

RAPPORTO LA NATALITÀ E LE SFIDE DELLA GENITORIALITÀ IN ITALIA

IL RUOLO DELLE AZIENDE
PER UN NUOVO MODELLO DI
WELFARE SOSTENIBILE

APRILE 2024

a cura di
NICOLÒ CAVALLI

con la collaborazione di
GIULIA FORNARO
FRANCESCO MATTIOLI
ANNA CRISTOFORONI



**Università
Bocconi**

DONDENA
Centro Carlo F. Dondena
per la Ricerca sulle Dinamiche
Sociali e Politiche Pubbliche

con il supporto



Prefazione

Non chiederti (solo) cosa farà la demografia all'economia, chiediti cosa può fare l'economia per la demografia. Dobbiamo rispondere a questa domanda, per trovare soluzioni, prendendo in mano il timone del futuro del nostro paese. La parafrasi della celebre frase di John Fitzgerald Kennedy non è solo un gioco di parole, ma l'indicazione della strada che il sistema economico, le imprese e le loro associazioni devono imboccare divenendo attori propositivi e positivi. Dati i vincoli della finanza pubblica, che non lasciano – almeno nei prossimi anni – lo spazio per le politiche pubbliche virtuose ma costose adottate da altri paesi europei, in Italia deve scendere in campo il settore privato.

Pensiamo a quattro temi demografici centrali: natalità, condizione giovanile, immigrazione e integrazione dei migranti, invecchiamento della popolazione. La bassa natalità, endemica da decenni per il nostro Paese, con livelli stabilmente prossimi a un solo figlio per coppia, può e deve certamente essere affrontata con lungimiranza e stabili politiche pubbliche. Ad esempio, la Svezia ha una spesa pubblica per la cura dei bambini in età tra 0 e 2 anni che è dieci volte superiore a quella dell'Italia. Paesi come la Germania, che erano indietro, hanno cambiato marcia con successi misurabili. Nuove e costose politiche pubbliche per noi sono tanto difficili quanto non sempre sostenibili: le aziende e i datori di lavoro devono affrontare la questione in prima persona.

In questo senso, una direzione giusta è quella tracciata dal “Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità”, firmato dalla ministra Roccella nel 2023. Le imprese aderenti si impegnano a favorire la continuità di carriera delle madri, impegnarsi in attività di prevenzione e cura dei bisogni di salute, e adattare tempi e modi di lavoro. Occorre generalizzare questo approccio di consolidamento del capitale umano, con un maggiore coinvolgimento dei padri, passando dalla “maternità” alla “genitorialità”.

Alla difficile genitorialità si àncora la problematica transizione dei giovani italiani verso la piena condizione di adulti autonomi e indipendenti. Quasi il 20% dei nostri giovani tra 15 e 29 anni è Neet (non studia né lavora), contro il 4% dei Paesi Bassi. Qui i problemi sono relativi allo studio (dal sistema scolastico a quello dell'istruzione superiore), al mercato del lavoro, al costo e alla scarsa disponibilità di alloggi in affitto che rendono più difficile l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Le politiche pubbliche, da una necessaria riforma del sistema scolastico al ripensamento delle politiche abitative, sono necessarie quanto costose dal punto di vista della finanza pubblica, per un Paese come il nostro che spende circa il 4% del Pil per l'istruzione, terz'ultimo nell'Unione europea.

Cosa possono fare le aziende per i giovani? Capire che devono agire in prima persona e in modo coordinato, dalla formazione dei Neet per garantire occupabilità, alla fornitura diretta di alloggi per giovani lavoratori. Esistono buone pratiche sperimentali, come quelle del consorzio non profit Elis, una rete che comprende più di 100 aziende e gruppi e che sviluppa innovazione sociale.

La popolazione italiana, come sappiamo, non è in calo vertiginoso solo perché la bassa natalità è compensata dal grande flusso di immigrati osservato nell'ultimo quarto di secolo. Oggi vi sono più di cinque milioni di stranieri, l'8,5% della popolazione complessiva. La spesa pubblica su immigrazione e integrazione è bassa. Secondo i calcoli degli economisti Fiorio, Frattini, Riganti e Christl, anche a causa delle loro caratteristiche demografiche, gli immigrati forniscono un contributo netto positivo alle finanze pubbliche di quasi 3 mila euro a persona. La politica dovrebbe creare più celeri e inclusivi diritti

di cittadinanza per chi nasce e/o cresce in Italia, nonché programmare ingressi e processi di integrazione in modo più realistico e coordinato per il nostro futuro.

Gli attori dell'economia hanno la responsabilità di pensare agli stranieri non solo come lavoratori, ma anche come genitori e famiglie che vivono e costruiscono le nostre città e paesi. Un sistema di lavoratori immigrati solo "ospiti", che la Germania aveva creato anche per gli italiani, non è infatti sostenibile a maggior ragione in un paese con deficit demografici. Il caso di Monfalcone, che ha raggiunto visibilità internazionale, mostra i rischi di un contrasto tra le esigenze del sistema economico e produttivo, e la risposta politico-sociale del territorio.

Il tema demografico dell'invecchiamento della popolazione, dove l'Italia conquista il podio mondiale con quasi un quarto dei residenti che ha più di 65 anni, è decisamente diverso dai precedenti. Qui la spesa pubblica italiana è da record, per esempio sulle pensioni con quasi il 16% del Pil, contro una media dell'Unione Europea attorno al 10 per cento. La sostenibilità del sistema pensionistico dipende in modo importante dall'aumento del numero di contribuenti (dai giovani integrati alle madri espulse, dagli immigrati e a coloro che rimangono più a lungo a lavorare). Le aziende devono cogliere le opportunità della longevità, come dice Irving, uno dei pionieri della silver economy, soprattutto ideando nuovi processi e prodotti per una popolazione con una fascia di anziani significativa, e sfruttando la diversità che emerge dalla coesistenza tra più generazioni.

L'economia può, e deve, fare qualcosa per la febbricitante popolazione italiana. La strada giusta è dare esempi virtuosi, con la costruzione di standard condivisi, ampliando e generalizzando l'adesione a codici di autodisciplina. Per le aziende, questo è funzionale agli obiettivi di sostenibilità sociale. Si mettano le persone, e quindi la demografia, al centro delle strategie e degli investimenti degli attori economici, per il futuro del nostro Paese.

Francesco C. Billari
Rettore, Università Bocconi

Sommario

Prefazione.....	1
Introduzione e scopo del rapporto	4
La situazione demografica dell'Italia negli anni 2020	6
La difficile transizione alla genitorialità e le nuove sfide	13
Il service-gap per genitori in Italia	24
Il ruolo delle aziende: supporto alla genitorialità come sostenibilità	33
L'iniziativa del Gruppo A2A per il sostegno alla genitorialità	37
L'impatto delle politiche a favore della genitorialità	41
Conclusioni	57
Appendice.....	62

Introduzione e scopo del rapporto

Da anni l'Italia vive un declino demografico, con le nuove nascite in costante diminuzione. La pandemia di Covid-19 ha accelerato questo calo, incidendo negativamente sulla natalità: nel 2021, i nati sono scesi a 400.249, un calo dell'11% rispetto all'anno precedente e nel 2022, per la prima volta, i nuovi nati sono scesi al di sotto della soglia di 400 mila.¹ Nemmeno il 2023 ha portato a una ripresa, con 379 mila nuove nascite nel tredicesimo anno consecutivo di calo. La natalità ormai sfiora il suo minimo storico, con un tasso di fecondità totale di 1,2 figli per donna nel 2023.² Questo livello è al di sotto dei tassi di fecondità raggiunti nel decennio precedente, come l'1,44 del 2008-2010, toccato alla vigilia della crisi economica europea. Come illustrato in dettaglio nei prossimi capitoli, in Italia oggi è difficile fare famiglia. La transizione verso l'età adulta è lenta, complessa, tardiva e influenzata in modo sproporzionato da shock e fattori esterni. La quantità di risorse materiali, non conformismo sociale e di *reservoir* emotivi cui è necessario attingere per raggiungere una sempre più agognata autonomia di vita è amplificata da un sistema di welfare orientato verso le generazioni anziane e lento nell'adattarsi alle necessità emergenti. Con sempre meno nascite e meno coorti in età riproduttiva, il Paese langue in una inerzia, o 'trappola' demografica destinata ad aggravare gli squilibri intergenerazionali già esistenti. Inoltre, destini demografici divergenti sono in vista per i giovani di questo Paese, secondo gradienti legati alla classe sociale e al luogo di nascita.

Quale futuro dunque per la demografia italiana? Le proiezioni dell'Istat, riportate nella Figura 1, prevedono che di qui ai prossimi 50 anni, il numero di residenti in Italia scenderà fino a 45,8 milioni nel 2080, per un calo di oltre 14 milioni rispetto al 2023. Già oggi l'Italia si trova tra i Paesi più anziani al mondo, con una percentuale crescente di persone oltre i 65 anni. Nel 2050, questa fascia d'età rappresenterà il 34,5% della popolazione totale. Nello stesso periodo, ci si aspetta un aumento nel numero delle famiglie, ma con un numero medio di componenti in diminuzione. Nel 2042, infatti, si prevede che oltre il 40% delle famiglie non avrà un nucleo familiare tradizionale, cambiamento che andrà di pari passo con un forte aumento delle persone sole, soprattutto se anziane. Con la diminuzione della fecondità e i ritardi nei passaggi verso la genitorialità, nell'Italia del futuro ci saranno meno partner in coppia con figli e più persone sole o in coppie senza figli. Queste tendenze hanno radici profonde e complesse, e si intrecciano con i fattori socioeconomici, culturali e politici che hanno plasmato la società contemporanea. In quanto tali, queste tendenze non sono reversibili. La sfida è dunque quella di imparare a riconoscere la natura dei cambiamenti, e degli shock, che ci attendono, e di adattare il sistema ai bisogni emergenti in questo nuovo contesto.

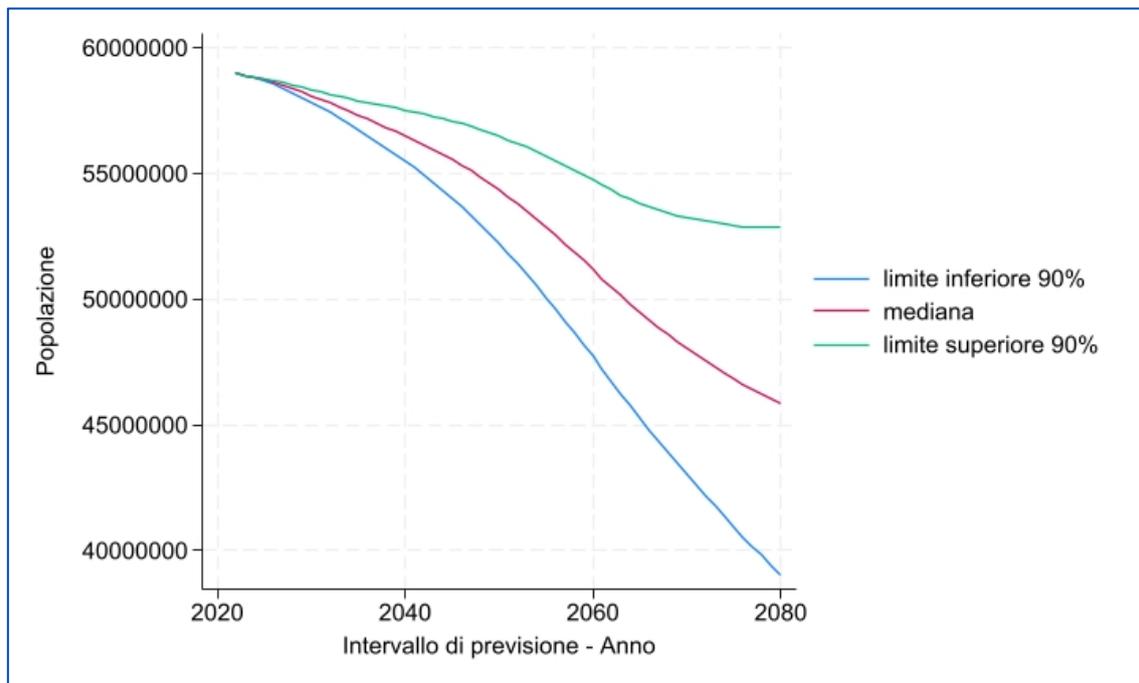
Il calo della fecondità, in particolare, è un fenomeno che riflette non solo scelte personali e culturali, ma anche la risposta a una serie di cambiamenti economici e sociali. L'evoluzione del mercato del lavoro, l'aumento del livello di istruzione, soprattutto tra le donne, e le mutate aspettative di vita hanno contribuito a una ridefinizione dei percorsi e delle priorità individuali. In questo contesto, la pianificazione familiare e la decisione di avere figli sono diventate scelte sempre più ponderate,

¹ Per la precisione, nel 2022 si sono registrati 399.333 nuovi nati in Italia.

² A testimonianza della lunga inerzia demografica italiana, sarà utile ricordare che il minimo storico nel tasso di fecondità si è toccato nel 1993, con 1,19 figli per donna, a cui seguì una piccola ma di breve durata ripresa negli anni 2000 (Capitolo 2 e 3 di questo Rapporto).

influenzate da considerazioni di natura economica, dalla disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia, e dal supporto sociale e istituzionale alle famiglie.

Figura 1. Proiezioni demografiche per l'Italia, 2020-2080



Fonte: Elaborazione su dati Istat

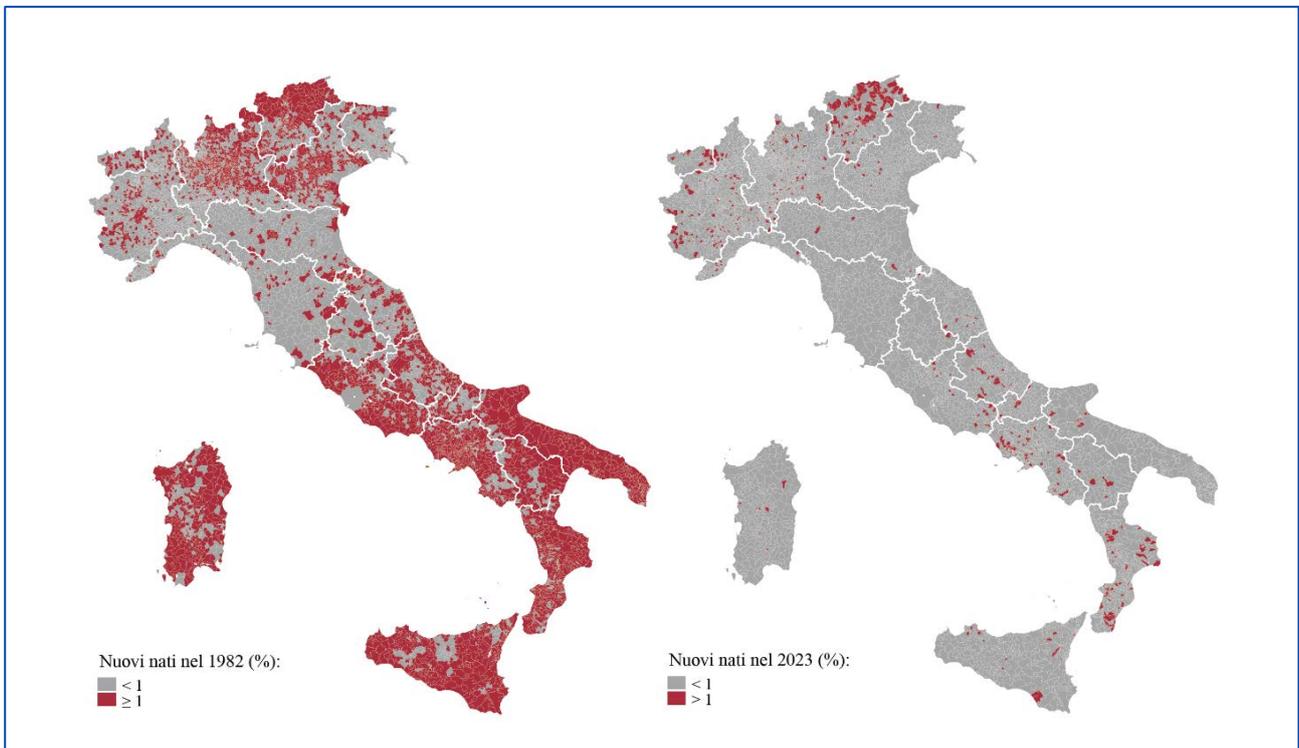
Questo Rapporto fornisce un'analisi dettagliata e aggiornata della situazione demografica in Italia. Attraverso l'esame delle ultime tendenze con il supporto di dati statistici e affrontando la letteratura demografica, si offrirà un quadro approfondito di come la popolazione italiana si sta evolvendo nel contesto di cambiamenti socio-economici e culturali globali. L'obiettivo del Rapporto è quello di delineare le dinamiche demografiche correnti e come queste influenzino il futuro della società italiana. Un obiettivo particolarmente importante di questo Rapporto è di fornire agli stakeholder aziendali, ai decisori politici, ai ricercatori e al pubblico interessato, una base di conoscenza per meglio comprendere il presente e prepararsi al futuro.

Il calo delle nascite e l'invecchiamento della popolazione avranno implicazioni rilevanti per le politiche sociali ed economiche del Paese per molto tempo a venire. Il Rapporto analizza quali sono gli attuali strumenti a disposizione delle famiglie e di chi vuole diventare genitore, studiandone l'efficacia in riferimento alla conoscenza generata in decenni di studi comparativi e sperimentali nelle scienze sociali. Il Rapporto si focalizza anche sulla mappatura di una serie di iniziative lanciate negli ultimi anni dalle aziende italiane, per supportare il benessere delle persone e dei genitori. Il Rapporto studia i profili di queste iniziative e si rapporta alla letteratura scientifica esistente per definirne gli effetti attesi. Particolare attenzione viene dedicata a una recente iniziativa lanciata dal gruppo A2A. Il particolare mix di policy proposto da A2A, insieme a un attento studio e monitoraggio di questa e altre iniziative in corso, potrà fornire una spinta alle aziende che vogliono rendersi protagoniste di un rinnovamento dei servizi a supporto di genitori, neo genitori, o di chi ancora intenda diventarlo. Solamente creando una massa critica sufficientemente ampia sarà possibile affrontare le sfide che la genitorialità e la demografia presentano in Italia, a fronte di un persistente gap di servizi e di sostegno ai genitori che tocca in maniera profondamente asimmetrica generazioni e luoghi, finendo per deprimere il complessivo futuro economico e sociale del nostro Paese.

La situazione demografica dell'Italia negli anni 2020

La Figura 2 mostra nella maniera più nitida come sia cambiato il tessuto demografico italiano negli ultimi decenni. Qui, evidenziamo in rosso i comuni con almeno 1 neonato per 100 abitanti a 40 anni di distanza, comparando quindi la fotografia dei comuni italiani tra il 1982 e il 2023.³

Figura 2. Comuni Italiani con almeno 1 nuovo nato per 100 abitanti, 1982 vs 2023



Fonte: Elaborazione su dati Istat

Anche se questa metrica non ha un intrinseco valore di carattere demografico, la comparazione delle due immagini, l'Italia quasi interamente colorata di rosso del 1982 con quella grigia del 2023, mostra plasticamente la 'rarefazione' demografica intercorsa in Italia in questo periodo. Nel 2023, sono pochissimi, per la precisione 470 su 7.904 o il 5,9% del totale, i comuni italiani in cui nel corso dell'anno vive almeno un neonato ogni 100 abitanti, con una concentrazione nelle aree del Nord-Est di Trento-Bolzano, province caratterizzate da un regime speciale nelle risorse e nei servizi a disposizione dei cittadini. Il contrasto è netto tra l'immagine dell'Italia del 2023 e quella del 1982, quando la maggior parte dei comuni italiani, 4.074 su 8.084 o il 50,4%, rientrava nella categoria rossa, fatta eccezione, oltre che per le regioni appenniniche e rurali già in fase di spopolamento del Centro e Sud Italia, per le regioni del Nord-ovest, come Piemonte e Lombardia, unitamente a Emilia-Romagna e Toscana. Regioni, queste, che già negli anni '80 si trovavano in una fase avanzata della 'Seconda Transizione Demografica', quel

³ La scelta del 1982 come anno di riferimento è dovuta alla disponibilità delle serie storiche a livello comunale. I dati utilizzati provengono dalla ricostruzione demografica, che ricostruisce la popolazione per singolo anno di età nel passato. Abbiamo preso come riferimento la popolazione di anni 0 nel 1982 e nel 2023, a 41 anni di distanza. La ricostruzione dei nati vivi per anno è disponibile a partire dall'anno 1991, e un confronto tra le due serie negli anni in cui sono entrambe disponibili mostra una certa divergenza (e.g. 42% di comuni con popolazione di anni 0>=1%, contro il 37.2% di comuni con nuovi nati di nuovi nati>=1% nel 1993).

cambiamento nei costumi e nelle scelte di vita e fecondità associato alla rivoluzione di genere, descritta più in dettaglio nel resto di questo Rapporto, in particolare nel Capitolo 2.

Il confronto tra le due 'Italie' a quaranta anni di distanza illustra la *qualità* del cambiamento demografico maturato nel corso di questi anni ed evidenzia almeno tre fatti di fondamentale importanza per comprendere la demografia dell'Italia di oggi e che verrà. Primo, come riflesso di cambiamenti strutturali nell'economia e nella cultura, gli eventi di fecondità, cioè le nascite, si fanno più rare. Decidere di avere un figlio non è più una scelta data per scontata, ma una decisione in diretta connessione con un percorso identitario e di realizzazione personale, che dunque viene negoziata non solamente tra partner, ma da ogni singola persona in riferimento alle proprie priorità di vita e ai propri obiettivi esistenziali. Secondo van de Kaa (2004), nelle società post-materialistiche, in cui una volta esauriti i bisogni materiali si formano e diventano centrali bisogni "di ordine superiore", la domanda emergente, in relazione alle transizioni di vita verso la genitorialità, è la seguente: "Saranno la mia vita, e le mie relazioni, arricchite se interrompo la contraccezione e decido di accedere al mio diritto di avere un figlio, o di avere un altro figlio ora?". Diventare genitori significa sperimentare nuove condizioni di vita, e profondi cambiamenti di prospettive: il salto più significativo e il più ragionato diviene dunque il cambiamento di stato da 0 a 1, cioè tra l'essere adulti "indipendenti" all'essere adulti "con dipendenti", responsabili di figli, vera (unica) scelta irreversibile nel percorso di vita. Le considerazioni ben descritte da van de Kaa sono particolarmente rilevanti per le donne, soprattutto nei Paesi, come l'Italia, in cui ancora oggi ricade su di esse la grande maggioranza dei compiti di cura dei figli e della famiglia. Qui, il passaggio alla condizione di madre è spesso associato a cicatrici negative in termini di opportunità lavorative e di scelta, fatto che spinge molte donne a rinviare il primo figlio, o secondo, se non a rinunciare del tutto a progressioni di fecondità, anche quando lo si desidera. Ciò ha implicazioni dirette per il modo in cui occorre pensare alla fecondità e per definire l'approccio delle politiche pubbliche al tema. Nel 2023, il focus delle politiche per la genitorialità non può più essere strettamente condizionato al raggiungimento delle progressioni di alto ordine (dal secondo figlio e oltre), come vuole una lunga tradizione ancora oggi influente in Italia e riconducibile al periodo fascista. Le politiche di sostegno alla natalità oggi richiedono una forte attenzione all'*ingresso* nella genitorialità e al mantenimento delle aspettative di vita lungo tutta la fase di genitorialità, quindi al supporto per madri e padri, laddove il sostegno alle famiglie più ampie diviene invece uno strumento necessario di perequazione sociale e di sostegno ai redditi di queste famiglie.

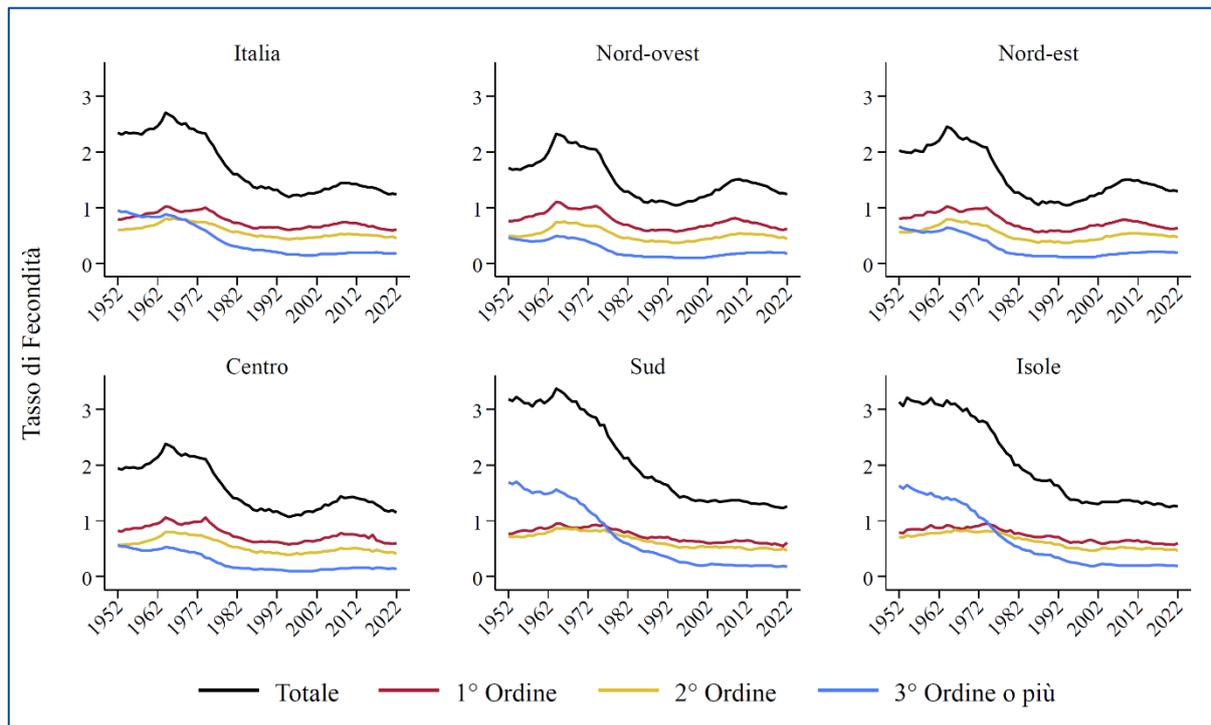
Secondo fatto che emerge prestando attenzione alla Figura 2: un cluster di comuni 'rossi' nelle province autonome di Trento e Bolzano. Questo non è un caso. Vari studi hanno dimostrato in maniera convincente l'impatto positivo sulla natalità delle politiche che rafforzano l'offerta di servizi per l'infanzia e che permettono ai genitori di conciliare attività lavorativa e impegni di cura familiare (Sobotka, Matysiak e Brozowska 2019; Thévenon e Luci 2021; per l'Italia, Bonifazi e Papparuso 2019). Grazie alla più ampia disponibilità di risorse e a una diffusa offerta di servizi per rispondere alle esigenze delle famiglie, le province autonome di Trento e Bolzano hanno potuto meglio fronteggiare il calo della natalità degli ultimi decenni. Nel Capitolo 3 di questo Rapporto, vedremo più in dettaglio il modo in cui l'assenza di servizi si lega alla bassa natalità e analizzeremo alcuni dei motivi per cui le politiche prevalenti in Italia non appaiono efficaci nell'invertire l'attuale tendenza di calo delle nascite.

Terzo, poiché ci sono molti meno figli oggi, ci saranno domani molte meno persone in età riproduttiva, in una spirale di riduzione progressiva delle coorti che è stata definita come una vera e propria 'trappola demografica' (Mencarini e Vignoli 2018). Secondo le previsioni Istat, nel futuro la fascia d'età 30-34 anni

costituirà una porzione decisamente ridotta delle donne in età fertile. La popolazione femminile che rientra in quella che oggi è considerata l'ultima fase del ciclo riproduttivo (45-49 anni) assisterà a un marcato decremento, scendendo da quasi 2,5 milioni nel 2020 a circa 1,7 milioni nel 2040. Questo calo è dovuto al fatto che le donne nate durante il *baby boom* demografico hanno già superato l'età fertile, mentre quelle attualmente tra i 30 e i 34 anni, la cui quantità è gradualmente diminuita in passato, nei prossimi vent'anni giungeranno al termine del loro periodo riproduttivo. L'ultima volta che il numero di nascite in Italia ha superato il mezzo milione è stato nel 2014; per ripetere tale risultato nei vent'anni a venire, sarebbe necessario un ritorno a tassi di fertilità superiori a 1,5 per tutto l'arco temporale, raggiungendo o addirittura superando 1,6 figli per donna nel 2040. Per ottenere 550.000 nati, bisognerebbe raggiungere un tasso di fecondità totale (TFT) di 1,8 figli per donna entro il 2036. Quote di fecondità così elevate non si registrano in Italia da quarant'anni. Il TFT richiesto per arrivare a 600.000 nati varia invece tra 1,82 e 1,96. Questi livelli, messi a confronto con lo scenario mediano previsto dall'Istat (Figura 1) sembrano oggi del tutto irraggiungibili (Billari e Tomassini 2021). Insomma, a parità di altre condizioni, è ragionevole attendersi una ulteriore diminuzione dei nati negli anni a venire. Nel suo libro "Domani è oggi- Costruire il futuro con le lenti della demografia", Francesco Billari ragiona sulle implicazioni di questa dinamica demografica e scrive: "Il numero di nascite di un determinato anno lascia un'eco che riverbera per decenni, influenzando il numero di quanti entreranno nelle primarie dopo appunto sei anni, di quanti potrebbero essere alla soglia della maturità dopo diciotto anni e così via. Questa inerzia non si limita al numero di persone, ma anche a loro caratteristiche importanti, come il titolo di studio e i livelli di apprendimento." Nel libro, Billari compara l'evoluzione della popolazione italiana tra il 1950, il 1985 e il 2020, un lungo periodo che, come vedremo, comprende differenti fasi demografiche e su cui è possibile vedere gli effetti cumulativi delle politiche pubbliche. Concentrandosi su quelle scolastiche, l'analisi di Billari mette in evidenza che ancora nel 2020 la quota di laureati in Italia era bassissima: "il calo delle nascite avrebbe potuto essere l'occasione per investire di più nella qualità dell'istruzione: quando cala il numero degli studenti si presenta l'occasione di dedicare più risorse a ciascuno di loro. Non lo abbiamo fatto: diventa urgente pensarci subito, anche perché abbiamo visto che il calo delle nascite avrà comunque ancora effetto per molti anni" (Billari 2024, p.38). Al contrario di quanto accaduto in Italia, la Sud Corea, un Paese con caratteristiche demografiche molto simili e che partiva dallo stesso punto nel livello di istruzione del 1950, ha investito nell'ampliamento dell'istruzione terziaria e oggi affronterà le sfide economiche e sociali del futuro con una popolazione altamente istruita. Una differenza non di poco conto.

Nella Figura 3, mostriamo come il calo delle nascite italiano sia situato in ottica storica, illustrando l'andamento del TFT per macro-regione, dove per TFT si intende il numero medio di figli che ci si attende che una donna avrà durante la sua vita fertile. La Figura 3 mostra sia il tasso di fecondità totale, e il suo cambiamento nel tempo (linea nera), sia il tasso di fecondità per ordine, cioè il numero atteso di primi, secondi e terzi figli o più (linee rossa, gialla, blu rispettivamente). È facile notare come la Figura 3 si ricolleggi a quella mostrata in precedenza, indicando che la 'rarefazione' riproduttiva osservata in particolare al Sud nei quarant'anni intercorsi tra il 1982 e il 2023 è stata principalmente guidata da un drastico calo delle progressioni fino al terzo ordine e più. Le famiglie cioè diventano più piccole, e le nuove nascite più rare. Come siamo arrivati qua? Nel Capitolo intitolato "La Fecondità" del Rapporto sulla Popolazione 2021, curato da Francesco Billari e Cecilia Tomassini per l'Associazione Italiana per gli Studi di Popolazione, Letizia Mencarini, Daniele Vignoli e Maria Francesca Morabito ricordano come questa 'trappola demografica' abbia le sue radici nelle dinamiche di fecondità osservate in Italia secondo dopoguerra.

