomponenti) o più membri isolati (altre persone residenti)."

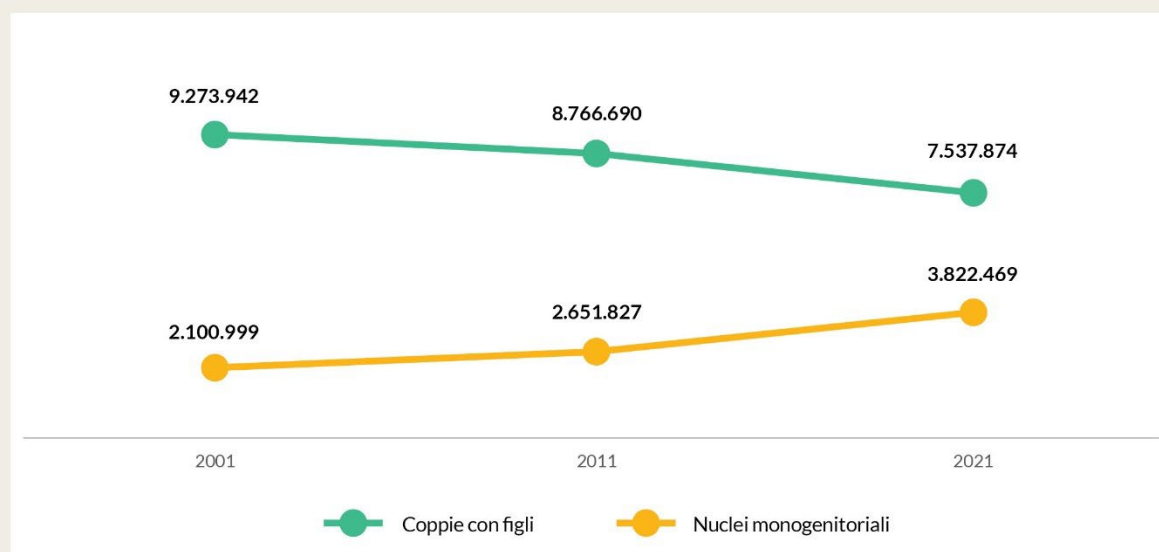
⁵⁴ Meggiolaro, S., & Ongaro, F. (2015). Non-resident parent-child contact after marital dissolution and parental repartnering: Evidence from Italy. *Demographic Research*, 33, 1137-1152. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2015.33.40>

⁵⁵ ISTAT (2024), I nuclei familiari nei censimenti della popolazione <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/11/Statistica-report-Nuclei-familiari-1.pdf>

⁵⁶ Per la definizione e identificazione dei nuclei monogenitoriali fare riferimento a ISTAT (2010) "La misurazione delle tipologie familiari nelle indagini di popolazione" : <https://ebiblio.istat.it/digibib/Metodi%20e%20norme/IST0001164Ed2010N46.pdf>

⁵⁷ Zajczyk F. (2006) in Madri sole e nuove famiglie, a cura di F. Bimbi e R. Trifiletti, Ed. Lavoro.

FIG. 6. Numero di coppie con figli e nuclei monogenitoriali, confronto 2001-2011-2021. (Valori assoluti)



Fonte: Istat, Censimento 2001-2011-2021

Nelle stime ISTAT per il 2023, sono oltre 1 milione (1.141.000) i nuclei monogenitoriali con almeno un figlio sotto i 20 anni, di cui 953 mila madri (l'83,5%) e 188 mila padri⁵⁸. Nel 2024, si contano 1.019.000 madri *single* tra i 25 e i 54 anni, di cui 716 mila con almeno un figlio minore (il 13% di tutte le madri con almeno un figlio minore nella stessa fascia d'età).

Nel corso degli ultimi decenni, l'Italia ha assistito a significative trasformazioni nei modelli familiari. Nel 2023⁵⁹ il 48% dei genitori nelle famiglie monogenitoriali erano separati o divorziati, mentre nubili e celibi rappresentavano il 18,3% e il restante 33,7% era composto da vedove⁶⁰ e vedovi.

Le madri *single* rappresentano un gruppo eterogeneo, che include anche donne che hanno scelto consapevolmente la maternità in autonomia. Le '*single mothers by choice*' sono generalmente donne più mature, economicamente stabili e con un alto livello di istruzione⁶¹. Queste donne sfidano le norme sociali tradizionali⁶², scegliendo di diventare madri senza un partner. Tuttavia, tutte le madri *single* condividono sfide comuni, come la gestione del work-life balance e sfide economiche e sociali significative.

⁵⁸ ISTAT (2024), Previsioni della popolazione residente e delle famiglie https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/Previsioni-popolazione-famiglie_2023.pdf

⁵⁹ Banca dati ISTAT

https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1.POP.1.0/POP_HOUSEHOLDS/POP_HOUS_SINGLEPAR/I1.82_87_DF_DCCV_AVO_FAMIGLIE_5.1.0

⁶⁰ Si specifica che nel dataset ISTAT la percentuale di donne vedove con figli nel 2023 era al 33,3%, nel 2014 il 41,4%, non si hanno ulteriori specifiche in merito all'età dei figli. Cfr.

https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1.POP.1.0/POP_HOUSEHOLDS/POP_HOUS_SINGLEPAR/I1.82_87_DF_DCCV_AVO_FAMIGLIE_4.1.0

⁶¹ Golombok, S., Zadeh, S., Imrie, S., Smith, V., & Freeman, T. (2016). Single mothers by choice: Mother-child relationships and children's psychological adjustment. *Journal of Family Psychology*, 30(4), 409-418.

⁶² Hertz, R. (2006). *Single by chance, mothers by choice: How women are choosing parenthood without marriage and creating the new American family*. Oxford University Press

BOX – Le madri vedove con figli minori: un volto spesso invisibile della vulnerabilità familiare

Tra le famiglie monogenitoriali, quelle guidate da madri vedove con figli piccoli sono tra le meno visibili e più fragili. A differenza degli uomini, le vedove tendono meno frequentemente a formare una nuova unione dopo un evento di vedovanza⁶³. Inoltre, oltre alle difficoltà economiche, affrontano sfide burocratiche e fiscali. Ad esempio, gli orfani minori percepiscono una pensione di reversibilità fino ai 18 anni o, se studenti universitari in regola con gli esami, fino ai 26 anni. Tuttavia, se la quota di reversibilità supera una certa soglia, il figlio non è più considerato a carico del genitore, diventando un soggetto fiscale indipendente e obbligato a presentare una propria dichiarazione dei redditi⁶⁴.

Separazioni, divorzi e affidamenti

I dati più recenti mostrano una leggera flessione nelle dinamiche di separazione e divorzio in Italia.

Nel 2023⁶⁵, si sono registrate 82.392 separazioni, con un calo dell'8,4% rispetto all'anno precedente. Parallelamente, i divorzi hanno raggiunto quota 79.875, segnando una diminuzione del 3,3% rispetto al 2022 e un significativo -19,4% se confrontati con il picco del 2016, quando si toccò il record di 99.071 divorzi.

È sempre più comune tra le coppie separate e divorziate ricorrere all'affidamento condiviso; permane, però, una lacuna significativa nella raccolta di dati ufficiali riguardanti l'effettivo tempo che padri e madri separati con questo regime riescono a dedicare ai propri figli, evidenziando la necessità di ulteriori ricerche per valutare l'efficacia pratica di queste disposizioni normative.

Lacuna che in realtà si estende in maniera più ampia in merito a una realtà spesso trascurata: “molte famiglie monogenitoriali emergono da separazioni informali di coppie di fatto, senza lasciare tracce ufficiali” come ci racconta Emanuela Naldini, professoressa di Sociologia della Famiglia all'Università di Torino, completando il quadro delle possibili formazioni di queste famiglie. Sappiamo però, da una parte che la giurisprudenza italiana ha chiarito che la bigenitorialità non implica necessariamente una divisione paritetica del tempo tra i genitori.

La Corte di Cassazione ha stabilito che l'affidamento condiviso non richiede una perfetta equità nei tempi di permanenza del minore presso ciascun genitore⁶⁶. Dall'altra alcune ricerche internazionali⁶⁷ mostrano

⁶³ ISTAT (2024), Report nuclei familiari: <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/11/Statistica-report-Nuclei-familiari-1.pdf>

⁶⁴ Per maggiori approfondimenti si veda INPS <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.pensione-ai-superstiti-indiretta-e-di-reversibilit-50605.pensione-ai-superstiti-indiretta-e-di-reversibilit.html>, <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.dichiarazione-annuale-dei-figli-maggiorenni-studenti-titolari-di-pensione-ai-superstiti.html>; tra gli approfondimenti: <https://www.avvenire.it/famiglia/pagine/noi-famiglie-vedove-invisibili-e-penalizzate-dal-fisco-ora-basta?>

⁶⁵ ISTAT (2024). Matrimoni, separazioni e divorzi: Anno 2023. Roma: Istituto Nazionale di Statistica. https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/11/REPORT_MATRIMONI-UNIONI-SEPARAZIONI_dati-2023_22novembre2024.pdf

⁶⁶ Cass. civ., Sez. I, Ord., 11 luglio 2024, n. 19069

⁶⁷ Cano, T., Gracia, P. The Gendered Effects of Divorce on Mothers' and Fathers' Time with Children and Children's Developmental Activities: A Longitudinal Study. *Eur J Population* 38, 1277–1313 (2022). <https://doi.org/10.1007/s10680-022-09643-2>

che la separazione comporta un forte aumento delle disuguaglianze di genere nell'uso del tempo da parte dei genitori e che non sempre un accordo di separazione condivisa significa che il tempo trascorso insieme sia realmente paritario, nemmeno in Italia⁶⁸.

BOX – Genitori separati o divorziati: l'affidamento condiviso

L'evoluzione del quadro normativo italiano in materia di separazioni e divorzi ha segnato un significativo spostamento verso il principio dell'affidamento condiviso dei figli. Questo cambiamento paradigmatico, codificato nella Legge n. 54 del 2006, ha superato la precedente prassi dell'affidamento esclusivo, promuovendo invece un modello di bigenitorialità che garantisce il coinvolgimento attivo di entrambi i genitori nella vita dei figli anche dopo la separazione.

Il principio cardine di questa legislazione è il diritto del minore a mantenere relazioni equilibrate e continuative con entrambi i genitori, assicurando così una continuità nell'educazione, nella cura e nell'istruzione, nonché il mantenimento di legami significativi con la famiglia allargata di entrambi i rami genitoriali. L'impatto di questa riforma è stato immediato e sostanziale: già nel 2007, appena un anno dopo l'introduzione della legge, il 72,1% delle separazioni con figli prevedeva l'affido condiviso (era il 38,8% nel 2006), mentre l'affidamento esclusivo alla madre in casi di separazioni si riduceva al 25,6%⁶⁹.

Questa tendenza si è ulteriormente consolidata nel tempo, come evidenziato dai dati più completi dell'ISTAT, che mostrano nel 2022 l'adozione dell'affidamento condiviso nel 94,7% delle coppie separate e nel 91,8% di quelle divorziate⁷⁰. La risoluzione 2079 del 2015 del Consiglio d'Europa ha rafforzato questo orientamento, sottolineando l'importanza di garantire ai minori la possibilità di trascorrere un tempo equamente distribuito con ciascun genitore. Un'ampia riflessione è in corso⁷¹ sul rischio che l'affido condiviso sia imposto anche in contesti in cui esistono dinamiche abusive mettendo in pericolo il benessere e la sicurezza di madri e figli.

⁶⁸ Meyer, D. R., Salin, M., Lindroos, E., & Hakovirta, M. (2024). Sharing Responsibilities for Children After Separation: A European Perspective. *Family Transitions*, 66(1-2), 27-55. <https://doi.org/10.1080/28375300.2024.2423432>

⁶⁹ ISTAT (2009), Aggiornamento sistema informativo giustizia, <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2011/10/testointegrale20090623.pdf>

⁷⁰ ISTAT, Coppie separate: figli minori con affido condiviso nelle separazioni nel 2022, sono 64416 con affidamento condiviso su 68020, cfr.

https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1.POP.1.0/POP_HOUSEHOLDS/POP_HOUS_SINGLEPAR/I.T1.82_87_DF_DCCV_AVQ_FAMIGLIE_4.1.0; Coppie divorziate: figli minori con affido condiviso nei divorzi nel 2022, sono 40350 con affidamento condiviso su 43929, cfr.

https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1.POP.1.0/POP_SEPDIV/DCIS_DIVFIG1/DCIS_DIVFIG1_CH.ILD_UND/IT1.27_945_DF_DCIS_DIVFIG1_13.1.0.

⁷¹ Si veda 13° Rapporto CRC, 2023, paragrafi "Parità e violenza di genere" e "Persone di minore età prive di un ambiente familiare", <https://gruppcrc.net/wp-content/uploads/2024/01/13%C2%B0-Rapporto-CRC-VERSIONE-DEFINITIVA-3.pdf>. Per maggiori approfondimenti si veda la Relazione della Commissione di inchiesta sul femminicidio: "La vittimizzazione secondaria delle donne che subiscono violenza e dei loro figli nei procedimenti che disciplinano l'affidamento e la responsabilità genitoriale", <https://archiviopenale.it/-relazione-della-commissione-di-inchiesta-sul-femminicidio-la-vittimizzazione-secondaria-delle-donne-che-subiscono-violenza-e-dei-loro-figli-nei-pro-contenuti/18388>; tra gli altri, G. de Stobbel, "L'affidamento tra violenza di genere e alienazione parentale", Rivista AIAF, 2020. Per maggiori informazioni sul recente dibattito, si veda la proposta di legge A.C. 227 "Modifiche al codice civile in materia di affidamento esclusivo dei figli a un solo genitore nei casi di violenza familiare o di altri gravi reati comportanti rischio per il minore". A livello internazionale: Einiö, E., Metsä-Simola, N., Aaltonen, M., Hiltunen, E., & Martikainen, P. (2023). Partner violence surrounding divorce: A record-linkage study of wives and their husbands. *Journal of Marriage and Family*, 85(1), 33-54.

<https://doi.org/10.1111/jomf.12881>

La vulnerabilità delle mamme *single*

Le famiglie monogenitoriali rappresentano, in Italia come altrove, una delle tipologie familiari più esposte al rischio di povertà⁷². Secondo i dati più recenti dell'ISTAT⁷³, la situazione si è ulteriormente aggravata: se complessivamente nel 2024 il 23,1% della popolazione in Italia è a rischio povertà o esclusione sociale, la percentuale sale al 32,1% tra i nuclei monogenitoriali, quasi tre punti percentuali in più rispetto all'anno precedente e 11 punti percentuali in più delle coppie con figli (21,2%).

Se si analizzano i dati del 2021 in merito alla povertà o esclusione sociale, i più recenti rispetto al particolare comparto delle madri *single* con figli minori, si osserva come nelle famiglie monogenitoriali con figli sotto i 16 anni, questo rischio si attesta al 39,1%⁷⁴, un'incidenza notevolmente superiore rispetto al 27,2% osservato nelle coppie con figli minori. La situazione è particolarmente critica nei nuclei guidati da madri *single*, dove l'indicatore raggiunge il 41,3%. In confronto, le famiglie monogenitoriali con padre presentano un rischio molto inferiore, pari al 27,6%, praticamente uguale a quello delle coppie con figli minori. La fragilità economica di queste famiglie si manifesta in vari aspetti della vita quotidiana, con ripercussioni dirette sul benessere dei minori.

La povertà alimentare – che si concretizza in difficoltà economiche tali da impedire l'acquisto del cibo necessario - ha colpito per esempio il 4,1% della popolazione in Italia, ma si è rivelata particolarmente critica per le famiglie monogenitoriali, dove la sua incidenza ha raggiunto il 7,7%, quasi il doppio della media nazionale⁷⁵. Come confermato anche da Paola Profeta, professoressa di Scienza delle Finanze all'Università Bocconi, la questione delle madri *single* “è un tema di vulnerabilità maggiore all'interno di una categoria, quella delle famiglie monoreddito, che comunque ha già di base una vulnerabilità superiore rispetto a quelli in cui ci sono due redditi in famiglia”. Equilibriste tra le equilibriste, appunto.

⁷² Pirani E., Guetto R., Rinesi F. 2021. Le Famiglie. In BILLARI F. And TOMASSINI C. (Eds) Rapporto sulla Popolazione, L'Italia e le sfide della demografia, Il Mulino, Bologna, pp. 55-82.

⁷³ ISTAT (2025). Condizioni di vita e reddito delle famiglie | Anno 2024. Roma: Istituto Nazionale di Statistica. https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/REPORT-REDDITO-CONDIZIONI-DI-VITA_Anno-2024.pdf

⁷⁴ ISTAT (2024), Deprivazione minori: https://www.istat.it/wp-content/uploads/2023/12/Deprivazione_minori_6_12.pdf

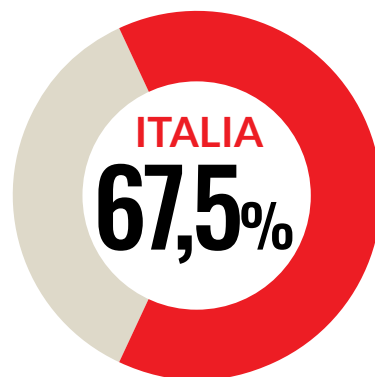
⁷⁵ *Ibidem*

MAMME SINGLE

Nel 2024 **716.000**
MADRI MONOGENITORI
CON ALMENO
UN FIGLIO MINORENNE
Tra i 25 e i 54 anni

Fonte: elaborazioni ISTAT
per Save the Children (2025)
su dati 2024

Tasso di occupazione



Nord

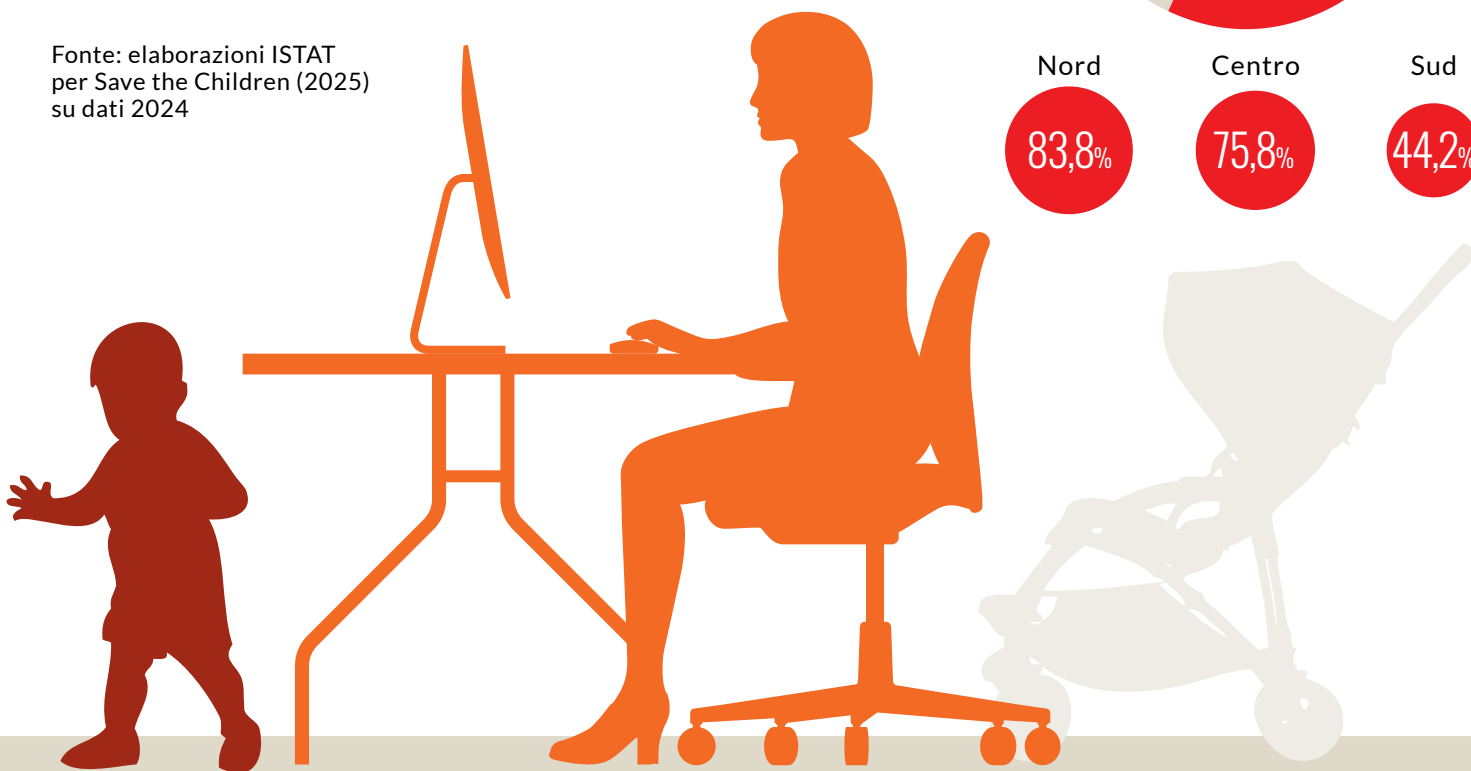
83,8%

Centro

75,8%

Sud

44,2%



REDDITO NETTO MEDIO PER TIPOLOGIA FAMILIARE (valori in euro) E TITOLO DI GODIMENTO DELL'ABITAZIONE PER TIPOLOGIA FAMILIARE (valori percentuali)

TIPOLOGIA FAMILIARE	Reddito medio*	Abitazione in affitto**	Abitazione di proprietà**	Abitazione in usufrutto/uso gratuito**
MONOGENITORE MASCHIO con almeno un figlio minore	35.383	17,5%	71,9%	10,6%
MONOGENITORE FEMMINA con almeno un figlio minore	26.822	31,5%	53,2%	15,3%
COPPIA con almeno un figlio minore	48.306	21,7%	69,9%	8,4%

*Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025), su dati EU-SILC 2024, redditi 2023

** Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025), su dati EU-SILC 2024

Mamme *single* al lavoro



Essere una mamma sola significa rinunciare a un sogno di crescita dal punto di vista lavorativo

Rossella, 21 anni

L'essere madre *single* gioca un ruolo anche sulla questione lavorativa. Le madri sole rappresentano il 9,4% delle donne occupate, con 941mila lavoratrici⁷⁶ su un totale di quasi 10 milioni di occupate.

Tra le madri sole lavoratrici, quasi sette su dieci (69,6%) hanno un'età compresa tra 45 e 64 anni, superando di 11 punti percentuali le madri in coppia in questa fascia d'età. Tra di loro emerge una presenza significativa di donne di origine straniera (12%). Il loro livello di istruzione rappresenta una sfida importante, con un quarto (25,3%) che possiede un basso titolo di studio. Il 19,7% si trova in situazione di part-time involontario. Inoltre, rispetto ad altre categorie di lavoratrici, le madri *single* sono sovra rappresentate in professioni non qualificate, con una concentrazione particolare nei settori dell'ospitalità, della ristorazione e dei servizi alle famiglie⁷⁷.

Nel dettaglio (Tab. 2) dal punto di vista territoriale, si conferma una netta frattura tra Nord e Mezzogiorno. Nel 2024, il tasso di occupazione delle mamme *single* tra i 25 e i 54 anni supera l'83% nel Nord, sia per le madri con almeno un figlio minore che per il totale delle madri sole, mentre nel Mezzogiorno non va oltre il 45,2%, con un leggero aumento rispetto al 2023. Nel Centro si registra una crescita più contenuta, ma comunque positiva. Questi dati segnalano un miglioramento, ma anche la persistenza di un forte squilibrio territoriale.

Per titolo di studio, la relazione è molto marcata: le madri sole con un livello basso di istruzione hanno tassi di occupazione molto inferiori rispetto a quelle con diploma o laurea. Nel 2024, solo il 44,2% delle madri *single* con almeno un figlio minore e al massimo la licenza media risulta occupata, contro il 71,2% tra le diplomate e l'87% tra le laureate. Il titolo di studio si conferma quindi una leva fondamentale per l'inserimento lavorativo delle madri sole, ancora più che per la popolazione femminile in generale.

Rispetto all'età, i tassi aumentano con l'avanzare dell'età anagrafica: nel 2024, solo il 53,1% delle madri sole tra i 25 e i 34 anni, con almeno un figlio minore, è occupata, a fronte del 64,8% tra le 35-44enni e il 75,5% tra le 45-54enni con almeno un figlio minore⁷⁸. Il dato più basso tra le più giovani può riflettere sia difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro, sia l'impatto più diretto della cura di figli più piccoli.

⁷⁶ CNEL – ISTAT, Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità, 6 marzo 2025, pag. 9, <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/istat-cnel.pdf>

⁷⁷ *Ibidem*

⁷⁸ Elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025), anni 2023 e 2024

Nel complesso, si registra un miglioramento del tasso di occupazione complessivo delle mamme *single* tra il 2023 e il 2024 (dal 66,6% al 68,5%), anche per le madri con almeno un figlio minore (da 65,6% a 67,5%). Tuttavia, la combinazione di fattori come la bassa istruzione, la giovane età e la residenza nel Mezzogiorno continua a rappresentare un ostacolo significativo all’occupazione delle madri sole, indicando la necessità di politiche mirate per sostenere le famiglie monoparentali in condizioni di maggiore vulnerabilità.

TAB. 2. Tasso di occupazione delle madri monogenitori (25-54enni) per ripartizione geografica, titolo di studio, classe di età e presenza di figli minori. Anni 2023 e 2024. (Valori percentuali)

	2023		2024	
	Totale	Con almeno un figlio minore	Totale	Con almeno un figlio minore
Ripartizione geografica				
Nord	81,7%	81,2%	83,6%	83,8%
Centro	75,1%	75,3%	77,4%	75,8%
Mezzogiorno	43,2%	41,1%	45,2%	44,2%
Titolo di studio				
Fino alla licenza media	48,4%	45,9%	49,1%	44,2%
Diploma	70,9%	67,6%	73,0%	71,2%
Laurea e oltre	86,4%	86,7%	87,7%	87,0%
Classe di età				
25-34	49,6%	49,6%	53,2%	53,1%
35-44	66,1%	65,6%	64,6%	64,8%
45-54	70,7%	72,5%	73,6%	75,5%
Totale	66,6%	65,6%	68,5%	67,5%

Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2023-2024.

Tra il 2023 e il 2024 c’è stato un leggero miglioramento nei tassi di disoccupazione delle madri *single*, passato dal 12,4% al 10,1%, con una riduzione leggermente superiore per le madri *single* con almeno un figlio minore (dal 13,1% del 2023 al 10,5% del 2024). Sul piano geografico⁷⁹, la disoccupazione delle madri monogenitore diminuisce in tutte le aree, ma rimane molto più elevata nel Mezzogiorno: nel 2024 si attesta al 20,3%, contro il 7,8% nel Centro e appena il 5,7% nel Nord. Anche tra le madri *single* con almeno un figlio minore si conferma questo divario, con una disoccupazione pari al 21% nel Mezzogiorno, quasi il quadruplo rispetto al Nord (5,6%) e distante dai valori al Centro (8,5%). Il miglioramento complessivo rispetto al 2023 è visibile, ma la distanza tra le aree resta profonda.

La disoccupazione decresce in modo netto al crescere del titolo di studio. Nel 2024, tra le madri sole con la sola licenza media, il tasso di disoccupazione è ancora molto elevato (21,9% delle madri sole con almeno un

⁷⁹ Elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025), anni 2023 e 2024

figlio minore), mentre scende al 9,9% tra le diplomate e si ferma al 3,5% tra le laureate. Il dato conferma che l'istruzione è un fattore protettivo fondamentale, anche nel caso delle madri sole, e ancora di più in presenza di figli minori.

Analizzando la classe di età, il tasso di disoccupazione è massimo tra le madri *single* più giovani: nel 2024, il 17,8% delle madri sole under35 con figli minori risulta disoccupata, contro il 12% tra le 35-44enni e appena il 7,1% tra le 45-54enni.

Circa una madre *single* su 4 con almeno un figlio minore è inattiva (24,6%), un valore in linea con quello registrato nel 2023 (24,5%). A livello territoriale, il Mezzogiorno si conferma l'area con i livelli più alti di inattività anche tra le madri *single*: oltre il 43% nel 2024, in crescita rispetto al 2023 (42,2%). Qui l'inattività colpisce oltre il 44,1% delle madri *single* con almeno un figlio minore, a indicare un sistema che fatica a offrire opportunità lavorative e servizi di conciliazione. Nel Nord si osserva invece un calo (dal 13,4% nel 2023 all'11,2% nel 2024 per le madri con almeno un figlio minore), segno di un contesto più favorevole. Il Centro registra un peggioramento, con un aumento dell'inattività, in particolare tra le madri con figli minori (dal 15,6% nel 2023 al 17,1% nel 2024).

Anche il livello di istruzione resta un fattore determinante: le madri sole con basso titolo di studio presentano livelli altissimi di inattività (43,4% nel 2024 tra chi ha almeno un figlio minore), mentre le laureate nella stessa condizione si attestano sotto il 10% (9,8%), pur con un leggero aumento. Questo *gap* conferma che l'istruzione rappresenta una delle principali leve di protezione, soprattutto per le madri sole.

Per quanto riguarda l'età, le più giovani (25-34 anni) mostrano livelli elevati di inattività, ma in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente (dal 36,3% del 2023 al 35,5% nel 2024 per le madri sole con almeno un figlio minore). Al contrario, tra le donne di età centrale (35-44 anni) si registra un peggioramento, con inattività in crescita, in particolare tra le madri *single* con almeno un figlio minore (dal 24,7% al 26,4%). Le madri sole 45-54enni con almeno un figlio minore, invece, registrano i livelli più bassi e in lieve miglioramento (dal 19,1% del 2023 al 18,7% del 2024), suggerendo un parziale rientro nel mercato del lavoro con il crescere dell'età dei figli.

Nel complesso, il quadro è segnato da forti disuguaglianze sociali e territoriali. La condizione di madre *single* continua a coincidere con un'alta probabilità di inattività, in particolare quando si sommano altri fattori di svantaggio come la residenza nel Mezzogiorno, il basso livello di istruzione e la giovane età. Anche laddove si registrano lievi miglioramenti, la situazione resta fragile e suggerisce la necessità di interventi strutturali per favorire l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro. Tale fragilità risulta evidente anche quando si guarda ai redditi netti: nel 2023, non solo c'è un notevole svantaggio per i nuclei monoparentali con almeno un figlio minore rispetto alle coppie con almeno un figlio minore, (rispettivamente 28.428 euro e

48.306 annui), ma lo svantaggio è ancora più forte per le madri sole con figli minori, il cui reddito netto è pari a 26.822 euro annui, contro i 35.383 dei padri nella stessa situazione⁸⁰.

Non è solo la partecipazione al mondo del lavoro retribuito a fare la differenza, a contare è anche il tipo di inquadramento contrattuale. Nel Nord, il lavoro a tempo indeterminato resta la forma prevalente anche tra le mamme *single*: nel 2024 rappresenta il 77,8% del totale e il 76,5% tra le madri *single* con almeno un figlio minore. Il lavoro a termine è in diminuzione (11,7% nel 2024 per le madri *single* con almeno un figlio minore, contro il 13,3% nel 2023), mentre la quota di autonome sale nello stesso arco temporale dal 10,6% all'11,8%. La situazione occupazionale nel Nord appare quindi relativamente solida e bilanciata, anche per le madri sole con figli minorenni.

Nel Centro si osserva un miglioramento nel 2024: la quota di madri *single* occupate a tempo indeterminato sale dal 70,8% al 75,1% (e dal 70,7% al 72,8% tra quelle con almeno un figlio minore), mentre calano i contratti a termine (passati dal 14,1% del 2023 al 12,3% del 2024 per le madri sole con almeno un figlio minore) e rimane stabile la quota di lavoratrici autonome (intorno al 15%). Questa dinamica suggerisce un rafforzamento della stabilità contrattuale in questa area, in linea con la crescita complessiva dell'occupazione femminile osservata in altri indicatori.

Nel Mezzogiorno, la situazione è molto diversa: solo il 60,3% delle madri sole lavora con un contratto a tempo indeterminato nel 2024, e la quota scende al 59,6% tra quelle con almeno un figlio minore. Sebbene ci sia stato un miglioramento rispetto al 2023 per le mamme *single* con almeno un figlio minore (dal 56% del 2023), la distanza rispetto al Nord resta marcata. Nel 2024 il lavoro a termine è ancora molto diffuso (20,2% tra le madri sole, 19,7% per quelle con almeno un figlio minore), ma in calo. In compenso, cresce il peso delle lavoratrici autonome, che raggiungono il 20,8% tra le madri sole con almeno un figlio minore, a indicare forse una maggiore necessità di ricorrere a forme di lavoro indipendente, spesso meno tutelate.

La dottoressa Quadrino evidenzia come le madri *single* affrontino una serie di sfide economiche e sociali uniche: "Crescere un bambino da sole comporta spese aggiuntive che le coppie possono evitare. La necessità di monetizzare la sostituzione della presenza del secondo genitore è un onere significativo. Le difficoltà organizzative sono particolarmente acute. Anche fare straordinari per aumentare il reddito diventa problematico senza un partner di supporto".

Anche la situazione abitativa mostra uno svantaggio per le madri sole con almeno un figlio minore rispetto ai padri soli. Nel 2024, tra queste mamme, circa una su tre vive in affitto (il 31,5% contro il 17,5% dei padri nella stessa situazione) e poco più della metà (53,2%) in abitazione di proprietà, circa 20 punti percentuali in meno rispetto ai padri soli con almeno un figlio minore (71,9%)⁸¹.

⁸⁰ Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025), su dati EU-SILC 2024, redditi 2023

⁸¹ Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025), su dati EU-SILC 2024

Le sfide si estendono anche alle relazioni sociali: "dalla difficoltà di rispettare gli orari scolastici rigidi, alla mancanza di flessibilità nel gestire imprevisti". Quadrino sottolinea inoltre questo aspetto spesso trascurato, che ha un impatto significativo sul benessere complessivo della madre e del bambino, creando barriere invisibili, ma tangibili nella partecipazione alla vita comunitaria e scolastica. Tali difficoltà sottolineano la necessità di un supporto sociale e istituzionale più mirato e comprensivo per le famiglie monogenitoriali.

Le sfide affrontate dalle madri *single* e dai loro figli non si limitano solo agli aspetti economici e organizzativi, ma si estendono anche alla sfera sociale, come sottolinea la professoressa Naldini. "Lo stigma associato alle famiglie monogenitoriali, sebbene in diminuzione, continua a influenzare significativamente le esperienze di queste famiglie".

Uno studio del 2006 riportava che essere una madre sola comporta un sovraccarico di ruoli, che spesso rappresenta il prezzo da pagare per aver intrapreso un percorso diverso⁸². Pur a fronte di un contesto nazionale che sta cambiando, e di una crescente accettazione di modelli familiari diversi, le mamme *single* ancora attraversano percorsi individuali spesso complessi.

Prendersi cura delle equilibriste tra le equilibriste

Uno degli spunti più promettenti per future ricerche e politiche in Italia riguarda l'approfondimento della conoscenza sulle famiglie monogenitoriali. Come sottolineato dalla professoressa Naldini, infatti, "c'è pochissimo in Italia sulle famiglie monogenitore almeno da un punto di vista sociologico, ma in parte anche demografico, direi. Ciò è dovuto al fatto che in Italia, in generale, gli studi intorno alla famiglia non sono molto sviluppati".