Figura 3. Tasso di fecondità per macro-regione, 1952-2022



Fonte: Elaborazione su dati Istat

I grafici della Figura 3 tracciano le dinamiche riproduttive lungo 70 anni, a partire dal *baby boom* degli anni 1950-1964, che fu seguito dal successivo crollo iniziato negli anni '70, in un contesto di progressivo cambiamento dei costumi. In questa fase, i tassi di fecondità si sono ridotti in tutto il Paese, ma più marcatamente nel Sud e nelle Isole, dove i 3 figli in media per donna degli anni '50 sono calati fino ad assestarsi a circa 1,5 attorno alla metà degli anni '90- un calo spinto proprio dalla riduzione delle famiglie numerose, che erano la norma all'inizio del periodo. In questa lunga fase che va dagli anni '70 agli anni '90, non solo l'Italia ma tutti i Paesi ad alto reddito hanno attraversato cambiamenti strutturali che ne hanno profondamente influenzato il comportamento demografico. Questi includono: 1) l'espansione dell'istruzione; 2) l'innovazione tecnologica; e 3) le nuove dinamiche del mercato del lavoro. Iniziando con l'istruzione, tutti i Paesi ad alto reddito hanno assistito a un incremento costante e monotono dell'istruzione. Il cambiamento è stato ancora più pronunciato per le donne, specialmente in termini di accesso all'istruzione terziaria. Nel passato non troppo lontano, l'istruzione terziaria era appannaggio degli uomini, mentre oggi le donne superano gli uomini sia in termini di numeri che di risultati accademici. Il secondo aspetto riguarda il cambiamento tecnologico. Qui, forse, l'invenzione della pillola è stata la più importante. Questa ha dato alle donne non solo la possibilità fisica di controllare le gravidanze, ma ha anche offerto un nuovo senso di libertà e indipendenza nel contesto dell'emergere di nuovi modelli di comportamento. Sul mercato del lavoro, la progressiva deindustrializzazione e terziarizzazione delle economie più avanzate avrebbe messo in crisi definitiva il modello del *male breadwinner*, "l'uomo che porta a casa il pane", protetto da forti organizzazioni sindacali che ne sostenevano il potere d'acquisto, in una rigida divisione del lavoro di genere in cui spettavano alle donne i compiti di cura e di gestione dell'economia domestica.

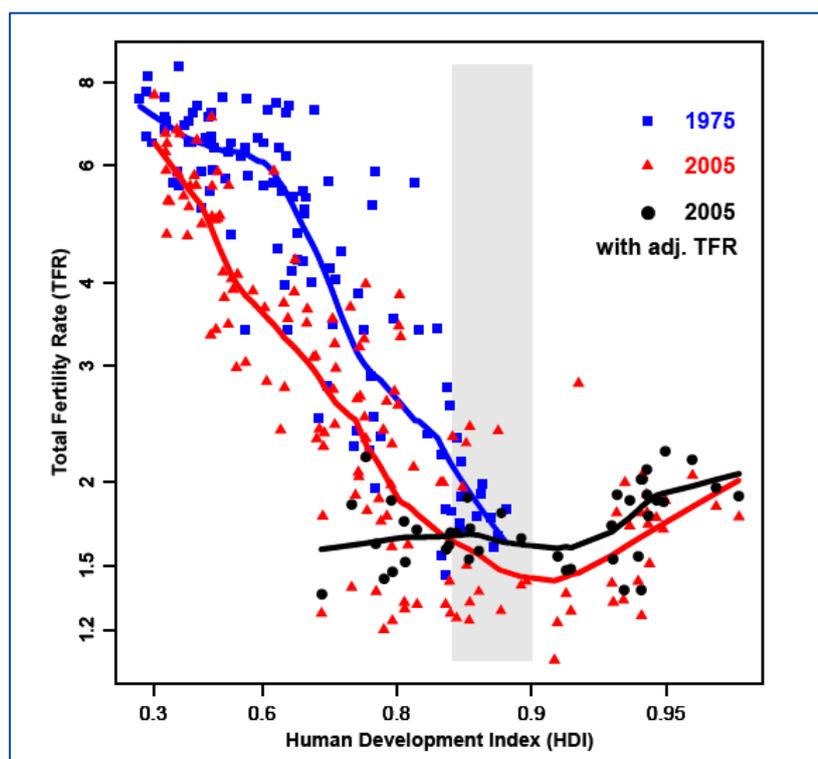
Le teorie dell'epoca erano piuttosto ben posizionate per prevedere gli effetti di tali sconvolgimenti: facendo riferimento a teorie tradizionali, come la *New Home Economics* di Gary Becker (1981) o l'idea di cambio di valori di Ronald Inglehart (1970), è facile vedere come il rinvio degli eventi demografici chiave

(cioè, la formazione della coppia e la riproduzione) e, più in generale, una maggiore eterogeneità nelle forme familiari, possano derivare da costi opportunità crescenti della procreazione e una maggiore indipendenza economica delle donne – per non parlare dei nuovi atteggiamenti e bisogni ‘post-materialistici’, legati all’indipendenza e alla realizzazione personale, che progressivamente influenzavano le nuove generazioni.

Così, la crescita economica e lo sviluppo conducevano a una generalizzata diminuzione del numero di figli, che veniva formulata quasi in una legge ferrea: più un Paese diventa ricco, più bassi saranno i suoi livelli di fecondità. Al culmine di questa fase (1970-1995), caratterizzata anche da un aumento senza precedenti della ricchezza e del benessere, emerge proprio in Italia un peculiare fenomeno che i demografi hanno definito *lowest-low fertility*, la ‘fecondità più bassa tra le basse’, ossia un numero di figli per coppia di molto inferiore al livello (leggermente superiore a 2 figli per coppia) che garantirebbe sostituzione perfetta tra generazioni successive e una popolazione stazionaria anche in assenza di movimenti migratori. Nel 1995, il TFR italiano era arrivato alla quota negativa ‘record’ per l’epoca di 1,19 figli per donna.

Tuttavia, negli anni successivi una nuova dinamica è emersa: i Paesi ai più elevati livelli di sviluppo economico, come quelli del Nord Europa, hanno “recuperato” fecondità, soprattutto perché, dopo il primo, le coppie hanno iniziato con maggiore frequenza ad avere un secondo figlio, spesso dopo i trent’anni (Myrskylä, Kohler e Billari 2009, 2011). Questo è dimostrato nella Figura 4, dove la linea blu mostra la correlazione negativa tra livelli di sviluppo e fecondità registrata nel 1975, mentre la linea rossa, riferita al 2005, mostra proprio che, una volta superato un certo grado di sviluppo, per esempio tra lo 0,85 e lo 0,9 dell’indice di sviluppo umano (HDI), si osserva una inversione della correlazione, che diventa positiva.

Figura 4 – Sviluppo socio-economico e fecondità

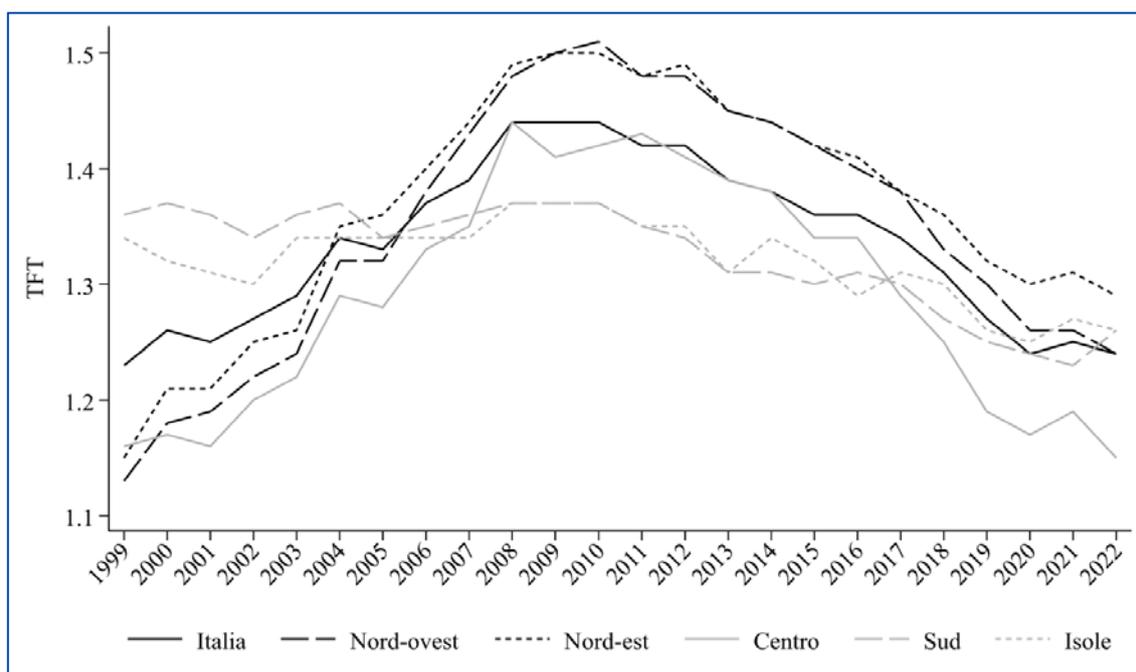


Fonte: Myrskylä, Kohler, Billari (Nature 2011)

Un cauto ottimismo accompagnò dunque la fase successiva della storia demografica italiana, quella che va dalla fine degli anni '90 alla crisi del 2008. Entro la metà degli anni 2000, il Nord, e in particolare Nord-Ovest e Lombardia, erano visti come un modello di modernizzazione in un Paese considerato in ritardo nell'adozione di nuove forme di comportamento demografico. Tassi di occupazione più elevati, in particolare di occupazione femminile, e la diffusione di nuovi comportamenti familiari, come tassi più alti di coabitazione e di nascite fuori dal matrimonio, andavano di pari passo con l'aumento dei tassi di fecondità totale, che raggiunsero un massimo di 1,52 nel 2010- anche grazie al contributo alla natalità da parte di un numero crescente di donne straniere residenti in queste regioni. Di conseguenza, il Nord-Ovest era considerato da molti più vicino ai Paesi europei rispetto al Sud dell'Italia, dove il TFT si attestava stazionariamente attorno a 1,3 figli per donna (Figura 5). Alcuni demografi prevedero addirittura la fine della *lowest-low fertility* (Goldstein, Sobotka e Jasilioniene 2009).

Tuttavia, circa il 2009, questa 'ripresina' si è scontrata con l'impatto della Grande Recessione, che in Italia ha segnato un punto di svolta demografica. La sua scia ha portato a un aumento della disoccupazione, a una maggiore instabilità lavorativa e a una riduzione della fiducia nelle prospettive economiche future. Questi fattori hanno avuto un effetto diretto sulle nascite: le persone, di fronte all'incertezza economica, hanno scelto di rinviare o limitare la procreazione, preoccupati per la loro capacità di offrire sostegno a eventuali figli in un clima economico incerto. L'aumento della precarietà lavorativa, in particolare tra i giovani adulti, ha influito notevolmente sulle decisioni di pianificazione familiare. La difficoltà di trovare un lavoro stabile e ben remunerato ha portato molti a posticipare decisioni. Inoltre, l'urbanizzazione accelerata e il costo elevato della vita nelle città principali hanno reso più difficile per le giovani coppie l'acquisto di una casa o la pianificazione di una famiglia più numerosa.

Figura 5- La 'ripresina' italiana degli anni 2000 e l'effetto della crisi economica

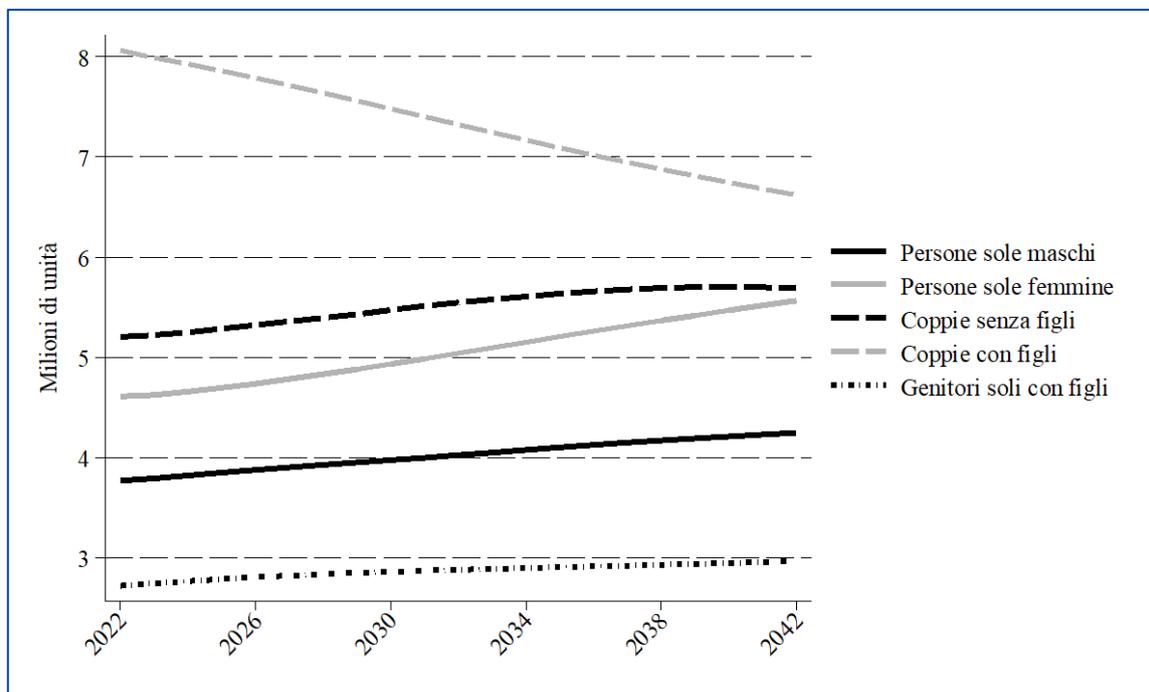


Fonte: Rapporto sulla popolazione 2021

Ma se, proprio come in Italia, la crisi ha inizialmente indotto anche nel resto dei Paesi europei a un rinvio dei comportamenti riproduttivi, diversamente dagli altri Paesi europei, in Italia la ripresa economica

successiva non ha portato a un analogo recupero delle nascite. Se la ripresa della fertilità prima della Grande Recessione era stata attribuibile alle regioni del Nord e del Centro, mentre il Sud e le Isole avevano mostrato un andamento statico, la diminuzione seguita al 2009 è stata guidata soprattutto dalle regioni settentrionali, e benché anche il Sud abbia partecipato a questo declino, nel Mezzogiorno il calo è stato meno marcato, anche se i livelli di fecondità erano già inferiori. Durante il primo intervallo (1999-2008), l'incremento relativo del TFT si è attestato ben oltre il 30% per il Nord-Ovest e il Nord-Est (a confronto con l'11% del Sud e il 3% delle Isole), mentre nel periodo 2010-2019, è il Centro a registrare la più pronunciata flessione, con una diminuzione del 17%, seguita dalle zone settentrionali con cali del 13-14%, che hanno portato anche queste regioni a livelli di fecondità comparabili a quelli del Sud. Nel 2019, il tasso medio di fecondità in Italia era di 1,27, più vicino al minimo storico del 1995 (1,19) che al picco seguito alla leggera ripresa del 2008 (1,45). In altre parole, la demografia in Italia appare più che altrove vulnerabile alle condizioni esterne e agli shock economici. Più recentemente, la pandemia di COVID-19 ha portato a uno stop improvviso delle transizioni di vita, risultando in una decelerazione del ritmo con cui i giovani lasciano la casa dei genitori, rinvii generalizzati del matrimonio e un calo delle nuove nascite. È importante notare, tuttavia, che questo ultimo shock ha solo intensificato la tendenza già in corso. Anche l'incremento dell'età media alla maternità è una caratteristica saliente della fertilità italiana, che non mostra segni di rallentamento. Il rinvio della maternità riduce le probabilità di avere il primo figlio e, ancor più, di avere secondi e terzi figli. Questo cambiamento è qui per rimanere: di qui ai prossimi 20 anni, secondo le proiezioni Istat, non solo aumenteranno le persone sole e diminuiranno le famiglie con figli, ma continuerà a diminuire la dimensione dei nuclei famigliari (Figura 6). Emerge la necessità di una approfondita comprensione delle dinamiche demografiche, con implicazioni per le politiche pubbliche per supportare le scelte genitoriali, ossia l'investimento 'irreversibile' rappresentato dall'averne un figlio.

Figura 6- Previsioni demografiche per l'Italia, composizione delle famiglie



Fonte: Elaborazione su dati Istat

La difficile transizione alla genitorialità e le nuove sfide ⁴

Fare figli e formare una famiglia è certamente uno degli eventi più importanti, tra quelli che segnano il passaggio dalla condizione di vita non-adulta a quella adulta. Secondo la ricerca demografica e sociologica, gli eventi che marcano questo passaggio sono da un lato relativi all'istruzione e al mercato del lavoro (la fine degli studi, la prima occupazione), dall'altro legati all'autonomia residenziale e, appunto, alla formazione di una nuova famiglia (lasciare la casa dei genitori, formare un'unione convivente, diventare genitori). Ciascuno di questi eventi segna il passaggio da condizioni tipiche dei non-adulti (essere studenti, non lavoratori, che vivono a casa dei genitori, che non sono conviventi né sposati, che non hanno figli) a condizioni tipiche degli adulti (non più studenti, lavoratori, che non vivono con i genitori, che sono conviventi o sposati, che sono genitori). Si possono dunque stabilire cinque principali *marker* che segnano le transizioni verso la vita adulta:

- 1) concludere gli studi a tempo pieno;
- 2) iniziare un lavoro a tempo pieno;
- 3) lasciare la casa dei genitori;
- 4) iniziare a vivere in un'unione;
- 5) diventare genitori.

Nei Paesi europei, c'è ampia eterogeneità nell'importanza che viene assegnata ai cinque marker della transizione all'età adulta. Analisi dimostrano che il marker più univocamente rilevante è considerato quello di iniziare un lavoro a tempo pieno: su 21 Paesi europei analizzati da Billari e Cavalli (2017), in 11 almeno il 50% delle persone considera iniziare a lavorare come l'evento fondamentale per la transizione all'età adulta. Lasciare la casa dei propri genitori è considerato importante dal 60% dei danesi e da quasi il 50% dei giovani nei Paesi nordici, in Francia e in Austria. Invece, Paesi quali Bulgaria, Portogallo, Polonia e Cipro considerano più importanti, per la definizione della condizione di vita 'adulta', marker "tradizionali", come trasferirsi a vivere con il proprio partner e diventare genitori – marker che in Irlanda, Finlandia, Olanda, Norvegia e Svezia sono considerati importanti da meno del 20% delle persone.

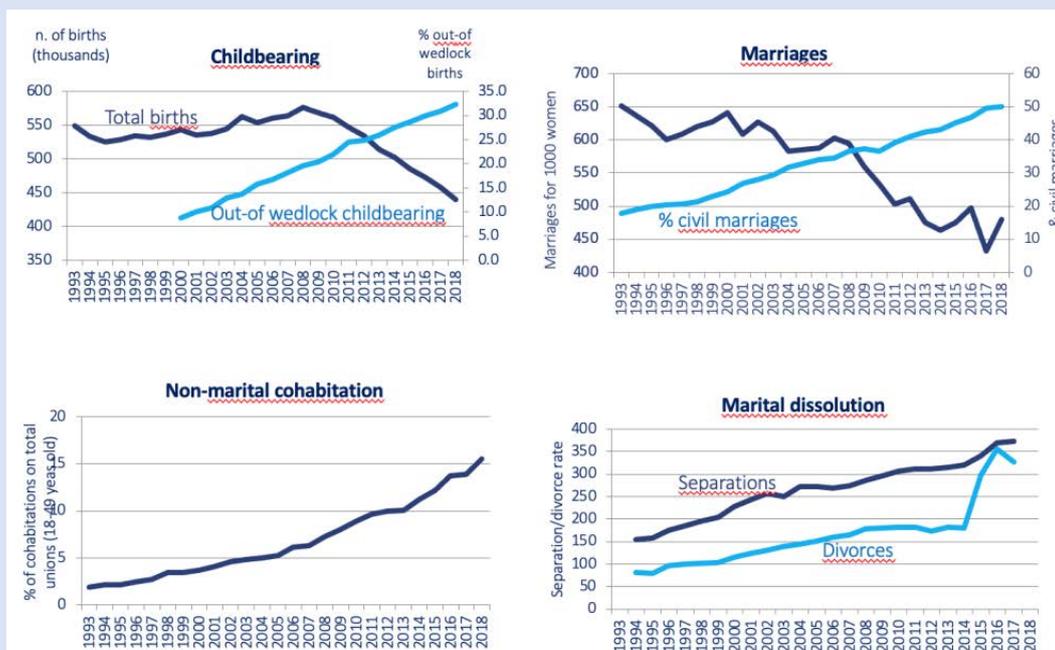
Durante la prima metà del ventesimo secolo, il raggiungimento dei cinque marker era diventato altamente standardizzato in una sequenza lineare: si concludono gli studi, si trova un lavoro, si esce da casa per la formazione di un'unione, poi si ha un figlio. La stragrande maggioranza dei giovani lasciava la casa dei genitori per sposarsi e formare una famiglia (Mayer 2004). Dopo la Seconda Guerra Mondiale, invece, in tutta Europa si è osservata una "de-standardizzazione" dei percorsi di vita verso lo stato adulto. Un aumento della coabitazione non coniugata, dei divorzi, della genitorialità al di fuori del matrimonio, la perdita di centralità del matrimonio e la diminuzione della fecondità, hanno portato a una diversificazione dei percorsi di formazione della famiglia. Questo si può notare comparando il raggiungimento dei cinque marker tra gli individui nati in Europa negli anni '30 del 1900, entrati nell'età adulta durante gli anni '60, e quelli nati negli anni '70, diventati adulti alla fine del millennio scorso. Se meno del 10% dei nati negli anni '30 entrava nella prima unione senza passare dal matrimonio, questa

⁴ Riprendiamo, aggiornandolo e ampliandolo, il capitolo 'Diventare adulti e fare famiglia in Europa', di Francesco C. Billari e Nicolò Cavalli, pubblicato nell'ambito del Rapporto "Un neo-welfare per la famiglia- Proteggere e accompagnare i figli nella vita adulta: una questione di cooperazione"- Rapporto 2017 del Gruppo Assimoco.

percentuale è cresciuta oltre il 40% per chi è nato negli anni '70. Da una coorte all'altra, è divenuto più frequente uscire dalla casa dei genitori prima di formare una propria unione. Anche le relazioni cambiano, con un netto aumento nell'eterogeneità e nei tipi di unione, così come nel numero di unioni ed esperienze vissute nel corso della transizione verso la vita adulta (Box *Le nuove famiglie e la crescente eterogeneità delle unioni*).

Le nuove famiglie e la crescente eterogeneità delle unioni

I modelli di famiglia e fecondità si evolvono rapidamente. L'Italia non fa eccezione a questa tendenza. Analisi basate su macro-dati dell'Istat e contenute nel Rapporto sulla Popolazione 2021 mostrano che, nell'ultimo decennio, si è verificato un forte calo dei matrimoni e un aumento dei divorzi e delle coabitazioni non matrimoniali. Il matrimonio non è più l'esclusivo luogo di unioni stabili e impegnate né il luogo della procreazione: il numero di bambini nati fuori dal matrimonio cresce costantemente, fino a superare 1/3 del totale. Il riconoscimento delle famiglie LGBTQ+ pluralizza ulteriormente il panorama degli arrangiamenti familiari. Questo quadro in evoluzione mette in discussione l'immagine caricaturale dell'Italia come un Paese omogeneo e orientato alla famiglia 'tradizionale'.



Un recente progetto di ricerca guidato da Graziella Romeo (Università Bocconi) insieme ad Agnese Vitali (Università di Trento), e finanziato dalla Fondazione Cariplo, si pone proprio l'importante obiettivo di mappare sistematicamente il fenomeno delle famiglie 'non-tradizionali' in Italia e di studiarne l'impatto sulla demografia. Mentre la saggezza convenzionale sostiene che crisi della famiglia tradizionale e crisi demografica vadano di pari passo, il progetto ipotizza che le famiglie non tradizionali non siano nemiche della demografia, ma che il loro riconoscimento e l'ampliamento dei diritti anche a queste unioni possa aiutare a sostenere la fecondità. Finora, invece, la questione del loro potenziale contributo ai tassi di fecondità è sfuggita ai radar della ricerca demografica.

In uno studio apparso nel 2022, Mooyart, Liefbroer e Billari hanno confrontato le tendenze relative al 'fare famiglia' tra varie coorti di nascita in quattro Paesi che differiscono in modo sostanziale per sviluppo economico, culturale e istituzionale, così come nel modo in cui i loro modelli di formazione della famiglia si sono sviluppati nel tempo: Svezia, Francia, Romania e Italia. Osservando le transizioni allo stato adulto di un gran numero di individui in questi Paesi, Billari e colleghi hanno identificato sette modelli, o cluster, di transizione:

1. **Matrimonio e genitorialità.** questo cluster modale (osservato nel 44% dei casi) ritrae il percorso tradizionalmente più 'socialmente accettabile', dove il matrimonio è il primo evento di formazione della famiglia, seguito rapidamente dalla nascita di un figlio.
2. **Matrimonio e genitorialità posticipati.** Osservato nel 19% dei casi, questo cluster è abbastanza simile al primo, ma una percentuale più alta di persone coabita prima del matrimonio, e la genitorialità all'interno del matrimonio generalmente non inizia fino a 2,5 anni dopo l'unione. Consideriamo questa una versione più moderna del primo cluster, dato che la formazione della famiglia è più ritardata e coinvolge più spesso la coabitazione non coniugata.
3. **Matrimonio,** questo cluster è composto da persone che si sposano ma non entrano nella genitorialità nei primi 6 anni del loro percorso di formazione della famiglia.
4. **Coabitazione.** Questo cluster è composto principalmente da persone che rimangono in coabitazione per almeno 6 anni, anche se alcuni entrano in uno stato familiare diverso verso la fine del periodo di 6 anni.
5. **Coabitazione e genitorialità.** Questo cluster finale è composto da persone che entrano in un'unione coabitante in cui la maggior parte ha un figlio entro 3 anni.
6. **Scioglimento della coabitazione.** Comprende i casi che sperimentano lo scioglimento della loro prima unione coabitante. Alcuni entrano in una nuova unione relativamente presto, mentre altri no.
7. **Genitorialità singola.** è caratterizzato dall'ingresso nella genitorialità singola come inizio del percorso di formazione della famiglia.

Queste analisi mostrano che in Svezia già quasi la metà degli individui appartenenti alla coorte di nascita 1940-49, diventati adulti nel periodo di transizione degli '60-'70 del 900, era entrata in coabitazione piuttosto che sposarsi direttamente come prima unione. Tali percentuali erano più basse per la Francia (circa il 15 per cento) e la Romania (meno del 5 per cento). L'aumento della coabitazione è iniziato più tardi in Francia, mentre in Romania la percentuale è aumentata solo al 17 per cento nella coorte 1970-79, diventata adulta negli anni '90-2000. Nello stesso periodo, le stesse coorti in Svezia e Francia stava vedendo percentuali vicine al 90 per cento di coabitazione. In Romania, la coabitazione non coniugata è meno accettata come alternativa al matrimonio ed è vista piuttosto come una fase prima del matrimonio quando la coppia manca delle risorse per sposarsi. Al contrario, Francia e Svezia avevano già sviluppato protezioni legali per i coabitanti alla fine del ventesimo secolo. In Italia, numerosi studi hanno mostrato una diffusione più lenta della coabitazione non coniugata, in parte a causa del suo retaggio cattolico. Le statistiche sulla diffusione della genitorialità al di fuori del matrimonio mostrano una tendenza simile. Riguardo al momento dell'ingresso nel matrimonio e nella genitorialità, si è registrato un forte aumento in queste coorti di nascita nell'età media di entrambi gli eventi per Francia, Svezia e Italia, mentre in Romania l'aumento dell'età media è stato limitato. Negli anni più recenti, anche le ricorrenti crisi hanno contribuito a modificare e rendere più complesse e

tardive le transizioni individuali: secondo i dati Istat più recenti, oggi in Italia il 67,4% dei 18-34enni celibi o nubili vive in famiglia con almeno un genitore.⁵

Questi cambiamenti, tipici di tutte le nazioni industrializzate, hanno sancito il passaggio da una transizione “semplice, veloce e precoce” a una “complessa, lunga e tardiva”. Il passaggio all’età adulta si caratterizza sempre di più come un passaggio dalla stabilità all’instabilità: i contratti di lavoro diventano principalmente di tipo temporaneo, i redditi si fanno incerti, le relazioni stabili più rare e l’investimento nel capitale umano di eventuali figli richiede quote crescenti di risorse finanziarie e personali. Questo crea un ambiente di incertezza fondamentale per giovani adulti che tentano di posizionarsi nel mercato e compiere le proprie scelte di vita.

Osservando l’Europa nel suo complesso, emergono due ampi regimi di de-standardizzazione:

- 1) i “percorsi lenti”, tipici dei Paesi del Mediterraneo e dell’Europa dell’Est, con transizioni che iniziano tardi e che sono altamente de-standardizzate a livello di età di uscita da casa, ma relativamente tradizionaliste rispetto alla formazione di nuove unioni come pre-condizione dell’uscita;
- 2) i “percorsi veloci” dei Paesi nordici, dove si esce da casa dei propri genitori molto presto, spesso attorno ai 19/20 anni, con una un’alta omogeneità nel momento di uscita e una maggiore de-standardizzazione nei percorsi di formazione di nuove unioni.

Nei Paesi del Mediterraneo, l’uscita dalla casa dei genitori può avvenire in momenti diversi della vita, ma rimane per lo più subordinata alla formazione di una nuova coppia. Nei Paesi nordici, le transizioni rimangono altamente standardizzate in termini di tempistica dell’uscita dalla casa dei genitori, che avviene precocemente. La maggior parte dei giovani, anche grazie a regimi di supporto istituzionale dell’autonomia abitativa, inizia a vivere in modo autonomo intorno ai vent’anni, mentre si osserva una eterogeneità nei modelli di formazione della coppia e di procreazione. La coabitazione che sostituisce il matrimonio, l’aumento dei tassi di divorzio e di nuove partnership – e la nascita di figli fuori dal matrimonio – sono diventati rapidamente prevalenti nei paesi anglosassoni e nordici. All’interno di questo spettro si posizionano tutti gli altri Paesi europei, con peculiari esiti che dipendono dalle norme sociali, dalla distribuzione dei redditi, dall’ampiezza dei servizi offerti dal mercato, dalle opportunità occupazionali e dal modo in cui le politiche strutturano gli incentivi individuali.