Questa lacuna nella ricerca riflette una più ampia carenza di attenzione verso le dinamiche familiari in evoluzione nel contesto italiano. La scarsità di studi approfonditi sulle famiglie monogenitoriali non solo limita la nostra comprensione di questa realtà sempre più diffusa, ma ostacola anche lo sviluppo di politiche mirate ed efficaci. In un Paese dove le strutture familiari stanno rapidamente cambiando, colmare questo vuoto conoscitivo diventa cruciale per affrontare le sfide uniche che i genitori *single* e i loro figli si trovano ad affrontare. Investire in nuove e contemporanee ricerche sociologiche e demografiche su questo tema potrebbe fornire preziose intuizioni per elaborare strategie di supporto più adeguate e inclusive, allineando l'Italia con altri Paesi europei, che hanno già riconosciuto l'importanza di comprendere e sostenere le diverse forme familiari contemporanee.

In diversi Paesi europei, infatti, le politiche di sostegno alle famiglie monogenitoriali stanno diventando sempre più mirate e innovative.

⁸² Si veda la fonte cardine: Spanò A. 2006 in *Madri sole e nuove famiglie*, a cura di F. Bimbi e R. Trifiletti, Ed. Lavoro. Per maggiori approfondimenti si veda uno studio recente di carattere internazionale sulla combinazione tra ruoli familiari, stress e strategie per affrontarli: Wakai H, Nawa N, Yamaoka Y, Fujiwara T (2023) Stressors and coping strategies among single mothers during the COVID-19 pandemic. PLoS ONE 18(3): e0282387. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282387>

In Italia qualcosa si è mosso, a livello culturale, molto di recente grazie a una sentenza della Cassazione⁸³ che ha riconosciuto il diritto di una madre *single* ad accedere all'adozione internazionale, aprendo un importante precedente nella giurisprudenza. La decisione, accolta con favore da molte associazioni, rappresenta un passo avanti nel riconoscimento della pluralità delle forme familiari. Tuttavia, questa apertura resta fortemente restrittiva nei confronti di altre configurazioni familiari, come le coppie conviventi non sposate e le famiglie omoaffettive, che continuano a essere escluse dalle procedure di adozione internazionale secondo l'attuale normativa, così come la non concordanza con la normativa relativa alle adozioni nazionali che attualmente resta invariata.

Dal punto di vista economico, invece, gli avanzamenti recenti sono meno marcati. Mentre alcuni Stati hanno introdotto detrazioni fiscali specifiche per i genitori *single*, riconoscendo le sfide economiche uniche che questi affrontano - è il caso ad esempio dell'Austria in cui le famiglie monogenitoriali rientrano tra quelle a cui sono dedicate tutele anche dal punto di vista fiscale⁸⁴ - in Italia non si va in questa direzione. Anche in Germania i genitori *single* godono di una detrazione fiscale aggiuntiva rispetto alle coppie con figli⁸⁵. Altri Paesi hanno optato per garantire un accesso prioritario ai servizi di cura dell'infanzia per le famiglie monogenitoriali, come avviene in Svezia e Danimarca⁸⁶, dove, a fronte del diritto garantito universale all'accesso ai servizi, i figli di genitori *single* spesso hanno la precedenza nelle liste d'attesa per gli asili nido. Un approccio particolarmente interessante è quello adottato in alcuni Paesi nordici, come la Finlandia, dove i congedi di genitorialità per le famiglie monogenitoriali sono stati raddoppiati rispetto a quelli standard⁸⁷. Questo permette ai genitori *single* di dedicare più tempo alla cura dei propri figli senza compromettere eccessivamente la loro situazione lavorativa. In Francia, invece, si è scelto di combinare diverse misure⁸⁸: oltre a offrire tariffe ridotte per i servizi all'infanzia, il Paese prevede anche sussidi abitativi maggiorati per le famiglie monogenitoriali. Queste politiche diversificate riflettono una crescente consapevolezza delle esigenze specifiche dei genitori *single* e rappresentano tentativi concreti di fornire un supporto mirato ed efficace.

BOX – Una sentenza che fa scuola: più tutele per i figli delle famiglie monogenitoriali

Un caso giudiziario in Spagna ha creato un importante precedente per i diritti dei genitori *single* e dei loro figli. L'Alta Corte della Murcia ha stabilito che i figli di genitori *single* devono avere garantito lo stesso periodo di cura e assistenza parentale dei bambini con due genitori, basandosi sul principio di uguaglianza dei diritti per tutti i minori. Il caso è stato sollevato da una dipendente pubblica e madre *single*, che ha fatto ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale (TAR) dopo che le era stato negato il doppio congedo sul lavoro. Nel 2025 l'Alta Corte ha accolto il suo ricorso, estendendo il suo permesso di maternità da 16 a 32

⁸³ Si veda la Sentenza n. 33 di venerdì 20 marzo 2025,

https://cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2025:33

⁸⁴ <https://eurydice.indire.it/wp-content/uploads/2020/02/Cifre-chiave-educazione-e-cura-della-prima-infanzia-in-Europa-2019.pdf>

⁸⁵ <https://www.familienportal.nrw.it/schwangerschaft/finanzielles-formales/classi-fiscali>

⁸⁶ <https://www.assocamerestero.it/notizie/danimarca-prima-paesi-benessere-dellinfanzia>

⁸⁷ <https://tem.fi/en/childcare-leave>

⁸⁸ https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/it_4.html

settimane e stabilendo un risarcimento per i giorni di cura precedentemente negati⁸⁹. Questa decisione mira a prevenire la discriminazione dei bambini nati in famiglie monogenitoriali rispetto a quelli nati in famiglie biparentali e, come ha commentato la professoressa Profeta, “talvolta i cambiamenti nascono anche così, da azioni individuali”.

A livello di politiche mirate, in Italia si osserva un contesto in cui ancora questi cambiamenti non sono avvenuti perché, come commenta sempre Profeta, non ci sono politiche dedicate, pur a fronte di un fenomeno crescente: “Le misure di sostegno esistenti in Italia, pur non essendo specificamente progettate per le madri *single*, possono offrire loro un supporto aggiuntivo indiretto. L'introduzione dell'Assegno Unico per le famiglie, che ha sostituito varie misure precedenti come bonus alla nascita e detrazioni, tiene conto della composizione familiare nel calcolo dell'importo. Di conseguenza, una madre *single* potrebbe ricevere un assegno più elevato. Similmente, il bonus per le mamme lavoratrici prevede uno sgravio sui contributi previdenziali più consistente per le madri sole rispetto a quelle in un contesto familiare tradizionale. Tuttavia, è importante notare che queste misure sono principalmente basate sul reddito. L'Assegno Unico, ad esempio, è universale ma decresce all'aumentare del reddito familiare. Questo meccanismo tiene conto delle famiglie monogenitoriali, che spesso dispongono di un unico reddito e quindi potrebbero ricevere un contributo più elevato. Nonostante questi benefici indiretti, in Italia manca una misura specificamente pensata per i genitori *single*, in particolare per le madri. Questa lacuna potrebbe essere attribuita a fattori culturali e tradizionali che non hanno finora considerato questa categoria come bisognosa di un sostegno mirato”.

⁸⁹<https://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-TSJ-de-Murcia-reconoce-el-permiso-de-nacimiento-ampliado-a-32-semanas-a-una-madre-de-familia-monoparental>

5.I SERVIZI E LE POLITICHE A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ

Le principali novità politiche e legislative nel 2025

Tra le misure introdotte dalla Legge di Bilancio per il 2025, che hanno effetti diretti sulla condizione delle madri e dei genitori in generale, si ricorda innanzitutto il **Bonus per le nuove nascite**, un contributo di 1.000 euro (una tantum) per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025, destinato alle famiglie con un ISEE non superiore a 40.000 euro. E' un intervento mirato ad "incentivare la natalità e contribuire alle spese per il sostegno dei figli", con un tetto di spesa previsto di 330 milioni di euro per il 2025 e di 360 milioni annui a decorrere dal 2026. Non solo questa misura già introdotta da altri Governi in precedenza non ha portato alcun miglioramento nella condizione dei neogenitori o nella propensione ad avere figli, ma, visto il quadro attuale dei sostegni economici che una famiglia con figli neonati e con un ISEE fino a 40.000 euro può ricevere, l'introduzione del bonus per le nuove nascite complica tale quadro. Questo perché la famiglia tipo citata dovrà presentare due domande separate alla nascita del figlio: presenterà la domanda per l'**Assegno unico e universale** (AUU), che è un flusso mensile che durerà almeno fino ai 18 anni del figlio, e che nel primo anno è maggiorato del 50%, e poi dovrà presentare un'altra domanda per ricevere il bonus di 1000 euro, con ulteriore carico di burocrazia che richiede capacità di orientarsi e gestire informazioni e documenti non banali. Per questo motivo sarebbe stato più semplice e anche più efficace aumentare la maggiorazione dell'AUU nel primo anno di vita dei figli già stabilita nel 2023 dallo stesso Governo, cioè incrementandolo oltre il 50%, e ampliare la platea dei beneficiari dell'altra maggiorazione del 50% dell'AUU prevista per i figli tra 1 e 3 anni appartenenti a famiglie numerose (con 3 o più figli) con ISEE fino a 43.240 euro (45.939 nel 2025), estendendola alle famiglie con due o più figli, ad esempio abbassando il limite ISEE. L'AUU, inoltre, contrariamente al bonus di 1000 euro invariabili per tutti i beneficiari, è una misura consolidata e progressiva, cioè che sostiene le famiglie con assegni mensili che variano in proporzione al loro livello di reddito ISEE. Nel corso del 2023, della prima maggiorazione (tra i 27 e i 94 euro mensili in più a seconda della fascia ISEE) avevano beneficiato 369 mila bambini per una spesa di 341 milioni, della seconda avevano beneficiato 98 mila bambini per una spesa di 107 milioni⁹⁰. Nel 2024, 373 mila bambini fino ad 1 anno hanno beneficiato della maggiorazione (83 euro mensili in media in più) e 109 mila bambini tra 1 e 3 anni (con una maggiorazione media mensile di 97 euro)⁹¹. Quindi rispetto alla spesa sostenuta per potenziare l'AUU nel 2023 e 2024, le risorse allocate quest'anno per il bonus (330 milioni e poi 360 milioni dal 2026) appaiono

⁹⁰ INPS, Osservatorio statistico AUU giugno 2024, pag. 13, <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei---auu.html>

⁹¹ INPS, Osservatorio statistico AUU gennaio 2025, pag. 13, <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/osservatori-statistici-e-altre-statistiche/dati-cartacei---auu.html>

coerenti con l'obiettivo di sostenere i neogenitori e sarebbero state sufficienti a potenziare ulteriormente l'AUU per i nuovi nati e i bambini nei primi anni di vita, che comportano costi specifici ingenti, come analizzato nell'Atlante dell'infanzia 2024⁹². Importante anche ricordare che, dal 2025, l'AUU percepito sarà escluso dal calcolo dell'ISEE.

La Legge di Bilancio per il 2025, inoltre, ha previsto che la **decontribuzione** (nel limite di 3mila euro annui) prevista per le madri di 3 o più figli lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato (escluse le lavoratrici domestiche) nel triennio 2024-2026, introdotta dalla Legge di Bilancio per il 2024, è estesa, dal 2025, anche alle lavoratrici madri di due o più figli, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, sia dipendenti che autonome (non in regime forfettario), purché con un reddito non superiore a 40.000 euro l'anno. La decontribuzione è parziale però e deve essere definita da un DM del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. ISTAT, nei suoi rilievi sul D.D.L. Bilancio, aveva stimato che, visto che le "risorse stanziare sono 300 milioni, queste consentono uno sgravio del 40% dei contributi dovuti per tutte le lavoratrici che rientrano nei parametri (circa 415 mila), che beneficerebbero quindi di un esonero al lordo della *retroazione fiscale* pari in media a 747 euro annui"⁹³. L'ISTAT ha stimato che, nel 2024, circa 750mila lavoratrici madri abbiano guadagnato di più (in media circa 1000 euro annui netti in più rispetto al 2023) grazie all'esonero totale dei contributi previsto per le madri di 2 o più figli (solo per il 2024 la misura è stata estesa anche alle madri con due figli, di cui il più piccolo sotto i 10 anni). Ma la media dei "1000 euro in più" nasconde in realtà differenze "regressive" tra lavoratrici con una retribuzione annua lorda superiore ai 35mila euro, che hanno in media registrato un guadagno di oltre 1.800 euro, e tutte le altre che, guadagnando di meno, hanno potuto beneficiare in media di un incremento annuo di 760 euro circa⁹⁴.

Tra le novità più rilevanti, si prevede per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2024, un aumento dell'indennità del **congedo parentale**⁹⁵ **all'80%** della retribuzione per tre mesi entro il sesto anno di vita del bambino (nel 2024, era stato previsto un mese all'80%, e un secondo mese al 60% e solo per il 2024 per chi terminava il congedo di maternità o paternità durante l'anno all'80%). Una misura importante contenuta nella nuova Legge di Bilancio 2025, che espande quanto già previsto con le due Leggi di Bilancio precedenti ed è quindi coerente con l'impostazione già assunta nel 2023 e 2024. La fruizione alternata tra i genitori di questi 3 mesi così incrementati non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale⁹⁶.

⁹² Si veda la scheda alle pagg. 26-27 dell'Atlante dell'infanzia (a rischio) 2024 di Save the Children sui costi che una famiglia deve affrontare nel primo anno di vita del bambino e l'incremento registrato tra il 2021 e il 2024 per ciascuna voce di spesa, <https://s3-www.savethechildren.it/public/allegati/xv-atlante-dellinfanzia-rischio-un-due-tre-stella.pdf>

⁹³ ISTAT, Audizione del Presidente F.M. Chelli al Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025, 5 novembre 2024, pag. 14, <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/11/Istat-LDB-2025-05-novembre-2024.pdf>

⁹⁴ ISTAT, La distribuzione del reddito in Italia, Anno 2024, 17 marzo 2025, <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/REDISTRIBUZIONE-REDDITO-IN-ITALIA-2024.pdf>

⁹⁵ La disciplina del congedo parentale per i lavoratori dipendenti (Dlgs n. 151/2001 – TU sulla maternità e paternità) prevede che a ciascun genitore lavoratore sia riconosciuta la facoltà di astenersi dal lavoro, nei primi 12 anni di vita del bambino, con un limite complessivo massimo tra i genitori di dieci mesi (elevabili a undici nel caso in cui il padre fruisca di congedo parentale per un periodo di almeno tre mesi). Il periodo indennizzabile (al 30%) è pari a un massimo di nove mesi e ogni genitore ha diritto a tre mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore.

⁹⁶ Ufficio Studi della Camera, Conciliazione vita-lavoro, aggiornamento 9 gennaio 2025, https://temi.camera.it/leg19/temi/19_conciliazione-vita-lavoro.html

Tuttavia, oltre al fatto che queste maggiorazioni del congedo parentale interessano soltanto i lavoratori dipendenti, occorre sottolineare che non cambia nulla sul fronte del congedo di paternità: resta invariato il numero di giorni (10 giorni più 1 facoltativo) che spettano ai lavoratori dipendenti nei primi 5 mesi di vita del bambino, retribuiti al 100%, e anche questo congedo resta non fruibile né dai padri lavoratori iscritti alla Gestione separata, né dai padri lavoratori autonomi. Nell'analisi svolta dall'INPS⁹⁷ per valutare gli effetti nel 2023 dell'innalzamento all'80% della retribuzione del congedo parentale per neo mamme e neo papà che avevano terminato il congedo di maternità o paternità nel corso del 2023, è risultato che "il 53,68% delle madri nel gruppo dei non-trattati (che non avevano diritto alla misura) ha usato nel primo anno di vita del/la figlio/a il congedo parentale (indennizzato al 30%), mentre questa percentuale sale al 57,45% per le madri nel gruppo trattato, cioè degli aventi diritto all'incremento di indennità. Si osserva quindi un incremento nel *take-up* del congedo parentale da parte delle madri di 3,77 punti percentuali". Un impatto si osserva anche nel *take-up* dei padri, dal 3,29% al 4,11%, ma sono comunque livelli bassissimi rispetto alle neomamme. Occorre quindi aspettare che l'INPS svolga un'analisi dei dati sul 2024 e anche negli anni futuri per capire meglio l'impatto di questo intervento sulla partecipazione dei padri alla cura dei figli nei primi fondamentali mesi di vita a beneficio della relazione padre-bambino. Per un riequilibrio della cura dei figli nei primi mesi di vita, per promuovere la responsabilità condivisa e la genitorialità, i congedi parentali retribuiti all'80% estesi a 3 mesi non dovrebbero però essere trasferibili, per incentivare i padri a fruire di questa opportunità. Il congedo di paternità di 10 giorni retribuiti al 100% è utilizzato da quasi i 2/3 (64,5%) degli aventi diritto, e occorre aumentare il periodo del congedo di paternità equiparandolo a quello di maternità. Se invece si asseconda la suddivisione dei ruoli di cura tra madri e padri, si perpetua un modello culturale e di welfare che poggia sul carico sbilanciato di lavoro di cura non retribuito delle madri, cui si legano le peggiori condizioni lavorative, di carriera e retributive rispetto ai padri e rispetto alle donne senza figli.

A questo riguardo, anche a livello europeo l'EIGE (l'Istituto Europeo per l'equità di genere) ha stimato⁹⁸ che circa il 56% delle donne con figli di età inferiore ai 12 anni dedica almeno 5 ore al giorno alla cura dei bambini, a fronte del 26% degli uomini. Tra le raccomandazioni dell'EIGE, si invitano i Governi a condurre valutazioni d'impatto sulla riduzione dei divari di cura e occupazionali di genere dopo l'introduzione delle misure che intervengono sull'entità e la struttura dei congedi per genitori, ma anche occorre incoraggiare le aziende e i datori di lavoro affinché intraprendano azioni per sostenere i genitori nella conciliazione vita-lavoro, con opportunità di lavoro flessibile, congedi parentali retribuiti e altri servizi per cambiare la cultura e creare ambienti lavorativi inclusivi e solidali con i genitori di bambini piccoli, con disabilità, monogenitori, coppie omogenitoriali⁹⁹. "Promuovere una genitorialità più equilibrata e una maggiore condivisione dei

⁹⁷ INPS, Rapporto Annuale 2024, settembre 2024, pag 230, <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiii-rapporto-annuale.html>

⁹⁸ EIGE, A Better Work–Life Balance – Bridging the gender care gap, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

⁹⁹ EIGE, Return to the labour market after parental leave: A gender analysis, 30 agosto 2024, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/return-labour-market-after-parental-leave-gender-analysis>

compiti di cura rappresenta un investimento per il futuro, con ricadute positive sulla salute dei figli, sul benessere delle famiglie e, conseguentemente, sulla competitività delle aziende”¹⁰⁰.