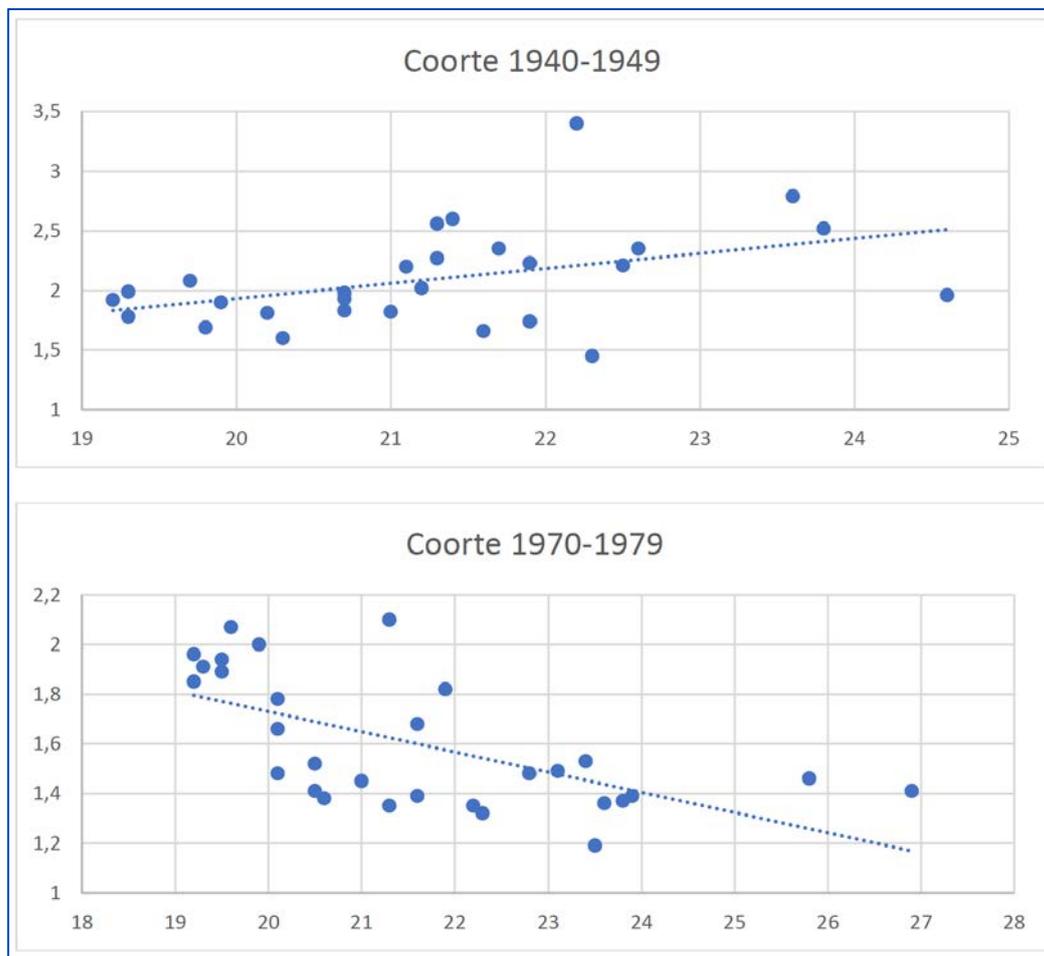
A questi differenti regimi corrisponde una biforcazione dei tassi di fecondità. Questa è infatti rimasta relativamente alta nei paesi nordici e anglosassoni, mentre è crollata nei paesi del Mediterraneo e dell’Est Europa. Come abbiamo visto, la *lowest-low fertility*, con una soglia collocata al di sotto di 1,3 figli per coppia, è emersa come fenomeno in Italia e Spagna a partire dagli anni ‘90 del secolo scorso, per poi espandersi a tutto il Sud Europa, ai Paesi dell’Europa dell’Est, e ai Paesi “ricchi” dell’Asia come Sud Corea e Giappone (Kohler, Billari e Ortega, 2002). All’epoca in cui è stato coniato il termine ‘*lowest-low fertility*’

⁵ Pur rimanendo a livelli di co-residenza molto più bassi che nei Paesi mediterranei, negli ultimi anni sono stati i Paesi nordici ad aver registrato recenti maggiori aumenti. In Danimarca, la co-residenza tra 25-29enni e genitori è oltre che raddoppiata – dall’1,8% del 2010 al 4,4 % del 2022. In Norvegia l’aumento è stato del 54,9% (dal 5,1% al 7,9%), in Svezia del 63% mentre anche in Germania circa un quinto dei giovani tra 25-29 anni vive oggi con i propri genitori. Un’analisi su oltre un milione di svedesi ha mostrato che uomini con reddito più basso hanno una probabilità più alta di tornare nella casa dei genitori dopo un divorzio (Albertini, Gähler e Härkönen, 2016).

questo primato apparteneva all'Italia, che aveva toccato nel 1995 la quota di 1,19 figli per donna. Questo 'record' italiano è stato ormai ampiamente superato dalla Corea del Sud, che ha raggiunto un TFT di 0,55 nel 2023. Nel 2022 la Cina aveva un TFT di 1,09. Infatti, anche se in alcuni casi vi è stata una lieve ripresa dei livelli di fecondità, i Paesi che hanno toccato la *lowest-low fertility* non hanno più superato in maniera stabile il livello di 1,5 figli per coppia.

Oggi, condizioni occupazionali, autonomia residenziale e livelli di fecondità sono strettamente connessi nello stabilire i differenti regimi di transizione all'età adulta presenti nel continente europeo. Infatti, per le giovani generazioni, la possibilità di essere autonomi è una delle condizioni di base per poter fare famiglia, in un contesto in cui la fecondità diviene non un passaggio obbligato, bensì 'accessorio'. Ecco uno degli aspetti principali legati all'emergere dei nuovi regimi di transizione all'età adulta in Europa: la stretta relazione tra indipendenza e fecondità (Figura 7). Potrebbe sembrare banale, ma non lo è. Fino a pochi decenni fa, infatti, era proprio nei Paesi in cui si rimaneva più a lungo nella casa dei propri genitori che si registravano i tassi di fecondità più alti. Per la generazione del '40-'49, a cavallo del *baby boom*, esisteva una correlazione positiva tra età in cui si lasciava la casa d'origine e tassi di fecondità. In Paesi come Italia, Irlanda, Spagna e Portogallo si "usciva" di casa dopo i 22 anni e le coppie avevano in media più di 2 figli a testa. Oggi, invece, è il contrario. Se si prende in considerazione l'età media in cui la generazione nata tra il 1970 e il 1979 ha lasciato casa nei 26 Paesi europei e il tasso di fecondità degli stessi Paesi, la relazione tra età dell'autonomia e fecondità diventa negativa: per ogni anno aggiuntivo in cui i giovani vivono in media nella casa dei propri genitori, il tasso di fecondità del Paese diminuisce di 0,6 punti. Gli stessi Paesi Mediterranei, in cui si avevano più figli, sono pian piano diventati quelli in cui se ne hanno meno (in Spagna, ad esempio, si passa dai 2,79 figli per donna del 1975 all'1,46 del 2008), mentre Paesi in cui si lascia casa presto hanno visto miglioramenti dei propri tassi di fecondità (la Svezia è passata ad esempio da 1,78 nel 1975 a 1,91 nel 2008).

Figura 7. Come cambia la correlazione tra età mediana in cui si lascia la casa dei genitori e numero di figli in Europa

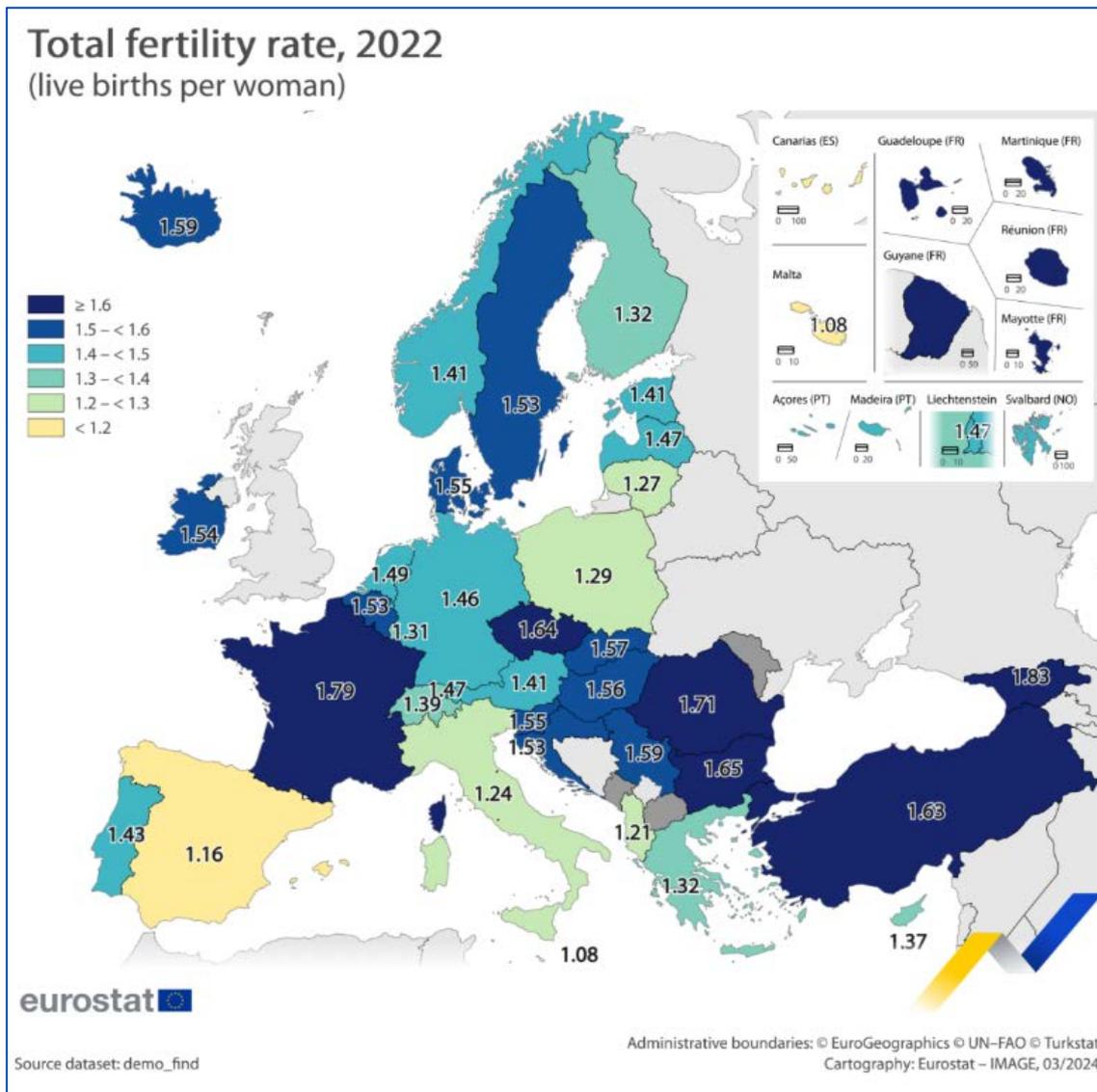


Fonte: Billari (2015); Billari e Cavalli (2017)

La Figura 8 mostra le differenze nei tassi di fecondità nei vari Paesi europei nel 2022. Si può notare che i Paesi in passato considerati ad alta fecondità (quelli del Mediterraneo europeo, come Spagna, Portogallo, Italia e Grecia) sono oggi, insieme ai Paesi dell'Est Europa, quelli in cui si hanno meno figli per coppia – mentre Paesi tradizionalmente meno *family-friendly*, come quelli del Nord Europa, risultano avere tassi di fecondità più elevati.⁶

⁶ Rileviamo che la scelta dell'anno 2022 (il più recente con dati disponibili) per la comparazione contribuisce a offuscare queste differenze, che si sono assottigliate in questi ultimi anni a causa di una varietà di fattori, inclusi ovviamente gli effetti della pandemia di Covid-19 e le incertezze economiche e politiche legate ai conflitti e alle crisi in atto. I differenziali evidenziati rimangono comunque significativi sia in ottica demografica che di policy.

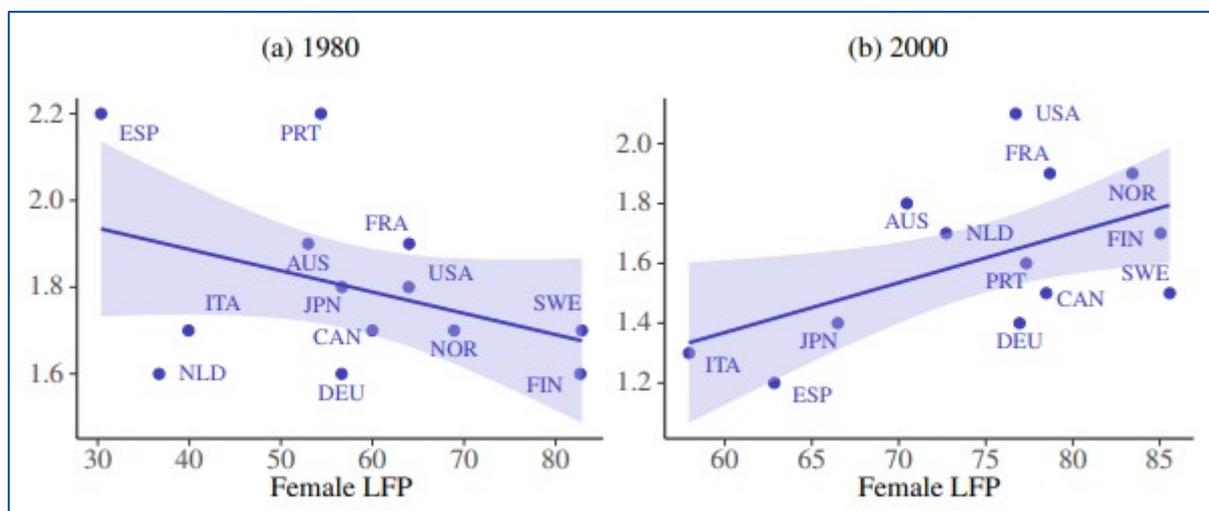
Figura 8 - Tassi di fecondità nei Paesi europei



Che cosa spinge le persone in questi Paesi (Francia, Olanda, Danimarca, Svezia) a comportarsi diversamente da quelle che vivono nei Paesi Mediterranei e dell'Est Europa? Come abbiamo visto nel Capitolo precedente, erano due le teorie principali utilizzate per spiegare il calo nella natalità seguito ai cambiamenti strutturali del secondo dopoguerra- da una parte la New Home Economics (NHE) di Becker (Becker 1981) e, dall'altra, il cambiamento di valori di Inglehart (Inglehart 1970), cui si collegava la teoria della Seconda Transizione Demografica (Lesthaeghe e van de Kaa 1986). Sia la NHE che la SDT prevedevano un calo della fecondità e nuove forme familiari con l'ingresso progressivo delle donne nell'arena dell'istruzione superiore, eppure i meccanismi ipotizzati da queste due teorie erano diversi. In un framework economico, la NHE sottolineava il ruolo di crescenti costi opportunità dalla procreazione dovuti all'indipendenza economica acquisita dalle donne lavoratrici, prestando poca attenzione al cambiamento dei valori e delle preferenze. La SDT si concentrava invece sui valori post-materialistici emergenti, altresì detti "bisogni di ordine superiore", legati alla realizzazione personale e all'autonomia, che influenzavano in via crescente le nuove generazioni. Di conseguenza, i nuovi modelli di formazione della famiglia erano spiegati in termini di reazione culturale al tradizionale modello del *male breadwinner* che normava socialmente il ruolo delle donne come casalinghe e madri. Sia la NHE che la SDT hanno avuto buon successo nel prevedere i nuovi modelli di formazione della famiglia e il

calo della fecondità nelle società occidentali degli anni '70-'90. Attraverso un'enorme espansione dell'istruzione superiore, in particolare tra le donne, la fecondità ha iniziato a diminuire, in parte spinta dai costi opportunità crescenti della procreazione, come previsto dalla NHE, in parte a causa di nuove preferenze e orientamenti di valore, come previsto dalla SDT (Aassve, Bassi e Sironi 2013). Una maggiore istruzione significa una maggiore indipendenza in particolar modo una nuova indipendenza per le donne, spinta in parte da salari più elevati (cioè, NHE) e in parte dal cambiamento ideazionale (cioè, SDT), portando così a comportamenti demografici innovativi. Tuttavia, i fatti stilizzati della demografia di oggi mettono in discussione il potere esplicativo di questi due quadri teorici. Al contrario di quanto previsto dalla SDT, oggi i tassi di fecondità sono più alti dove il cambiamento di valori è proceduto più a fondo, ad esempio, nei Paesi nordici (Sobotka 2008). Contrariamente alle previsioni della NHE, invece, i TFT sono più alti dove la partecipazione femminile alla forza lavoro e i salari sono più elevati (Del Boca, Pasqua e Pronzato 2007). Infatti, oggi c'è una vera e propria correlazione positiva tra il tasso di occupazione femminile e la fecondità (Figura 9).

Figura 9 – Come è cambiata la correlazione tra partecipazione femminile alla forza lavoro e tassi di fecondità, 1980-2000

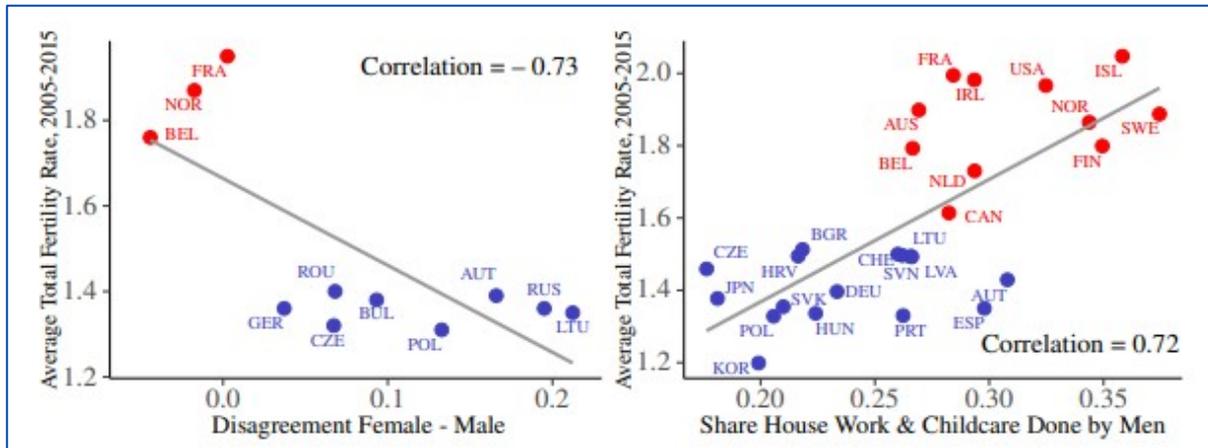


Fonte: Doepke et al. (2022)

Queste incongruenze hanno nel tempo stimolato una nuova linea di pensiero teorico. Piuttosto che concentrarsi sugli effetti parziali di salari crescenti e partecipazione alla forza lavoro (NHE) o su nuove idee e orientamenti di valore (SDT), l'interesse si sta spostando su come le società si muovono dal modello tradizionale del *male breadwinner* a nuove forme egualitarie basate su coppie con doppio reddito (Esping-Andersen e Billari 2015). Questa linea di indagine enfatizza un concetto che a lungo non è stato sul radar dei demografi: il ruolo dell'uguaglianza di genere come pre-condizione per risultati positivi, in termini di fecondità, nelle società avanzate. È stato insomma sostenuto che la prima metà della "rivoluzione di genere", iniziata negli ultimi quarant'anni del secolo scorso, abbia riguardato l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, mentre la seconda metà riguardi l'ingresso degli uomini nella sfera domestica. La prima metà di questa rivoluzione ha implicato un "indebolimento della famiglia", perché ha richiesto alle donne uno "sdoppiamento" dei turni di lavoro: il cosiddetto *double shift*, che toccava alle donne occupate e impiegate nel turno formale e retribuito oltre a quello domestico non retribuito (Goldscheider, Bernhardt e Lappegard 2015). La seconda metà della rivoluzione di genere, invece, risulta in un "rafforzamento della famiglia", perché gli uomini aumentano il loro peso nei compiti relativi alla cura dei figli e della casa. Tuttavia, esistono ancora numerose differenze tra Paesi nel modo

in cui questi compiti sono ripartiti tra genitori e oggi, i Paesi a più elevata fecondità sono anche i Paesi con una più equa divisione di genere del lavoro all'interno della famiglia. Questo è mostrato nella Figura 10.

Figura 10- Equità di genere e fecondità



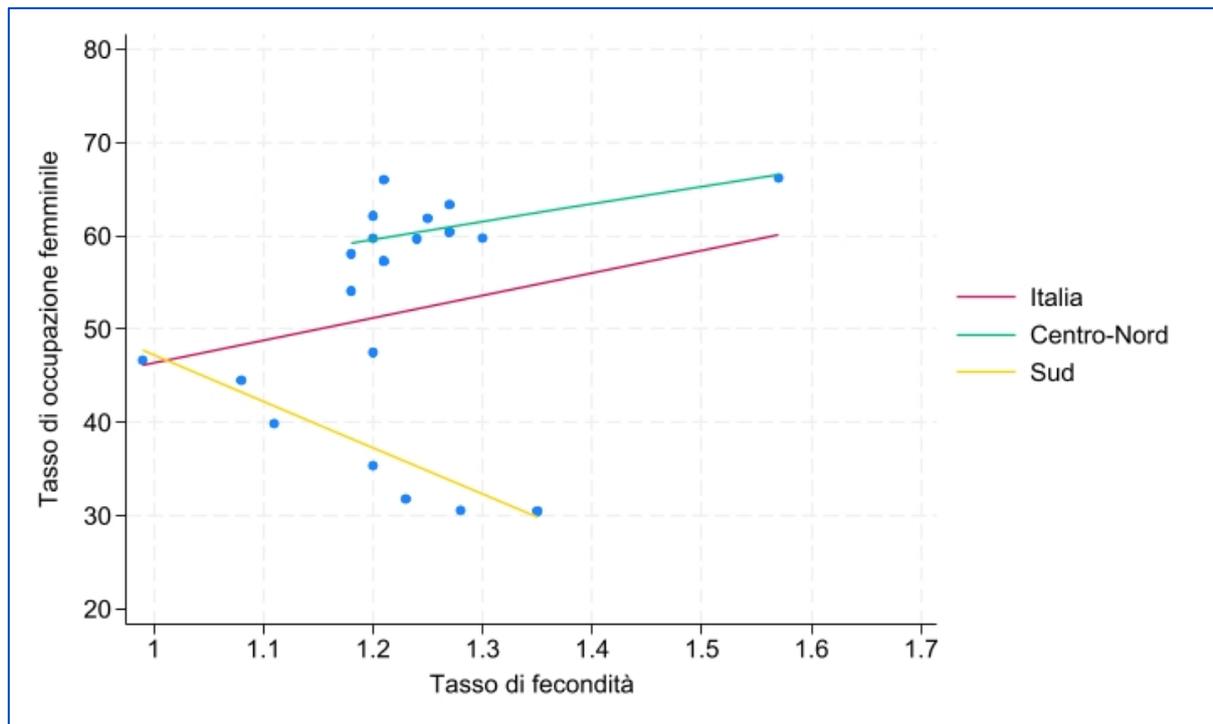
Fonte: Doepke et al. (2022)

Nell'ottica della SDT, è stato sostenuto che i Paesi nordici siano precursori, seguiti da vicino dai Paesi anglosassoni, ma che, con il cambiamento di valori in corso, nuove idee di equità di genere si diffonderanno ovunque. Eppure, come sottolineato da Esping-Andersen (1990), i Paesi non differiscono solamente per la loro cultura, ma enormemente anche in termini di organizzazione. In questo senso, i due poli individuati, quello del "percorso lento" e quello dei "percorsi veloci" sembrano riflettere gli equilibri delle rispettive società: un welfare familistico da una parte e uno social-democratico, dall'altra. In questo secondo modello, i Paesi hanno raggiunto una copertura quasi totale dell'assistenza all'infanzia: un enorme cambiamento che ha aiutato le persone a perseguire sia gli obiettivi di carriera sia a soddisfare i desideri di fecondità. La seconda transizione demografica ha implicato maggiori interruzioni nelle unioni, ma le politiche si sono adattate di conseguenza. Ad esempio, le coppie di fatto sono state dotate degli stessi diritti e protezioni di quelle sposate. Il sostegno sociale e le normative sul lavoro sono orientati a proteggere i genitori single, in caso di separazione o divorzio. In sostanza, nei regimi di welfare social democratici nuove politiche sono andate di pari passo con nuove esigenze. Al contrario, nei Paesi "tradizionalisti" a percorso lento, come l'Italia, gli strumenti che una volta spingevano verso l'alto la fecondità hanno cessato di funzionare e non sono ancora stati sostituiti in egual misura da nuovi arrangiamenti, come appunto una maggiore partecipazione degli uomini ai compiti di cura domestica. Allo stesso tempo, i sistemi di welfare non si sono adattati con la velocità necessaria a questi nuovi equilibri. In questi Paesi, il "percorso lento" si svolge in un contesto in cui le risorse dei sistemi di welfare si concentrano sul supporto delle persone anziane e in cui, all'interno delle famiglie, le generazioni anziane hanno più peso (Glaser and Tomassini 2000; Della Zuanna 2004). In tale contesto, la "famiglia forte" rimane il principale sistema di protezione sociale, e si rimane più a lungo in famiglia anche perché, uscendone, non si potrebbe comunque accedere – se non limitatamente – al sostegno del welfare (in Paesi con più scarsi sussidi di disoccupazione e *housing benefits*).

Questa situazione è a sua volta causa di una crescente stratificazione sociale nei percorsi di vita e genitorialità. La Figura 11 mostra la correlazione tra tasso di occupazione femminile e il tasso di fecondità totale nelle regioni italiane nel 2022. Comparando la Figura 22 con quella mostrata in precedenza (Figura 9), si osserva che l'Italia presenta allo stesso tempo elementi di modernità e di

passato. Concentrandosi solamente sulle regioni del Centro-Nord, riusciamo ad osservare segni di una correlazione positiva: tanto più donne lavorano, tanto più alto il numero di nascite. Al contrario, guardando al Sud (linea gialla), troviamo una relazione negativa tra il tasso di occupazione femminile e il numero di figli atteso. In queste regioni, in assenza di politiche di conciliazione adeguata, il modello sociale più ‘familisitco’ (Reher 1998; Viazzo 2003) implica un carico di lavoro maggiore sulle donne, incentiva l'emigrazione e ritarda il materializzarsi di nuovi comportamenti demografici, rendendo più complessa la transizione verso la genitorialità in particolare per le donne lavoratrici (Nazio e Blossfeld 2003).

Figura 11 – Correlazione tra occupazione femminile e fecondità nelle regioni Italiane



Fonte: Elaborazione su dati Istat 2022, tratto da Mencarini e Vignoli (2018).

In generale, infatti, più deboli le politiche e le norme sociali nello spingere le persone verso nuovi equilibri di conciliazione ed eguaglianza di genere, più forti saranno le stratificazioni sociali nei percorsi verso l'età adulta e la genitorialità, con gradienti determinati sulla base del luogo di nascita o della classe sociale. Grazie a un più ampio accesso a supporto economico e finanziario, opportunità educative e professionali, i giovani provenienti da contesti più agiati tendono a posticipare le tappe tradizionali della vita adulta, quali unione e genitorialità. Questa tendenza non è solamente una scelta personale ma riflette una strategia più ampia, orientata alla realizzazione individuale e alla stabilizzazione economica prima di assumersi impegni familiari a lungo termine. Al contrario, per i giovani provenienti da contesti meno favorevoli o regioni povere, il percorso verso la formazione di una famiglia tende a essere più precoce, ma anche più complesso. Questa differenza è spesso il risultato di una minore disponibilità di risorse economiche e di supporto sociale, che limita le alternative percorribili e rende la costruzione di una famiglia un passaggio quasi naturale e talvolta necessario nella transizione verso l'età adulta. L'istruzione gioca un ruolo cruciale in questo panorama, agendo come ponte tra l'origine socio-economica di un individuo e le sue scelte relative alla formazione familiare. L'accesso all'istruzione superiore e le opportunità che ne derivano possono offrire gli strumenti per navigare con maggiore agio in un mondo in rapido cambiamento, influenzando significativamente i loro percorsi familiari. È qui che

la teoria della SDT incontra quella del Pattern of Disadvantage (PoD), che sottolinea l'importanza delle risorse e delle condizioni economiche come determinanti dei percorsi verso la genitorialità (Perelli-Harris e Gerber 2011). Il ruolo delle condizioni economiche per la formazione della famiglia è stata sottolineata anche da Mills e Blossfeld (2013), che hanno evidenziato come il processo di globalizzazione abbia portato a un aumento dell'incertezza riguardo le prospettive economiche individuali, creando la necessità per le persone di optare per unioni flessibili, preferendo ad esempio la coabitazione al matrimonio. Sia la teoria PoD che quella della globalizzazione suggeriscono come lo stato socio-economico possa essere uno dei principali motori della diversificazione nei modelli di formazione della famiglia e delle differenze nella formazione della famiglia tra individui provenienti da contesti economici differenti.

Il service-gap per genitori in Italia

Le più recenti dinamiche nella transizione verso l'autonomia adulta in Europa evidenziano un prolungamento del periodo necessario per le nuove generazioni a diventare indipendenti dalle loro famiglie d'origine. Per descrivere la fase estesa in cui i giovani raggiungono alcuni, ma non tutti, i traguardi che contrassegnano il passaggio all'età adulta, è stato introdotto il concetto di "semi-autonomia". Ed è proprio in questi periodi di semi-autonomia che si concentra un grado elevato di incertezza e vulnerabilità, intrecciate strettamente con le disuguaglianze socio-economiche presenti nella società (van Wijk e Billari 2024). Le politiche di welfare e le iniziative sociali svolgono quindi un ruolo fondamentale nel fornire il supporto necessario per affrontare le sfide della prolungata semi-autonomia. In questo ambito, il ruolo principale delle istituzioni pubbliche e private è quello di moderare l'incertezza, agendo come buffer: più le prime (le policy) sono carenti, più sarà rilevante il livello delle seconde (l'assistenza privata). Al limite, nel caso ipotetico di assenza totale di politiche pubbliche, tutto il peso della moderazione dell'incertezza si trasferisce sulle famiglie d'origine e sul mercato, così che a definire i percorsi individuali rimangono:

- a) i capitali privati e i redditi individuali;
- b) la disponibilità di solidarietà inter-generazionale;
- c) l'offerta di beni e servizi sul mercato (in termini, ad esempio, di assistenza per l'infanzia, ecc.).

L'insieme di risorse e vincoli affrontati dai giovani varia sempre con lo stato socio-economico delle famiglie d'origine. Per questo, in alcuni Paesi alcune categorie socio-economiche possono avere accessi differenziati al sostegno pubblico o non averne.

Box – Vulnerabilità nel percorso di transizione verso la genitorialità

Ognuno dei passaggi che un giovane incontra nel percorso verso l'età adulta porta con sé alcune precise vulnerabilità, che l'intervento pubblico o privato può aiutare ad affrontare più o meno adeguatamente.

1. Concludere gli studi a tempo pieno

- *Fonti di vulnerabilità:* Ricerca del lavoro, prolungato periodo di disoccupazione, necessità di ulteriore training
- *Spazi di intervento:* Politiche attive, investimento in educazione (pubblico); investimento su capitale umano, sostegno della famiglia d'origine (privato)

2. Iniziare un lavoro a tempo pieno

- *Fonti di vulnerabilità:* Possibilità di licenziamento (soprattutto *early-stage*), insufficiente accumulazione del capitale umano, crescita del reddito non sufficientemente veloce
- *Spazi di intervento:* Sussidi di disoccupazione, interventi sulla tassazione dei lavori per determinate categorie (pubblico); sostegno famiglia d'origine (privato)

3. Lasciare la casa dei genitori

- *Fonti di vulnerabilità:* Necessità di reddito stabile per pagare mutuo/affitto, necessità di capitale finanziario per acquisto di una nuova casa
- *Spazi di intervento:* Mutui agevolati, benefici per *housing*, tutela della casa (pubblico); sostegno della famiglia d'origine (privato)

4. Formare la prima unione

- *Fonti di vulnerabilità:* Instabilità delle unioni
- *Spazi di intervento:* Riconoscimento eterogeneità nei tipi di unione, allargamento tutele (pubblico); sostegno famiglia d'origine (privato)

5. Diventare genitore

- *Fonti di vulnerabilità:* Investimento capitale umano figli, *trade-off* lavoro/cura della famiglia (soprattutto per madri)
- *Spazi di intervento:* Congedi parentali, offerta di servizi pubblici accessibili per infanzia (pubblico); welfare aziendale, solidarietà inter-generazionale, *childcare* privato, sostegno della famiglia di origine (privato)

In Europa la letteratura ha individuato quattro modelli di welfare sulla base del loro approccio:

- un modello social-democratico (con i Paesi nordici, come Finlandia e Danimarca);
- un modello liberale (con i Paesi anglosassoni come Irlanda e Regno Unito),
- un modello conservatore (con i Paesi dell'Europa continentale);
- e un modello mediterraneo.

Le distinzioni tra questi diversi modelli rispecchiano filosofie differenti sul ruolo, nella sfera sociale, dei giovani adulti e su come (e quando) questi sono tenuti a guadagnare la propria indipendenza attraverso le risorse offerte dallo Stato, dalla famiglia oppure dal mercato.

Come abbiamo visto, la transizione allo stato adulto è caratterizzata da alcuni marker che tracciano percorsi che possono tutti diventare reversibili (si può ritornare a studiare, perdere un lavoro, ritornare a vivere dai genitori, sciogliere una coppia), invece fare un figlio è "per sempre": genitori si diventa in modo irreversibile. E perciò deve essere chiaro quanto siano collegati il diventare adulti e la genitorialità. Avere giovani che diventano adulti in modo autonomo e sostenuto dalle politiche pubbliche è, oggi, strettamente connesso all'avere famiglie in grado di compiere scelte "importanti", quali quelle di avere un primo figlio, o proseguire ad averne un secondo. Un legame virtuoso tra questi due aspetti si riverbera sulle generazioni successive: una transizione allo stato adulto e alla genitorialità meno problematica diventa una formazione della famiglia meno problematica e, a sua volta, una crescita di figli che un giorno diverranno adulti in modo meno problematico.

In tal senso, uno dei temi principali, nell'analisi dei sistemi di welfare, è quello relativo al grado in cui le politiche intervengono per "de-familiarizzare" l'assistenza ai figli, al fine di rendere le diseguaglianze negli standard di vita slegati dalle posizioni individuali o dalle posizioni degli individui all'interno delle famiglie di origini. Chiara Saraceno, insieme a Wolfgang Keck, ha coniato il termine 'familismo di default' per descrivere il modello di welfare prevalente in Italia, dove le famiglie di appartenenza sono cruciali nel fornire assistenza, sulla base di un surrettizio principio di "sussidiarietà amorale". Se le sistematiche difficoltà affrontate durante la transizione verso la genitorialità, descritte nel Capitolo precedente, deprimono certamente la fecondità, la genitorialità stessa presenta, in particolare in Italia, difficoltà specifiche che i genitori si trovano spesso ad affrontare senza un adeguato supporto istituzionale.

Negli ultimi dieci anni, governi italiani di vari colori e orientamenti hanno attuato diverse politiche per sostenere la fecondità, attraverso aiuti finanziari, misure per l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare e iniziative sanitarie. Di seguito è riportata una cronologia che evidenzia alcune delle principali politiche e misure introdotte in Italia dal 2010 ad oggi:

2010-2012: Sono stati introdotti incentivi regionali limitati, come bonus bebè e supporto per l'assistenza all'infanzia, con significative variazioni tra le Regioni.

2013: Il governo italiano ha introdotto il "Bonus Bebè", un bonus per le famiglie a basso reddito per sostenere spese legate ai primi anni di vita di un figlio.

2016: Il Family Act. L'introduzione del "Family Act" mirava a consolidare ed espandere le politiche familiari, includendo bonus bebè più sostanziosi, estensioni del congedo parentale e incentivi per l'equilibrio tra lavoro e vita familiare.

2017: Aumento dei benefici per il congedo di maternità e paternità, con incentivi affinché i padri prendano più congedo parentale.

2018: Espansione del "Bonus Bebè" e introduzione del "Bonus Asilo Nido", un bonus per sovvenzionare i costi dell'assistenza all'infanzia.

2019: Implementazione di detrazioni fiscali per le famiglie con figli a carico e aumenti degli assegni familiari per le famiglie a basso reddito.

2020: In risposta alla pandemia di COVID-19, sono state introdotte alcune misure di supporto di emergenza, incluse ulteriori buoni per l'assistenza all'infanzia e estensioni del congedo di maternità e paternità.

2021: Introduzione dell'Assegno Unico Familiare. Avvio di una strategia nazionale per aumentare il tasso di natalità, inclusi misure di supporto complete come aumenti dei benefici per i bambini, sovvenzioni per l'assistenza all'infanzia e iniziative volte a migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

2022: Annuncio di ulteriori riforme, inclusi maggiori investimenti in strutture per l'assistenza all'infanzia nell'ambito del PNRR, miglioramenti al "Bonus Bebè" e nuove misure a sostegno delle giovani coppie e dei genitori single.

2024: Più di recente, il governo ha indicato tra i suoi obiettivi quello di contrastare il declino della natalità. Le misure principali comprendono (a) un incremento del bonus nido per le famiglie con ISEE sotto i 40 mila euro, con l'obiettivo di coprire quasi interamente i costi per i figli dopo il primo; (b) una riduzione dei contributi previdenziali per le madri con tre o più figli, lavoratrici a tempo indeterminato (senza limiti di reddito, ma con un massimo di 3 mila euro all'anno). Dal 2024, in via sperimentale per tre anni, questa agevolazione si estenderà anche alle madri di due figli. Per il bonus asilo nido, è stato previsto un aumento di 240 milioni di euro nel 2024, con finanziamenti crescenti fino al 2029.

Questa efflorescenza di iniziative politiche si è realizzata in un contesto di continua crisi della natalità e di costante diminuzione del numero di nati. A cosa è dovuta dunque la inefficacia degli interventi pubblici in Italia nel contrastare l'inerzia demografica del Paese? Dagli studi precedenti sugli effetti delle politiche sulla natalità possono emergere alcune *best practices* che ci possono aiutare a definire il quadro di sostanziale inefficacia delle politiche pubbliche italiane. In linea di massima, ciascuna delle componenti strutturali delle politiche familiari (congedi parentali, trasferimenti monetari, e servizi per l'infanzia) ha effetti positivi sulla fecondità ma con importanti differenze. Congedi e bonus parentali, così come altri sostegni limitati nel tempo, hanno un effetto più piccolo sulla fecondità rispetto a interventi più prolungati nel tempo (Thévenon e Luci 2012). Come ricordano Mencarini e Vignoli (2021, p.44) è soprattutto "la coerenza tra le politiche e il loro grado di stabilità, prevedibilità e flessibilità rispetto alla crescente diversificazione delle forme familiari e alle crescenti disuguaglianze economiche" che va a determinare l'efficacia delle misure (Sobotka, Matysiak e Brzozowska 2019). La presenza, o assenza, di "integrità istituzionale" nell'approccio alle politiche determina, in ultima istanza, il loro successo (Thévenon 2015). Occorre invece ricordare che, in Italia, il sistema delle politiche pubbliche risulta frammentato e decentrato sia a livello orizzontale (pubblico-privato) che verticale. Da questo punto di vista, è facile vedere che le politiche attuate dai governi italiani non presentano caratteristiche desiderabili in quanto a) non sono strutturali né omogenee; b) tendono a focalizzarsi su trasferimenti monetari (bonus) che coprono periodo limitati e spesso non presentano coperture

pluriennali, dunque non contribuiscono a diminuire l'incertezza; c) non presentano caratteristiche di universalismo, e sono condizionate alle caratteristiche dei genitori, che dunque spesso non sanno se potranno o meno accedere a un determinato servizio. Secondo Mencarini e Vignoli, "le decisioni riproduttive sono poco sensibili a interventi una tantum, o limitati nel tempo, ma reagiscono nel senso voluto quando gli interventi, migliorando i servizi, «liberano» le energie dei genitori permettendo loro di impegnarsi nel mercato del lavoro e di attenuare le costrizioni economiche." Prova ne è che politiche volte a rafforzare l'offerta di servizi per l'infanzia e politiche di conciliazione attiva hanno solitamente effetti distintamente positivi sulla fecondità (Thévenon e Luci 2012; Sobotka, Matysiak e Baskowska 2019) - un effetto questo confermato anche in Italia come testimonia l'alta fecondità mantenuta dalle province autonome di Trento e Bolzano, già discusse in riferimento alla Figura 2 del Rapporto (Bonit e Papparuso 2019). Secondo un articolo pubblicato di recente su *lavoce.info* da Elisa Brini, Emmanuele Pavolini e Stefani Scherer, l'efficacia delle misure proposte dal governo con la legge di Bilancio 2024 potrebbe essere limitata proprio dalla scarsa disponibilità di posti nei nidi e dalle disparità regionali nella copertura dei servizi. Il focus della legge di bilancio sull'abbattimento dei costi dei nidi e sulla decontribuzione per le madri lavoratrici dal secondo figlio in poi presuppone che la bassa natalità in Italia sia legata principalmente alla mancata nascita di figli successivi al primo. Tuttavia, con un crescente numero di donne senza figli, è chiaro che occorrono interventi anche per sostenere la transizione al primo figlio. Proprio per questo, negli ultimi anni, i servizi per l'infanzia hanno guadagnato una posizione di spicco, grazie anche alla crescente valutazione sociale di questi servizi e al loro riconosciuto impatto su vari aspetti della società (educativo, pedagogico, sociale ed economico). I servizi per l'infanzia, organizzati secondo criteri di alta qualità, sono infatti fondamentali per promuovere l'inclusione sociale e il benessere dei bambini e una più attiva conciliazione per i genitori. Nel 2002, il Consiglio Europeo di Barcellona stabiliva come obiettivo entro il 2010 posti per almeno il 33% dei bambini sotto i 3 anni di età residenti nei Paesi europei, in modo anche da sostenere l'occupazione femminile. Dieci anni dopo, nel 2013, la Commissione Europea evidenziava l'importanza di investire nell'educazione della prima infanzia per combattere la povertà educativa e l'esclusione sociale. Venti anni dopo, in Italia, solo il 28% dei bambini tra gli 0 e i 2 anni accede a servizi socio-educativi per la prima infanzia.

L'importanza educativa dei nidi e dei servizi per l'infanzia per lo sviluppo cognitivo, emotivo e relazionale dei bambini è ormai riconosciuta a livello accademico e di policy, così come è stata integrata in numerose raccomandazioni a livello nazionale ed europeo. È stato dimostrato quanto sia cruciale intervenire in modo tempestivo sulle capacità cognitive e non dei bambini, quando cioè il potenziale per lo sviluppo di tali capacità è massimo. Lo stesso investimento sulle capacità del bambino avrà un'efficacia maggiore se effettuato all'interno della finestra che resta aperta nei suoi primissimi anni di vita rispetto ad un investimento che si concretizzi quando questa finestra si restringe con la crescita del bambino. Alla luce della prevalenza di famiglie caratterizzate da un solo figlio, documentata in precedenza, i servizi per l'infanzia rappresentano una delle poche opportunità per figli unici di relazionarsi con altri bambini e sviluppare specifiche capacità socio-emotive. Questi servizi non solo, come detto, facilitano la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, ma rafforzano il ruolo chiave delle politiche nel supportare il bambino, la famiglia, i genitori e la loro partecipazione attiva al mondo del lavoro. Investire nell'infanzia rappresenta inoltre un'opportunità per sviluppare capacità cruciali in un Paese che affronta una forte crisi demografica e un'alta disoccupazione giovanile, specialmente femminile. Ciononostante, in Italia permangono sfide significative per garantire che l'offerta di servizi educativi di alta qualità risponda rapidamente alla domanda su tutto il territorio nazionale. L'offerta

educativa per i bambini di 0-2 anni è estremamente frammentata e caratterizzata da forti disparità territoriali, sia nella disponibilità di strutture che nella spesa pubblica. Attualmente, i servizi integrativi coprono appena il 15% del potenziale bacino totale di utenza, raggiungendo una media del 17,5% nei capoluoghi di provincia. Solo una piccola percentuale di bambini accede a questi servizi, evidenziando la necessità di un aumento dell'offerta per rispondere efficacemente alla domanda. In presenza di un eccesso di domanda, che caratterizza l'intero contesto socio-educativo dell'infanzia italiano, i comuni si trovano nella necessità di offrire i limitati posti disponibili sulla base di criteri di priorità numerosi ed eterogenei (come le condizioni di disabilità dei bambini, il reddito familiare, la condizione lavorativa dei genitori, struttura familiare), che si ripercuotono nell'impossibilità di alleviare le molteplici forme di iniquità socio-economiche. Anche se un elevato investimento dei Comuni nei servizi per l'infanzia non garantisce di per sé una qualità elevata, è essenziale per assicurare una diffusione capillare e standard di qualità alti, senza gravare eccessivamente sulle famiglie al fine di perseguire il duplice obiettivo di, da una parte, riconciliare il tempo dedicato dai genitori a famiglia e lavoro, e, dall'altra parte, stimolare l'accesso all'istruzione garantendo l'inclusione socio-economica.

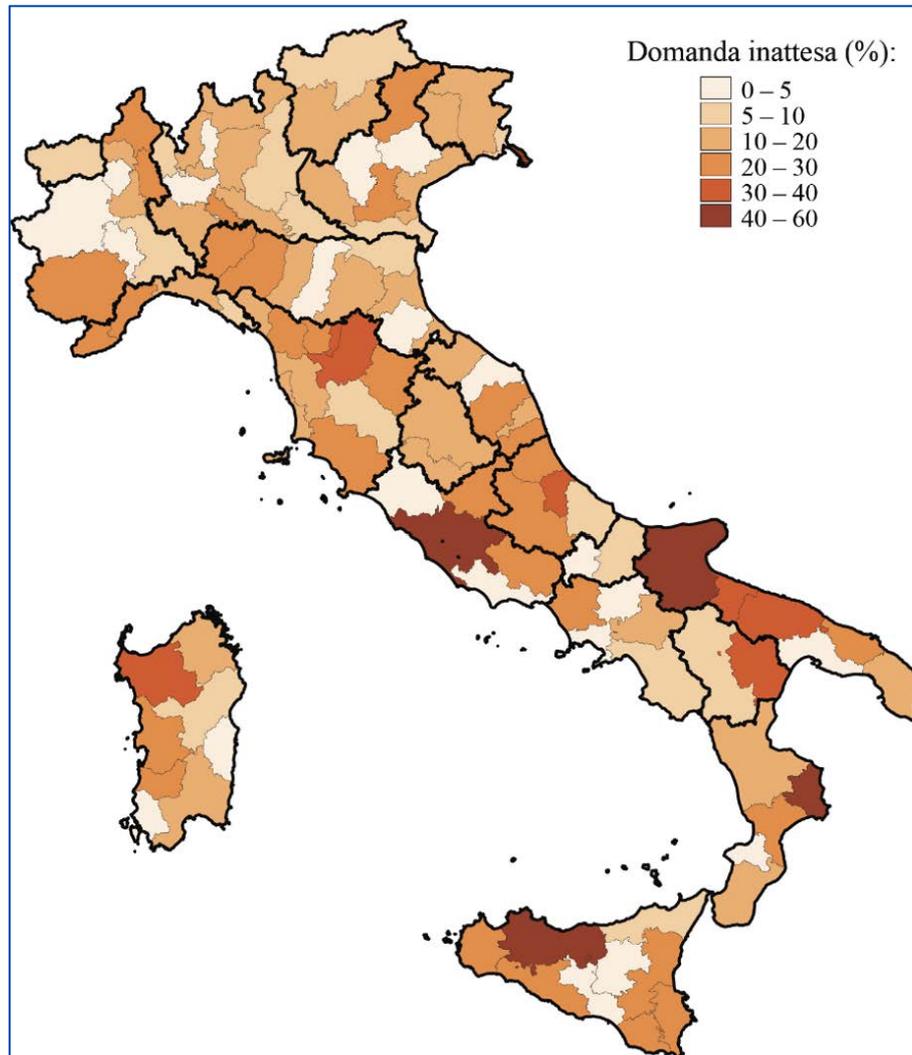
L'importanza dei servizi per l'infanzia è stata ampiamente studiata, con effetti positivi noti sulla partecipazione lavorativa delle madri e potenziali benefici sulla fertilità, in particolare per le prime nascite. In particolare, la letteratura scientifica si è concentrata sull'effetto che variazioni nell'offerta dei servizi socio-educativi per l'infanzia comportano per la fecondità e l'offerta lavorativa genitoriale, dedicando un'attenzione maggiore alle madri. Nonostante le notevoli differenze caratterizzanti i contesti di studio, una lettura complessiva dell'evidenza scientifica permette di concludere che ad un aumento dell'offerta di servizi socio-educativi per la prima infanzia seguono in generale variazioni positive più o meno marcate nel comportamento riproduttivo (Bergsvik, Fauske e Hart 2020; Scherer, Pavolini e Brini 2023).

Si è documentato come l'espansione dell'accesso a tali servizi favorisca la transizione da ordini di fecondità inferiori a ordini superiori, in particolare famiglie senza figli sono spinte a concepire il primo figlio. La ricerca accademica si è tuttavia focalizzata sull'analisi dell'offerta di servizi socio-educativi per l'infanzia, specialmente sugli effetti che risultano da una facilitazione all'accesso in asili nido (per esempio in termini di aumento di posti disponibili, copertura del servizio, riduzione dei costi, miglioramento della qualità). L'analisi della domanda, e dell'interazione tra domanda ed offerta, è invece rimasta inesplorata soprattutto per mancanza di dati raccolti sistematicamente e ad un livello di dettaglio sufficientemente granulare. Per quanto riguarda l'Italia, le principali statistiche sulla domanda di servizi per l'infanzia sono infatti disponibili solo a livello campionario e aggregato. Il quadro che emerge mostra da una parte livelli di pieno utilizzo dell'offerta di servizi educativi per l'infanzia in modo uniforme in tutto il paese (con un tasso di saturazione superiore al 96% complessivamente), dall'altra parte livelli molto bassi ed eterogenei di soddisfazione della domanda nonostante siano ancora presenti effetti depressivi sulla domanda causati dalla pandemia. Solo il 50,9% dei servizi educativi per l'infanzia in tutto il paese riesce ad accogliere le domande di iscrizione nella loro totalità, una percentuale che raggiunge il massimo nell'offerta privata in Centro Italia (62,2%) ed il minimo nell'offerta pubblica del Mezzogiorno (33,6%). L'ultima indagine *Aspetti della vita quotidiana* realizzata dall'Istat nel 2021 ha intervistato un campione di famiglie italiane per sondare, tra varie tematiche, se e perché i bambini nei rispettivi nuclei familiari fossero o meno iscritti all'asilo nido. Solo il 28% delle famiglie con bambini tra zero e due anni riporta l'iscrizione del bambino al nido. Tra di esse il 52% sostiene l'importanza della frequentazione del nido da un punto di vista educativo, il 27% sottolinea la volontà di far stare il bambino in compagnia di altri bambini, il 19% non ha la possibilità di far accudire il bambino da familiari, e il

restante 3% o non può permettersi una *baby sitter* o iscrive il bambino al nido perché così fanno anche gli altri. L'altro 72% di famiglie con bambini intervistate (509 unità) ha addotto almeno un motivo per la mancata iscrizione dei bambini. Il 49% sostiene che a questa età il bambino sia troppo piccolo per frequentare il nido, il 36% riporta la possibilità di far seguire il bambino da un membro della famiglia, il 6% non vuole delegare ad altri il compito educativo, e circa il 2% riporta altri motivi come frequenti malattie occorse al bambino, timore che il bambino possa sentirsi abbandonato, e il rifiuto del bambino a frequentare il nido. Tra le motivazioni più legate all'offerta, l'11% lamenta costi eccessivi per l'iscrizione, il 4% la lontananza delle strutture o gli orari troppo scomodi, mentre il 3% cita la mancata accettazione della domanda d'iscrizione (la somma delle percentuali non è 100 perché lo stesso intervistato può rispondere più volte).

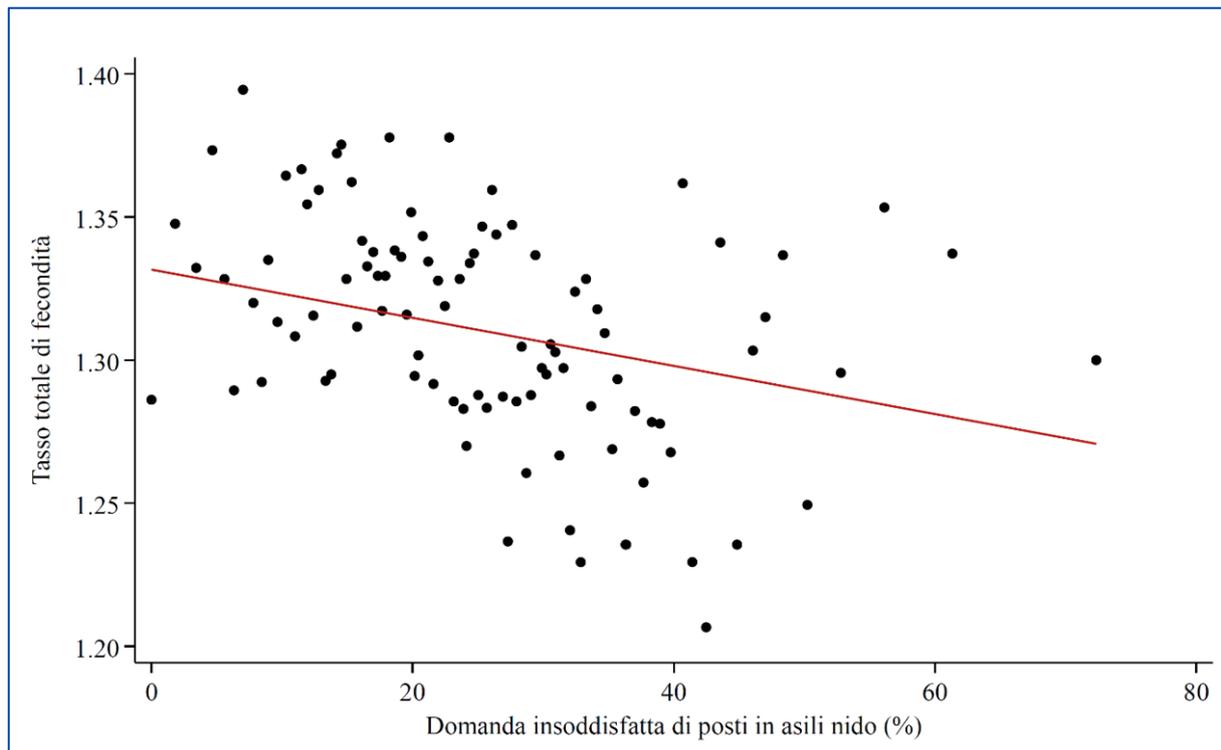
A fronte di un'offerta di servizi troppo scarsa in ogni parte dell'Italia risulta una domanda di servizi molto eterogenea geograficamente e motivata da ragioni attinenti l'offerta stessa o altri aspetti culturali o sociali. Analizzare l'offerta separatamente dalla domanda non permette dunque di comprendere le sfumature di un fenomeno complesso né di rispondere con precisione alle esigenze informative degli attori chiamati a risolvere questi problemi, che si trovano ad adottare policy in condizioni di scarsità di risorse. In quali aree del paese l'offerta fatica maggiormente a soddisfare la domanda di servizi per l'infanzia? In secondo luogo, ridurre lo scostamento tra domanda ed offerta, cioè rendere più accessibili i servizi non in modo generalizzato ma laddove c'è una maggiore domanda insoddisfatta, è in grado di sostenere la fecondità? Per rispondere alla prima domanda la Figura 12 mostra il service gap di servizi per l'infanzia, cioè in che percentuale le domande di iscrizione non sono state accolte negli asili nido comunali nelle province italiane. L'indicatore mostra una notevole variazione sia tra ripartizioni geografiche e sia all'interno delle stesse: ad esempio, nel 2015 in Veneto si passava dal 4% nelle province di Vicenza e Treviso al 26% in provincia di Belluno, mentre in Sicilia dal service gap nullo nelle province di Enna e Caltanissetta al 59% di domande insoddisfatte in provincia di Palermo. Di conseguenza, si evince come un aumento nell'offerta di servizi di pari entità avrebbe effetti differenti sulla mitigazione dell'eccesso di domanda in aree diverse, anche molto vicine tra loro, dell'Italia.

Figura 12- Service gap in Italia



Ridurre il service gap ha il potenziale di accrescere la fecondità? L'analisi presentata nella Figura 13 non permette di rispondere con certezza a questa domanda, ma suggerisce una risposta positiva. Il grafico mette in relazione i livelli di domanda inattesa con i tassi totali di fecondità nelle province italiane lungo un arco di 15 anni. La correlazione negativa che ne risulta evidenzia che in quei territori dove è minore lo scostamento tra offerta e domanda di servizi per l'infanzia, il numero medio di figli per donna più grande. L'azzeramento del service gap nella provincia italiana media nell'arco di tempo considerato avrebbe richiesto una riduzione di circa 25 punti percentuali. A titolo esemplificativo, una tale riduzione avrebbe potuto comportare a sua volta un aumento del tasso totale di fecondità di quasi un centesimo.

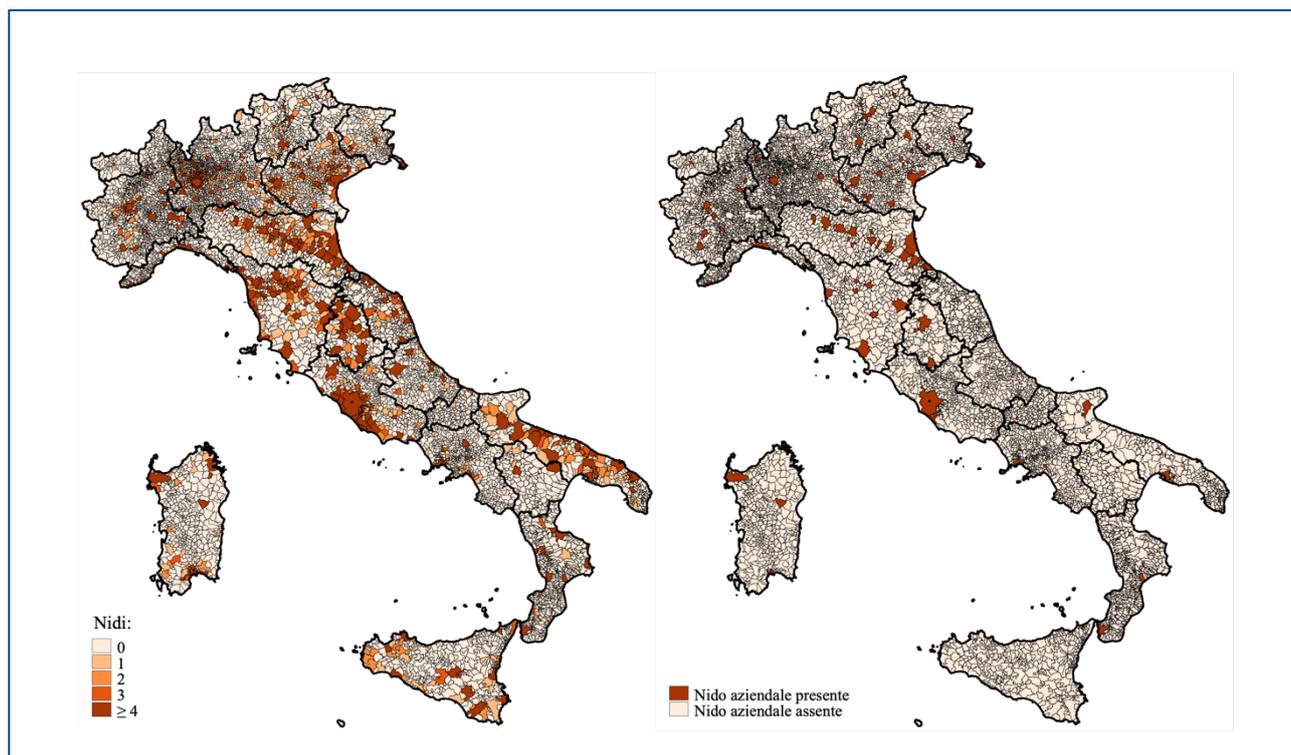
Figura 13- Service gap e tassi di fecondità a livello provinciale



La scarsità di investimenti pubblici e di spese correnti da parte dei comuni è legata a una diffusione dei servizi privati molto limitata, compromettendo l'efficacia delle politiche locali e nazionali di supporto alle famiglie. Nella Figura 14 compariamo la presenza di asili aziendali e pubblici. Al 2021, gli asili nido rappresentano la forma ampiamente più comune di servizi socio-educativi per la prima infanzia in Italia, ammontando al 66,1% del totale dei servizi in un panorama di offerta che comprende anche sezioni primavera (19,8%) e servizi integrativi per la prima infanzia come servizi in contesto domiciliare (7,7%), spazi gioco (5,2%) e centri bambini-genitori (1,2%). Nel complesso, tali servizi attivi sono autorizzati ad accogliere fino a 350.307 bambini, corrispondenti a circa 28 posti ogni 100 bambini presenti di età compresa tra zero e due anni. Focalizzandoci sugli 8.939 servizi di asili nido presenti sul territorio nazionale, che ospitano oltre l'80% dei posti autorizzati totali, si rileva che il 42,9% pertiene al settore pubblico e si occupa di oltre la metà del totale dei posti offerti nei soli nidi, mentre il 57,1% dei nidi è a titolarità privata (parte dei quali in convenzione con i comuni). La gestione dei servizi da parte dei comuni si articola in diverse modalità: i nidi a gestione comunale diretta sono la forma più comune e coprono i fabbisogni del 45,4% di bambini, seguiti dalla gestione comunale affidata operativamente a terzi (32,5%), gestione a titolarità privata in convenzione (13,2%) e gestione nella forma di contributi erogati alle famiglie (8,9%). La spesa totale impegnata dai comuni per gli asili nido ammonta a poco meno di 1,5 miliardi di Euro, di cui circa l'83% è a carico degli stessi comuni mentre il restante 17% è una quota di compartecipazione da parte degli utenti dei servizi: in media, i comuni spendono 1.018 euro per offrire tali servizi ad ogni bambino tra zero e due anni. Quanto alle sezioni primavera, servizi dedicati ad accogliere bambini tra i 24 e 36 mesi, le percentuali relative di titolarità, tipologia di gestione, e spesa seguono molto da vicino quelle appena illustrate e caratterizzanti gli asili nido. La Figura 13 fornisce uno spaccato sulla distribuzione di asili nido pubblici e privati (pannello di sinistra) nel territorio italiano: mentre nel 57,5% dei comuni italiani non è presente alcun asilo nido, in circa 27 comuni su 100 è presente un solo nido, in 7 su 100 ne sono presenti due, e nel restante 8,5% dei comuni sono presenti almeno tre asili nido. Come si evince dalla figura la presenza di nidi è maggiore nelle aree del paese più urbanizzate,

che sono anche quelle più popolate. Una particolare tipologia di asilo nido, seppure minoritaria, è rappresentata dal nido aziendale, strutture dedicate all'accoglienza dei figli di dipendenti di aziende o gruppi di aziende. Al 2021 sono presenti 185 servizi di nido aziendale per un totale di 5.742 posti autorizzati (approssimativamente 0,5 posti ogni 100 bambini tra zero e due anni). Il 14% è offerto da aziende pubbliche, la restante parte (86%) da aziende private. Si tratta di una tipologia di servizio che ha visto un'offerta in calo negli ultimi anni: nel 2015 i servizi erano 226 ed offrivano poco meno di mille posti in più rispetto a quanti sono attualmente autorizzati. Nel pannello di destra della Figura 14 è rappresentata la distribuzione territoriale dei nidi aziendali nel 2021, estremamente carente e concentrate nelle aree più ricche e urbane.

Figura 14- Disponibilità di nidi (sinistra) e di nidi aziendali (destra)



Il ruolo delle aziende: supporto alla genitorialità come sostenibilità

La mancanza di investimenti pubblici efficaci e la scarsa offerta di servizi privati limitano l'efficacia delle politiche di sostegno alle genitorialità. Negli ultimi anni, però, una nuova sensibilità verso i temi della sostenibilità e del benessere delle persone da parte delle aziende, anche sostenuta dalla pandemia di Covid-19, ha spinto il settore privato ad assumere un ruolo più diretto nel sostenere le famiglie, con interventi per colmare alcune delle lacune lasciate nella vita dei propri dipendenti dalle politiche governative. Gli enti economici che desiderano descriversi *socialmente responsabili* sono tenuti a considerare le condizioni sociali esterne non solo nell'ottica presente, ma soprattutto nell'orizzonte di una continuità generazionale. Un tale impegno verso una visione a lungo termine implica la necessità di costruire e sviluppare imprese inclusive e rispettose dei bisogni e delle aspirazioni di dipendenti e collaboratori, cioè delle persone che formano un'azienda, quali persone dotate di una propria integralità. In questo contesto ben si inserisce il “*Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità*”, firmato a inizio 2023 dalla Ministra Roccella. Esso funge da strumento di natura legislativa non vincolante a cui le imprese possono liberamente aderire con lo scopo di favorire un clima di crescente collaborazione lavorativa riguardo alla tematica della maternità, cosicché quest'ultima non debba comportare per le donne un *aut aut* in termini di carriera. Tra i campi d'azione individuati dal Codice, che necessitano dell'intervento di organizzazioni e altre attività economiche, vi sono il supporto alla continuità di carriera delle madri; la prevenzione e la cura delle esigenze sanitarie; l'adattamento dei tempi e modi di lavoro a problematiche personali e/o familiari; il sostegno alle spese per l'assistenza e l'istruzione dei figli. Su questa scia, un numero crescente di aziende italiane si sono rese protagoniste in relazione al supporto alla vita e alle necessità personali dei propri lavoratori, introducendo e talvolta rinnovando completamente politiche di welfare aziendale, anche anticipatamente all'introduzione del Codice stesso. Tali iniziative, frutto di accordi sindacali, rappresentano una parte integrante e necessaria agli interventi pubblici e statali incompleti.