In conclusione, occorre citare quanto intrapreso in materia di **certificazione della parità di genere**, per la quale la normativa vigente collega al possesso di tale certificazione - rilasciata alle imprese che rispettano determinati parametri per la realizzazione della parità di genere in ambito lavorativo - la concessione di uno sgravio contributivo nella misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. I criteri e le modalità di concessione di tale esonero sono stati definiti con il DM 20 ottobre 2022¹⁰¹. Inoltre, nell'ambito del settore privato, oltre allo strumento più volte citato nelle “Equilibriste” del Family Audit¹⁰², risulta fondamentale citare quanto emerge in ambito di welfare aziendale. A tal riguardo, infatti, le aziende e le imprese possono aiutare i propri dipendenti che diventano genitori a conciliare i tempi di cura e di lavoro con prestazioni che aumentano la flessibilità organizzativa: *smart working*, flessibilità oraria in entrata e uscita, *job sharing*, banca delle ore, telelavoro e congedi parentali integrativi di quelli previsti dalla legge. Le aziende possono così beneficiare di agevolazioni fiscali e attrarre e trattenere lavoratrici e lavoratori qualificati¹⁰³.

I servizi educativi per la prima infanzia

I trasferimenti monetari come l'assegno unico, così come il sistema dei congedi di maternità, di paternità e parentali seppur con i margini di miglioramento citati, ad oggi rappresentano un pilastro fondamentale per sostenere economicamente i genitori nei primi fondamentali anni di vita dei bambini e per aiutare i genitori a lavorare e prendersi cura dei bambini. Come analizzato in precedenza, gli squilibri tra genitori nella responsabilità di cura e nella penalizzazione alla nascita dei figli (c.d. *child penalty*) in termini di occupazione (1/5 delle madri lasciano il lavoro o lo perdono), in termini di retribuzione, di tempi di lavoro, di carriera, e non solo, richiedono però un insieme di interventi e politiche strettamente coordinati.

Al centro di questo insieme di politiche è necessario che sia presente un sistema accessibile, diffuso e di qualità di servizi per la prima infanzia, essenziali in prima istanza per lo sviluppo e l'educazione dei bambini sin dai primi mesi di vita: lo dicono gli studiosi ed è una “soluzione” su cui concordano ormai tutti i Governi europei, che, pian piano, messa da parte la reticenza, hanno trovato un terreno di convergenza nelle varie

¹⁰⁰ C. Mura, Centro Nazionale di Documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza, La promozione del ruolo della figura paterna tra welfare statale e aziendale, marzo 2024, <https://www.minori.gov.it/it/minori/promuovere-la-figura-paterna-tra-welfare-statale-e-aziendale>

¹⁰¹ Per maggiori approfondimenti si veda <https://temi.camera.it/leg19/temi/politiche-attive-in-favore-delle-donne.html>

¹⁰² Per maggiori approfondimenti si veda <https://www.famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivit /famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/family-audit/informativa/>

¹⁰³ Per maggiori approfondimenti si legga 2Welfare, 2025 <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/il-welfare-aziendale-per-la-parita-di-genere-intervista-a-valentino-santoni/>; Welfare Index dedicato alle Piccole Medie Imprese, 2024, <https://www.welfareindexpmi.it/evento-2024/>

Direttive¹⁰⁴ e nella Strategia 2020-2025 per la parità di genere¹⁰⁵ e a seguire nei programmi di sviluppo al livello nazionale.

L'Italia, che da circa 20 anni promuove al livello nazionale programmi di potenziamento e sviluppo della rete dei servizi per la prima infanzia - che a partire dagli anni '60 si sono sviluppati al livello locale - dal 2021, ha impresso una decisa accelerazione definendo un Piano di ampliamento dei servizi e dei posti offerti da realizzare entro il 2026 finanziato dal **PNRR** (le risorse, inizialmente stabilite a 4,6 miliardi sono state poi ridotte a 3,24 miliardi, con la revisione generale del PNRR approvata a fine 2023, poiché i 900 milioni per la gestione e altri progetti non sono stati dichiarati ammissibili).

Nello stesso periodo, con la Legge di Bilancio per il 2022, è stato definito un **LEP** (Livello essenziale delle prestazioni) per garantire entro il 2027 la copertura del 33% dei nidi di infanzia su base comunale e di bacino territoriale, cioè per colmare i divari territoriali che caratterizzano l'offerta, e sono state allocate risorse annuali crescenti inserite nel Fondo di Solidarietà Comunale per garantire ai comuni "sguarniti" (dove l'offerta di servizi educativi per la prima infanzia pubblica e privata, nel 2018, era inferiore al 28,8%) un flusso di risorse correnti per colmare la carenza di posti nido. Come spesso avviene nel nostro Paese, però, i due programmi, il primo rivolto alla costruzione di nuovi posti, il secondo al finanziamento della spesa corrente sostenuta dai Comuni per la gestione dei servizi, non sono stati coordinati tra loro: la struttura del primo bando per finanziare con il fondo dedicato dal PNRR (Missione 4 C1 I 1.1) progetti di costruzione o rifacimento di nidi d'infanzia o sezioni primavera, a dicembre 2021, che stanziava 2,4 miliardi destinati ai servizi 0-3 anni, ha fatto emergere subito le difficoltà dei Comuni "carenti" di servizi e di capacità amministrativa per progettare e partecipare al bando, anche a causa delle incertezze sulla possibilità di gestire questi servizi negli anni a venire. Questo ha spinto il Ministero dell'Istruzione e del merito (MIM) a concedere proroghe delle scadenze di partecipazione e a fine 2023 a concordare con le istituzioni europee una revisione del Piano asili nido e scuole d'infanzia PNRR che ha ridimensionato gli ambiziosi obiettivi iniziali. La scarsa partecipazione al bando da parte dei Comuni con pochi o nessun servizio ha determinato ripetute procedure di assegnazione dei fondi residuali: il "Nuovo Piano per gli asili nido", con Decreto n. 79 del 30 aprile 2024, ha stanziato 734,9 milioni di euro, derivanti da rinunce, definanze e non assegnazioni del precedente, oltre a risorse provenienti dal bilancio dello stesso Ministero, assegnando direttamente i fondi ai comuni più carenti (con più di 60 bambini 0-2 anni). A fine 2024, è seguito un ulteriore Decreto del Ministero dell'Istruzione e del Merito, il 219 del 4 novembre 2024, per assegnare ulteriori economie a seguito di rimodulazioni e rinunce (40 milioni). In base alle elaborazioni dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio (UPB) sui dati Regis a fine 2024¹⁰⁶, le regioni del Mezzogiorno hanno ricevuto il 54,2% delle risorse, quota che rispetta ampiamente il vincolo territoriale imposto nel Piano. Tuttavia, al 9

¹⁰⁴ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>).

¹⁰⁵ Commission communication – A Union of equality: Gender equality strategy 2020–2025 (COM(2020) 152 final) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>)

¹⁰⁶ Per una ricostruzione dettagliata delle azioni, risorse e allocazione relative al Piano asili nido e scuole dell'infanzia del PNRR si veda il Focus Tematico del 15 gennaio 2025 a cura dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio, "Piano asili nido e scuole dell'infanzia: stato di attuazione e obiettivi del PNRR e del PSB". <https://www.upbilancio.it/focus-tematico-n-1-15-gennaio-2025/>

dicembre 2024, risultano effettivamente utilizzati circa la metà dei fondi che, secondo il cronoprogramma finanziario, avrebbero dovuto essere spesi a tutto il 2024, cioè 816,7 milioni invece di 1,7 miliardi, il 25,2% del totale delle risorse finanziarie del PNRR (3,24 miliardi). I restanti 2,4 miliardi dovrebbero dunque ricadere nel prossimo biennio. Inoltre, in base alle stime effettuate dall'UPB, solo nello scenario più favorevole saranno attivati i nuovi posti (150 mila) che consentono di centrare il nuovo obiettivo definito insieme alle istituzioni europee dopo la rimodulazione di fine 2023.

Questi ritardi sono stati generati dalle modalità con cui sin dal suo avvio è stato realizzato il significativo piano d'investimenti sui servizi 0-3 anni: si è da un lato sottovalutato la complessità di tale investimento e la capacità amministrativa e progettuale necessari per creare nuovi posti e nuovi nidi d'infanzia per tutti i Comuni già privi o carenti di servizi e dall'altro non si è agganciato il piano alle risorse correnti immesse nel Fondo di Solidarietà comunale per aiutare i Comuni con scarsa copertura a gestire i nuovi posti. Occorre riconoscere al Ministero dell'Istruzione e del Merito di aver provato a rivitalizzare l'investimento PNRR con il Nuovo Piano per gli asili nido del maggio 2024, che è stato ulteriormente rilanciato a marzo 2025 con un nuovo bando (DM del 17 marzo 2025, n. 51¹⁰⁷) destinato ai Comuni che, anche se hanno già ricevuto finanziamenti PNRR, non hanno raggiunto un tasso di presa in carico del 33%. Nella lista allegata al decreto, sono elencati 1.822 Comuni e per ognuno di essi è indicato il numero di posti da attivare per raggiungere il 33% di copertura e l'importo massimo per finanziarli, una ricognizione molto precisa ed elaborata con dati aggiornati sia sui bambini residenti che sui posti già attivi o in via di realizzazione. Viene da chiedersi perché questo tipo di ricognizione e definizione del fabbisogno per arrivare al 33% in ciascun Comune o ambito territoriale (che è poi il LEP definito a dicembre 2021 e inserito in legge di bilancio 2022) non sia stato fatto all'avvio di questo importante programma di investimento e potenziamento dell'offerta di servizi per la prima infanzia. Appare anche molto difficile che si rispettino le scadenze fissate con il PNRR (metà 2026), visto che questo tipo di assegnazione di risorse – con una lista di Comuni elegibili al finanziamento, definita sulla base del *gap* esistente – arriva a marzo 2025 e che fissa il limite per l'avvio dei lavori a fine ottobre 2025.

Poter frequentare un nido d'infanzia di qualità, a costi accessibili, è un'opportunità di crescita e di sano sviluppo per i bambini, oltre che un aiuto fondamentale per i genitori, soprattutto per i bambini che nascono in famiglie svantaggiate dal punto di vista socioeconomico e culturale o in famiglie di origine straniera che hanno ancora scarsa familiarità con la lingua italiana e il sistema educativo. Gli ultimi dati disponibili relativi all'anno educativo 2022/2023, rilevano al livello nazionale un aumento di posti disponibili (sono circa 366mila, 15.700 in più rispetto all'anno precedente), e una riduzione dei bambini sotto i 3 anni residenti, quindi un tasso di copertura complessivo che raggiunge 30 posti ogni cento bambini tra 0 e 2 anni (di cui però solo 14,3 a titolarità pubblica per ogni 100 bambini 0-2 anni e 15,7 a titolarità privata). Ma se guardiamo oltre la media nazionale, si osservano ancora ampi divari territoriali: i posti sono 17,3 per 100 bambini al Sud e 17,8 nelle Isole (ma 35,2 in Sardegna), meno della metà rispetto al Centro (38,8) e al Nord-

¹⁰⁷ Decreto Ministeriale n. 51 del 17 marzo 2025, <https://pnrr.istruzione.it/avviso/piano-asili-nido-2025/> e Avviso pubblico n. 41142 https://pnrr.istruzione.it/wp-content/uploads/2025/03/m_pi.AOOGABMI.REGISTRO-UFFICIALEU.0041142.17-03-2025.pdf

est (37,5) e circa la metà del Nord-ovest (35,0). Tra le regioni si spazia dai 12,2 posti ogni 100 bambini 0-2 anni della Campania ai 46,5 posti in Umbria¹⁰⁸.

È utile poi osservare attraverso l'indagine svolta da ISTAT insieme all'Università Ca' Foscari di Venezia nel 2024¹⁰⁹ anche quanto accessibile sia il nido per le famiglie: nell'anno 2022, la presenza di bambini in lista d'attesa per mancanza di posti riguarda il 67,6% dei servizi presenti sul territorio nazionale; dall'indagine sul reddito e le condizioni di vita dell'ISTAT, sappiamo poi che "la percentuale di bambini che frequentano i nidi d'infanzia raggiunge il 47,1% per le famiglie che rientrano nell'ultimo quinto di reddito (il più elevato), superiore al nuovo obiettivo europeo per il 2030 del 45% di frequenza, scende ed è piuttosto omogenea per le famiglie degli altri quinti (circa il 30% nel secondo, terzo e quarto). Nei casi di famiglie a rischio di povertà o di esclusione sociale, la frequenza del nido riguarda appena il 10,2% dei bambini sotto i tre anni"¹¹⁰. Quindi, proprio le famiglie e i bambini che più potrebbero beneficiare di questi servizi ne restano ampiamente esclusi. Così come vi sono territori vulnerabili in cui mancano del tutto nidi d'infanzia accessibili di qualità, che potrebbero giocare un ruolo fondamentale per lo sviluppo dei bambini e creare maggiore occupazione.

Una misura nazionale che mira a rendere più accessibile il nido per le famiglie è il "**bonus asilo nido**", introdotto nel 2017, e richiesto da un numero crescente di famiglie ogni anno: nell'anno 2022 hanno fruito del bonus 430mila beneficiari, 70mila in più rispetto al 2021. In media, le famiglie hanno percepito 1.306 euro annui a rimborso di circa il 64% di tutte le rette pagate nell'anno solare. Nel 2023, 480 mila famiglie hanno beneficiato del bonus, di 1.346 euro annuali di media, a rimborso di circa il 62% delle rette pagate¹¹¹. Nell'anno 2022/23 i Comuni hanno speso per i 205 mila bambini e bambine iscritti ad un servizio 0-3 anni 1,66 miliardi di euro, di cui 300 milioni sono stati recuperati con le rette versate dalle famiglie, pari al 18,1% del totale, circa 1.500 euro annui per ogni bambino accolto. La spesa per ogni bambino 0-2 anni residente (pro-capite) destinata dai Comuni ai servizi educativi per la prima infanzia si estende dai 200 euro della Calabria ai 2.400 dell'Emilia Romagna, con una media nazionale di circa 1.100 euro¹¹².

Il Piano Strutturale di Bilancio, inviato dal Governo alla Commissione europea a settembre 2024, prevede, tra gli investimenti utili a ottenere l'estensione da quattro a sette anni del periodo di consolidamento dei conti pubblici, il "completamento degli investimenti del PNRR per i servizi per la prima infanzia", e indica come obiettivo da raggiungere entro fine 2027 il 33% di presa in carico per i bambini sotto i 3 anni al livello nazionale: questo è un obiettivo decisamente "prudente" (che la Commissione valuterà) ed è praticamente già raggiunto dall'Italia, cioè impossibile da mancare. Infatti, nei dati ISTAT 2022, il tasso di presa in carico era già al 30% e considerando che esso aumenta ogni anno anche soltanto per effetto del calo demografico, cioè senza considerare tutti i nuovi posti realizzati con gli investimenti recenti, il 33% è già stato raggiunto

¹⁰⁸ Dati disponibili sul database ISTAT, Indicatori prov., <https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categori>

¹⁰⁹ ISTAT, I servizi educativi per l'infanzia in Italia, 17 ottobre 2024, <https://www.istat.it/produzione-editoriale/pubblicato-il-report-sui-servizi-educativi-per-linfanzia-riferito-allanno-educativo-2022-2023/>

¹¹⁰ ISTAT, Audizione del Presidente F.M. Chelli al Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025, 5 novembre 2024, pag. 17, <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/11/Istat-LDB-2025-05-novembre-2024.pdf>

¹¹¹ INPS, Rapporto annuale 2024, pagg 242 ss., <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiii-rapporto-annuale.html>

¹¹² Dati disponibili sul database ISTAT, Indicatori prov., <https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categori>
es/IT1,Z0800SSW,1.0/SSW_SOCSE/DCIS_SERVSOCEDU1

nel 2024. Una simile considerazione si può fare per il target minimo del 15% da raggiungere al livello regionale: l'analisi approfondita svolta dall'UPB a gennaio 2025¹¹³, mostra che, a livello nazionale, a fine 2026 (scadenza per realizzare i progetti finanziati dal PNRR) "si arriverebbe a un tasso di copertura del 36,1% nello scenario peggiore, mentre a livello regionale il valore minimo, pari al 24%, sarebbe osservabile in Sicilia". È dunque importante sottolineare che l'obiettivo del 33% di copertura del fabbisogno per gli asili nido entro il 2030 è ancora molto lontano dal 45% indicato a livello UE per lo stesso anno. Inoltre, questo obiettivo e ancor più l'obiettivo del minimo del 15% da raggiungere su base regionale sono incoerenti con il LEP del 33% da raggiungere in ogni Comune o Ambito territoriale, come stabilito nella Legge di Bilancio 2022.