Gli interventi aziendali al momento censiti da Università Bocconi coprono un po' tutti i pilastri delle politiche familiari (congedi parentali, trasferimenti monetari, servizi per l'infanzia) anche se al momento ancora con una grande eterogeneità. Tra le possibili esemplificazioni delle iniziative del “Secondo Welfare” vi è Nestlé che, a sostegno delle esigenze familiari e a favore di un maggiore coinvolgimento dei padri, offre ai secondi *caregiver* la facoltà di usufruire di un congedo retribuito di 3 mesi. Barilla, invece, ha agito con l'obiettivo di garantire un congedo di paternità di maggior durata rispetto a quella prevista dalla normativa vigente. Nell'ambito dell'educazione e della formazione alla genitorialità, varie imprese, come Crédit Agricole, Fater, Lidl Italia, Danone, Generali mettono a disposizione dei propri dipendenti e collaboratori veri e propri Master, incontri virtuali e progetti divulgativi digitali finalizzati a informare e consigliare i neogenitori durante diverse fasi di sviluppo e crescita dei propri figli. A sostegno economico-familiare, numerose società si impegnano a rimborsare rette di asili nido, scuole materne, scuole superiori e università e spese scolastiche. Tra tali compagnie si distinguono Snam, Credito Emiliano ed Esselunga che offrono un risarcimento parziale o totale a seconda della politica aziendale di riferimento. Aziende come TIM, Fastweb e Pirelli, invece, erogano borse di studio a figli di dipendenti meritevoli a condizione del

soddisfacimento di particolari requisiti, quali il ciclo d’istruzione di appartenenza e la relativa votazione finale. Degne di nota, oltre alle iniziative aziendali individuali, sono le misure adottate collettivamente da più attori sociali. “Valore D”, promossa da Generazione Donna e Snam, è la prima associazione d’imprese in Italia mirata al conseguimento di un equilibrio e inclusività tra i generi. In linea con queste proposte, il consorzio non-profit ELIS sviluppa progetti volti a promuovere la responsabilità sociale d’impresa in collaborazione con grandi gruppi e aziende. L’obiettivo primario del consorzio è quello di favorire lo sviluppo e l’innovazione in ambito lavorativo nel pieno rispetto dei bisogni delle persone. In aggiunta, il progetto “Nido Diffuso”, a cui Mediobanca e Crédit Agricole hanno aderito, prevede la creazione di un «sistema di “asilo nido diffuso” o “di prossimità”» finalizzato alla riduzione delle problematiche relative alla disponibilità di posti negli asili e all’aiuto nella scelta delle strutture. Anche i singoli settori, però, sono intervenuti a sostegno dei lavoratori: nel 2019, l’Associazione Bancaria Italiana (ABI) si è mobilitata nell’ottica della valorizzazione della diversità di genere come risorsa fondamentale per uno sviluppo efficiente, dando così vita alla “Carta delle Donne in Banca,” uno strumento per mantenere alta l’attenzione sulle differenze di genere in tutto il settore.

Nelle Tabelle che seguono, offriamo un primo tentativo, da considerarsi preliminare e non esaustivo, di sistematizzazione delle informazioni pubbliche relative a questi interventi. L’obiettivo finale è quello di creare un database italiano delle iniziative aziendali, a scopo di monitoraggio e allo scopo di studiare i peculiari effetti di queste politiche, non solo a livello di singolo intervento ma a livello di *mix* di interventi. Infatti, è spesso la particolare combinazione di iniziative, e non la mera presenza di un certo strumento, che ha un effetto sugli *outcome* desiderati. Questo monitoraggio potrà aiutare aziende a definire il policy mix ideale dati gli obiettivi aziendali di sostenibilità e la *cost effectiveness* di questi interventi.ù

Interventi Aziendali	Implementazione Aziendale	Intervallo di Implementazione
Congedo di Maternità	Barilla, Carrefour, Credito Emiliano, Crédit Agricole, Danone, Edison, Enel, Eni, Esselunga, Fastweb, Fater, Ferrero, Generali, Intesa Sanpaolo, Kellanova, Kering, Lidl, Mediobanca, Mondadori, Moncler, Nestlé, Poste Italiane, Pirelli, Prysmian, Procter & Gamble, Siemens, Snam, TIM, Unicredit, Vodafone	Da 150 giorni (Barilla, et al.) a 155 giorni (Siemens)
Congedo di Paternità	Barilla, Carrefour, Credito Emiliano, Crédit Agricole, Danone, Edison, Enel, Eni, Esselunga, Fastweb, Fater, Ferrero, Generali, Intesa Sanpaolo, Kellanova, Kering, Lidl, Mediobanca, Mondadori, Moncler, Nestlé, Poste Italiane, Pirelli, Prysmian, Procter & Gamble, Siemens, Snam, TIM, Unicredit, Vodafone	Da 10 giorni (Edison, Generali, et al.) a 98 giorni (Kering)
Integrazione Retributiva Aziendale per il Congedo per l’Assistenza all’Infanzia	Carrefour, Crédit Agricole, Danone, Enel, Fastweb, Intesa Sanpaolo, Kellanova, Moncler, Poste Italiane, Pirelli, Prysmian, Vodafone	Da 70% (Crédit Agricole, Fastweb et al.) a 110% (Intesa Sanpaolo)
Assegno Familiare e Sussidi per l’Assistenza all’Infanzia (come Premio di Risultato e/o Bonus Specifici Aziendali)	Barilla, Carrefour, Credito Emiliano, Crédit Agricole, Enel, Eni, Esselunga, Ferrero, Intesa Sanpaolo, Lidl, Mediobanca, Mondadori, Moncler, Poste Italiane, Pirelli, Prysmian, Siemens, Snam, TIM, Unicredit	Da €100 (Lidl) a un massimo di €5000 (Prysmian)
Asilo Nido Aziendale	Credito Emiliano, Crédit Agricole, Danone, Edison, Enel, Eni, Esselunga, Ferrero, Generali, Intesa Sanpaolo, Lidl, Nestlé, Poste Italiane, Snam, TIM, Unicredit, Vodafone	Da 1 (Ferrero) a 7 (TIM)
Sussidi per le Spese in Istruzione	Credito Emiliano, Edison, Esselunga, Fastweb, Ferrero, Generali, Intesa Sanpaolo, Lidl, Mondadori, Poste Italiane, Pirelli, Siemens, Snam, TIM, Unicredit	Da €75 (Unicredit et. al.) a €30000 (TIM et. al.)
Orario Lavorativo Flessibile	Barilla, Carrefour, Credito Emiliano, Crédit Agricole, Danone, Edison, Enel, Eni, Esselunga, Fastweb, Fater, Ferrero, Generali, Intesa Sanpaolo, Kellanova, Kering, Lidl, Mediobanca, Mondadori, Moncler, Nestlé, Poste Italiane, Pirelli, Prysmian, Procter & Gamble, Siemens, Snam, TIM, Unicredit, Vodafone	Da 3 giorni (Pirelli) a nessun limite, i.e., 30 giorni (Barilla et al.)

RAPPORTO - LA NATALITÀ E LE SFIDE DELLA GENITORIALITÀ IN ITALIA
IL RUOLO DELLE AZIENDE PER UN NUOVO MODELLO DI WELFARE SOSTENIBILE

Azienda	Congedo di Maternità (in giorni)		Congedo di Paternità (in giorni)		Congedo per l'Assistenza all'Infanzia		
	Obbligatorio	Integrazione Aziendale	Obbligatorio	Integrazione Aziendale	Durata (in giorni)	Copertura Retributiva Aziendale (in giorni)	Indennità Aziendale (%)
Barilla	150	-	10	80	180	-	-
Carrefour	150	-	10	10	180	90	20
Credito Emiliano	150	-	10	-	180	-	-
Crédit Agricole	150	-	10	18	180	90	70
Danone	150	-	10	10	180	90	50
Edison	150	-	10	-	180	-	-
Enel	150	-	10	10	180	180	10 (1° mese); 30 (2°- 3° mese); 15 (4°- 5°- 6° mese)
Eni	150	-	10	-	180	-	-
Esselunga	150	-	10	-	180	-	-
Fastweb	150	-	10	10	180	120	70
Fater	150	-	10	80	180	-	-
Ferrero	150	-	10	18	180	-	-
Generali	150	-	10	-	180	-	-
Intesa Sanpaolo	150	-	10	10	180	180	10
Kellanova	150	-	10	60	180	-	-
Kering	150	-	10	88	180	-	-
Lidl	150	-	10	-	180	-	-
Mediobanca	150	-	18	10	180	-	-
Mondadori	150	-	10	-	180	-	-
Moncler	150	-	10	5	180	30	50
Nestlé	150	-	10	80	180	-	-
Poste Italiane	150	-	10	-	180	60	50
Pirelli	150	-	10	-	180	90	70
Prysmian	150	-	10	4	180	90	70
Procter & Gamble	150	-	10	46	180	-	-
Siemens	150	5	10	5	180	-	-
Snam	150	-	10	-	180	-	-
TIM	150	-	10	10	180	-	-
Unicredit	150	-	10	10	180	-	-
Vodafone	150	-	10	5	180	120	100

RAPPORTO - LA NATALITÀ E LE SFIDE DELLA GENITORIALITÀ IN ITALIA
IL RUOLO DELLE AZIENDE PER UN NUOVO MODELLO DI WELFARE SOSTENIBILE

Azienda	Assegno Familiare e Sussidi per l'Assistenza all'Infanzia		Asilo Nido Aziendale (Si/No = 1/0)	Sussidi per le Spese in Istruzione (in Euro)	Orario Lavorativo Flessibile	
	In termini di Premio di Risultato (in Euro)	In termini di Bonus Specifici Aziendali (in Euro)			In entrata e/o Uscita (Si/No = 1/0)	Limite Mensile per lo Smart Working (in giorni)
Barilla	< 940	-	0	-	1	30
Carrefour	1200	-	0	-	1	16
Credito Emiliano	-	1000 - 1400	1	500 - 1000	1	10
Crédit Agricole	650 - 1275	1000	1	-	1	10
Danone	-	2500	0	-	1	12
Edison	700 - 1100	280	0	100 - 200	1	8
Enel	2300 - 2500	100	1	-	1	13
Eni	1600	-	1	N.a.	1	12
Esselunga	430 - 930	-	1	< 27100	1	30
Fastweb	2500	-	0	400	1	9
Fater	-	250	0	-	1	30
Ferrero	300/500/700	-	1	< 800	1	1
Generali	-	300	1	-	1	10
Intesa Sanpaolo	1020 - 2750	120	1	75 - 217	1	30
Kellanova	-	-	0	-	1	15
Kering	-	-	0	-	1	8
Lidl	-	100	1	N.a.	1	5
Mediobanca	-	1000	0	-	1	8
Mondadori	-	1000	0	N.a.	1	12
Moncler	> 1600	-	0	-	1	16
Nestlé	-	-	1	-	1	30
Poste Italiane	-	200 - 600	1	< 27100	1	9
Pirelli	< 3000	-	1	400 - 1500	1	3
Prysmian	-	5800	0	-	1	8
Procter & Gamble	-	-	0	-	1	-
Siemens	-	1550	0	1500	1	30
Snam	-	-	1	N.a.	1	5
TIM	-	120	1	< 30000	1	7
Unicredit	1600	1400	1	75 - 217	1	12
Vodafone	-	250	1	-	1	12

Note:

- Un mese è approssimato a 30 giorni e 4,23 settimane;
- L'integrazione aziendale relativa al congedo di paternità è la differenza tra la durata del congedo concesso dall'azienda e quella prevista dalla normativa italiana;
- Il congedo parentale facoltativo è considerato come "congedo per l'assistenza all'infanzia."
- Si veda l'Appendice di questo Rapporto per l'elenco delle fonti utilizzate per questa elaborazione

L'iniziativa del Gruppo A2A per il sostegno alla genitorialità ⁷

A2A, in qualità di Life Company, promuove con il proprio business la visione di un mondo più pulito, rispettoso dell'ambiente, dei territori e delle persone, mettendosi ogni giorno a disposizione di comunità e clienti in tutta Italia, con servizi che sono parte della quotidianità di tutti e che possono sostenere il domani delle future generazioni. Il Gruppo A2A conferma la transizione ecologica come il cardine della strategia del Gruppo, con i due pilastri Economia circolare e Transizione energetica che guidano un piano di investimenti da 22 miliardi di euro in dodici anni, focalizzato su infrastrutture, persone e imprese, decarbonizzazione e sviluppo future-fit. La sostenibilità continua a indirizzare la strategia anche del nuovo Piano, con l'obiettivo di generare valore, dal punto di vista ambientale, sociale ed economico-finanziario. In tale ottica, uno dei punti chiave è quello di realizzare infrastrutture sui territori per coinvolgere e supportare persone e imprese nella Transizione energetica e in modelli virtuosi di Economia circolare. Le persone restano quindi le principali protagoniste in questo percorso, grazie anche alle circa 8mila assunzioni previste al 2035.

E proprio pensando alle persone, il Gruppo A2A crede in un ruolo attivo delle aziende all'interno del sistema Paese, nella consapevolezza che possono avere un impatto sulla vita dei dipendenti al di là dell'ambiente lavorativo. A2A nel tempo si è interrogata per capire come supportare al meglio le proprie persone nelle diverse fasi della loro vita, ponendosi l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro accogliente e inclusivo, capace di annullare la più classica delle dicotomie, lavoro – famiglia, e diventare quindi un saldo appoggio per vivere al meglio entrambe le dimensioni. A2A ha già implementato, anche tramite un costante dialogo con le Parti Sociali ed un ascolto continuo delle persone del Gruppo, una serie di misure finalizzate al sostegno della famiglia e della vita privata. Capisaldi di queste iniziative sono stati, nel corso del tempo e con una implementazione partita sin dagli anni '60:

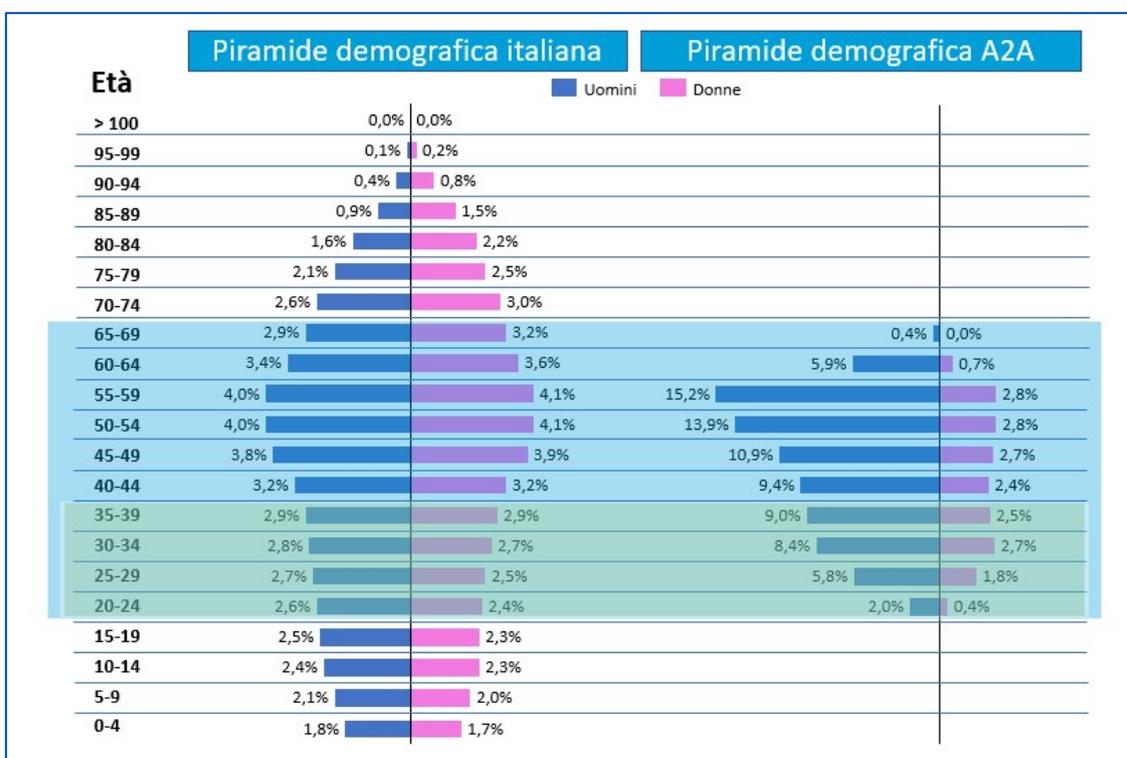
- acquisto dei terreni per l'edificazione delle case vacanze e loro successiva edificazione, ed avvio delle colonie estive;
- rimborso delle spese sanitarie a carico dei dipendenti e dei rispettivi famigliari con costo della copertura ad integrale carico dell'azienda;
- circoli ricreativi aziendali e network di convenzioni su base locale e nazionale;
- vacanze e campus estivi, anche all'estero, per i dipendenti e i figli dei dipendenti;
- servizio di counselling psicologico e assistenza sociale per il personale dipendente;
- ampio sistema di permessistica integrativa a quella di legge per il sostenimento delle visite mediche, per i dipendenti e i famigliari;
- misure di supporto alla genitorialità e al caregiving;
- contributi aziendali per incentivare l'adesione alla previdenza complementare;
- asilo nido e scuola d'infanzia aziendale;
- flessibilità oraria per favorire la conciliazione vita-lavoro;
- possibilità di convertire il Premio di Risultato in welfare, con riconoscimento di un contributo aggiuntivo a carico del Gruppo;

⁷ Ringraziamo il Gruppo A2A per la descrizione di questo intervento, che pubblichiamo integralmente.

- Smart Working di Gruppo, cosiddetto New Ways of Working, che prevede fino al 60% di lavoro da remoto da gestire su base bimestrale;
- sportello *caregiver* e cicli di webinar in ambito genitoriale, psicologico e di cura, oltre a programmi di accompagnamento all’ingresso in maternità e al rientro *post partum*.

Concorre inoltre a favorire la percezione di un sostegno fattivo ai dipendenti ed alle loro famiglie l’idea di far parte di un Gruppo capace di garantire adeguate condizioni di stabilità e che, nonostante i risultati già raggiunti, continua a lavorare per dare adeguata risposta alle esigenze delle proprie persone. Anche in A2A – sebbene in misura minore – si riscontrano i trend rilevati su fecondità e natalità a livello nazionale: una recente analisi mostra un dato di 42,4 nati ogni 1.000 dipendenti A2A nella fascia 20–40 anni, contro un rapporto di 30,9 nati ogni 1.000 abitanti in Italia nella stessa fascia d’età (Figura 15).⁸

Figura 15. Confronto tra le piramidi demografiche in Italia e in A2A



Fonte: Gruppo A2A

⁸ Calcolo indice di natalità Metodo 1 - indice classico dato dal rapporto tra totale nascite e totale popolazione: 6,8 nati/1000 persone per Italia vs 13,9 per A2A (2X dato nazionale) Metodo 2 - indice calcolato restringendo la popolazione italiana tra 20 e 70 anni, corrispondente alla fascia in cui ricade la popolazione A2A (area blu): 10,2 nati/1000 persone per Italia vs 13,9 per A2A (ca. 36% in più vs dato nazionale) Metodo 3 - indice calcolato restringendo entrambe le popolazioni alla «fascia a maggiore genitorialità» (tra 20 e 40 anni, corrispondente all’area verde): 30,9 nati/1000 persone per Italia vs 42,4 per A2A (ca 37% in più vs dato nazionale)

Come Life Company, A2A ritiene importante intervenire su questa dinamica negativa – spesso indicata come “inverno demografico” – sostenendo la spinta verso un cambiamento culturale e supportando concretamente soprattutto i neo-genitori, riconoscendo le sfide uniche che essi devono affrontare. Il Gruppo promuove quindi il benessere dei dipendenti, anche grazie ad una serie di nuove misure volte a sostenere ulteriormente la genitorialità dei lavoratori, oggi fattore sempre più rilevante per attrarre e trattenere talenti qualificati. Perché essere genitori è una scelta importante che merita il massimo sostegno. E con questa consapevolezza il Gruppo ha recentemente sottoscritto un accordo con le Rappresentanze Sindacali, moderno e innovativo nel panorama nazionale, denominato A2A Life Caring; l’iniziativa alla base dell’intesa, è articolata in tre ambiti (gestione del «Tempo», «Supporto economico» e «Cultura»), e prevede un investimento stimato in circa 10 milioni di euro l’anno.

Per quanto riguarda la gestione del «Tempo», l’accordo armonizza gli istituti previsti per le mamme - mutuando la positiva esperienza di permessistica già applicata alle lavoratrici a contratto collettivo elettrico e gas acqua - e li estende anche ai papà. Nello specifico, sono ora previsti:

1. un mese aggiuntivo di maternità obbligatoria retribuito al 100%, a carico azienda, anche per chi ha un contratto collettivo dei servizi ambientali (con la possibilità di optare, in alternativa, per la liquidazione del relativo contro-valore economico);
2. un mese di congedo retribuito al 100% per tutti i papà del Gruppo, ugualmente retribuito al 100% a carico azienda (ed anche in questo caso, con la possibilità di optare, in alternativa, per la liquidazione del contro-valore economico).

Il «Supporto economico» si concretizza in contributi a sostegno dell’educazione e della conciliazione stabiliti nel massimale annuo per figlio che segue:

Misura	Valore max per anno per figlio
Box nascita	
Contributo 0 - 3 anni	3.250€
Contributo 4 - 6 anni	700€
Contributo 7 - 11 anni	300€
Contributo baby sitter 4 - 10 anni	450€
Contributo campus estivi 6 - 13 anni	800€
Contributo 12 - 18 anni	200€

Per quanto riguarda i prestiti per studio, è prevista la possibilità di favorire soluzioni di prestito per l’iscrizione e la frequenza di percorsi di studio universitari per i figli dei dipendenti che ne facciano richiesta, con un massimale complessivo determinato per l’intero percorso, mediante formule dedicate di convenzionamento con Istituti Bancari.

Per sviluppare un positivo «Cultura», l’accordo prevede percorsi dedicati al management e ai neo-genitori del Gruppo, al fine di adeguare e mantenere, il giusto grado di attenzione alla genitorialità, in aggiunta alle attività di divulgazione e sensibilizzazione per avvicinare tutti i dipendenti ai temi legati a genitorialità, fertilità/infertilità, stili di vita, e promuovere così scelte consapevoli.

Questo approccio si inserisce in un quadro più ampio in cui il Gruppo A2A si impegna a favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare per garantire il benessere complessivo dei propri dipendenti, a partire dal nuovo modello delle competenze Life&Me. Il modello indica l'insieme dei comportamenti a cui ispirarsi e da mettere in pratica nella quotidianità lavorativa, orientati al miglioramento continuo, ponendo l'attenzione su 3 pillar (Business, Persona e Relazioni) sintetizzati dal più alto concetto di sostenibilità. Sulla base di Life&Me, il Gruppo A2A ha impostato una serie di politiche di sostegno attivo al lavoro, tra cui ricordiamo:

- Stabilità del lavoro; rimane una prerogativa e una priorità del Gruppo per garantire conciliazione e supporto al percorso di vita di ciascun dipendente; ad oggi il 97% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato.
- Diversità e Inclusione; l'approccio del Gruppo si fonda sui principi di integrità e sulla tutela della persona all'interno dell'ambiente di lavoro, assicurati dal Codice Etico, dalla Politica sui Diritti Umani, dal Manifesto del Linguaggio Inclusivo e dalla Dichiarazione di Impegno DE&I aggiornata a marzo 2023. Attraverso questi documenti, A2A si impegna a garantire ai propri dipendenti un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. A testimonianza dell'impegno per promuovere un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e libero da stereotipi, A2A ha istituito un Inclusion Team, ovvero un gruppo di lavoro dedicato alle tematiche DE&I con l'obiettivo di definire la strategia, gli obiettivi e le azioni in ambito Culture, Genere, Generazioni, Disabilità e LGBTQI+.
- New Ways of Working; a seguito dell'esperienza pandemica, in A2A è stato avviato un percorso di cambiamento culturale e tecnologico volto a far evolvere le modalità di lavoro verso una nuova normalità. I primi risultati hanno riguardato il lavoro agile, con la sottoscrizione di accordo innovativo nel febbraio 2022 che ha coinvolto oltre 4.500 lavoratori e che è stato ulteriormente rafforzato nel 2023 (aumentando al 30% della popolazione *eligible* la propria quota % massima di Smart Working, quindi la propria flessibilità).
- Wellbeing; A2A crede che le persone debbano impegnarsi, oltre che nelle attività lavorative, anche nel "prendersi cura del proprio benessere e di quello degli altri". Per questo ha attivato un percorso di wellbeing con l'intento di migliorare anche il bilanciamento vita-lavoro in un mondo sempre più ibrido. Aperto a tutte le persone del Gruppo, questo percorso ha consentito di sperimentare il contatto profondo di ciascuno con la propria natura più autentica per stimolare la "fioritura" personale.

In conclusione, A2A si colloca all'avanguardia nell'adozione di politiche aziendali orientate al sostegno della genitorialità, dimostrando una consapevolezza crescente del ruolo strategico delle imprese nel promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato al benessere dei dipendenti. Questo impegno non solo contribuisce a creare un ambiente lavorativo positivo ma riflette anche la consapevolezza più ampia del ruolo sociale delle aziende nella promozione del benessere individuale e familiare. La questione diventa cruciale, poiché le organizzazioni sono sempre più riconosciute come attori chiave nella costruzione di una società più equa e sostenibile, attraverso politiche che non solo soddisfano gli standard legali, ma abbracciano un impegno autentico verso il benessere della forza lavoro e delle loro famiglie.

L'impatto delle politiche a favore della genitorialità

Nell'ambito della letteratura scientifica di carattere economico e demografico, il problema della stima dell'impatto di politiche a favore della genitorialità è stato affrontato in diversi contesti e con un'ampia gamma di metodi statistici, talvolta con la precisa ambizione di isolare l'effetto causale degli interventi, talvolta offrendo contributi più descrittivi. In un contesto in cui esiste relativa abbondanza di studi basati su singoli casi, le revisioni sistematiche della letteratura svolgono un ruolo cruciale nell'incrementare la qualità delle evidenze scientifiche. Questo perché le revisioni sistematiche forniscono una panoramica completa dell'evidenza disponibile e consentono di minimizzare il rischio di trarre conclusioni errate a causa di scelte soggettive degli studi presi in considerazione, offrendo così una valutazione obiettiva e affidabile dello stato della letteratura. Attraverso metodologie rigorose come ricerche bibliografiche esaustive, criteri di inclusione predefiniti e analisi trasparenti dei dati, le revisioni sistematiche garantiscono un'esaminazione approfondita degli studi rilevanti. Questo approccio esaustivo risulta particolarmente utile per migliorare la qualità delle decisioni da parte dei policy-makers e sviluppare politiche più efficaci. Inoltre, a livello accademico, le revisioni sistematiche costituiscono risorse preziose per individuare aree sotto-ricercate e orientare le direzioni future della ricerca. Per incrementare ulteriormente l'eshaustività della raccolta dell'evidenza disponibile, è pratica comune accompagnare la revisione sistematica con mappature non-sistematiche o quasi-sistematiche della letteratura, tramite ad esempio l'esame delle fonti bibliografiche citate, per poter catturare contributi che non appaiono all'interno dei principali database bibliografici o che non vengono facilmente identificati.

Sebbene il metodo delle revisioni sistematiche della letteratura sia nato in ambito medico, specificatamente nell'approccio alla medicina basato sulle evidenze, si è presto diffuso in altri ambiti di ricerca accademica, inclusa l'economia e la demografia. Non stupisce dunque che siano già presenti in letteratura revisioni sistematiche o altre forme di mappatura non-sistematica delle politiche a favore della genitorialità e del loro impatto sulle intenzioni di fecondità o sulla fecondità completata. Tuttavia, una delle maggiori limitazioni delle revisioni della letteratura attualmente disponibili in merito alle politiche a favore della genitorialità risiede nel presentare i risultati solamente tramite sintesi narrative, cioè interpretazioni qualitative dei risultati estratti dagli studi inclusi. Una sintesi narrativa si concentra sull'organizzazione e sull'interpretazione dell'evidenza in modo semplicemente descrittivo, tramite l'identificazione di temi comuni, pattern e variazioni tra gli studi, l'elucidazione delle relazioni tra diversi risultati e l'esplorazione di possibili spiegazioni per le differenze osservate. Attraverso la sintesi narrativa, i ricercatori mirano a fornire un racconto coerente e informativo che contestualizzi i risultati all'interno della letteratura più ampia, evidenziando le principali implicazioni e affrontando le domande o gli obiettivi della ricerca. Questo metodo di sintesi qualitativa offre flessibilità nel catturare diverse tipologie di studi, risultati e contesti, arricchendo così la comprensione dei fenomeni complessi e facilitando la presa di decisioni informate dalle evidenze in vari campi di indagine. A far da contraltare alla maggiore flessibilità offerta dalla sintesi narrativa nel caso di fonti particolarmente eterogenee, va tuttavia segnalata l'impossibilità di combinare quantitativamente i dati provenienti dai diversi studi.

L'obiettivo di questo capitolo consiste nel superare questa cruciale limitazione per fornire una sintesi quantitativa dell'evidenza empirica disponibile tramite il metodo della meta-analisi statistica. Per meta-analisi si intende il processo di sintesi dei dati provenienti da diversi studi con l'obiettivo di migliorare la stima dell'effetto dello specifico intervento oggetto di analisi. La meta-analisi si rivela

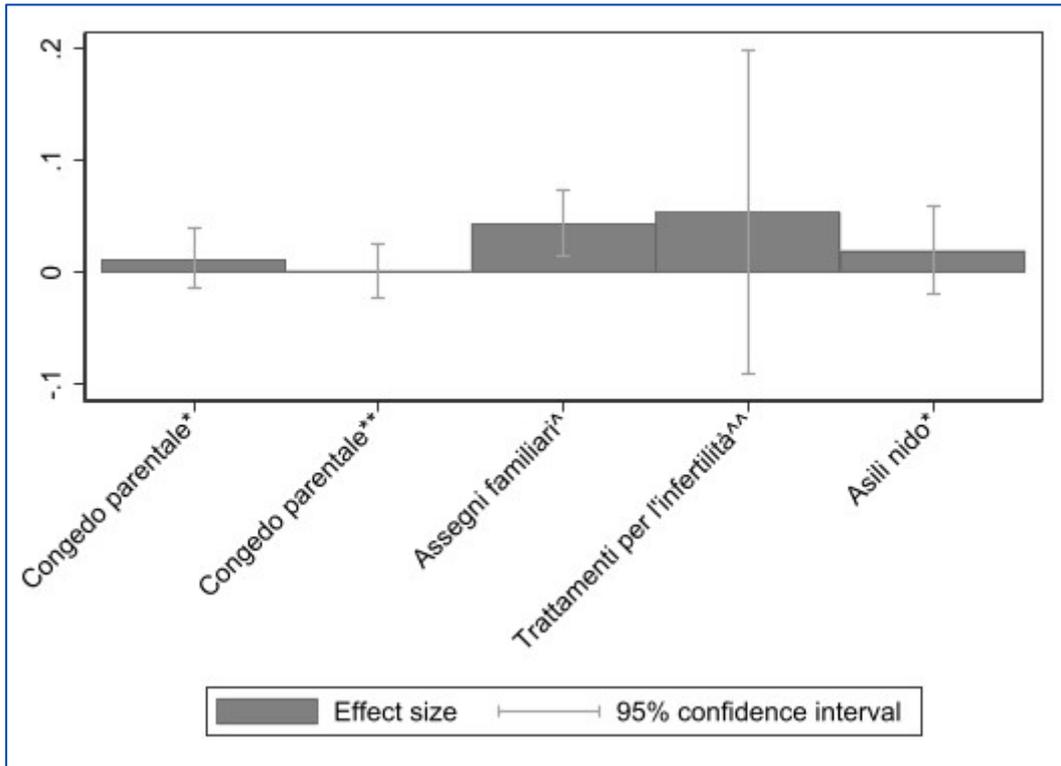
particolarmente utile nel migliorare la qualità delle evidenze disponibili in quanto i singoli potrebbero soffrire di inadeguato potere statistico per giungere a conclusioni definitive e anche studi basati su grandi ampiezza campionarie potrebbero presentare problematiche metodologiche che impattano sulla corretta interpretazione dei risultati. Al contrario, l'aggregazione sistematica di risultati provenienti da diversi studi, sebbene possano risultare contraddittori o non sufficienti a generare conclusioni definitive, può aiutare a migliorare l'accuratezza nella determinazione dell'effetto degli interventi studiati (Andrel e colleghi, 2009). In questo studio, ci riferiamo alla Tabella riassuntiva degli interventi aziendali e più in generale ai pilastri delle politiche familiari per stimarne separatamente l'impatto, sulla base della evidenza disponibile in letteratura. La Tabella 1 riporta il riassunto degli effetti meta-analizzati per tipologia di intervento e per variabile di esito (nel caso variabili di esito diverse siano state utilizzate dagli studi selezionati).

Tabella 1 – Stima degli interventi a favore della genitorialità da meta-analisi

Intervento	Variabile di esito	Stima dell'effetto	Intervallo di confidenza al 95%
Interventi statali			
Congedo parentale	Probabilità di avere un figlio	0.012	[-0.014; 0.039]
Congedo parentale	Tasso di fecondità	0.002	[-0.022; 0.026]
Assegni familiari	Tasso di fecondità	0.044	[0.015; 0.074]
Accesibilità a trattamenti contro l'infertilità	Logaritmo naturale del tasso di prime nascite	0.054	[-0.091; 0.199]
Asili nido	Nascite per 1000 donne	2.531	[1.167; 3.895]
Asili nido	Probabilità di avere un figlio	0.020	[-0.019; 0.059]
Interventi aziendali			
Congedo di maternità		0.216	[-0.013; 0.445]
Congedo per l'assistenza all'infanzia		0.175	[-0.053; 0.404]
Assegni familiari		0.143	[-0.216; 0.502]
Asili nido aziendali		0.113	[-0.032; 0.259]
Sussidi per l'assistenza all'infanzia	Intenzioni di fecondità	0.129	[-0.089; 0.346]
Sussidi per le spese in istruzione		0.003	[-0.010; 0.017]
Orario lavorativo flessibile		0.111	[-0.118; 0.340]

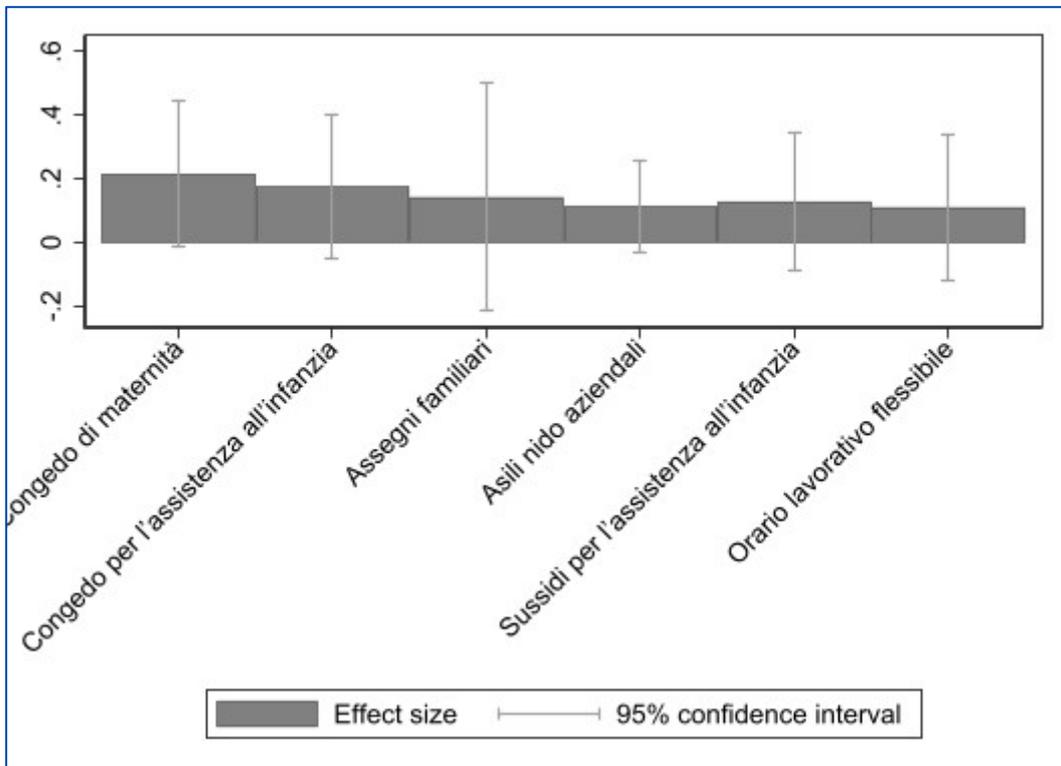
Gli stessi risultati sono rappresentati graficamente nella Figura 16 e nella Figura 17 tramite grafici a barre. Abbiamo deciso di distinguere gli interventi erogati dallo stato da quelli erogati tramite azienda, per testare l'ipotesi di un differente effetto di questi interventi. Cautela va esercitata nella comparazione diretta della grandezza dell'impatto degli interventi statali a causa delle diverse variabili di esito utilizzate, come spesso accade nelle scienze sociali.

Figura 16. Effetto complessivo meta-analizzato degli interventi statali



Nota: Variabile di esito misurata come: *probabilità di avere un bambino; **fecondità completata; ^ tasso di fecondità; ^^ logaritmo naturale del tasso di prime nascite

Figura 17. Effetto complessivo meta-analizzato degli interventi aziendali



Nota: L'impatto degli interventi è valutato sulle intenzioni di fecondità (intenzione di avere un figlio nei successivi tre anni).

La meta-analisi degli studi quantitativi su interventi statali e aziendali a favore della genitorialità ha evidenziato una tendenza complessivamente positiva nello stimolare variabili legate alla fecondità

effettiva o alle intenzioni di fecondità. Nell'ambito degli interventi statali, le disparità in termini di variabili di esito impediscono una comparazione sensata degli effetti in termini di grandezza. Tuttavia, assegni familiari, crediti di imposta e deduzioni fiscali mostrano un effetto statisticamente significativo. Maggiore incertezza è associata invece a misure volte ad ampliare l'accesso a trattamenti contro l'infertilità a causa della scarsità di studi a riguardo; analisi di sottogruppo hanno però evidenziato che questi interventi risultano particolarmente efficaci se targettizzati a donne di età superiore ai 35 anni. Incertezza è associata anche all'effetto del congedo parentale e degli interventi di ampliamento dell'offerta di asili nido pubblici. Questi ultimi sembrano aver avuto un chiaro impatto positivo in Germania; tuttavia, la significatività statistica viene meno quando l'analisi viene estesa ad altri Paesi, probabilmente a causa di fattori culturali. Ulteriori analisi di sottogruppo hanno evidenziato che gli interventi risultano maggiormente efficaci nella fase più matura di implementazione, quando le famiglie li percepiscono come misure stabili nel tempo. Forme di congedo parentale aziendale sembrano avere un impatto marcato sulle intenzioni di avere il primo figlio, mentre maggiore incertezza circonda gli assegni familiari e gli asili nido aziendali, sebbene analisi di sottogruppo abbiano evidenziato che proprio questi interventi potrebbero essere cruciali nelle intenzioni di avere il secondo figlio. Gli interventi aziendali hanno il potenziale per essere particolarmente efficaci nello stimolare le intenzioni di fecondità degli impiegati; tuttavia, attenzione va riservata all'accessibilità percepita e alla diffusione di informazioni sulla loro disponibilità. Di seguito, riportiamo gli esiti della meta analisi per ogni categoria di intervento e per ogni studio preso in considerazione.

Interventi statali

Gli articoli inclusi nella meta-analisi degli interventi statali a favore della genitorialità sono stati selezionati tra gli studi individuati nelle revisioni sistematiche della letteratura di Bergsvik e colleghi (2020) e di Bonifazi e Paparusso (2018). Il contributo di Bergsvik e colleghi include esclusivamente studi di tipo sperimentale o quasi-sperimentale il cui obiettivo è di isolare l'effetto causale di specifici interventi sulla fecondità. Studi che sfruttano metodi sperimentali o quasi-sperimentali consentono di superare i problemi di selezione (i.e., attuazione e/o adozione selettiva dell'intervento in questione), garantendo maggiore affidabilità sull'interpretazione causale dell'impatto delle politiche oggetto di analisi. Tuttavia, questo tipo di studi tende a costituire una sottostima conservativa dell'effettivo impatto dell'intervento in quanto difficilmente riescono a catturare *spillover* indotti dalle politiche (e.g., Olivetti e Petrongolo, 2017). Per ampliare il campione di interventi analizzati, sono stati inclusi nella meta-analisi anche gli studi osservazionali individuati da Bonifazi e Paparusso. Laddove rilevante, sono state condotte analisi di sottogruppo distinguendo studi con metodi quasi-sperimentali da quelli con metodi osservazionali per identificare eventuali trend correlati al tipo di disegno della ricerca. Per ogni studio sono state estratte le stime dell'effetto medio dell'intervento, una misura della variabilità associata alla stima dell'effetto (deviazione standard, intervalli di confidenza) e l'ampiezza campionaria. Di conseguenza, gli studi che non riportavano informazioni quantitative sull'effetto medio della politica in analisi, relativa deviazione standard e misura dell'ampiezza campionaria sono stati esclusi dalla meta-analisi. L'insieme di studi inclusi non è da intendersi dunque come una mappatura completa di tutti gli interventi a favore della genitorialità ad oggi implementati, bensì l'insieme degli interventi che sono stati studiati dal punto di vista quantitativo per stimarne gli effetti su variabili legate alla fecondità o alle intenzioni di fecondità. L'elenco completo degli studi e informazioni sulle politiche analizzate sono riportati in Tabella 2, suddivisi per tipologia di intervento.

Tabella 2 – Elenco degli studi inclusi nella meta analisi

Studio	Paese	Intervento
Congedo parentale		
Lalive e Zweimuller, 2009	Austria 1990	Allungamento del congedo parentale da 12 a 24 mesi
Liu e Skans, 2010	Svezia 1988/89	Allungamento del congedo parentale da 12 a 15 mesi
Cannonier, 2014	Stati Uniti 1993	Introduzione del congedo parentale non retribuito di 12 settimane nell'ambito del Family and Medical Leave Act
Ang, 2015	Canada, 2006	Congedo parentale di 55 settimane e aumento della compensazione del reddito dal 55% al 70%
Cygan-Rehm, 2016	Germania, 2007	Congedo di maternità passa da essere means tested ad essere calcolato in base al reddito
Cools et al., 2015	Norvegia 1993	Introduzione del congedo parentale di quattro settimane per i padri
Dahl et al., 2016	Norvegia 1987-1992	Sei estensioni del congedo parentale (aumento totale di 17 settimane, da 18 a 35)
Assegni familiari, credito d'imposta		
Ang, 2015	Canada 1980	Assegni familiari previsti nell'Allowance for Newborn Children
Milligan 2005	Canada 1988	Assegni familiari incondizionati di ammontare crescente in base al numero di figli
Parent e Wang, 2007	Canada 1975 (Quebec)	Espansione del programma di assegni familiari
Kim, 2014	Canada 1988	Allowance for Newborn Children
Gonzalez, 2013	Spagna, 2007	Introduzione dell'assegno familiare (baby bonus) per tutti i residenti da almeno due anni
Azmat e Gonzalez, 2010	Spagna, 2003	Credito d'imposta e deduzioni fiscali (in parte condizionati all'impiego della madre)
Riphahn and Wynck, 2017	Germania, 1996	Riduzione costi del primo figlio per coppie a basso reddito
Feyrer et al., 2008	Paesi OCSE	Spesa pubblica per le famiglie
Luci-Greulich e Thevenon, 2013	Paesi OCSE	Misure di spesa pubblica per bambini
Accesso ai trattamenti contro l'infertilità		
Schmidt, 2005	Stati Uniti, 1985-1999	Mandato statale di copertura assicurativa dei trattamenti contro l'infertilità
Schmidt, 2007	Stati Uniti, 1981-1999	Mandato statale di copertura assicurativa dei trattamenti contro l'infertilità

Asili nido, assistenza all’infanzia

Bauernschuster et al., 2015	Germania, 2005-2008	Aumento dei posti negli asili nido pubblici
Mork et al., 2015	Svezia 2002	Riforma dei servizi all’infanzia: standardizzazione delle tariffe degli asili nido e vincoli di prezzo massimo
Gathmann and Sass, 2018	Germania, 2006	Sussidio all’assistenza domiciliare per l’infanzia (“Home care subsidy”)
Hank e Kreyenfeld, 2003	Germania	Disponibilità di assistenza giornaliera pubblica (asili nido)
Del Boca, 2002	Italia	Disponibilità di assistenza giornaliera pubblica (asili nido)

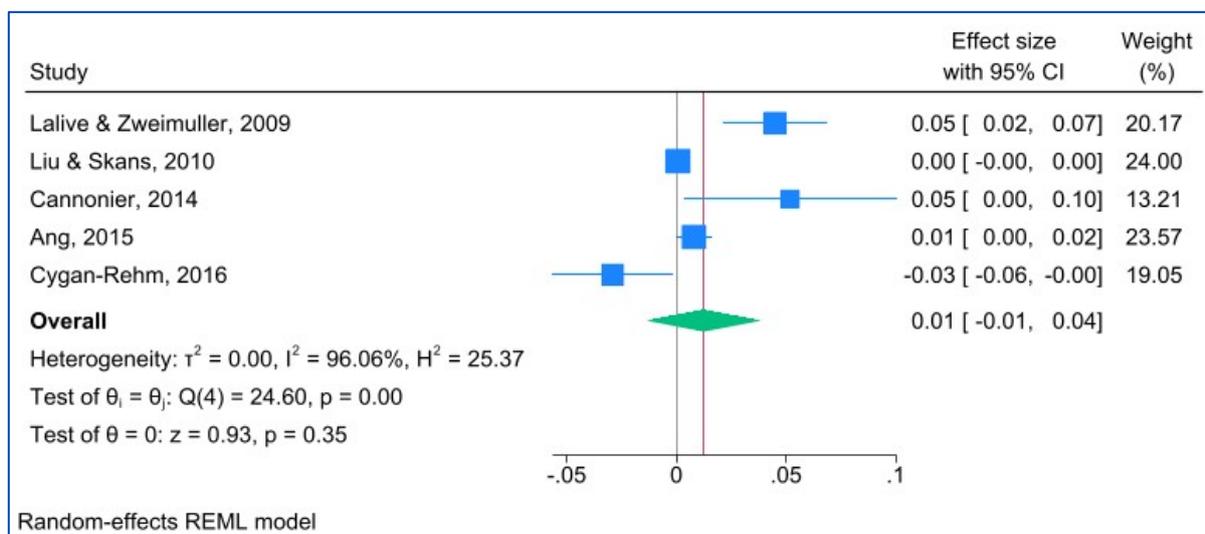
Adattato da Bergsvik et al. (2020) e Bonifazi e Paparusso (2018)

La tecnica della meta-analisi consiste nella stima di un effetto medio complessivo degli interventi oggetto di analisi e una misura dell’eterogeneità degli studi inclusi. Gli studi concorrono alla stima dell’effetto complessivo in base al peso (*weight*) che viene loro assegnato. In generale, maggiore l’ampiezza campionaria minore è la variabilità campionaria e quindi più precisa è la stima. Per questo motivo, agli studi con maggiore ampiezza campionaria viene assegnato maggior peso rispetto agli studi più piccoli. Questa procedura viene chiamata tecnicamente “pesatura per inversa varianza”. Particolare cautela nell’interpretazione dei risultati va dunque prestata nel caso in cui a uno studio venga assegnato un peso relativamente molto maggiore rispetto agli altri in quanto sarà proprio lo studio in questione a influenzare largamente la stima aggregata meta-analizzata. L’eterogeneità nelle meta-analisi si riferisce alla variabilità nei risultati tra diversi studi che va oltre quanto ci si potrebbe aspettare per fattori legati al caso. Valutare l’eterogeneità implica determinare se gli studi inclusi nella meta-analisi sono sufficientemente simili da poter essere combinati o se ci sono differenze significative tra di essi che devono essere segnalate e tenute in considerazione al momento dell’interpretazione. L’eterogeneità è misurata utilizzando una serie di test statistici. In primo luogo, per ogni analisi è valutata la statistica Q che confronta la variabilità nelle stime degli effetti con quella che ci si aspetterebbe se tale variabilità fosse esclusivamente legata al caso. Una statistica Q significativa (*p* vicino a 0) segnala la presenza di eterogeneità. La statistica I² rappresenta la proporzione della variabilità totale nelle stime degli effetti dovuta all’eterogeneità rispetto all’errore di campionamento. Valori più alti di I² indicano maggiore eterogeneità. In presenza di marcata eterogeneità tra gli studi è raccomandata l’esecuzione di analisi di sottogruppo per esplorare potenziali fonti di variabilità. A concludere le osservazioni tecniche, si segnala che i risultati della meta-analisi qui presentata sono stati ottenuti utilizzando il modello *random effects*. Una meta-analisi condotta con il modello *random effects* parte dall’assunzione che gli studi inclusi sono un campione (casuale e rappresentativo) della popolazione degli studi di interesse. Dato che gli studi sono stati condotti su soggetti diversi, hanno utilizzato interventi e misure diverse, questo modello consente di essere il più flessibili possibile nel non imporre assunzioni aprioristiche sulla dimensione dell’effetto degli interventi oggetto di analisi. Inoltre, date le differenze tra studi, il modello *random effects* risulta sufficientemente flessibile per generalizzare i risultati a contesti e scenari simili. Grazie a queste caratteristiche, il modello *random effects* è generalmente raccomandato e appare frequentemente nella letteratura che si avvale dell’approccio meta-analitico alla sintesi delle evidenze. I seguenti paragrafi riportano risultati e commenti dettagliati su ciascuna delle quattro tipologie di intervento statale a favore della genitorialità identificate in letteratura.

Congedo parentale

Dalle revisioni della letteratura emergono cinque studi quasi-sperimentali che hanno misurato l'impatto dell'introduzione o dell'ampliamento del congedo parentale sulla probabilità di avere figli in Austria, Svezia, Stati Uniti, Canada e Germania tra la fine degli anni '80 e il primo decennio degli anni 2000. La meta-analisi suggerisce un effetto positivo dell'intervento, che porterebbe in media a un aumento dell'1% nella probabilità di avere un figlio, effetto che tuttavia non risulta statisticamente significativo. Le statistiche Q e I² segnalano la presenza di marcata eterogeneità tra gli studi, suggerendo l'opportunità di svolgere analisi di sottogruppo.

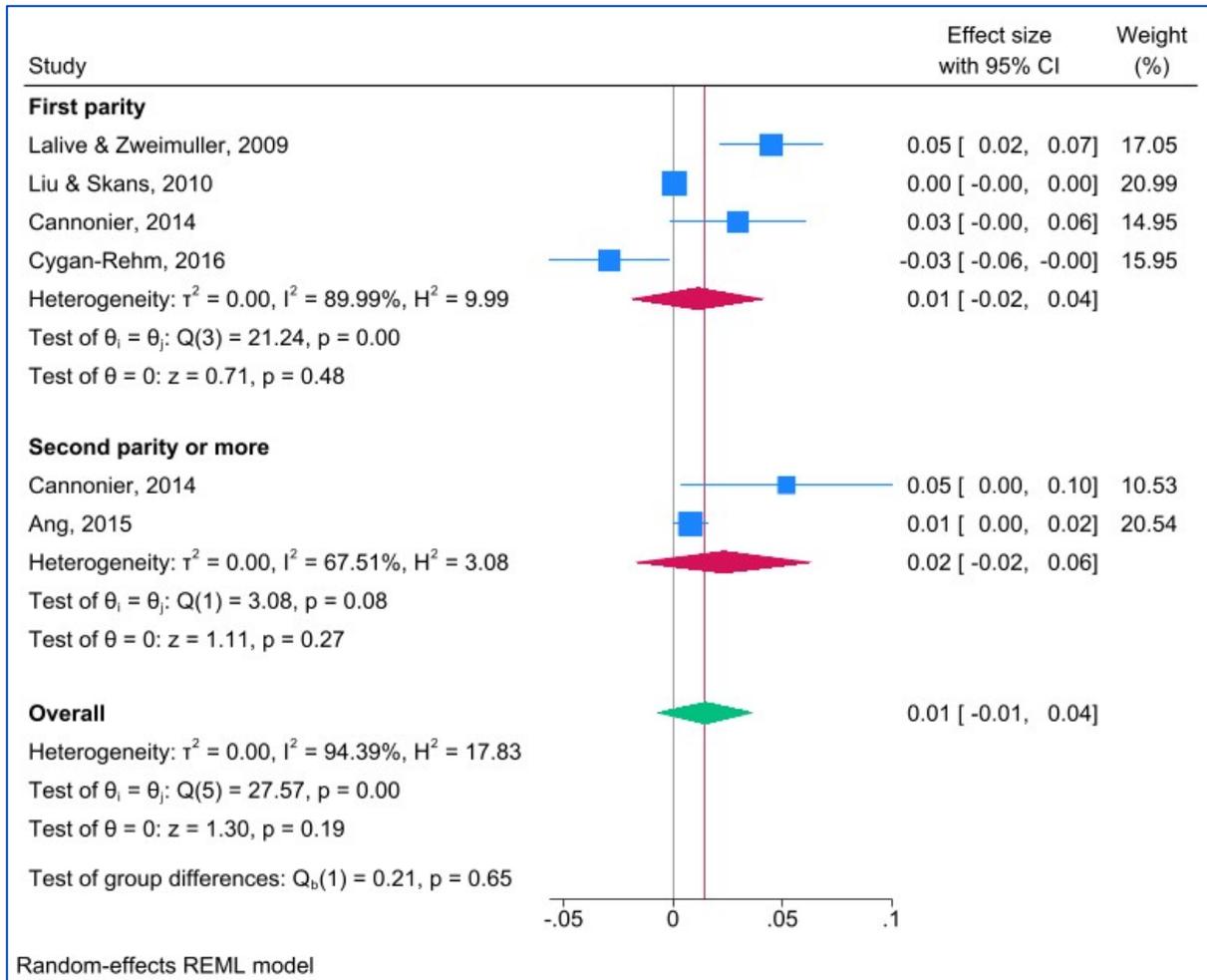
Figura 18. Variabile di esito: probabilità di avere un figlio. Effetto complessivo meta-analizzato: $\theta = 0.012$ (intervallo di confidenza al 95%: -0.014 - 0.039).



Nota: Le stime di Cannonier (2014) e Ang (2015) si riferiscono al primo figlio; le stime di Liu e Skans (2010) e Cygan-Rehm (2016) si riferiscono alla durata mediana di follow-up.

La prima analisi di sottogruppo effettuata distingue l'effetto del congedo parentale sulla prima parità (primo figlio) rispetto a parità di ordine superiore (dal secondo figlio in poi). I risultati evidenziano un effetto più intenso dell'intervento dal secondo figlio in poi, anche se l'effetto non è significativo. Sebbene l'eterogeneità tra gli studi resti marcata, distinguere tra ordine di parità sembra consentire una maggiore comparabilità tra gli studi.

Figura 19. Variabile di esito: probabilità di avere un figlio, analisi di sottogruppo per ordine di parità



Nota: le stime di Liu e Skans (2010) e Cygan-Rehm (2016) si riferiscono alla durata mediana di follow-up.

La seconda fase dell'analisi riguarda la possibile correlazione tra l'effetto dell'intervento di introduzione o allungamento del congedo parentale e la durata dell'osservazione. La correlazione è stata studiata tramite una *metaregressione*, tecnica statistica utilizzata per esplorare se determinate caratteristiche dello studio (ad esempio, anno di pubblicazione, dimensione del campione) sono associate alla variabilità nelle dimensioni degli effetti e che dunque può aiutare a identificare i fattori che contribuiscono all'eterogeneità. I risultati della *metaregressione* suggeriscono che la durata dell'osservazione è correlata positivamente all'effetto del congedo parentale, anche controllando per ordine di parità. Una possibile spiegazione risiede nel fatto che l'implementazione di questo tipo di misure richiede potenzialmente tempo e le famiglie ne recepiscono l'impulso quando l'intervento ha raggiunto una fase matura di implementazione.

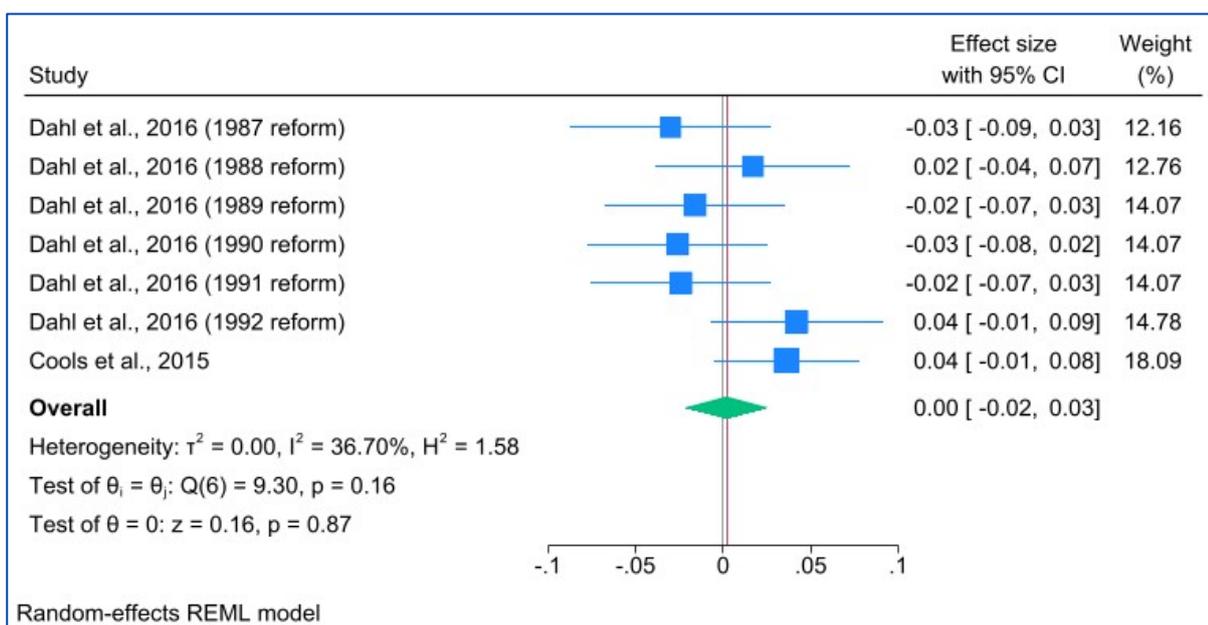
Tabella 3. Risultati del modello di meta-regressione.
Variabile dipendente: probabilità di avere un figlio

	(1)	(2)
Durata osservazione (anni)	0.003*** (0.001)	0.003** (0.001)
Prima parità (categoria di riferimento: parità superiori)		0.003 (0.017)
Osservazioni	17	17
R-squared (%)	34.03	21.74

Standard error tra parentesi. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Un secondo gruppo di studi quasi-sperimentali identificati in letteratura esamina l’impatto del congedo parentale sulla fecondità. Dahl e colleghi (2016) stimano l’impatto di sei progressive estensioni del congedo parentale avvenute in Norvegia tra il 1987 e il 1992 mentre lo studio di Cools e colleghi (2015), sempre in ambito norvegese, si focalizza sull’introduzione del congedo parentale di quattro settimane per i padri avvenuto nel 1993. Il risultato della meta-analisi mostra un effetto positivo sebbene di dimensioni modeste e non statisticamente significativo. L’eterogeneità tra gli studi risulta meno marcata rispetto al caso precedente, verosimilmente perché gli studi fanno riferimento allo stesso Paese e a tipologie di riforme molto simili in termini di impianto di estensione del congedo parentale, consentendo quindi maggiore spazio alla possibilità di stimare un effetto complessivo degli interventi.

Figura 20. Variabile di esito: probabilità di avere un figlio. Effetto complessivo meta-analizzato: $\theta = 0.002$ (intervallo di confidenza al 95%: -0.022 - 0.026).

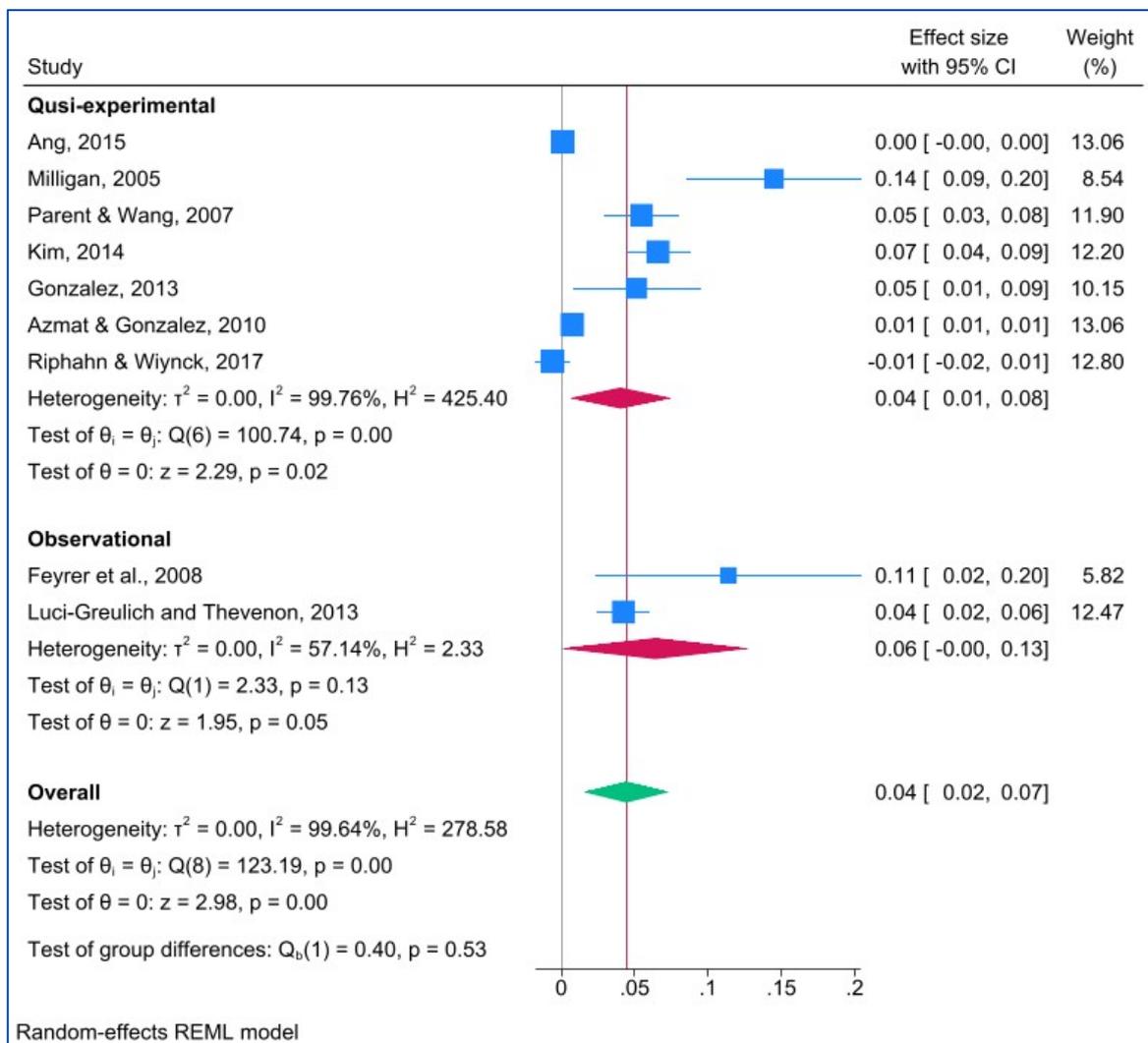


La conclusione che emerge è dunque di un effetto complessivamente positivo del congedo parentale sulla probabilità di filiazione e sulla fecondità completata, che si intensifica con il consolidarsi dell'implementazione degli interventi e al crescere dell'ordine di parità.

Assegni familiari, crediti d'imposta e deduzioni fiscali

Le revisioni della letteratura hanno identificato nove studi sull'impatto di assegni familiari e misure assimilabili (credito d'imposta e deduzioni fiscali) sul tasso di fecondità totale, di cui sette studi sono stati condotti con metodi quasi-sperimentali e due studi presentano risultati osservazionali. Gli studi quasi-sperimentali hanno analizzato l'effetto causale di specifici interventi implementati in Canada, Spagna e Germania tra gli anni '80 e il primo decennio degli anni 2000, mentre gli studi osservazionali hanno analizzato politiche di spesa pubblica a favore delle famiglie nei Paesi OCSE. Il risultato complessivo della meta-analisi evidenzia un effetto positivo e statisticamente significativo di questo tipo di interventi sul tasso di fecondità totale. L'effetto appare più intenso negli studi osservazionali, mentre parte dei contributi quasi-sperimentali evidenzia effetti nulli. La marcata eterogeneità complessiva degli studi permane anche all'interno del sottogruppo degli studi quasi-sperimentali, mentre gli studi osservazionali risultano essere maggiormente omogenei.