¹¹³ Focus Tematico del 15 gennaio 2025 a cura dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio, "Piano asili nido e scuole dell'infanzia: stato di attuazione e obiettivi del PNRR e del PSB". <https://www.upbilancio.it/focus-tematico-n-1-15-gennaio-2025/>

BOX – PIÙ ASILI NIDO PER CHIUDERE LA CHILD PENALTY

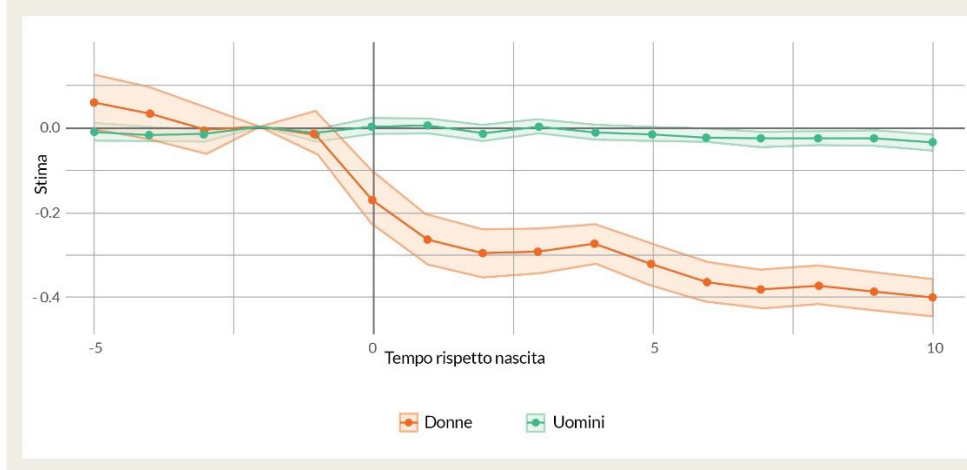
A cura del Think-tank Tortuga¹¹⁴

Cos'è la *child penalty*?

“*Child penalty*” (penalità per la genitorialità) si riferisce all’insieme degli svantaggi occupazionali e retributivi, come l’abbandono del proprio lavoro o il passaggio a un contratto part-time, subiti dalle donne per conciliare le esigenze familiari dopo la nascita di un figlio. Per definire la *child penalty* in termini di occupazione, bisogna confrontare l’andamento occupazionale di uomini e donne prima e dopo la nascita del primo figlio (figura 1), e calcolare la differenza percentuale.

In media, i padri in Italia mantengono sostanzialmente invariate le loro traiettorie lavorative, mentre le madri, dopo la nascita del primo figlio, hanno una probabilità di tornare a lavorare di 33 punti percentuali più bassa a cinque anni dalla nascita. Il fenomeno incide sulle disparità occupazionali: in Italia, la genitorialità è responsabile del 60% della differenza nel tasso di occupazione tra uomini e donne, con le madri che spesso ricoprono ruoli di cura all'interno della famiglia a scapito della carriera.

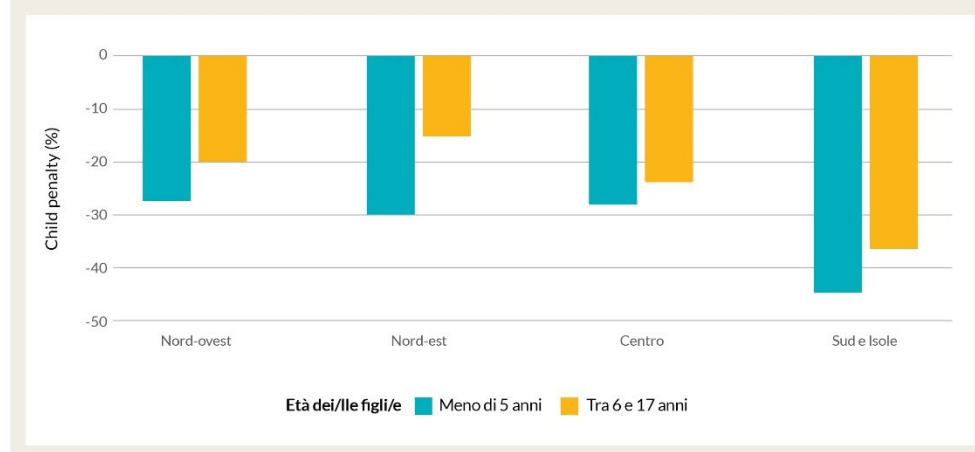
FIGURA 1. Child penalty (%) per anni dalla nascita del figlio



La *child penalty* è diffusa in tutto il Paese, seppur con alcune variazioni a livello geografico (figura 2). Nel Mezzogiorno, la *child penalty* in termini occupazionali è del 45% nei primi cinque anni di vita del bambino e scende al 38% con l’inizio della scuola dell’obbligo, mentre la riduzione di occupazione al Centro e al Nord è minore.

¹¹⁴ Si veda <https://www.tortuga-econ.it/>

FIGURA 2. Child penalty (%) per tempo dalla nascita del figlio e area geografica



Come si riduce?

Le strategie più efficaci per ridurre la *child penalty* coniugano politiche pubbliche mirate e cambiamenti delle norme sociali: in particolare, una maggiore accessibilità a servizi di assistenza all'infanzia di qualità e politiche di congedo parentale che coinvolgano maggiormente i padri favoriscono una maggiore continuità lavorativa delle madri.

Focalizzandoci sul primo aspetto, l'offerta di posti negli asili nido gioca quindi un ruolo fondamentale: nel 2020 il tasso di copertura per bambini dai 3 ai 36 mesi in Italia era del 27%, sei punti percentuali al di sotto della soglia raccomandata dal Consiglio Europeo nel 2002, e nel 2022 una mamma su 5 in Italia non riusciva ad accedere ai servizi di educazione e cura necessari in età pre-scolare.¹¹⁵ Per ovviare a questa carenza, il PNRR ha stanziato, in diverse fasi, un totale 3 miliardi di euro per la costruzione o la ristrutturazione degli asili nido, un investimento che ha l'obiettivo di garantire un maggior numero di posti disponibili in strutture comunali. L'aumento dei posti in strutture comunali comporta, in equilibrio, una diminuzione del costo medio dei costi dell'assistenza alla prima infanzia, grazie alla maggior offerta di posti sovvenzionati.

Come evidenziato da uno studio della Banca d'Italia¹¹⁶, esiste una relazione inversa tra i costi dell'assistenza e l'offerta di lavoro materna: una diminuzione dei costi comporta un aumento dell'occupazione femminile, e, di conseguenza, una riduzione della *child penalty*.

Le loro stime consentono di effettuare una simulazione di policy per identificare come la *child penalty* diminuisce a fronte di un minor costo dell'assistenza. In media, una retta mensile in asilo nido si aggira sui 640€¹¹⁷ per una struttura privata o 210€¹¹⁸ per una pubblica.

Nella figura 3, sono considerati tre scenari: da una diminuzione di quasi un terzo del costo della retta mensile a carico delle famiglie, a una quasi piena copertura dell'assistenza pre-scolare. Con una riduzione dei costi del 30% si registra una *child penalty* tra il 28,5% (stima conservativa) e il 27,6%

¹¹⁵ I dati sono tratti da European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Statistics Database.

¹¹⁶ Carta, F. and Rizzica, L., 2018. Early kindergarten, maternal labor supply and children's outcomes: evidence from Italy. *Journal of Public Economics*, 158, pp.79-102.

¹¹⁷ AltroConsumo ha condotto un'inchiesta nel 2024 coinvolgendo oltre mille genitori in 8 città italiane, riportando una spesa per utente pari a 640,5€ di retta mensile full-time.

¹¹⁸ Il report "Servizi educativi per l'infanzia in Italia", pubblicato da ISTAT sull'anno 2022/23, sez. 1.3.5, riporta una spesa per utente pari a 2.068€ per anno scolastico di dieci mensilità.

(stima ottimista). Nello scenario più ambizioso (-90% dal costo attuale), la *child penalty* si ridurrebbe fino al 19,5-16,8%.

FIGURA 3. Child penalty per livelli di riduzione di costi degli asili nido (simulazione di policy)

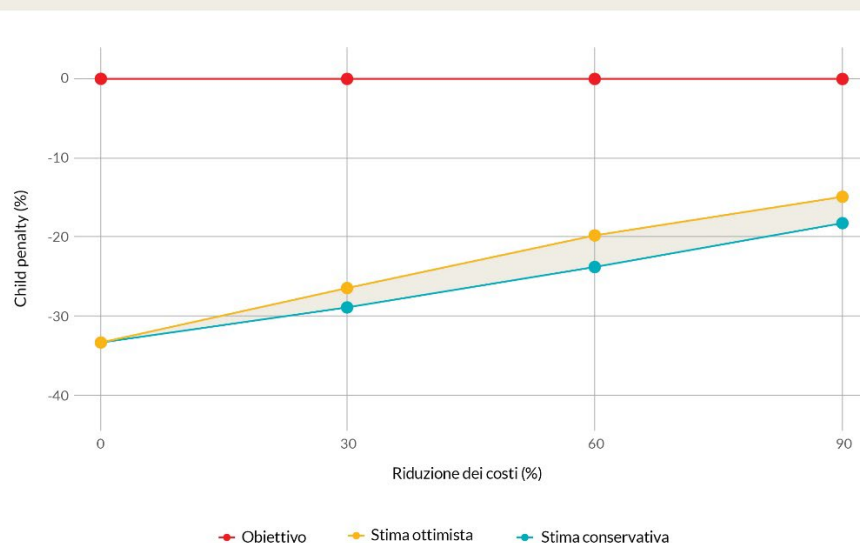


TABELLA 1. Effetti su occupazione femminile e child penalty della riduzione dei costi degli asili nido (simulazione di policy)

Cambiamento (valori medi)	Scenari di riduzione di costi		
	-30%	-60%	-90%
Occupazione femminile	+4.95%	+9.9%	+14.85%
Child penalty	-5.21%	-11.22%	-16.17%

Grazie a una riduzione dei costi dell'assistenza attraverso gli investimenti in asili nido, la *child penalty* potrebbe quindi essere ridotta in modo sostanziale, promuovendo una maggiore equità di genere nel mercato del lavoro italiano.

Nota metodologica

Per stimare l'impatto di una riduzione dei costi dell'assistenza alla prima infanzia, occorre effettuare una *simulazione di policy* a partire dall'elasticità dell'occupazione femminile al costo di una retta mensile. Nella letteratura di microeconomia e di economia del lavoro, l'elasticità viene definita come una misura di quanto varia la partecipazione delle madri al lavoro in risposta a un cambiamento nei costi dei servizi per l'infanzia. In termini formali:

$$\text{Elasticità} = \frac{\Delta\% \text{ offerta di lavoro materna}}{\Delta\% \text{ costo dell'assistenza all'infanzia}}$$

Per la simulazione di policy presentata qui, il valore di elasticità viene dedotto dallo studio delle economiste Carta e Rizzica della Banca d'Italia, che analizza una riforma grazie alla quale si ottiene una riduzione media del 30% nei costi degli asili nido. In particolare, l'elasticità stimata è:

- -0,15, una stima conservativa rispetto al prezzo degli asili nido pubblici
- -0,18, una stima ottimista rispetto al prezzo degli asili nido privati

Questi valori negativi indicano che, all'aumentare del costo dei servizi per l'infanzia, l'offerta di lavoro delle madri tende a diminuire.

L'espansione dell'offerta di servizi per l'infanzia consente a molte famiglie di spostare i propri figli da asili nido privati (più costosi) a asili nido pubblici (più economici), con una conseguente riduzione del costo medio degli asili nido.

Applicando le elasticità sopra riportate si può ricavare la variazione in termini percentuali dell'occupazione femminile a fronte della riduzione dei costi:

- Stima conservativa: $-0,15 \times (-30\%) = +4,5\%$
- Stima ottimista: $-0,18 \times (-30\%) = +5,4\%$

Questo significa che, dalla riduzione dei costi, si prevede un aumento della partecipazione delle madri al lavoro tra il 4,5% e il 5,4%.

La *child penalty* rappresenta la differenza percentuale tra l'occupazione femminile e quella maschile dopo la nascita di un figlio. La formula è:

$$\text{Child penalty} = 100 \times \left[1 - \frac{\text{occupazione femminile}}{\text{occupazione maschile}} \right]$$

In Italia, dopo la nascita di un figlio, la *child penalty* iniziale è pari al 33%

Con un aumento dell'occupazione femminile fino al 64,5%-65,4%, la nuova *child penalty* si riduce a:

- Stima conservativa: 28,3% (con 64,5% di occupazione femminile)
- Stima ottimista: 27,3% (con 65,4%)

con una riduzione totale della penalizzazione pari a 4,7-5,7 punti percentuali.

In conclusione, una politica che abbassa del 30% i costi degli asili nido può ridurre sensibilmente la disuguaglianza occupazionale tra madri e padri dopo la nascita di un figlio. Seguendo gli stessi passaggi, si possono ricavare le variazioni in termini di occupazione femminile e penalizzazione per una riduzione proporzionale doppia e tripla rispetto allo scenario analizzato qui, rispettivamente pari al 60% e al 90% dei costi iniziali.

BOX – I PROGETTI DI SAVE THE CHILDREN 0-6 ANNI**I progetti di Save the Children 0-6 anni**

Save the Children Italia, attraverso i suoi programmi dedicati all'area della prima infanzia e rivolti ai bambini e alle bambine tra 0 e 6 anni, realizzati in partenariato con organizzazioni territoriali competenti e qualificate, agisce, fin dalla gravidanza, per sostenere le situazioni più critiche e per tutelare i diritti delle bambine e dei bambini e promuovere il loro benessere, con l'obiettivo di non lasciarne indietro nessuno.

Il programma Fiocchi in Ospedale Si propone di intervenire nei primi 1000 giorni per migliorare la salute di bambine e bambini e semplificare l'accesso delle famiglie ai servizi del territorio. È dedicato quindi ai neonati, alle neonate e alle persone adulte che si prendono cura di loro, e prevede l'offerta di un servizio di bassa soglia per l'ascolto, l'orientamento, l'accompagnamento e la presa in carico. Si rivolge ai futuri e neogenitori, in particolare quelli che patiscono una situazione di vulnerabilità sul piano socioeconomico, culturale o psicologico. Il carattere distintivo di questo programma è il suo posizionamento all'interno delle strutture sanitarie (centri nascita e consultori familiari). Al programma Fiocchi in Ospedale si legano altre progettualità di minore estensione territoriale, denominate Per Mano in Piazza o Percorsi con i Fiocchi. La differenza è che Fiocchi in Ospedale ha un radicamento anche fisico negli ospedali. Per Mano in Piazza e Percorsi con i Fiocchi operano invece attraverso sportelli collocati presso sedi di associazioni o altri locali ad alta accessibilità. Dal 2012 al 2024, il Programma Fiocchi in Ospedale, nelle sue diverse declinazioni, ha seguito direttamente 38.890 bambine e bambini e 42.120 adulti e ha svolto una funzione di orientamento e consulenza ad oltre 50 mila neogenitori.

Spazio Mamme è uno spazio genitore-bambino/a, dedicato a tutte e tutti gli adulti che si prendono cura di bambine e bambini tra zero e sei anni, con uno sguardo particolarmente attento alle mamme, soprattutto se vulnerabili, sole, disorientate o a rischio di marginalità sociale. Il carattere distintivo del programma è rappresentato dall'attenzione alla relazione di cura e al benessere genitoriale, condizioni essenziali per un efficace e precoce contrasto alla povertà educativa di bambine e bambini. Lo Spazio Mamme propone percorsi integrati di affiancamento degli adulti, anche attraverso laboratori e iniziative che possono irrobustire le competenze personali e di cura, favorendo una relazione familiare più serena, ma anche una maggiore capacità di cercare un'occupazione, di parlare la lingua italiana, di esercitare consapevolezza e sviluppare le proprie competenze professionali, di intrattenere relazioni orizzontali tra genitori e altri familiari. I 13 progetti Spazio Mamme, presenti nelle città di Torino, Milano, Genova, Roma, Napoli, San Luca (RC), Bari, Brindisi, Palermo, Catania e Sassari, rappresentano altrettanti presidi di animazione territoriale, con un'offerta diretta alle famiglie, ma anche alle scuole dell'infanzia e agli asili nido, nei quali vengono svolti laboratori e realizzati sportelli di ascolto dedicati alle famiglie. Dal 2014, anno del suo esordio, al 2024, i diversi progetti territoriali dello Spazio Mamme hanno affiancato 28.817 persone adulte e 23.976 tra bambine e bambini.

I Poli Millegiorni sono aree ad alta densità educativa, poli integrati, territoriali, che vedono una stretta collaborazione tra le agenzie educative presenti territorialmente (nidi e scuole dell'infanzia), i servizi integrativi per la prima infanzia e i progetti di Save the Children e dei suoi partner. L'elemento innovativo dei Poli è che insistono all'interno di scuole dell'infanzia, recependo i contenuti del Decreto Lgs 65/2027 sull'attuazione del Sistema Integrato Zerosei in Italia, per favorire la continuità del percorso educativo dei bambini e delle bambine in fascia 0-3 anni con quelli di fascia 3-6 anni. I Poli, infatti, hanno l'obiettivo di

integrare e rafforzare l'offerta educativa del territorio con azioni di qualità rivolte alle famiglie sin dal periodo della gravidanza e in relazione con tutti i servizi per l'infanzia favorendo la conciliazione vita familiare e attività lavorativa. A tal fine, il Polo si muove in rete con tutti gli attori e i servizi territoriali, per promuovere un approccio integrato che unisce gli aspetti educativi, culturali, sociali e sanitari legati alla tutela dei diritti di bambini e bambine e alla genitorialità e che coinvolge l'intera comunità educante e di cura con l'obiettivo di sviluppare una metodologia di intervento nella presa in carico dei nuclei più vulnerabili replicabile e sostenibile. A differenza degli Spazi Mamme, i Poli offrono un'azione educativa diretta alle piccole persone, facilitando la scoperta degli interessi e dei talenti dei bambini e delle bambine per migliorare il loro sviluppo psico-fisico ed educativo. I Poli Millegiorni sono 7 e sono presenti nelle città di Moncalieri (TO), Tivoli (RM), Caivano (NA), Bari, San Luca e Locri (RC) e Catania. Tra gennaio 2023 e dicembre 2024, hanno partecipato alle attività dei Poli Millegiorni 1592 adulti e 2008 tra bambine e bambini.