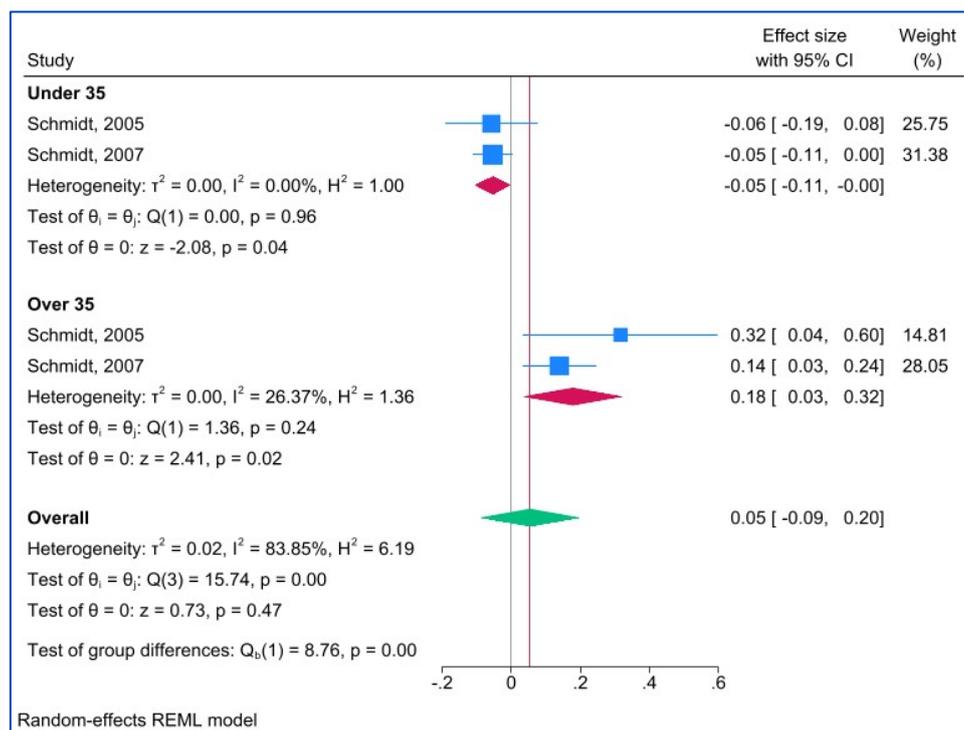
Figura 21. Variabile di esito: tasso di fecondità totale. Effetto complessivo meta-analizzato: $\theta = 0.044$ (intervallo di confidenza al 95%: 0.015 - 0.074). La figura sottostante include l'analisi di sottogruppo che distingue i contributi quasi-sperimentali (pannello superiore) da quelli osservazionali (pannello inferiore)



Accesso ai trattamenti contro l'infertilità

Le revisioni della letteratura hanno evidenziato due studi quasi-sperimentali che hanno studiato l'effetto di un ampliamento all'accesso ai trattamenti contro l'infertilità sul tasso di natalità. Entrambi gli studi si concentrano su riforme implementate negli Stati Uniti tra gli anni '80 e '90. L'effetto complessivo meta-analizzato suggerisce un impatto positivo ma non significativo degli interventi sul tasso di natalità. Tuttavia, l'eterogeneità complessiva suggerisce cautela nell'interpretazione della stima complessiva. L'analisi di sottogruppo per fasce d'età eseguita distinguendo tra under 35 e over 35 rivela un quadro diverso. Se una maggiore accessibilità a trattamenti contro l'infertilità sembra non sortire effetti statisticamente significativi per il gruppo under 35, le stime per il gruppo over 35 suggeriscono invece un effetto positivo e significativo. L'analisi di sottogruppo per fasce d'età consente di ridurre l'eterogeneità tra gli studi, permettendo di produrre stime aggregate maggiormente attendibili. La conclusione che emerge è dunque che gli interventi di ampliamento all'accesso ai trattamenti contro l'infertilità possono avere un impatto positivo sulla natalità se adeguatamente targettizzati alle fasce d'età maggiormente sensibili, in particolare al segmento over 35.

Figura 22. Variabile di esito: logaritmo naturale del tasso di natalità per prima parità. Effetto complessivo meta-analizzato: $\theta = 0.054$ (intervallo di confidenza al 95%: -0.091 - 0.199). La figura sottostante include l'analisi di sottogruppo che distingue la fascia d'età under 35 da quella over 35.

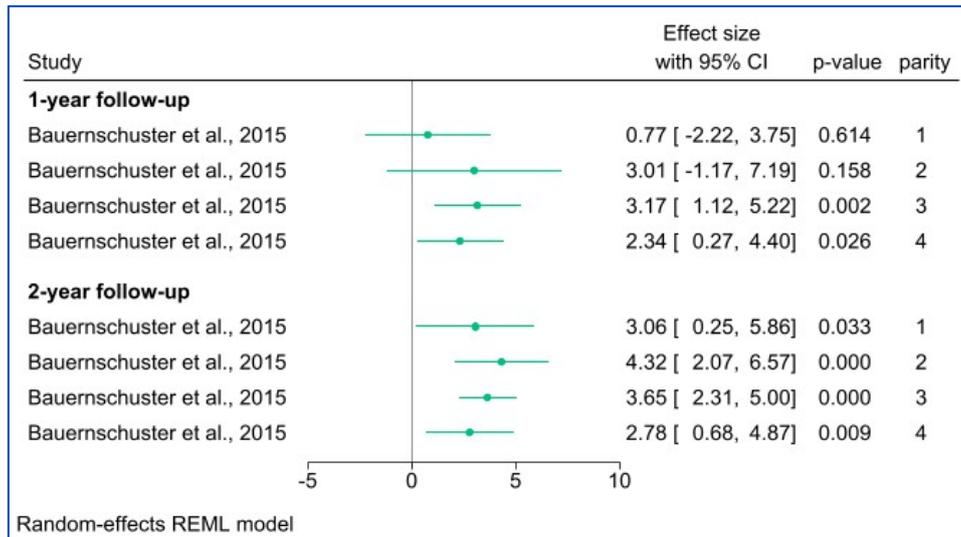


Asili nido, assistenza all'infanzia

Le revisioni della letteratura hanno identificato cinque studi che hanno analizzato l'effetto di riforme o interventi mirati ai servizi per l'infanzia, tipicamente rappresentati dagli asili nido, implementati in Germania, Svezia e Italia. Il contributo di Bauernschuster e colleghi (2015) utilizza come variabile di esito il numero di nascite per 1000 donne, mentre i restanti studi utilizzando la probabilità stimata di avere un figlio. Per assicurare maggiore omogeneità nell'aggregazione delle stime, il contributo di Bauernschuster e colleghi è stato analizzato separatamente a causa della diversa variabile di esito impiegata. La ricchezza di dati presente nello studio ha consentito di distinguere l'effetto dell'intervento – aumento di posti negli asili nido pubblici in Germania tra il 2005 e il 2008 – in base all'ordine di parità

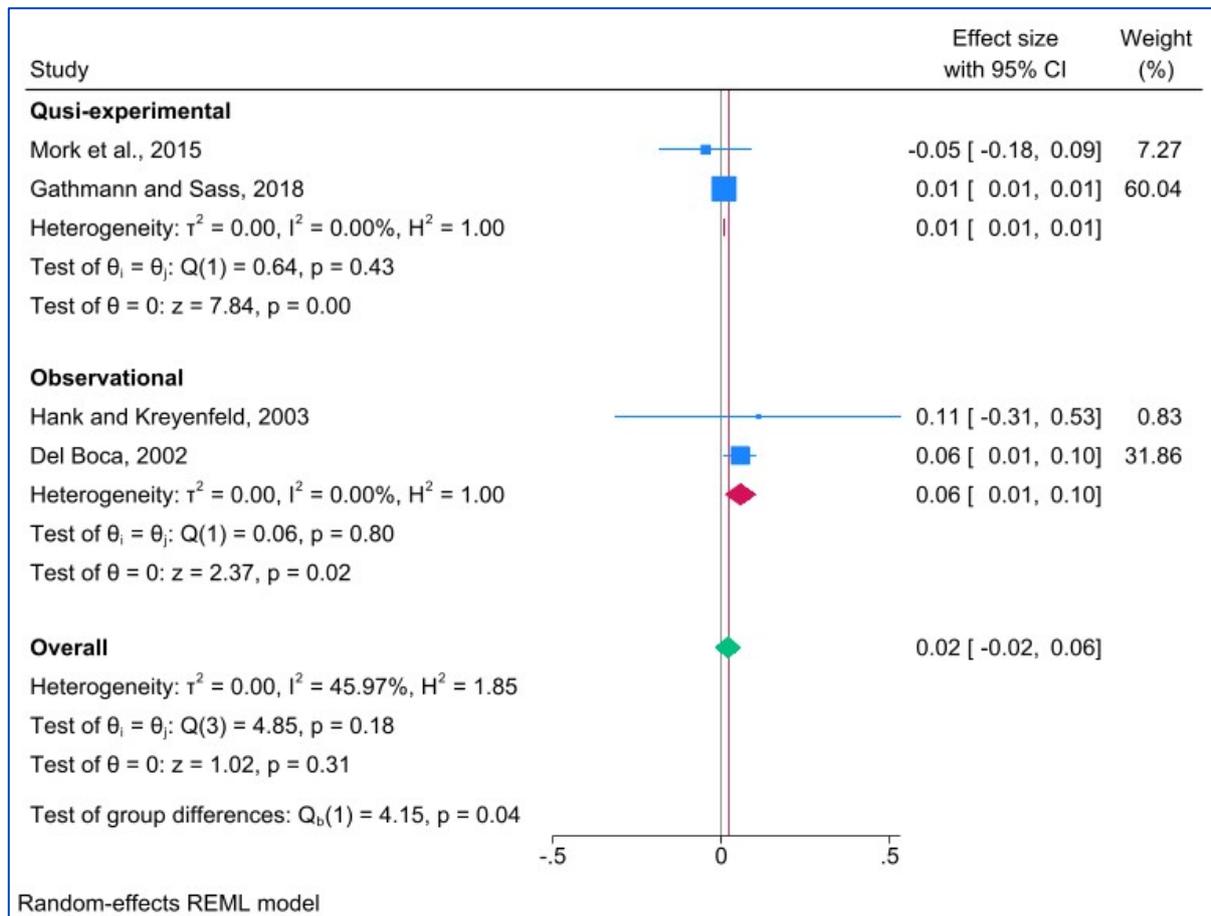
(dal primo al quarto figlio) e per durata del tempo di osservazione (uno o due anni). I risultati indicano un effetto aggregato positivo e statisticamente significativo pari a un incremento medio di 2,5 nascite per 1000 donne in età fertile nel gruppo trattato. L'analisi per sottogruppi di parità e durata di osservazione suggeriscono che l'effetto cresce di intensità al crescere dell'ordine di parità e della durata di osservazione, suggerendo che l'aumento dell'accessibilità negli asili nido pubblici risulta una misura particolarmente rilevante per le famiglie numerose e se consolidato nel tempo.

Figura 23. Variabile di esito: nascite per 1000 donne in età fertile. Effetto complessivo meta-analizzato $\theta = 2.531$ (intervallo di confidenza al 95%: 1.167 - 3.895). La figura sottostante include l'analisi di sottogruppo per ordine di parità (dal primo al quarto figlio) e per durata di osservazione (uno o due anni).



La seconda parte dell'analisi riguarda gli studi che hanno misurato l'effetto dei servizi all'infanzia sulla probabilità di avere un figlio. L'aggregazione delle evidenze disponibili tramite meta-analisi indica un effetto complessivo positivo, sebbene modesto e non statisticamente significativo. Gli studi risultano complessivamente eterogenei; tuttavia, l'eterogeneità si riduce drasticamente eseguendo analisi di sottogruppo distinguendo tra studi quasi-sperimentali e studi osservazionali. Questi ultimi indicano un effetto maggiormente marcato e rispetto ai primi. Va osservato, infine, che la stima aggregata risulta particolarmente influenzata dallo studio di Gathmann e Sass (2018) sul sussidio all'assistenza domiciliare per l'infanzia ("*Home care subsidy*") implementato in Germania nel 2006, a cui viene assegnato un peso del 60% a causa della maggiore ampiezza campionaria relativa.

Figura 24. Variabile di esito: probabilità di avere un figlio. Effetto complessivo meta-analizzato: $\theta = 0.020$ (intervallo di confidenza al 95%: -0.019 - 0.059). La figura sottostante include l'analisi di sottogruppo che distingue gli studi quasi-sperimentali (pannello superiore) da quelli osservazionali (pannello inferiore).



Interventi aziendali a favore della genitorialità

Diversamente dagli interventi statali a favore della genitorialità, pochi studi hanno valutato in modo quantitativo e rigoroso l'impatto di interventi aziendali sul tasso di fecondità o le intenzioni di fecondità e non sono attualmente disponibili revisioni sistematiche della letteratura volte alla loro identificazione. Per raccogliere l'evidenza empirica disponibile in merito a interventi aziendali a supporto della genitorialità, è stato adottato l'approccio dello *snowballing* (o *citation chaining*), che consiste nell'analizzare le citazioni presenti in articoli considerati rilevanti per attinenza all'argomento per identificare ulteriore materiale adeguato ad essere incluso nella sintesi quantitativa degli effetti degli interventi. Il punto di partenza individuato è il contributo di Kim e Parish (2020) sull'effetto di interventi aziendali a favore della genitorialità in Corea del Sud sulle intenzioni di fecondità degli impiegati. Il processo iterativo di screening dei riferimenti bibliografici ha portato all'individuazione di quattro studi ritenuti adeguati all'inclusione nella sintesi aggregata quantitativa tramite la tecnica della meta-analisi. Questi studi hanno analizzato la relazione tra sei interventi aziendali (congedo di maternità, congedo per l'assistenza all'infanzia, assegni familiari, asili nido aziendali, sussidi per l'assistenza all'infanzia, orario lavorativo flessibile) sulle intenzioni di fecondità (intenzione di avere un figlio nei successivi tre anni) degli impiegati. Va notato che tutti gli studi inclusi in questa sezione fanno riferimento alla Corea del Sud. Sebbene questa limitazione geografica riduca la possibilità di generalizzare i risultati, oltre ai vantaggi in termini di maggiore omogeneità e comparabilità degli studi, la Corea del Sud offre un caso studio rilevante. La Corea del Sud, infatti, ha mostrato un declino

continuativo del tasso di fecondità totale dagli anni '60 e presenta uno dei tassi di fecondità totali più bassi al mondo (0,72 nel 2023). Non stupisce dunque che la letteratura demografica abbia dedicato particolare attenzione alla Corea del Sud e che maggiori dati in merito a interventi aziendali a sostegno della genitorialità siano disponibili per questo Paese. L'elenco completo degli studi e informazioni sugli interventi aziendali analizzati sono riportati in Tabella 4.

Tabella 4 – Elenco degli studi inclusi nella meta analisi

Studio	Interventi aziendali analizzati
Kim e Parish, 2020	Congedo di maternità, congedo per l'assistenza all'infanzia, assegni familiari, asili nido aziendali, sussidi per l'assistenza all'infanzia, orario lavorativo flessibile
Choi et al., 2018	Congedo di maternità, congedo per l'assistenza all'infanzia, assegni familiari, asili nido aziendali, sussidi per l'assistenza all'infanzia, orario lavorativo flessibile
Bae e Chun, 2018	Congedo di maternità, congedo per l'assistenza all'infanzia
Lee e Yu, 2011	Congedo di maternità, congedo per l'assistenza all'infanzia, asili nido aziendali, orario lavorativo flessibile

I risultati della meta-analisi indicano che tutti gli interventi hanno aumentato la probabilità che gli impiegati in età fertile dichiarassero di avere intenzione di avere un figlio nei successivi tre anni, sebbene nessun effetto raggiunga la piena significatività statistica.

Gli effetti più intensi si registrano per il congedo di maternità e il congedo per l'assistenza all'infanzia, mentre maggiore incertezza si riscontra nella valutazione degli assegni familiari aziendali che risultano essere l'intervento per il quale sono disponibili meno dati. Tuttavia, analisi di sottogruppo disponibili solo per uno studio indicano che gli assegni familiari e gli asili nido aziendali sembrano avere un impatto sulle intenzioni di avere un secondo figlio, mentre il congedo di maternità e il congedo per l'assistenza all'infanzia si rivelano cruciali per l'intenzione di avere un primo figlio. Parte degli studi selezionati ha combinato l'analisi quantitativa con metodi più qualitativi per indagare i meccanismi che legano gli interventi aziendali a sostegno della genitorialità alle intenzioni di fecondità. Il quadro che emerge è che tali interventi, sebbene disponibili, vengono generalmente percepiti come poco accessibili e che poca attenzione da parte delle aziende è dedicata a far sì che gli impiegati siano consapevoli della loro esistenza.

Figura 25. Intervento: congedo di maternità; variabile di esito: intenzioni di fecondità. Effetto marginale meta-analizzato: $\theta = 0.216$ (Intervallo di confidenza al 95%: -0.013 - 0.445).

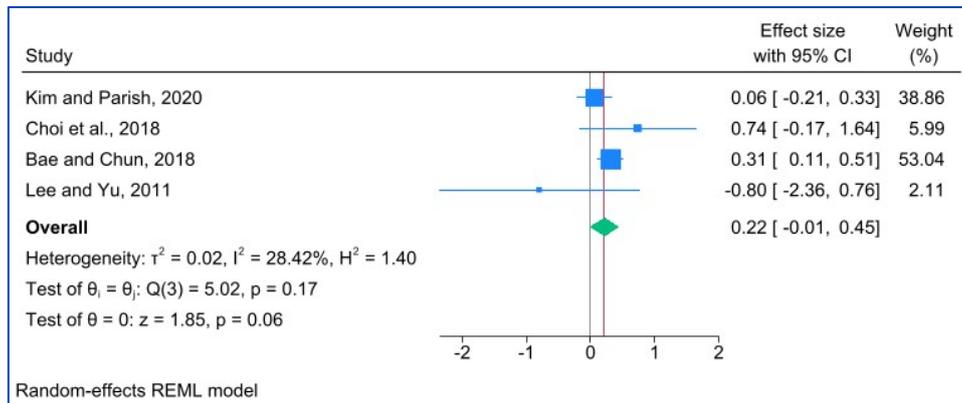


Figura 26. Intervento: congedo per l'assistenza all'infanzia; variabile di esito: intenzioni di fecondità. Effetto marginale meta-analizzato: $\theta = 0.175$ (Intervallo di confidenza al 95%: -0.053 - 0.404).

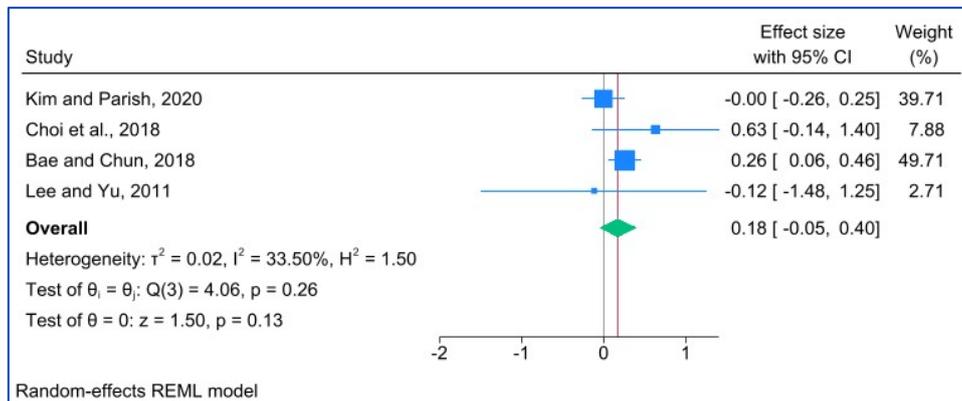


Figura 27. Intervento: assegni familiari; variabile di esito: intenzioni di fecondità. Effetto marginale meta-analizzato: $\theta = 0.175$ (Intervallo di confidenza al 95%: -0.053 - 0.404).

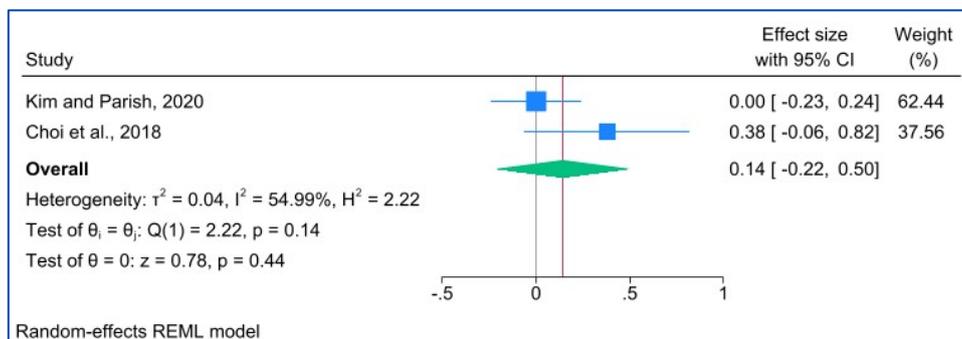


Figura 28. Intervento: asili nido aziendali; variabile di esito: intenzioni di fecondità. Effetto marginale meta-analizzato: $\theta = 0.113$ (Intervallo di confidenza al 95%: -0.032 - 0.259).

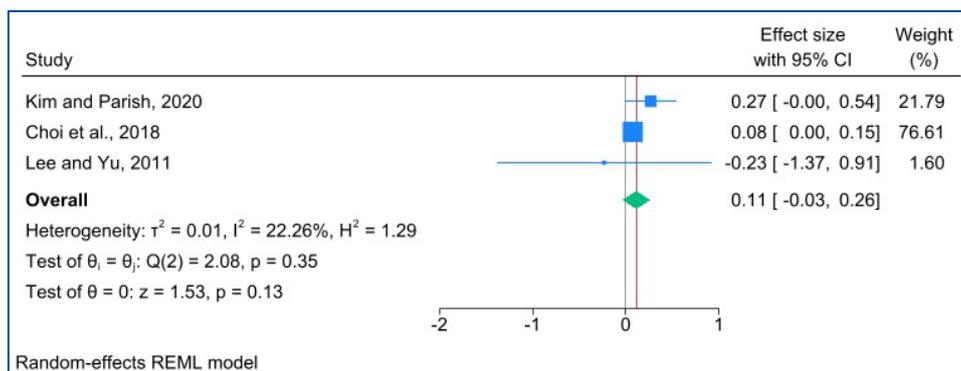


Figura 29. Intervento: sussidi per l'assistenza all'infanzia; variabile di esito: intenzioni di fecondità. Effetto marginale meta-analizzato: $\theta = 0.129$ (Intervallo di confidenza al 95%: -0.089 - 0.346).

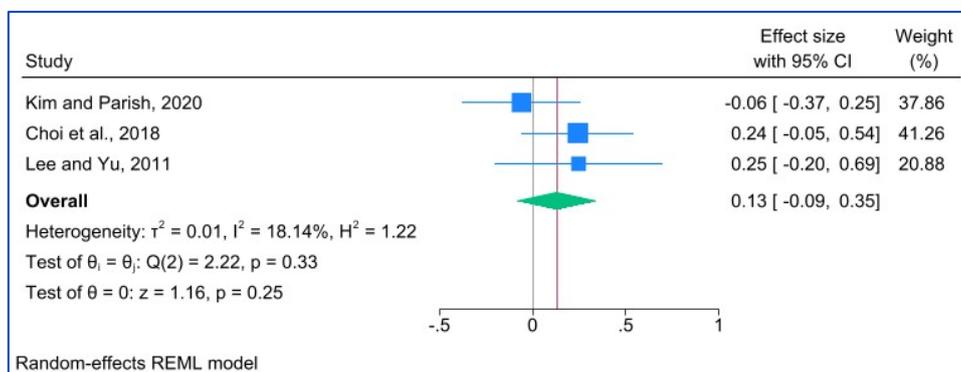
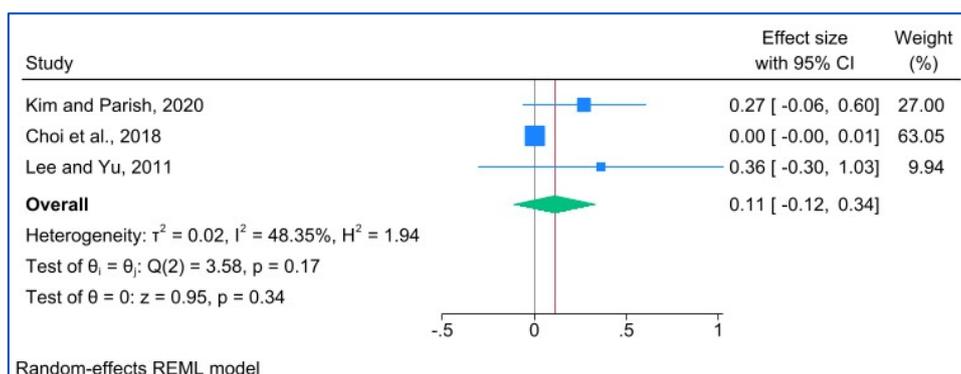


Figura 30. Intervento: orario lavorativo flessibile; variabile di esito: intenzioni di fecondità. Effetto marginale meta-analizzato: $\theta = 0.111$ (Intervallo di confidenza al 95%: -0.118 - 0.340).



Conclusioni

La demografia svolge un ruolo cruciale nell'analisi e nella pianificazione del futuro di una nazione. In Italia, le tendenze demografiche sono di particolare rilevanza a causa delle loro implicazioni su vari aspetti della vita sociale ed economica. L'Italia ha sempre avuto un andamento demografico distinto, al crocevia tra modernità e tradizione, che si è evoluto in risposta a cambiamenti storici, economici, sociali e culturali. Negli ultimi decenni, questa evoluzione ha assunto connotazioni particolari, con impatti profondi sul tessuto sociale e sull'economia del Paese. Il presente Rapporto ha mirato a fornire un'analisi dettagliata della situazione demografica attuale in Italia. Attraverso l'esame delle principali tendenze e dei dati statistici, abbiamo inteso offrire una comprensione approfondita di come la popolazione italiana si stia evolvendo nel contesto di cambiamenti socio-economici e culturali globali. L'obiettivo era quello di delineare un quadro chiaro delle dinamiche demografiche correnti e di come queste possano influenzare il futuro della società italiana. Questo rapporto si è proposto di fornire agli stakeholder, ai decisori politici, ai ricercatori e al pubblico interessato, una base di conoscenza per comprendere e affrontare le sfide demografiche attuali.

In Italia, la transizione verso l'età adulta si manifesta con una lentezza peculiare. I giovani italiani, intrappolati tra desideri di indipendenza e realtà socio-economiche difficili, si trovano a navigare in un mare di incertezze. Come abbiamo visto, questo fenomeno non è isolato, ma un riflesso di tendenze più ampie che percorrono l'intero continente, dove le tradizionali tappe verso l'età adulta – completamento dell'istruzione, ingresso nel mercato del lavoro, formazione di una nuova famiglia – si stanno trasformando. Uno dei fenomeni più evidenti connessi a questo regime è il declino del tasso di natalità, mentre l'età media della popolazione italiana sta aumentando, portando a un cambiamento nella distribuzione per età della popolazione. Questo invecchiamento ha implicazioni dirette sulla forza lavoro, sul sistema di welfare, sulle politiche pensionistiche e sui servizi sanitari. Una popolazione più anziana significa una maggiore necessità di assistenza sanitaria e sociale, oltre a una riduzione della forza lavoro disponibile a parità di altre condizioni. Guardando al futuro, le proiezioni demografiche indicano che le tendenze attuali continueranno a influenzare la società italiana. Le sfide che ne derivano, come il sostegno a una popolazione invecchiata, e l'adattamento delle politiche sociali ai cambiamenti nella struttura familiare, richiederanno risposte innovative. Ci troviamo insomma di fronte a un momento cruciale, che al momento non trova risposte istituzionali adeguate.

La necessità di una *governance* sociale, di un principio di coordinamento tra gli attori sociali, emerge con forza nel momento in cui il principio di *government*, di governo politico attraverso il comando e la forza della legge, mostra la corda. È in quest'ottica che riveste crescente importanza il concetto di sussidiarietà. Secondo il principio di sussidiarietà, così come espresso nell'enciclica *Rerum Novarum* di Leone XIII "è illecito togliere agli individui ciò che essi possono compiere con le forze e l'industria propria per affidarlo alla comunità, così come è ingiusto rimettere a una maggiore e più alta società quello che dalle minori e inferiori comunità si può fare". Il termine 'sussidiarietà' trova la sua origine nell'espressione latina *subsidium adferre*, "portare aiuto". *Subsidium* viene a sua volta da *sub-sedeo*, "che sta dietro", un termine militare che indicava la seconda linea dell'esercito, inviata in battaglia quando le prime linee si trovavano in difficoltà (da cui l'espressione *subsidium mittere*). Dal gergo militare, come tipico dei romani, l'espressione fu assunta nel linguaggio comune col significato di "portare aiuto", "aiutare". "Aiutare" vuol dire "cooperare con le proprie forze, materiali o morali, affinché qualcuno possa riuscire nel suo intento". Cooperazione non concede superiorità, non subordina l'aiutato

all'aiutante: l'unica subordinazione è quella di entrambi rispetto allo scopo in un'ottica di agenti paritetici che collaborano, che si coordinano (Donati in Donati & Colozzi, 2005, p.80). Secondo Pierpaolo Donati (2005), il termine sussidiarietà va inteso come principio di coordinamento sociale di tipo architettonico caratterizzato da tre codici simbolici: a) di ripartizione funzionale; b) di articolazione dei diritti-doveri di cittadinanza e c) del pluralismo societario. Il primo (codice simbolico di ripartizione funzionale) ha a che fare con la concezione di sussidiarietà quale principio regolatore del corretto esercizio di competenze del sistema politico-amministrativo. Si tratta di una interpretazione che mette al centro i compiti e i limiti dell'esercizio dell'apparato amministrativo rispetto a sé stesso prima che rispetto alla società che si trova ad amministrare. In questo senso si potrebbe definire, con un'espressione di Marc, come principio di "esatto adeguamento" delle competenze del sistema statale al fine di ottenere una maggiore efficacia della sua azione politico-amministrativa. Il secondo codice simbolico concerne invece la messa in discussione, e la tentata ridefinizione dei diritti-doveri di cittadinanza ai vari livelli territoriali, da quelli locali a quelli sovranazionali. Esso riguarda principalmente la società nelle relazioni esercitate su di essa ai diversi livelli da parte dell'apparato politico-amministrativo; le relazioni esterne, interne ad essa, e quelle interne tra gli individui che la compongono. Vi è tuttavia un terzo codice simbolico, ed è quello denominato codice simbolico del pluralismo societario, come sistema di coordinamento e regolazione non autoritario o mercantile ma riflessivo. Si va insomma verso una norma di reciprocità sociale orientata alla valorizzazione degli attori tramite la loro stessa azione reciproca, non delegabile a terzi. In questo senso il principio di sussidiarietà espressione della norma di reciprocità (i) che un soggetto autonomo (ii) esercita per la capacitazione (*empowerment*) di un altro soggetto (iii) mediante una divisione coordinata del lavoro (iv).

Come spiega Antonini (2005), dopo essere stato dapprima abbozzato nell'art.130 dell'Atto Unico del 1986 in materia ambientale (poi ricompreso con gli accordi di Maastricht e abrogato) a livello europeo il principio di sussidiarietà è stato affermato con il Trattato di Maastricht che, all'art. 3b, afferma che la Comunità, nell'ambito delle competenze concorrenti, agisce nei limiti delle funzioni conferite e dei fini assegnati, e che, nelle materie in cui non ha competenze esclusive, interviene soltanto e nella misura in cui le finalità previste non possano essere sufficientemente realizzate dagli Stati membri. L'Unione Europea delinea dunque le sue competenze secondo un principio di "esatto adeguamento": essa non agisce che sulle competenze assegnategli e, nelle materie in cui altri soggetti possono intervenire, si mette in gioco allorché gli Stati membri non siano attrezzati per raggiungere autonomamente i propri obiettivi, e nel caso in cui questi "possano dunque, a motivo delle dimensioni o degli effetti dell'azione in questione, essere realizzati meglio a livello comunitario" (art.3b del Trattato di Maastricht). In questa accezione sono assenti il secondo e il terzo codice simbolico di interpretazione del principio di sussidiarietà, che viene quindi considerato esclusivamente nel suo carattere verticale (di ripartizione di competenze all'interno dell'apparato politico-amministrativo), senza l'implicazione orizzontale (di pluralismo e reciproca interazione tra i soggetti sociali) che il principio di sussidiarietà porta con sé.