Nuovi Percorsi Roma. Dal 2022 a Roma, in collaborazione con l'Area di contrasto a tratta e sfruttamento, è attivo il progetto Nuovi Percorsi Roma, che supporta nuclei monoparentali ad alta vulnerabilità, anche provenienti da migrazioni forzate e tratta, con bambini e bambine tra 0 e 6 anni, per contrastare il rischio di ogni forma di sfruttamento sessuale o lavorativo e favorire percorsi di autonomia familiare. Nel 2024 lo sportello Nuovi Percorsi Roma ha affiancato 160 nuclei, raggiungendo 570 persone, delle quali 346 bambine e bambini.

6. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

Dieci anni di *Equilibriste* hanno mostrato gli equilibri, spesso fragili, che segnano le vite delle madri in Italia. In questo percorso, è aumentata la consapevolezza rispetto agli squilibri strutturali che resistono al cambiamento e, al tempo stesso, la conoscenza e l'analisi delle nuove aree di disuguaglianza che emergono e si stratificano.

Anche quest'anno, i dati restituiscono un quadro marcato da forti divari: nella partecipazione al mercato del lavoro, nelle differenze salariali, nella difficoltà persistente per molte donne di far coesistere progetti di maternità e percorsi professionali e di realizzazione personale. Accanto a questi squilibri, si evidenziano anche le disuguaglianze tra le stesse equilibriste: in particolare, le madri *single* affrontano una condizione di vulnerabilità acuita, in cui la solitudine nella cura e nelle responsabilità economiche si traduce in un'esposizione ancora maggiore al rischio di esclusione, precarietà e rinuncia. È un gruppo sociale che non ha fino ad oggi ricevuto la giusta attenzione in termini di politiche, eppure è un gruppo crescente; come accennato anche in introduzione, si stima che le madri sole nei prossimi vent'anni (precisamente nel 2043¹¹⁹) saranno 2,3 milioni, con bisogni di supporto specifici.

Il Dossier Le Equilibriste, quest'anno alla X edizione, ha inoltre voluto allargare lo sguardo ad altre forme di disuguaglianza meno visibili, ma altrettanto significative. In particolare, si è affrontato il tema del lavoro di cura e delle catene globali della cura, attraverso le storie delle madri rumene che lasciano i propri figli per trasferirsi in Italia e occuparsi della cura di altri (in Appendice). Una riflessione che richiama al nodo irrisolto della svalorizzazione del lavoro femminile: ripensare il lavoro di cura, anche nella sua dimensione retribuita, diventa oggi una priorità per ridisegnare un equilibrio più giusto e sostenibile, sia per le donne che per l'intera collettività.

Nonostante negli ultimi anni la questione della maternità e del lavoro femminile abbia assunto maggiore centralità nel dibattito pubblico, siamo ancora lontani da un cambiamento sostanziale. Se oggi, dopo dieci anni, l'analisi presentata da Le Equilibriste è ancora attuale, è perché la consapevolezza degli squilibri non è ancora stata tradotta in politiche strutturali capaci di affrontarli. Servono interventi concreti, duraturi e coraggiosi per costruire un futuro in cui la genitorialità, il lavoro e la vita privata non siano in conflitto, ma possano coesistere come parte di un progetto di benessere individuale e collettivo.

CONDIVISIONE DELLA CURA

Per sostenere le persone e le coppie che desiderano avere un figlio e le famiglie già esistenti nella gestione e nella crescita dei propri bambini si ritiene necessario:

¹¹⁹ ISTAT (2024), Previsioni della popolazione residente e delle famiglie https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/Previsioni-popolazione-famiglie_2023.pdf

- estendere il congedo di paternità - obbligatorio per i datori di lavoro - a tutti i lavoratori, non solo quelli dipendenti, ad almeno 3 mesi retribuiti, per poi equipararlo ai 5 mesi previsti dal congedo obbligatorio di maternità. Tale congedo dovrebbe essere esteso ai genitori intenzionali e indennizzato al 100% per tutti i mesi e per entrambi i genitori, indipendentemente dalla tipologia di lavoro svolto;
- in linea con quanto richiesto dalla Direttiva UE 2019/1158, riconoscere una retribuzione adeguata per i congedi parentali, introducendo stabilmente l'indennizzo all'80% per tutti i mesi di congedo previsti per tutti i lavoratori, non solo quelli dipendenti.

WELFARE E LAVORO

Per contrastare le diseguaglianze di genere presenti nel mercato del lavoro, promuovere l'occupazione femminile e il rientro delle madri dopo la maternità, si ritiene necessario:

- rafforzare il sistema di tutela di tutte le madri lavoratrici con sgravi fiscali a prescindere dal numero di figli e fino al compimento dei 18 anni, per promuovere e garantire l'accesso, il rientro dopo la maternità e la permanenza nel mercato del lavoro; emanare in tempi brevi i decreti attuativi della L. Bilancio 2025 che definiranno modalità e importi per rendere operativo l'esonero contributivo per le madri lavoratrici (c. d. bonus mamme), e nel lungo periodo monitorare e valutare gli effetti di tale misura;
- continuare a promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere (UNI/PDR 125) per le imprese che adottano politiche aziendali in tal senso, attraverso l'introduzione di nuovi incentivi, come sgravi fiscali per supportare il rientro nel mercato del lavoro dopo la maternità;
- recepire in tempi brevi la *Direttiva UE 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o di pari valore*, che prevede obblighi rigorosi di trasparenza retributiva, il rafforzamento di strumenti di conciliazione tra vita privata e professionale e l'introduzione di misure di tutela efficaci e deterrenti rispetto a ogni forma di discriminazione;
- introdurre misure di sostegno economico e sociale specifiche e aggiuntive per madri sole, per supportarle nei costi legati alla cura dei figli, come asili nido, attività educative, sportive e culturali, servizi di assistenza per la conciliazione tra vita privata e professionale;
- investire in ricerche e analisi dati volte a esplorare le condizioni dei genitori *single*, anche secondo un approccio intersezionale, al fine di promuovere politiche sociali mirate, specificamente pensate

per soddisfare le esigenze dei genitori *single* e prevenire il rischio povertà ed esclusione sociale di queste famiglie e minori.

SERVIZI PER LA PRIMA INFANZIA

I servizi educativi per la prima infanzia sono fondamentali tanto per favorire lo sviluppo socio-emotivo, relazionale e cognitivo dei più piccoli quanto per sostenere i neogenitori nella conciliazione tra vita e lavoro, favorendo il rientro o la ricerca del lavoro delle madri. Pertanto si ritiene necessario:

- garantire il raggiungimento entro il 2027 del Livello Essenziale della Prestazione di presa in carico almeno del 33% dei bambini e delle bambine tra 0 e 2 anni in ogni Comune o Ambito territoriale, per poi arrivare ad una copertura del 45% entro il 2030 come previsto dagli Obiettivi di Barcellona; garantire la copertura dei costi di funzionamento dei nuovi servizi che verranno attivati;
- istituire, presso il Ministero dell'Istruzione e del Merito, una regia nazionale per un coordinamento pianificato e complessivo del Sistema integrato 0-6, da attuare in collaborazione con le Regioni e le amministrazioni locali, che garantisca standard qualitativi e organizzativi elevati e uniformi in tutte le Regioni, promuovendo la formazione in servizio di educatori e insegnanti, incentivando la costituzione dei Poli per l'Infanzia, e l'istituzione e il consolidamento dei Coordinamenti Pedagogici Territoriali in tutti i territori garantire meccanismi di riduzione del contributo richiesto alle famiglie per la frequenza dei servizi educativi per l'infanzia pubblici o privati convenzionati, a partire dai bambini che vivono in condizioni di svantaggio socioeconomico, per arrivare progressivamente entro il 2030 alla gratuità per tutte le bambine e i bambini le cui famiglie rientrano entro la fascia ISEE di 26.000 euro, così come previsto dal Piano di Attuazione Nazionale della Garanzia Infanzia (PANGI);
- garantire, nell'attuazione della riforma dell'assistenza sanitaria territoriale avviata con il Decreto 77/2022, che nelle Case di Comunità vengano offerte prestazioni e servizi sociosanitari rivolti a famiglie e minori, da sviluppare in rete con i consultori familiari, servizi sociali e le strutture educative e ricreative territoriali.

FOCUS– MOTHERS' INDEX 2025 (ANNO 2024)

A cura di ISTAT

Save the Children Italia, ispirandosi al percorso tracciato dal Mothers' Index International di Save the Children USA, da diversi anni si impegna a offrire una misurazione quantitativa di un fenomeno complesso e multidimensionale: i diritti delle madri in Italia. Data la natura articolata dell'oggetto di analisi, si è scelto di ricorrere a un indice composito, strumento che consente di semplificare l'interpretazione del fenomeno e di restituirne una rappresentazione immediatamente leggibile anche dal punto di vista territoriale, con un dettaglio regionale.

L'indice elaborato è il frutto di una solida e proficua collaborazione scientifica con l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) e si basa sull'applicazione dell'Adjusted Mazziotta-Pareto Index (AMPI) (Mazziotta e Pareto, 2016; 2020)¹²⁰, una metodologia consolidata già adottata per la misurazione del Benessere Equo e Sostenibile (BES) e per l'Indice di Fragilità Comunale (IFC) dell'ISTAT. L'approccio è riconosciuto e utilizzato anche da autorevoli organizzazioni internazionali, tra cui le Nazioni Unite (UN) e il Fondo Monetario Internazionale (IMF).

I risultati ottenuti evidenziano le profonde disuguaglianze che persistono nel nostro Paese e offrono importanti spunti di riflessione per l'individuazione e il contrasto di tali divari. È auspicabile che queste analisi possano contribuire all'identificazione di priorità d'intervento per le istituzioni, a tutti i livelli, al fine di garantire un sostegno concreto alla genitorialità.

L'analisi ha previsto la costruzione di un indice composito per ciascun dominio considerato, seguita dalla sintesi finale in un indice composito generale che integra i sette indici settoriali. Dal punto di vista metodologico, l'approccio adottato si è rivelato particolarmente efficace nel cogliere le variazioni territoriali e temporali di un fenomeno tanto articolato.

¹²⁰ MAZZIOTTA M., PARETO A., 2020. Gli indici sintetici. Torino: G. Giappichelli Editore. MAZZIOTTA M., PARETO A., 2016. On a Generalized Non-compensatory Composite Index for Measuring Socio-economic Phenomena. *Social Indicators Research* 127 (3), pp.983-1003.

MOTHERS' INDEX COMPOSITO (TUTTI I DOMINI). Anni 2022-2024. (Valore e rango)

REGIONE	2022		2023		2024	
Piemonte	101,962	12	101,308	12	100,704	12
Valle d'Aosta	110,340	3	106,701	5	94,970	16
Liguria	102,058	11	100,210	13	101,716	11
Lombardia	104,235	8	106,775	4	107,118	5
Provincia Autonoma di Bolzano	118,884	1	115,255	1	117,877	1
Provincia Autonoma di Trento	105,956	5	102,644	11	104,567	7
Veneto	104,120	9	105,403	7	104,164	9
Friuli-Venezia Giulia	104,288	7	105,492	6	104,415	8
Emilia-Romagna	112,158	2	110,530	2	110,981	2
Toscana	108,769	4	109,239	3	108,822	3
Umbria	104,406	6	104,093	9	108,569	4
Marche	103,063	10	104,016	10	103,940	10
Lazio	101,221	13	104,778	8	104,641	6
Abruzzo	97,502	15	99,332	14	100,349	13
Molise	99,535	14	98,416	15	95,119	15
Campania	87,796	20	89,474	20	91,386	20
Puglia	90,668	17	92,085	18	91,584	19
Basilicata	84,367	21	87,441	21	90,441	21
Calabria	90,011	18	92,671	17	93,139	18
Sicilia	88,725	19	91,050	19	93,213	17
Sardegna	94,325	16	94,627	16	95,371	14
ITALIA	100,000		102,002		102,635	

■ VALORE ■ RANGO

Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2022-2024.

Il valore del Mother's Index, fissato a 100 per l'Italia nel 2022, rappresenta il punto di riferimento rispetto al quale valutare la condizione socio-economica delle donne: valori superiori indicano contesti più favorevoli, mentre valori inferiori segnalano situazioni meno vantaggiose. Per due anni consecutivi (2023 e 2024), le prime tre posizioni della classifica sono state occupate dalle stesse Regioni o Province Autonome. In particolare, la Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen (AMPI=117,887) si conferma al primo posto, seguita dall'Emilia-Romagna (AMPI=110,981) e dalla Toscana (AMPI=108,822). Queste aree si distinguono per un'attenzione strutturale al welfare sociale e alla qualità delle condizioni socioeconomiche delle donne. Le regioni del Mezzogiorno, invece, presentano valori inferiori alla media nazionale del 2024 (AMPI=102,635). L'Abruzzo, con un valore AMPI pari a 100,349, occupa il 13° posto della graduatoria ed è l'unica regione meridionale che supera la soglia del valore di riferimento nazionale dell'Italia nel 2022. La Basilicata è il fanalino di coda della graduatoria con un AMPI di 90,441.

Degno di nota è anche il marcato peggioramento della Valle d'Aosta, che scende dal terzo posto nel 2022 (AMPI=110,340) al sedicesimo nel 2024 (AMPI=94,970), registrando una delle flessioni più significative.

Nel complesso, tra il 2022 e il 2024, la situazione italiana mostra un miglioramento sia in termini assoluti, con un incremento dell'AMPI nazionale da 100,000 a 102,635, sia in termini di riduzione del divario territoriale: la differenza tra il valore della Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen e quello della Basilicata si riduce da 34,517 a 27,436 punti, indicando un parziale riequilibrio tra le aree del Paese.

DOMINI: Demografia, Lavoro, Rappresentanza, Salute, Servizi, Soddisfazione Soggettiva, Violenza.
Anno 2024

REGIONE	2024						
	Demografia	Lavoro	Rappresentanza	Salute	Servizi	Soddisfazione Soggettiva	Violenza
Piemonte	94,857	101,510	88,108	104,505	112,191	110,957	97,280
Valle d'Aosta	87,143	98,046	80,360	62,563	127,986	121,507	125,542
Liguria	96,571	100,517	94,775	99,639	111,795	103,021	107,859
Lombardia	99,143	99,389	110,450	98,212	114,352	108,115	125,844
Provincia Autonoma di Bolzano	126,571	87,337	111,351	128,003	119,383	135,427	130,378
Provincia Autonoma di Trento	105,143	84,741	131,892	98,778	132,525	117,397	84,282
Veneto	100,000	95,033	123,423	105,846	104,604	96,574	108,917
Friuli-Venezia Giulia	99,143	92,411	94,234	100,427	120,109	101,077	140,353
Emilia-Romagna	99,143	97,124	117,477	117,065	121,919	102,941	129,471
Toscana	93,143	100,025	122,883	111,671	122,661	103,874	114,509
Umbria	92,286	97,986	128,468	114,832	98,959	113,211	124,937
Marche	92,286	102,752	112,072	107,949	102,114	112,782	100,605
Lazio	93,143	99,322	134,054	96,176	114,690	104,636	101,662
Abruzzo	93,143	101,066	94,775	99,034	91,180	108,761	121,008
Molise	86,286	99,113	85,586	102,623	86,003	97,472	117,078
Campania	105,143	82,175	88,108	91,154	82,114	88,673	110,126
Puglia	96,571	85,410	84,505	99,490	84,671	88,339	107,254
Basilicata	90,571	88,606	68,468	107,038	101,608	96,522	90,176
Calabria	104,286	86,457	94,775	92,290	83,872	88,931	106,045
Sicilia	106,000	83,036	98,378	98,646	77,796	90,605	105,592
Sardegna	75,143	95,709	89,910	104,945	107,353	97,706	104,685
ITALIA	98,286	98,247	103,243	101,739	103,468	102,384	112,393

Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2024.

DOMINI: Demografia, Lavoro, Rappresentanza, Salute, Servizi, Soddisfazione Soggettiva, Violenza.
Ranking. Anni 2022-2024

	Demografia			Lavoro			Rappresentanza			Salute			Servizi			Soddisfazione Soggettiva			Violenza		
REGIONE	'22	'23	'24	'22	'23	'24	'22	'23	'24	'22	'23	'24	'22	'23	'24	'22	'23	'24	'22	'23	'24
Piemonte	11	11	12	2	2	2	15	16	16	10	7	9	10	10	9	4	4	6	15	18	19
Valle d'Aosta	9	13	19	3	8	9	20	20	20	1	3	21	3	2	2	5	3	2	4	3	5
Liguria	13	13	10	7	4	4	12	12	12	8	17	12	9	9	10	10	16	11	14	10	12
Lombardia	9	8	8	4	7	6	10	8	9	14	15	17	7	8	8	8	9	8	11	5	4
Provincia Autonoma di Bolzano	1	1	1	15	15	16	8	9	8	2	2	1	2	5	6	1	1	1	2	2	2
Provincia Autonoma di Trento	2	4	3	16	19	19	8	9	2	9	13	15	1	1	1	2	2	3	20	20	21
Veneto	6	8	6	11	13	13	2	3	4	11	10	7	11	12	12	16	11	16	8	9	11
Friuli-Venezia Giulia	9	8	8	8	14	14	17	14	14	12	12	11	6	6	5	12	6	13	1	1	1
Emilia-Romagna	6	6	8	1	10	11	4	5	6	3	4	2	4	3	4	7	14	12	5	4	3
Toscana	16	16	14	6	5	5	3	4	5	4	6	4	5	4	3	11	5	10	7	8	9
Umbria	18	18	16	9	11	10	1	2	3	16	1	3	15	15	15	3	10	4	9	16	6
Marche	16	11	16	5	1	1	6	6	7	7	5	5	13	14	13	9	8	5	13	13	18
Lazio	16	17	14	10	6	7	5	1	1	17	16	18	8	7	7	13	7	9	16	16	17
Abruzzo	14	15	14	14	3	3	14	15	12	13	8	14	16	16	16	14	12	7	6	6	7
Molise	19	18	20	13	9	8	7	7	18	19	19	10	17	17	17	6	15	15	3	7	8
Campania	4	3	3	18	21	21	15	16	16	20	18	20	20	20	20	19	19	20	19	19	10
Puglia	11	10	10	17	18	18	18	18	19	15	14	13	18	19	18	17	18	21	17	11	13
Basilicata	19	20	18	20	16	15	21	21	21	5	11	6	14	13	14	18	20	17	21	21	20
Calabria	5	4	5	19	17	17	12	12	12	21	21	19	19	18	19	21	17	19	10	13	14
Sicilia	3	2	2	21	20	20	11	11	10	18	20	16	21	21	21	20	21	18	18	15	15
Sardegna	21	21	21	12	12	12	19	19	15	6	9	8	12	11	11	15	13	14	12	12	16

Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2025). Dati riferiti al 2022-2024.

Il dominio “Demografia” considera l’indicatore elementare: Numero medio di figli per donna o tasso di fecondità totale per Regione. La media Italia del 2024 ha un valore AMPI pari a 98,286, indicando un peggioramento di 1,714 punti rispetto all’anno base 2022. Oltre al costante primato della Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen (AMPI=126,571), ci sono Regioni del Sud Italia e delle Isole che hanno un valore di AMPI superiore alla media Italia (Sicilia, Campania e Calabria). Tutte le regioni del Centro sono al di sotto di tale media, mentre le Regioni del Nord-Est sono tutte al di sopra di tale soglia. Nessuna regione del Nord-Ovest ha valori migliori della media Italia del 2022.

Il dominio “Lavoro” è costituito dagli indicatori elementari: Tasso di occupazione madri con figli minorenni, Tasso di part-time involontario per le donne, Occupate (donne) in lavori a termine da almeno 5 anni e Numero di dimissioni per le madri con figli 0-3 (INL) per ogni 1000 donne occupate. Si evidenzia che solo 5 Regioni sono al di sopra della media Italia del 2022: Marche (AMPI=102,572), Piemonte (AMPI=101,510),

Abruzzo (AMPI=101,066), Liguria (AMPI=100,517) e Toscana (AMPI=100,025). La Regione meno virtuosa è la Campania (AMPI=82,175).

Il dominio “Rappresentanza” è dato dall’indicatore elementare: Percentuale di donne in organi politici a livello locale per regione. Le due Regioni agli antipodi sono: il Lazio con un valore di AMPI pari a 134,054 e la Basilicata con un AMPI pari a 68,468.

Il dominio “Salute” considera gli indicatori elementari: Quoziente di mortalità infantile (nel 1° anno di vita) per regione e Strutture sanitarie pubbliche e private accreditate per attività di consultorio per ogni 100mila abitanti. La Valle d’Aosta registra il peggior risultato tra le Regioni italiane con un AMPI pari a 62,563, mentre, anche per questo dominio, a prevalere è la Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen (AMPI=128,003). Tre Regioni del Mezzogiorno risultano essere più virtuose rispetto alla media italiana: Basilicata (AMPI=107,038), Sardegna (AMPI=104,945) e Molise (AMPI=102,623).

Il dominio “Servizi” è costituito dagli indicatori elementari: Servizi prima infanzia offerti dai Comuni indice di presa in carico degli utenti (per 100 residenti 0-2 anni), Percentuale classi a Tempo pieno nella scuola primaria e Percentuale bambini della scuola primaria che frequentano la mensa. Tra le 13 Regioni e Province autonome del Centro Nord solo l’Umbria (98,958) ha valori al di sotto della media nazionale. Nel Mezzogiorno solo la Sardegna (AMPI=107,353) ha valori superiori alla media Italia 2024 (AMPI=103,468).

Il dominio “Soddisfazione Soggettiva” è dato dagli indicatori elementari: Soddisfazione per il lavoro svolto delle donne e Soddisfazione per il tempo libero delle donne. Il primato spetta alla Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen (135,427), mentre la Puglia si posiziona all’ultimo posto con un valore di AMPI pari a 88,339 con un *gap* di 47,088.

Infine, il dominio “Violenza” studia il seguente indicatore elementare: Centri antiviolenza e case rifugio: tasso per 100.000 donne di 14 anni e più per regione (SDG5). Il Friuli-Venezia Giulia (140,353) si conferma, per il terzo anno consecutivo, al primo posto della graduatoria. Da notare la grande distanza tra la Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen, seconda in graduatoria con un valore di AMPI pari a 130,378, e la Provincia Autonoma di Trento, ultima in graduatoria con un valore di AMPI pari a 84,282, confermando i risultati degli anni precedenti¹²¹.

¹²¹ La Provincia di Trento ha scelto di differenziare le possibilità di accesso ai servizi. Pertanto, accanto al Servizio residenziale per donne vittime di violenza, nonché al Centro antiviolenza, dedicati esclusivamente all’accoglienza delle donne vittime e dei loro figli, è presente una filiera di servizi rivolti a donne in condizioni di vulnerabilità all’interno dei quali vengono accolte anche le vittime di violenza.

APPENDICE – LE MAMME IN ITALIA, I FIGLI ALTROVE

Le mamme che lavorano nella cura: dalla Romania all'Italia

La “segregazione orizzontale” porta con sé una maggiore presenza delle donne nei settori prevalentemente legati alla cura. È così che la concentrazione femminile risulta nettamente maggiore in alcuni settori tradizionalmente considerati “tipici” dell'occupazione femminile, come la sanità¹²², dove nel 2022 le donne rappresentavano il 78,8% degli addetti, con una variazione negativa di un solo punto percentuale rispetto al 2010. Analoga situazione nel settore dell'istruzione, con una presenza femminile del 77,44% nel 2022, in calo di circa 1,5 punti percentuali rispetto al 2010.

Di ulteriore complessità è la condizione lavorativa delle donne con background migratorio. Le lavoratrici con cittadinanza non italiana, infatti, rappresentano una componente significativa del mercato del lavoro italiano, sebbene caratterizzata da dinamiche occupazionali e di genere peculiari. Al 1° gennaio 2025 si contano ufficialmente in Italia 5.422.426 stranieri residenti¹²³ (il 9,2% della popolazione complessiva), di cui il 49,8% donne. I dati sull'occupazione relativi all'ultimo trimestre del 2024¹²⁴ raccontano di un tasso di occupazione della componente femminile di origine straniera del 48,5% (a fronte del 53,9% delle donne italiane). I dati Eurostat 2022, elaborati da Fondazione ISMU¹²⁵, evidenziano un preoccupante differenziale di genere nel tasso di disoccupazione a sfavore delle donne straniere, particolarmente accentuato per le cittadine non comunitarie. Inoltre, una percentuale rilevante di donne extra-UE non partecipa affatto al mercato del lavoro, con un tasso di attività inferiore rispetto alle donne di origini italiane o di un Paese EU (il tasso di attività tra i 15 e i 64 anni è infatti pari al 57,8% tra le italiane, al 64% tra le donne di Paesi dell'UE e al 53,1% tra le donne di Paesi non UE).

I settori che tradizionalmente assorbono le maggiori quote di manodopera straniera sono i servizi di cura, la ristorazione, il turismo e l'edilizia. Nel 2022 si è registrato un incremento occupazionale dei non comunitari, uomini e donne, soprattutto in ristorazione/turismo (+50.000) e costruzioni (+18.000), pur mantenendosi la loro principale incidenza nei servizi personali e di cura.

Un focus specifico merita il settore della cura e del lavoro domestico, comparto ad alta concentrazione di manodopera femminile di origine straniera. A fine 2023, l'INPS certifica appena 833.874 contratti domestici¹²⁶, il minimo storico degli ultimi 15 anni, equamente divisi tra colf (50,4%) e assistenti domestiche (49,6%). Si assiste ad un costante calo dei lavoratori, sia uomini che donne, regolari in questo settore, con un -7,6% annuo e una riduzione particolarmente consistente in Lombardia (-14.254 unità). L'impatto della

¹²² INPS (2025), Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati INPS

¹²³ ISTAT (2025), Indicatori demografici, Anno 2024. Si veda Banca dati ISTAT

https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,POP,1.0/POP_FOREIGNIM/DCIS_POPSTRRES1/IT1,29_7_DF_DCIS_POPSTRRES1_1.1.0

¹²⁴ ISTAT (2024) Mercato del lavoro: https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/Mercato-del-lavoro-IV-trim_2024.pdf

¹²⁵ ISMU, 30° Rapporto sulle migrazioni 2024 https://www.ismu.org/wp-content/uploads/2025/02/30-Rapporto-ISMU-ETS_2024.pdf

¹²⁶ Dati in Fidaldo 2024 Il lavoro domestico: tra apparente contrazione e timidi segnali di sostegno <https://www.fidaldo.it/wp-content/uploads/2024/12/FIDALDO-QUARTO-REPORT-2024-finale-2-12.pdf>

sanatoria del 2020 si è rivelato di breve durata, non producendo effetti duraturi sul mercato del lavoro¹²⁷. Sebbene la componente italiana delle assistenti familiari (badanti) sia cresciuta dal 18% al 27% nell'ultimo decennio, le lavoratrici di origine straniera rappresentano ancora il 73% delle assistenti familiari regolari, permanendo ampiamente maggioritarie in questo comparto, con tutte le criticità legate al lavoro sommerso e alla mancanza di tutele adeguate.

La forte presenza di donne migranti nei servizi di cura riflette la persistenza di stereotipi di genere che le relega in occupazioni ancillari e di basso profilo, nonostante le loro potenzialità ed il capitale umano posseduto. Il fenomeno della forte presenza di manodopera femminile migrante nei servizi di cura e lavoro domestico non può essere compreso appieno senza fare riferimento al concetto di "catene globali di cura" (global care chains)¹²⁸. Questo termine descrive i percorsi transnazionali che si creano quando le donne dei Paesi economicamente meno avanzati migrano verso nazioni economicamente più avanzate per lavorare come assistenti familiari (badanti) o *baby-sitter*, spesso lasciando i propri figli alle cure di parenti o altre lavoratrici migranti. Si viene così a creare una divisione internazionale del lavoro riproduttivo e di cura¹²⁹, con queste donne che forniscono servizi di assistenza, mentre le loro famiglie d'origine devono fare affidamento su reti di supporto locale o ulteriore migrazione femminile¹³⁰.

Queste catene globali di cura riflettono le disuguaglianze di genere, gruppi nazionali ed economia politica su scala mondiale, con un trasferimento di ricchezza e lavoro di cura non retribuito tra Paesi. Le lavoratrici migranti finiscono per svolgere il lavoro domestico e di cura in famiglie appartenenti a classi medio-alte dei Paesi di destinazione.

Questo fenomeno comporta una riconfigurazione delle relazioni familiari e dei modelli di cura tradizionali, con figli e anziani "lasciati indietro" che devono fare i conti con l'assenza prolungata delle figure di riferimento migranti. Un paradosso in cui le donne straniere si prendono cura di famiglie altrui, pur dovendo delegare l'accudimento dei propri cari, in una spirale di precarietà e sfruttamento legata alle disuguaglianze globali. È questo il caso, ad esempio, delle donne dell'Est Europa, in particolare di origine rumena. La comunità romena rappresenta la più numerosa presenza di cittadini stranieri in Italia.

Nel 2024¹³¹, si contano oltre un milione e 73 mila rumeni residenti nel nostro Paese, guidando la graduatoria delle principali collettività immigrate, seguiti da cittadini e cittadine di origini albanesi, marocchine, cinesi e ucraine. Un dato significativo riguarda la composizione dei nuclei familiari di origine romena: dagli ultimi dati disponibili, relativi al Censimento del 2021, il 31% delle famiglie straniere di matrice romena presenti in Italia era composto da nuclei unifamiliari femminili¹³². Questa percentuale

¹²⁷ <https://www.osservatoriolavorodomestico.it/sanatoria-2020-e-lavoro-domestico-i-dati-statistici-su-colf-e-badanti>

¹²⁸ Hochschild, A.R., Ehrenreich, B. (2003). *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. Metropolitan Books.

¹²⁹ Parreñas, R.S. (2003). *The Force of Domesticity. Filipina Migrants and Globalization*. New York: New York University Press.

¹³⁰ Parreñas, R.S. (2001). *Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor*. *Gender & Society*, 15(4), 540-560.

Nyberg Sorensen, N. (2005). *Migrant Remittances, Development and Gender*. Danish Institute for International Studies.

¹³¹ Banca dati ISTAT

¹³² CNEL (2024) Cittadini stranieri in Italia <https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/1174/ArticleID/4645/PRESENTATO-RAPPORTO-CNEL-CITTADINI-STRANIERI-IN-ITALIA>

riflette una tendenza delle donne rumene a intraprendere percorsi migratori individuali, spesso con l'obiettivo di trovare opportunità lavorative che consentano loro di supportare economicamente i figli e le famiglie rimaste nel Paese di origine. La presenza di nuclei familiari monoparentali a guida femminile rumena sottende infatti dinamiche migratorie legate alla ricerca di fonti di reddito più remunerative rispetto a quelle disponibili nel paese d'origine. Le donne di origine rumena si inseriscono spesso in settori lavorativi tipicamente a forte presenza di manodopera immigrata come i servizi di cura, il lavoro domestico, il settore ricettivo e della ristorazione. Questa significativa incidenza di famiglie monoparentali femminili romene richiama l'attenzione su specifiche problematiche e vulnerabilità che possono interessare questi nuclei, come la conciliazione tra impegni lavorativi e cura dei figli, la ricerca di adeguati supporti sul territorio, il potenziale rischio di esclusione sociale ed economica. Grazie a Save the Children Romania, riportiamo qui un approfondimento sulle madri rumene che hanno passato un periodo della loro vita lavorativa in Italia e sulle conseguenze che questi allontanamenti hanno sulle loro famiglie.

La storia delle madri di origine rumena che lavorano in Italia, lontane dai loro figli.

A cura di Save the Children Romania (Salvati Copiii)

Al 1° gennaio 2023, oltre 3.150.000 cittadini rumeni vivevano solo negli stati membri dell'UE, rendendo la Romania lo stato membro con il più alto numero di cittadini in questa situazione.

La migrazione di individui economicamente attivi verso paesi più sviluppati alla ricerca di una vita migliore ha portato non solo effetti economici positivi, come le rimesse inviate in Romania (nel 2023, i rumeni hanno inviato alle loro famiglie l'equivalente di oltre 9,6 miliardi di dollari, pari al 2,8% del PIL rumeno), ma anche effetti negativi.

Le persone sono costrette a lasciare le loro case e i parenti stretti, lasciando la Romania come un paese di comunità che invecchiano e bambini che crescono con i genitori lontani - questo ultimo effetto è di gran lunga la conseguenza negativa più drammatica della migrazione.



Quando la mamma se ne va di nuovo, qualcosa dentro di me si spezza!

dice Andreea

Capisce che sua madre deve lasciarla con i nonni in Romania e lavorare all'estero in modo che lei possa avere un futuro migliore. I bambini lasciati nel Paese mentre i loro genitori lavorano in altri paesi affrontano una miscela di sfide sociali ed emotive difficili da gestire anche per un adulto.

Quando uno o entrambi i genitori migrano, i bambini affrontano difficoltà emotive, educative e sociali, che li espongono a un maggior rischio di sviluppare disturbi emotivi e comportamentali e persino abbandono scolastico o isolamento sociale.

Inoltre, l'assenza di entrambi i genitori o di un altro rappresentante legale limita l'accesso dei bambini ai servizi sanitari e di istruzione, alla protezione legale e ai benefici sociali.

I genitori, a loro volta, lottano con sensi di colpa, impotenza, profonda nostalgia e costante preoccupazione per il benessere dei figli, affrontando spesso difficoltà nel mantenere una stretta relazione con il bambino lasciato a casa.

Lo studio rappresentativo a livello nazionale "Valutazione della situazione dei bambini i cui genitori lavorano all'estero"¹³³, condotto da Save the Children nel 2022, ha rivelato che nell'anno precedente allo studio, circa 536.000 bambini - il 13,8% dei bambini rumeni - aveva uno o entrambi i genitori che lavoravano all'estero. Tra questi, oltre il 43% aveva la madre che lavorava all'estero, sia che la madre fosse l'unico genitore a lavorare all'estero o che anche il padre del bambino fosse assente.

I dati evidenziano anche che, in termini di paesi di destinazione per le madri che lavorano all'estero, l'Italia si classifica al primo posto, ospitando il 21% di queste madri, seguita dalla Spagna (17%) e dall'Austria (12%).

¹³³ Save the Children Romania, Maggio 2023, Assessment of the situation of children whose parents are working abroad, https://www.salvaticopiii.ro/sites/ro/files/migrated_files/documents/29e784b3-b48b-4a79-bea0-49767b85ab03.pdf

La storia delle madri di origine rumena che lavorano in Italia, lontane dai loro figli.

Per quanto riguarda le professioni delle madri rumene in Italia, i dati suggeriscono che una parte significativa di loro è impiegata in settori di lavoro non qualificato o semi-qualificato, in particolare nel lavoro domestico e nell'assistenza.

Per le madri rumene che lavorano in Italia, le professioni più comuni sono: pulizie (quasi il 32%), assistenza agli anziani (24%), servizi turistici e alberghieri (16%), agricoltura (10%) e servizi di ristorazione (7%).

Il restante 11% lavora in professioni legate all'assistenza medica, ai servizi pubblici, all'industria, all'amministrazione patrimoniale, all'edilizia e all'assistenza all'infanzia.

In merito ai livelli di istruzione, il 10% delle madri rumene che lavorano in Italia ha completato la scuola secondaria inferiore, il 27% ha un'istruzione secondaria superiore professionale, il 47% ha terminato la scuola secondaria superiore (liceo), il 13% ha un'istruzione post-secondaria non terziaria e solo l'1% ha un'istruzione terziaria, mentre il 2% ha un livello di istruzione sconosciuto.

Le principali ragioni addotte per la migrazione sono state: perdita del lavoro in Romania (9%), incapacità di trovare un lavoro in Romania (9%), bassi salari in Romania (37%), guadagnare soldi extra per sostenere l'istruzione dei figli (7%), costruire, ampliare o ristrutturare la casa di famiglia (10%), migliorare lo status socioeconomico della famiglia (29%). Quindi, la ragione dominante per la migrazione (37%) sono i bassi salari in Romania, evidenziando le persistenti disparità economiche che spingono la migrazione di manodopera. Molte donne cercano opportunità di guadagno più elevate all'estero, in particolare nell'assistenza e nel lavoro domestico, che offrono entrate più stabili rispetto a lavori simili in Romania.

Inoltre, la percentuale del 29% di madri che migrano per migliorare lo status socioeconomico della famiglia suggerisce che la sicurezza finanziaria e la mobilità verso l'alto sono fattori chiave di motivazione.

Le madri che migrano per finanziare la costruzione o la ristrutturazione di case riflettono una tendenza comune tra i migranti rumeni che investono le rimesse nel miglioramento delle proprietà.

Infine, il 7% che parte specificamente per sostenere l'istruzione dei figli rafforza l'importanza attribuita alle opportunità educative, confermando l'idea che la migrazione è spesso un investimento a lungo termine nelle generazioni future.

L'81% delle madri invia regolarmente denaro per sostenere le famiglie a casa.

Ogni madre che lavora in Italia ha in media 1,43 figli, la maggior parte dei quali rimane in Romania sotto la cura di un'altra persona. La struttura per età dei bambini è la seguente: sotto i 3 anni (7%), 4-5 anni (11%), 6-10 anni (34%), 11-15 anni (26%) e 15-17 anni (22%).

Indipendentemente dall'età, la maggior parte dei bambini vive questa situazione come un abbandono, sviluppa sentimenti di insicurezza, colpa, scarsa autostima. Nell'esperienza di Save the Children Romania, purtroppo molto spesso i genitori non riescono a gestire adeguatamente la situazione e, in questo contesto di vulnerabilità, è più probabile che i bambini rispetto a quelli che vivono con i genitori sviluppino disturbi emotivi e comportamentali (ansia, depressione, comportamento oppositivo, disturbi della condotta, disturbi alimentari, specifiche somatizzazioni ecc.), abbandono scolastico, auto-isolamento, persino pensieri suicidari. Come si vedrà successivamente, infatti, occorre preparare il bambino alla separazione e partenza del genitore, oltre che curarne la comunicazione.

Un focus group sulle madri rumene che lavorano in Italia - febbraio 2025

Per il decimo anno delle Equilibriste, grazie alla collaborazione con Save the Children Romania è stato possibile realizzare un affondo qualitativo che a partire dalle evidenze emerse dall'Assessment pubblicato nel 2023 facesse emergere le voci delle madri che lavorano in Italia e lasciano i bambini in Romania. La metodologia adottata è stata quella del focus group che ha visto la selezione di otto madri di età compresa tra 36 e 48 anni che hanno trascorso un periodo lavorativo in Italia¹³⁴.

Queste madri hanno affrontato cinque temi durante il focus group: hanno raccontato le loro motivazioni per venire in Italia, le esperienze iniziali della loro permanenza nel nostro Paese, le sfide organizzative del lavoro e le sue componenti emotive. Infine, hanno fatto una riflessione a lungo termine sull'impatto che questo periodo in Italia ha avuto su di loro e sulle loro famiglie. Di seguito le evidenze emerse.

1. MOTIVAZIONI ED ESPERIENZE INIZIALI

Tutte le partecipanti al focus group hanno affermato che la loro principale ragione per partire era finanziaria - l'urgente necessità di denaro era un fattore decisivo. Questo è stato ulteriormente rafforzato dalla mancanza di opportunità di lavoro in alcune piccole aree urbane, dove la chiusura di fabbriche e miniere aveva ridotto significativamente le opzioni di impiego, nonché dai salari generalmente bassi. Per alcune madri, la motivazione era guadagnare soldi extra per sostenere la salute dei figli, in quanto avevano figli con condizioni mediche difficili e non potevano permettersi le cure necessarie, come terapie, interventi chirurgici o impianti medici (ad es. placche per il ginocchio).

2. ESPERIENZE INIZIALI ALL'ARRIVO IN ITALIA

L'Italia era una terra sconosciuta, che hanno affrontato con paura e incertezza. Tutte hanno menzionato una forte sensazione di insicurezza, poiché non sapevano cosa aspettarsi. La lingua era una barriera importante, poiché nessuna delle madri parlava italiano quando ha lasciato il proprio paese d'origine. Adattarsi al lavoro stesso non è stato difficile, secondo quanto condiviso da Irina:



Il mio cuore era già straziato per aver lasciato indietro i miei figli e la mia famiglia; non avevo paura del duro lavoro.

Inoltre, avere un amico, una conoscenza o un parente già lì ha reso la transizione più facile per ciascuna di loro. Alcune madri hanno ricordato che, subito dopo aver lasciato casa, hanno sentito un'urgenza schiacciante di chiamare i loro figli e le loro famiglie. Tuttavia, temendo di causare loro ancora più disagio, si sono trattenute. Hanno preso la decisione di non portare con sé i loro figli perché si stavano dirigendo verso un luogo sconosciuto e non sapevano come se la sarebbero cavata.



Sono un'adulta, posso gestirla, ma non potevo sconvolgere la vita delle mie figlie... toglierle da scuola e portarle in un posto dove non avevo idea di quali sarebbero state le condizioni.

¹³⁴ Le madri che hanno partecipato sono state in Italia per un periodo di tempo che varia tra 4 e 11 anni. Alcune madri sono rimaste continuativamente, mentre altre sono tornate periodicamente a casa prima di ripartire. Solo una madre aveva completato la sola scuola secondaria inferiore, mentre il resto aveva frequentato scuole professionali o licei tecnologici. Ogni partecipante aveva tra due e quattro figli. Quando sono partite per la prima volta, le madri hanno lasciato indietro bambini di pochi mesi, con altri di 2,5 o 6 anni.

La storia delle madri di origine rumena che lavorano in Italia, lontane dai loro figli.

Inoltre, alcune partecipanti hanno menzionato che vivevano nelle case degli anziani di cui si prendevano cura, cosa che le ha aiutate a risparmiare denaro.



Sono rimasta nella casa dell'anziana di cui mi prendevo cura, cosa che mi ha fatto risparmiare alcune spese. In quella situazione, portare con me i miei figli semplicemente non era un'opzione.

3. SFIDE ORGANIZZATIVE DEL LAVORO

Oltre alla barriera linguistica, che ha richiesto un po' di tempo per essere superata, le madri non si sono lamentate delle loro condizioni di lavoro. L'orario era spesso estenuante - alcune di loro lavoravano di notte - oltre alla sfida iniziale di comprendere le aspettative del datore di lavoro. Tutte le madri hanno affermato di essersi adattate alle condizioni ed essere state pienamente pronte a sacrificare il loro tempo, poiché il loro obiettivo principale era guadagnare denaro e rimandarlo a casa.

Due delle madri hanno condiviso che ci sono stati momenti in cui si sentivano completamente sole, svuotate sia fisicamente che emotivamente. I pensieri di tornare in Romania hanno attraversato le loro menti, ma dopo aver rivalutato la loro situazione - rendendosi conto che trovare un lavoro a casa sarebbe stato quasi impossibile - hanno deciso di rimanere.

4. COMPONENTI EMOTIVE

Quando è stato chiesto loro quali emozioni associano al lavoro all'estero, la maggior parte dei partecipanti ha detto che la nostalgia di casa era il sentimento che le lasciava più spesso sopraffatte. Questo era accompagnato dalla paura - la paura di non farcela, di perdere il lavoro. Hanno anche menzionato l'incertezza del passaggio tra un lavoro e l'altro, poiché affrontavano difficoltà significative legate all'alloggio, che era una fonte importante di ansia. Per le assistenti familiari, perdere il lavoro spesso significava perdere anche il posto dove vivere. Una sfida significativa era la mancanza di persone con cui confidarsi.



Non volevo chiamare la mia famiglia e essere un peso per loro. Inoltre, forse non avrebbero davvero capito quello che stavo passando, visto che erano a casa... E con i miei colleghi, che erano anche nella stessa situazione ma di nazionalità diverse, non avevo modo di comunicare, né mi fidavo pienamente di loro. Avevo paura di parlare, preoccupata che potesse ritorcersi contro di me.

Alcune partecipanti hanno espresso una profonda frustrazione per prendersi cura degli anziani pur non potendo prendersi cura dei propri figli. Hanno anche menzionato la tristezza causata dalla riluttanza dei loro figli a comunicare con loro dopo la loro partenza.



Ho cercato di non arrabbiarmi quando le mie figlie non volevano parlarmi, ma sentivo un profondo dolore al petto e piangevo molto.

Ciò che le ha aiutate ad andare avanti in questi momenti difficili è stato rimanere concentrate sul loro obiettivo - risparmiare denaro. La possibilità di inviare un sostegno finanziario a casa e risolvere i problemi della loro famiglia (spese mediche, cibo e altre necessità) ha dato loro la forza di continuare.

La storia delle madri di origine rumena che lavorano in Italia, lontane dai loro figli.

5. IMPATTO E RIFLESSIONI A LUNGO TERMINE

Quando è stato chiesto loro se prenderebbero la stessa decisione se potessero tornare indietro nel tempo, le partecipanti hanno risposto all'unanimità di sì - l'Italia le aveva salvate.

Sebbene lavorare all'estero le abbia tenute lontane da casa e, a volte, disconnesse dalle loro stesse emozioni (*"Per andare avanti, non puoi permetterti di pensare troppo"*), ritengono di essere riuscite a garantire un futuro migliore per i loro figli e stabilità finanziaria per le loro famiglie.



La nostra stessa incertezza ha dato sicurezza alle nostre famiglie a casa.

Hanno sottolineato che in Italia hanno ottenuto lavori, salari e accesso alle cure mediche. Una madre ha condiviso la sua esperienza con la condizione di suo figlio - una deformità congenita alla gamba che richiedeva più interventi chirurgici.



In Romania, probabilmente non sarei stata in grado di fargli avere le cure di cui aveva bisogno.

Guardando avanti, alcune madri avevano in programma di continuare a lavorare in Italia, mentre altre intendevano tornare in Romania. Alcune avevano deciso di costruirsi una vita lì accanto ai loro figli.

Il punto di vista dei bambini Preparare il bambino per la partenza del genitore

La riflessione sui figli è centrale nelle parole di queste madri. Il grado di vulnerabilità emotiva di un bambino è direttamente influenzato da una serie di fattori e il modo in cui il genitore li affronta può minimizzare l'impatto della partenza sui bambini lasciati a casa. Oltre a tenere conto dell'età del bambino al momento della partenza del genitore (per quanto possibile, raccomandiamo ai genitori di rimandare la loro partenza fino a quando il loro bambino non supera l'età prescolare), sono estremamente importanti il modo in cui il bambino viene preparato per la partenza dei genitori e la comunicazione tra il genitore all'estero e il bambino.

Nell'esperienza di Save the Children in Romania, la maggior parte dei genitori non solo non prepara i figli per la loro partenza, ma, più di questo, i bambini vengono a conoscenza della partenza il giorno stesso in cui avviene. In tali situazioni, i bambini vivono la partenza come una partenza definitiva sulla quale non hanno alcun controllo. La sensazione di impotenza è schiacciante. Dal punto di vista del genitore, molti credono che trattenere la notizia proteggerà il loro bambino dal dolore della partenza, non rendendosi conto dell'impatto emotivo di una simile rivelazione improvvisa. L'insicurezza e la paura del rifiuto spesso spingono i genitori ad evitare discussioni sulla partenza. Possono anche considerare la decisione come la migliore per gli interessi della famiglia, concentrandosi sui benefici finanziari e educativi, mentre sottovalutano gli effetti emotivi su coloro che rimangono.

La storia delle madri di origine rumena che lavorano in Italia, lontane dai loro figli.

Tuttavia, i genitori dovrebbero sapere che i bambini hanno bisogno di comprendere le vere ragioni dietro la partenza dei loro genitori per dare un senso ad essa. Pertanto, il bambino deve essere informato in anticipo delle ragioni della partenza, di come cambierà la sua routine di cura quotidiana, di come i genitori manterranno i contatti con i figli, di quanto spesso si incontreranno di nuovo, ecc.

La comunicazione tra il genitore all'estero e il bambino

Una relazione stretta e costante con i genitori, basata sulla fiducia e l'autenticità, aiuta i bambini ad accettare più facilmente l'assenza dei genitori, a rimanere impegnati nella vita sociale e a sviluppare un comportamento positivo. Allo stesso tempo, supporta anche i genitori nell'affrontare la distanza dai figli.

I genitori che mantengono una routine di comunicazione quotidiana (idealmente attraverso videochiamate quotidiane), si coinvolgono nelle decisioni importanti riguardanti la vita del bambino e trascorrono del tempo di qualità con loro, sia da remoto che durante le visite a casa, hanno più probabilità di aiutare i loro figli ad adattarsi ai cambiamenti causati dalla separazione.

Un aspetto essenziale per i genitori è mantenere le promesse, cosa che può spesso essere difficile. Il desiderio di proteggere il bambino e compensare il dolore della separazione può portare i genitori a fare promesse che non possono mantenere.

Una delle situazioni più delicate si verifica quando una visita, specialmente una legata a importanti festività (Pasqua, Natale, vacanze) o eventi significativi nella vita del bambino (compleanno), deve essere rinviata.

Un'indagine del 2024 condotta da Save the Children Romania tra i genitori che lavorano all'estero, i cui figli rimangono in Romania sotto la cura di parenti e sono inclusi nel programma di supporto dell'organizzazione ha mostrato che poco più di tre quarti (77,5%) degli intervistati considerano il mantenimento di un legame emotivo con il/i proprio/i figlio/i in Romania la sfida principale che affrontano come genitori che lavorano all'estero. La seconda sfida più comune citata è l'integrazione e l'adattamento culturale nel paese di residenza, menzionata da circa il 25% dei genitori, seguita dalla comunicazione con le istituzioni in Romania (come la scuola/asilo nido del bambino, le autorità locali, gli enti fiscali, ecc.), evidenziata dal 18% degli intervistati.

Secondo le dichiarazioni dei genitori, il 76% comunica con i figli quotidianamente, il 12% diverse volte a settimana, mentre il restante 12% comunica una volta a settimana o meno frequentemente.

Per quanto riguarda gli aspetti che potrebbero migliorare la comunicazione tra genitori e figli rimasti a casa, l'81% dei genitori sottolinea la necessità di più tempo dedicato alla comunicazione con il/i proprio/i figlio/i, il 21% evidenzia l'importanza di più tempo dedicato alla comunicazione con le persone responsabili dell'assistenza del/dei proprio/i figlio/i, il 19% sottolinea la necessità di supporto psicologico per i bambini e il 12,4% menziona la necessità di risorse educative sulla comunicazione efficace.

L'impegno di Save the Children Romania

"I bambini che crescono senza la presenza fisica dei loro genitori sviluppano una maturità gravosa: a livello razionale, comprendono pienamente perché i loro genitori sono andati a lavorare in altri paesi, ma a livello emotivo, restano con traumi inspiegabili che non hanno ancora sviluppato l'esperienza per accettare pienamente. Allo stesso tempo, i genitori lottano con sentimenti di colpa e impotenza, sperando di non diventare solo un'immagine in una cornice o una voce al telefono per i loro figli. Ecco perché i programmi di Save the Children forniscono supporto sociale, educativo e psicologico, concentrandosi su una componente chiave: mantenere la relazione tra genitori e figli, anche a distanza", afferma Gabriela Alexandrescu, Presidente Esecutivo di Save the Children Romania.

L'attenzione di Save the Children Romania per il problema dei bambini lasciati soli a casa è iniziata più di 18 anni fa, con un programma progettato sia per i bambini che per i genitori o i tutori.

Finora, oltre 16.000 bambini e 10.500 adulti hanno beneficiato di supporto educativo, sociale e psicologico, nonché di attività di socializzazione fornite in centri diurni allestiti in spazi appositamente designati all'interno delle scuole partner. Più di 130.000 persone, tra cui genitori, bambini e professionisti, sono state informate sull'impatto negativo della migrazione genitoriale sui bambini lasciati indietro, nonché sugli obblighi legali che i genitori hanno quando lasciano il paese.

Abbiamo condotto campagne di sensibilizzazione per genitori, tutori, professionisti e il pubblico in generale attraverso i mass media, piattaforme online, carovane locali e la distribuzione di materiali informativi presso istituzioni rilevanti in tutto il paese, ai valichi di frontiera e nelle missioni diplomatiche e consolari della Romania all'estero.

Grazie agli sforzi di lobbying e advocacy di Save the Children Romania, il quadro giuridico che regola questa questione è stato migliorato nel 2013 con l'introduzione di una sezione dedicata nella Legge sulla Protezione dell'Infanzia, che affronta la protezione dei bambini con genitori che lavorano all'estero, e nel 2022 quando è stata inclusa la possibilità che le notifiche di partenza siano avviate dalle autorità dall'estero¹³⁵.

Noi di Save the Children vogliamo
che ogni bambina e ogni bambino abbiano
un futuro.

Lavoriamo ogni giorno con passione,
determinazione e professionalità
in Italia e nel resto del mondo per dare alle
bambine e ai bambini l'opportunità di
nascere e crescere sani, ricevere
un'educazione ed essere protetti.

Quando scoppia un'emergenza,
siamo tra i primi ad arrivare e fra
gli ultimi ad andare via.

Collaboriamo con realtà territoriali e
partner per creare una rete che ci aiuti a
soddisfare i bisogni delle e dei minori,
garantire i loro diritti e ad ascoltare
la loro voce.

Miglioriamo concretamente la vita di milioni
di bambine e bambini, compresi quelli più
difficili da raggiungere.

Save the Children, da oltre 100 anni, è la più
importante organizzazione internazionale
indipendente che lotta per salvare le
bambine e i bambini a rischio e
garantire loro un futuro.



Save the Children
RICERCA

Save the Children Italia – ETS
Piazza di San Francesco di Paola 9
00184 Roma - Italia
tel +39 06 480 70 01
fax +39 06 480 70 039
info.italia@savethechildren.org

www.savethechildren.it