La spinta sussidiaria dell'Unione nei confronti degli Stati membri tuttavia è stata, in questo senso, innegabile. Essa ha contribuito a legittimare un processo di revisione degli stilemi amministrativi – e a volte persino dei dettami costituzionali – che si era reso necessario in base ai processi sopra esposti, e che possono essere riassunti secondo una analisi di Bobbio (2002, p.37-49): il risorgere di questioni di tipo etnico-nazionale; la crisi dello Stato sociale, sia di tipo finanziario sia come crisi di consenso; la pressione esercitata dalle regioni ricche; lo scardinamento dello Stato nazionale classico operato dalla proliferazione di poteri sopranazionali e da logiche legate al fenomeno della globalizzazione (Pesenti 2005). Questa revisione si è mossa nell'ottica di una devoluzione dei poteri dallo Stato centrale alle unità

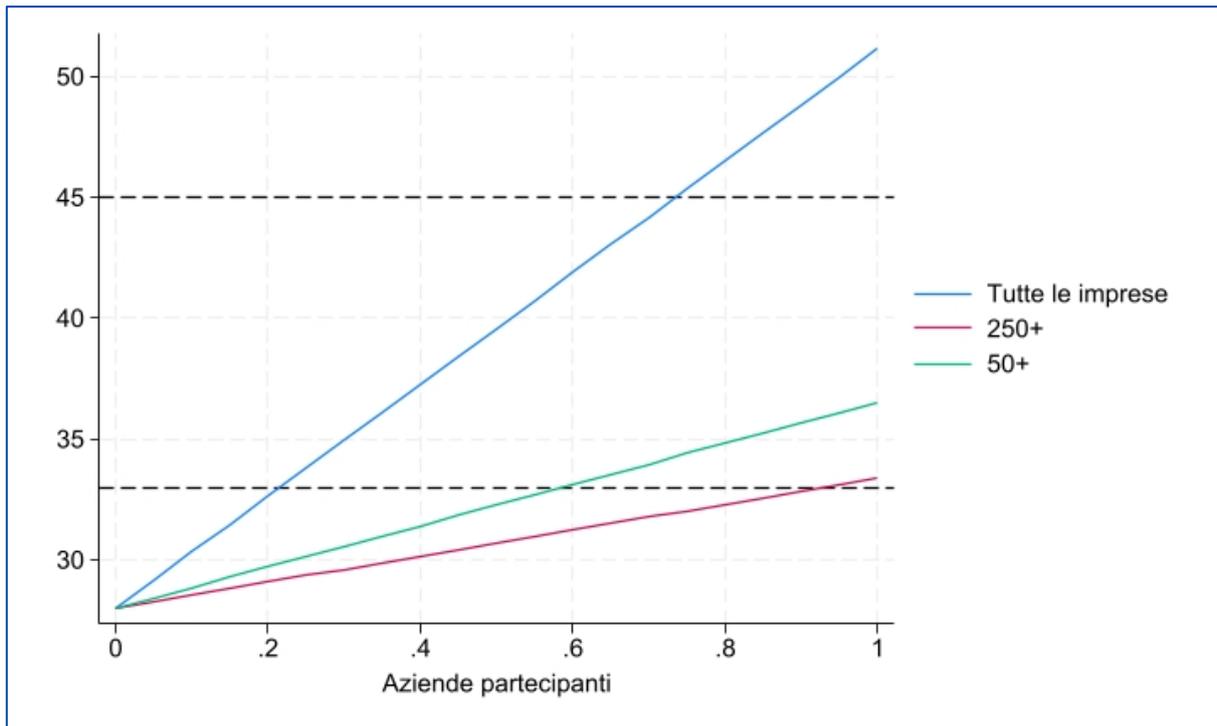
amministrative di base, più vicine ai cittadini e quindi considerate più idonee a prendere decisioni riguardanti territori sempre più differenziati, per necessità e contingenze, gli uni dagli altri, ancorché presenti sullo stesso territorio nazionale. Ai classici modelli federalisti di stampo ottocentesco, si sono affiancati e man mano si affiancano nuovi modelli determinati da una spinta alla dispersione delle autorità e alla scomposizione dei luoghi di governo. Basti pensare al processo federalista belga attuato a partire dal 1993; ai fortissimi processi di devolution della Gran Bretagna rispetto ai Parlamenti di Scozia e Galles (1998); alla creazione dell'*estado des las autonomias* spagnolo susseguito nel 1978 alla fine del franchismo; all'abolizione della tutela prefettizia, alla creazione delle Regioni e alla revisione della Costituzione attuate in Francia tra il 1982 e il 2003. Quella che era un'opposizione quasi dicotomica tra modello napoleonico tipico dei Paesi dell'Europa meridionale caratterizzati dall'uniformità, e stati non napoleonici quali ad esempio i Paesi anglosassoni, elvetici, germanici, caratterizzati da un più marcato decentramento amministrativo, si è via via trasformata in una sorta di *continuum* lungo il quale, con gradi differenti nella concentrazione della, si muovono oggi gli Stati europei. Tale continuum chiarisce che la regionalizzazione come criterio organizzativo degli interessi e della politica su base territoriale è del tutto distinta da un'organizzazione di tipo compiutamente federale. Possiamo però aggiungere che le differenze non esistono solo tra modelli di regionalizzazione e modelli federalistici: gli stati federali infatti non sono tutti uguali: esistono federalismi di tipo duale (come quello statunitense), basato sulla netta separazione tra Stato centrale e Stati membri, che agiscono solitamente secondo il principio *ex pluribus unum*, dai tanti uno, in cui la legittimità della sovranità si colloca dalle unità amministrative e da esse sale sino a legittimare l'esistenza di un governo centrale; e federalismi di tipo cooperativo, come quello dei Lander tedeschi, spesso caratterizzati al contrario dal principio *ex uno plures*, da uno tanti. Possiamo guardare in questo caso anche al Belgio, e, forse, all'Italia. Il nostro Paese ha infatti tentato l'intrapresa di una transizione progressiva da un modello unitario ad un modello più compiutamente federale, iniziando nei primi anni Novanta con un rafforzamento dei comuni e delle province, per poi arrivare ad un più deciso decentramento verso regioni ed enti locali, dapprima nel 1997 con la legge Bassanini e poi nel 2001 con la riforma del Titolo V. Come abbiamo già sottolineato, la sussidiarietà verticale porta con sé quella orizzontale, anche se spesso queste due facce della stessa medaglia sono visti come concetti totalmente slegati e attuabili separatamente. Non è vi è dunque un nesso necessario tra federalismo e sussidiarietà, previsto fin dalle prime formulazioni federaliste e progressivamente adattatosi alle contingenze della storia, per poi concludere rimarcando come allo sviluppo sulla sussidiarietà verticale se ne è aperto un secondo di non minore importanza: quello della sussidiarietà in senso orizzontale, come riconoscimento dell'originaria autonomia della società civile nella capacità di intervento in risposta ai bisogni sociali emergenti.

L'Europa è come si è visto molto eterogenea rispetto a quanto risulta difficile diventare adulti e fare famiglia, con i Paesi del Sud Europa ed alcuni Paesi dell'Est Europa in particolare che si collocano sotto una luce negativa. Su questo le politiche pubbliche e il modo in cui esse sono articolate a vari livelli hanno un ruolo centrale. L'Unione Europea ed alcuni paesi come la Germania, parlano spesso di strategia di investimento sociale. Questa pare essere la prospettiva centrale nel dibattito su come rendere il passaggio alle età adulte e il fare famiglia meno problematici: il sostegno a questi passaggi è un importantissimo investimento sociale. Purtroppo, la spesa a sostegno del diventare adulti e del fare famiglia non ha uno status speciale, ad esempio nel trattato di Maastricht, che non prevede distinzioni esplicite nel valutare spese correnti e spese di investimento al fine di limitare la spesa pubblica. In Italia, le politiche pubbliche hanno storicamente favorito le generazioni più anziane, con un welfare orientato verso la protezione di questa fascia della popolazione. Questo approccio ha avuto ripercussioni negative,

particolarmente in termini di opportunità di lavoro, accesso all’abitazione e supporto familiare per i giovani adulti. La lenta adattabilità delle politiche pubbliche alle esigenze emergenti delle nuove generazioni è diventata evidente, specialmente alla luce delle crisi economiche e dei cambiamenti sociali.

È in questo senso che in Italia si è sviluppata una peculiare forma di sussidiarietà che abbiamo in questo Rapporto definito, riprendendo la famosa espressione di Banfield (1958), ‘sussidiarietà amorale’. In questo regime, le competenze amministrative vengono devolute verso il basso, scaricando sulle istituzioni locali, come i Comuni, il peso finanziario di politiche sociali cruciali per il Paese intero. Con dotazioni finanziarie spesso inadeguate e in corso di erosione, i Comuni possono coprire solo una piccola parte di queste esigenze. La difficoltà di stabilire dei LEP, o livelli essenziali di prestazioni, nell’ambito di una devoluzione ulteriore dei compiti nella autonomia differenziata, è il chiaro esempio di questo regime di sussidiarietà amorale, dove le prestazioni non sono universalistiche ma concesse solamente a una parte degli aventi diritto. Il resto, fa da sé, ricorrendo alle risorse private e delle famiglie. Questo è tuttora il paradigma di base delle politiche sociali in Italia, ed è di fronte a questo che, come suggerito nella Prefazione al Rapporto, occorre riattivare il terzo codice simbolico della sussidiarietà, ossia il codice del pluralismo societario. In un contesto in cui le opportunità di vita sono profondamente influenzate dall’origine familiare e geografica, diventa imperativo non solo supportare i giovani nella loro transizione verso l’età adulta ma anche ridurre le disparità che possono limitare le loro scelte. Affrontare queste questioni richiede un impegno collettivo, volto a costruire una società in cui ogni giovane adulto possa perseguire il proprio percorso di vita senza essere limitato dalle circostanze della propria nascita. Le potenzialità di una ‘presa in carico’ dei bisogni orizzontali delle persone da parte delle istituzioni private, come le aziende, è enorme. A titolo esemplificativo, chiudiamo questo Rapporto con una simulazione. In questa simulazione ipotizziamo che diversi tipi di imprese italiane adottino lo stesso trattamento finanziario offerto dal gruppo A2A all’interno di A2A Life Caring, a sua volta questo solo un tassello dell’iniziativa complessiva, descritta nei capitoli precedenti. Tra le varie forme di supporto, A2A Life Caring include un contributo di 3.250 euro annui per figli tra gli 0 e i 3 anni. Abbiamo calcolato che, se tutte le imprese italiane oggi introducessero un simile trattamento, o adeguassero il loro livello di supporto al contributo di A2A in questa fascia, l’aggiuntiva spesa per asili nido potrebbe garantire una copertura del 51,1% della popolazione target, una quota superiore all’obiettivo europeo del 45% entro il 2030. Anche solamente una partecipazione delle sole imprese con oltre 250 addetti garantirebbe una copertura al livello dell’obiettivo attuale del 33% del Consiglio Europeo.

Cosa può fare allora l’economia per la demografia? La risposta è: tanto.



Appendice

Verso un database delle iniziative aziendali in Italia

Di seguito riportiamo un elenco non esaustivo di aziende italiane che hanno introdotto politiche di secondo welfare, con l'obiettivo di creare un database italiano. Le aziende sono elencate in ordine alfabetico e, per ognuna delle aziende che hanno introdotto iniziative legate direttamente o indiretta ai temi della genitorialità, presentiamo gli interventi in ordine temporale, secondo quanto ricostruito sulla base di una sistematica ricerca delle fonti pubbliche (comunicati stampa). Gli interventi descritti non sono da considerarsi rappresentativi delle policy aziendali complessive sul tema della genitorialità. In calce al Rapporto, riportiamo i materiali e le fonti utilizzate per la costruzione di questa prima versione del database.

BARILLA S.p.A.

- **2018:** Il Gruppo concede la possibilità di convertire fino al 30% del premio di risultato aziendale, al massimo di circa € 2800, in "Credito Welfare", con una maggioranza a carico dell'Azienda pari al 10% della quota convertita, da utilizzare in beni e servizi legati al benessere personale e/o familiare.
- **2020:** I dipendenti possono adottare la modalità lavorativa Smart Working senza limiti di tempo, a sola discrezione della responsabilità individuale.
- **2024:** Barilla offre un congedo di paternità di 12 settimane retribuito al 100%, contro i 10 giorni previsti legge.
- **2023:** Il "Fondo Ore Solidarietà" funge da supporto ai lavoratori con gravi problematiche personali e/o familiari ed è costituito tramite la donazione volontaria di ferie e permessi non ancora fruiti da parte di dipendenti. Inoltre, l'Azienda contribuisce con un conferimento aggiuntivo di almeno 24 ore per ogni singolo individuo richiedente.
- **2023:** La Società prevede 16 ore, su base annuale e retribuite, per inserimento al nido e visite pediatriche dei figli, e assistenza per genitori ultra settantacinquenni.

CARREFOUR ITALIA

- **2004:** L'Azienda definisce il tetto massimo del premio di risultato aziendale pari a € 1200, su base annuale.
- **2022:** Il Gruppo mette a disposizione un servizio di consulenza psicologica esterno, di cui le prime 3 sedute sono gratuite, per collaboratori e dipendenti che affrontano problemi nell'ambito della genitorialità, personale o lavorativo.
- **2022:** Carrefour Italia riconosce 10 giorni di congedo di paternità retribuiti al 100%, in aggiunta a quelli previsti dalle normative attuali.

- **2022:** Il Gruppo integra economicamente l'indennità prevista dalla legge per il congedo parentale facoltativo, che è pari al 30% della retribuzione giornaliera media, raggiungendo il 50% di copertura per 3 mesi sui 6 previsti.
- **2022:** La policy a supporto della genitorialità tutela i neogenitori, di sesso opposto o dello stesso sesso, naturali o adottivi, in ambito di selezione, avanzamento di carriera e condizioni di retribuzione.
- **2022:** Al secondo genitore è data la possibilità di assentarsi, con permesso retribuito, per assistere la madre in occasione di 2 visite mediche durante la gestazione.
- **2022:** Le collaboratrici possono usufruire dello smart-working al 100% nel corso dell'ottavo e nono mese di gravidanza, nel caso posticipino l'inizio del congedo obbligatorio.
- **2022:** Carrefour Italia consente ai neogenitori, durante la fase di rientro al lavoro dopo il congedo, di adottare una modalità di orario flessibile, di accedere a colloqui con il manager di riferimento e le Risorse Umane, così da garantire una corretta reintegrazione nella carriera.
- **2022:** A tutti i collaboratori, collaboratrici e dipendenti che diventano genitori, l'Azienda dona un "Baby kit", un pacco contenente prodotti per la prima infanzia e buoni sconto per l'acquisto di prodotti di questa categoria.
- **2022:** L'Azienda concede la facoltà di lavorare in modalità Smart Working fino a un massimo di 4 giorni a settimana.

CREDITO EMILIANO

- **2007:** L'Istituto mette a disposizione dei dipendenti un asilo nido aziendale, completamente gratuito, e erogazione di agevolazioni per coprire le spese d'iscrizione a scuole materne.
- **2022:** Alle lavoratrici madri in rientro dal periodo di congedo obbligatorio e ai neogenitori con figli di età compresa tra 0 e 3 anni è riconosciuta la facoltà di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in un contratto a tempo parziale.
- **2022:** In alternativa al contratto di lavoro part-time, è concessa flessibilità oraria in entrata e uscita e/o Smart Working alle lavoratrici madri e ai lavoratori con gravi problemi familiari.
- **2022:** Al dipendente in procinto di diventare neogenitore è garantito 1 giorno di permesso retribuito in caso di nascita del figlio.
- **2022:** Sono riconosciuti fino a 5 giorni annuali di permessi retribuiti per assistenza scolastica a figli affetti da patologie legate all'apprendimento, e.g., DSA, iscritti al primo ciclo di istruzione.
- **2022:** La "Banca del Tempo" è un bacino di permessi, su base oraria, che i dipendenti possono fruire in caso di assistenza ai figli minori a causa di disagi comportamentali, quali tossicodipendenza, bulimia o anoressia, etc. Tali permessi, in aggiunta a quelli non

ancora fruiti individualmente, saranno ottenuti tramite la donazione volontaria del conto ore individuali da parte di ciascun lavoratore a coloro che ne fanno richiesta per le ragioni sopra citate.

- **2022:** L'Istituto prevede la possibilità di usufruire di un "Premio Welfare" in beni e servizi, a sostegno dei dipendenti, pari a € 1000 e, a condizione del corretto conseguimento di particolari obiettivi, di € 1400. Tra le prestazioni a titolo esemplificativo a supporto della genitorialità, previste dal "Premio Welfare", vi è il rimborso delle rette e tasse scolastiche, dei test scolastici e universitari, dei soggiorni in campus estivi e/o invernali.
- **2022:** L'Azienda offre borse di studio per i figli dei dipendenti maggiorate a € 500, in caso di diploma di istruzione superiore di secondo grado con relativa votazione pari a 100/100, e di € 1000, in caso di conseguimento di laurea magistrale con punteggio finale pari a 110/110.
- **2022:** Il Gruppo CREDEM prevede un massimo di 10 giorni lavorativi in modalità remota "Smart Working" per tutti i lavoratori.

CRÉDIT AGRICOLE

- **2011:** A Crédit Agricole è presente l'asilo nido aziendale "Caribimbi", che offre una risposta organizzativa concreta alle esigenze familiari, come quella dell'educazione dei figli. Gli orari sono compatibili con gli impegni lavorativi dei dipendenti per favorire un work-life balance. Crédit Agricole conferisce permessi ai genitori per specifiche esigenze, come vaccinazioni obbligatorie, inserimento all'asilo nido e scuola materna, permesso per allattamento e per consentire ai genitori l'uscita anticipata senza il rientro pomeridiano.
- **2017:** L'Istituto stabilisce il limite massimo di 10 giorni, su base mensile, per la fruizione della modalità lavorativa da remoto Smart Working.
- **2022:** L'Azienda garantisce un congedo parentale di 3 mesi retribuito al 100%, rispetto alla retribuzione al 30% prevista dall'INPS, a ciascun dipendente neogenitore.
- **2023:** Crédit Agricole estende il congedo di paternità a 20 giorni, contro i 10 giorni garantiti dalla legge, retribuiti al 100%.
- **2023:** Il Gruppo offre un vero e proprio Master dedicato alla cura e alla genitorialità per neogenitori in attesa o con figli tra 0-3 anni.
- **2023:** Con il progetto "Nido Diffuso", a ciascun dipendente genitore è riconosciuto un contributo annuale di €1.000, per ciascun figlio di età compresa tra 0-3 anni, per la copertura delle spese sostenute per le rette degli asili nido.
- **2023:** I dipendenti hanno la facoltà di convertire il proprio premio di risultato aziendale in "Credito Welfare", per un ammontare pari a, come minimo, € 650 e a, come massimo, € 1275.
- **2024:** Il permesso di astensione dal lavoro per i dipendenti neopapà è ulteriormente esteso a 28 giorni.

DANONE COMPANY ITALIA

- **2017:** La Società mette a disposizione dei neogenitori un servizio di consulenza psicologica presso ospedali con professionisti esterni. I genitori possono anche partecipare a corsi specifici sulla nutrizione corretta dei propri figli.
- **2017:** Ai dipendenti in attesa di figli sono garantiti permessi durante l'orario di lavoro per visite mediche completamente retribuiti.
- **2017:** Danone Company riconosce il congedo di maternità obbligatorio di 5 mesi retribuiti al 100%, relativamente all'80% erogato dall'INPS.
- **2017:** Al neo-padre sono riconosciuti 20 giorni di congedo obbligatorio retribuito al 100%, contro i 10 giorni previsti dalla legge, da fruire entro 12 mesi dalla nascita del bambino.
- **2017:** Il congedo parentale facoltativo è previsto di 3 mesi per madre e padre, non trasferibili tra loro, coperto per l'80% della retribuzione, contro il 30% erogato dall'INPS. I genitori possono anche usufruire di ulteriori 4 mesi, in alternativa tra loro, retribuiti al 30%.
- **2017:** Ad ogni genitore viene garantito un incontro con il proprio responsabile e con l'HR Business Partner per garantire un corretto reinserimento nell'azienda con il rientro al lavoro.
- **2017:** Ai lavoratori è garantita flessibilità nella modalità di lavoro sulla base delle loro esigenze personali, tramite pratiche come lo Smart Working per un massimo di 3 giorni alla settimana.
- **2017:** Danone offre alle madri lavoratrici permessi retribuiti per allattamento.
- **2017:** La Società supporta i dipendenti genitori durante i "primi 1000 giorni" tramite un "Pacco Mamma e Papà" che offre soluzioni nutrizionali adeguate a bambini ai primi anni di vita.
- **2019:** Il progetto divulgativo digitale "Parto e Riparto" è introdotto a supporto della genitorialità.
- **2020:** "Workplace", la piattaforma social a disposizione delle aziende, permette ai neogenitori di rimanere informati sugli eventi aziendali e cambiamenti organizzativi durante il loro periodo di assenza in congedo obbligatorio o facoltativo.
- **2023:** L'Azienda mette a disposizione dei propri dipendenti un premio Welfare annuale pari a € 2500 per il triennio 2023-2025, a cui seguirà un'ulteriore definizione alla luce delle future circostanze economiche e sociali.

EDISON ENERGIA S.p.A.

- **2016:** Edison concede un prestito rateizzato in busta paga per il supporto alle spese di istruzione, come libri di testo e/o corsi di recupero, dei figli iscritti a scuole medie o all'università.
- **2016:** La Società prevede il rimborso delle spese sostenute dai lavoratori genitori per il pagamento di rette o test scolastici di scuole medie e superiori, per un totale di € 100, e di università, per un totale di € 200.
- **2016:** I dipendenti con figli iscritti a campus residenziali estivi fuori città, tra le cinque proposte aziendali, riceve il contributo alle spese d'iscrizione del 70% e una copertura totale dei costi di trasporto.
- **2016:** I dipendenti con figli iscritti a centri estivi in città, tra le tre proposte aziendali, riceve il contributo alle spese d'iscrizione del 60% e una copertura totale dei costi di trasporto. Qualora la struttura locale estiva non rientrasse tra quelli proposti, la Società si impegna a erogare € 100 come rimborso della quota di adesione.
- **2016:** Edison si impegna nel garantire attività per i figli dei dipendenti, elargendo circa 20 borse di studio totali all'estero, in collaborazione con la Fondazione Intercultura, di durata variabile tra un mese e un anno scolastico.
- **2016:** I viaggi studio all'estero per i figli dei dipendenti sono coperti ratealmente al 30% in busta paga.
- **2016:** Edison offre ai lavoratori neogenitori pacchetto annuale di 25 ore di baby-sitter gratuite.
- **2016:** È garantita una copertura totale dei servizi di assistenza e supporto online e telefonico in ambito pediatrico e pedagogico.
- **2016:** Il servizio di consulenza online psicologica è offerto gratuitamente come sostegno ai dipendenti.
- **2017:** L'Azienda offre la possibilità ai lavoratori di convertire il premio aziendale, compreso tra € 700 a € 1100 al variare degli anni, in beni e servizi welfare.
- **2020:** La Società mette a disposizione dei figli dei lavoratori percorsi di indirizzo alla scelta delle scuole secondarie superiori, dell'università e del lavoro.
- **2021:** Flessibilità in ambito lavorativo, introducendo la possibilità di fruire del modello "Smart Working" fino a 8 giorni al mese.
- **2021:** "Master Genitori" è una piattaforma online di learning, con più di 150 corsi, con professionisti, sul tema della genitorialità.
- **2021:** "LadyMum" è un servizio di consulenza offerto alle lavoratrici in gravidanza e nel primo anno post partum.
- **2021:** L'iniziativa "Al tuo Fianco" mette a disposizione sostegni concreti d'ascolto e servizi di prossimità a carico dell'azienda, con un budget definito, supportare la cura e l'assistenza di famiglie.

- **2022:** Alla possibilità di trasformare il premio di risultato contrattuale in beni e servizi welfare, garantita a partire dal 2017, è aggiunta un'erogazione straordinaria, pari a €280, sotto forma di beni, servizi e/o rimborsi welfare a beneficio di tutti i dipendenti, con la sola esclusione della categoria dei Dirigenti.
- **2022:** Edison riconosce alle lavoratrici, durante il periodo di congedo obbligatorio di maternità, la corresponsione del 100% della retribuzione.

ENEL S.p.A.

- **2016:** Enel garantisce la copertura al 100% della retribuzione contro l'80% prevista dalla legge per i 5 mesi di maternità obbligatoria.
- **2016:** La Società mette a disposizione dei propri dipendenti un asilo nido aziendale a Roma, con 50 posti in totale, seguito poi da altri centri d'infanzia a Torino, Palermo e Bologna.
- **2018:** Ai neogenitori con figli di età compresa tra 0-3 anni, Enel offre un contributo mensile pari al massimo a € 100.
- **2021:** I lavoratori possono scegliere di convertire, parzialmente o totalmente, il premio di risultato, variabile tra € 2300 e € 2500 a seconda del livello di carriera, in servizi e prodotti welfare.
- **2022:** L'Azienda definisce il limite massimo di 13 giorni mensili per la fruizione di Smart Working, garantendo ai dipendenti la possibilità di adottare un modello lavorativo flessibile, sulla base delle esigenze personali e/o familiari.
- **2023:** In aggiunta ai 10 giorni di congedo obbligatorio (20 in caso di parto plurimo), ai dipendenti papà sono riconosciuti ulteriori 10 giorni di permesso retribuito. Tali permessi sono fruibili nel periodo da due mesi precedenti alla nascita ai cinque mesi successivi al parto.
- **2023:** Le indennità previste per il congedo parentale sono incrementate a:
 - o 90%, per la madre o il padre, per il primo mese dopo il termine del rispettivo congedo obbligatorio;
 - o 60% per i 3 mesi, o i restanti 2, in caso di fruizione del mese citato al punto superiore, spettanti alla madre fino al dodicesimo anno di vita del bambino;
 - o 60% per i 3 mesi (o i restanti 2, in caso di fruizione del mese citato al punto superiore, spettanti al padre fino al dodicesimo anno di vita del bambino);
 - o 45% per gli ulteriori 3 mesi a cui i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, fino al dodicesimo anno di vita del bambino.

ENI S.p.A.

- **2010:** Il “Nido Scuola Eni 0-6” è l’asilo nido aziendale e scuola materna a San Donato Milanese, e a Roma a partire dal 2019, che accoglie i figli di dipendenti di età compresa tra 3 mesi e 6 anni, fino a un massimo di 300 bambini complessivamente.
- **2017:** I soggiorni e campus estivi, in località di mare e montagna e all’insegna dello sport e dell’apprendimento della lingua inglese, sono dedicati ai figli dei dipendenti tra i 6 - 16 anni.
- **2017:** Per supportare le famiglie dei lavoratori nella scelta del percorso accademico o professionale dei propri figli vengono offerte iniziative, quali “Push to open” e “Push to open junior”, i.e., percorsi di orientamento scolastico/professionale per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole superiori e della scuola media); “FitYourFuture”, i.e., una piattaforma digitale che ha l’obiettivo di sostenere i ragazzi nella preparazione ai test di ammissione universitari; “Think About Tomorrow”, i.e., un progetto di orientamento avente luogo presso le sedi direzionali Eni di San Donato Milanese e Roma).
- **2017:** I dipendenti hanno la facoltà di convertire una quota del premio di risultato, pari a € 1600 nel triennio 2021-2023, in beni e servizi di welfare, esentasse.
- **2017:** L’Azienda lancia la “Banca delle Ore Solidali”, un’iniziativa che permette, ai dipendenti che vi aderiscono, di donare giorni di ferie maturati e non fruiti, permessi e ore a propria disposizione a coloro che, all’interno del Gruppo, necessitano di assistere figli minori in particolari condizioni di salute.
- **2017:** Eni introduce lo Smart Working per i lavoratori genitori, al fine di facilitare la gestione della vita familiare a quella lavorativa, contribuendo in tal modo a un aumento dell’efficienza e della produttività nell’ambito dei rapporti di lavoro. È consentito usufruire di tale modalità d’impiego fino a 12 giorni al mese per i primi tre anni di età del proprio figlio.
- **2017:** Il Gruppo si impegna nell’organizzazione di eventi, al di fuori dell’orario lavorativo, su temi di interesse generale, quali genitorialità.
- **2022:** La Società estende la possibilità di usufruire della modalità Smart Working per tutti i dipendenti fino a un massimo di 8 giorni al mese.

ESSELUNGA S.p.A.

- **2017:** L’Azienda fornisce la possibilità ai dipendenti di convertire il premio di risultato, variabile tra € 430 a € 930, in servizi welfare, esentasse al 100%, quali l’assistenza per i familiari non autosufficienti, le rette di asili nido, scuola dell’infanzia, scuola dell’istruzione e/o le tasse universitarie, i libri di testo o borse di studio per scuole elementari, medie e superiori.
- **2017:** Il progetto “Esselunga per te” prevede, a sostegno dei figli dei lavoratori, in collaborazione con la Fondazione Intercultura, la possibilità di vincere borse di studio totali per corsi di studio estivi per i figli dei dipendenti iscritti alla scuola superiore.

- **2020:** L’Azienda costituisce il “Fondo Ferie Solidali”, un bacino di permessi e ferie maturati e non ancora fruiti e donati dai lavoratori, a cui possono accedere i dipendenti che, avendo esaurito le ferie a disposizione, hanno la necessità di assentarsi dal lavoro per assistere figli minorenni con gravi patologie e bisogno di cure continue.
- **2020:** Esselunga concede a tutto il personale d’ufficio la possibilità di lavorare in Smart Working tutti i giorni lavorativi della settimana.
- **2022:** La Società dà inizio alla progettazione e costruzione di un “Campus Welfare” a Milano, a disposizione dei propri dipendenti, comprensivo di un nuovo asilo nido in grado di ospitare fino a 60 bambini.

FASTWEB S.p.A.

- **2015:** “Working Smarter” è un modello di organizzazione del lavoro che mira a favorire la conciliazione la vita personale a quella personale. È riconosciuto il diritto alla disconnessione sulla base della responsabilità individuale e la fruizione di tale modalità lavorativa fino a un massimo di 9 giorni al mese.
- **2019:** Fastweb mette a disposizione i servizi di consulenza psicologica e pedagogica gratuiti per tutti i lavoratori.
- **2021:** L’Azienda concede ai dipendenti una maggiore flessibilità e libertà oraria in termini di entrata e uscita, eliminando la *timbratura del cartellino*.
- **2021:** La Società eroga borse di studio *solidali* per i figli dei dipendenti deceduti, con lo scopo di sostenere il percorso di studi dei ragazzi.
- **2022:** Il programma “Fastweb Edu” a sostegno dell’istruzione è reso disponibile ai figli, di età compresa tra i 6 e ai 23 anni, dei dipendenti. L’iniziativa consiste in un voucher di € 400 spendibile in servizi legati all’istruzione, quali ripetizioni di matematica e materie più creative come disegno, pacchetti di consulenza per disturbi dell’apprendimento, corsi in preparazione dei test di ammissione universitari, orientamento alla scelta della scuola superiore e/o dell’università e 16 borse di studio per studenti meritevoli.
- **2022:** Fastweb garantisce ai lavoratori la facoltà di convertire il proprio premio di risultato, pari a € 2500 nel 2022, in “Credito Welfare”, utilizzabile per l’acquisto di beni e servizi relativi al benessere personale e/o familiare.
- **2023:** Ai dipendenti neogenitori è garantita la possibilità, al rientro dal congedo parentale e fino al settimo anno di vita del proprio figlio, di convertire il rapporto di lavoro a tempo pieno in un contratto a tempo parziale.
- **2023:** Ai dipendenti, a condizione del rispetto di alcuni requisiti, come il livello di retribuzione e lo stato di famiglia, è concesso fruire delle cd. ore “a recupero”, il cui ammontare è variabile a seconda del rapporto di lavoro di ciascun lavoratore, fino all’ottavo anno di età del proprio figlio, in caso di esigenze familiari.
- **2023:** La Società riconosce una copertura retributiva del 100%, contro quella garantita dall’INPS al 30%, per il congedo parentale facoltativo, di durata massima di 4 mesi.

- **2023:** Il “Fondo Ferie e Permessi Solidali” è un’iniziativa che permette di donare ferie e permessi maturati ma non fruiti ai lavoratori che, avendo esaurito la propria spettanza, ne facciano richiesta per necessità di assistenza a figli e familiari entro il primo grado di parentela.
- **2023:** Per i dipendenti neo-padri il congedo obbligatorio è esteso a 20 giorni retribuiti al 100%, contrariamente ai soli 10 previsti dalla legge.
- **2023:** Fastweb mette a disposizione dei dipendenti 20 ore, su base annuale, di permessi retribuiti per visite mediche, riconosciuti anche in caso di accertamenti medici di familiari.

FATER S.p.A

- **2017:** Ai lavoratori è concesso convertire il proprio premio aziendale in “Credito Welfare”, con una maggiorazione, pari al 10% della quota convertita, a carico dell’Azienda.
- **2021:** Fater S.p.A. mette a disposizione 3 mesi di congedo di paternità retribuito al 100%. L’iniziativa è prevista anche per le famiglie omogenitoriali.
- **2021:** La Società permette ai dipendenti di usufruire della modalità Smart Working senza limiti di tempo, sulla base della responsabilità di ogni individuo per garantire piena flessibilità in caso di problematiche personale e/o familiari.
- **2021:** Un mese prima che inizi il congedo di maternità è previsto un incontro per organizzare il passaggio di consegne con il people manager di riferimento, il quale resta a disposizione per offrire supporto durante tutto il periodo di permesso. Al rientro verrà organizzato un incontro di aggiornamento per informare di eventuali cambiamenti processuali o organizzativi avvenuti durante il periodo di assenza.
- **2021:** Dopo un mese dal rientro al lavoro e fino al primo anno di vita del bambino, è offerta una sessione mensile di coaching per migliorare la gestione dell’integrazione vita-lavoro dei neogenitori.
- **2021:** La Compagnia dona pannolini a tutti i dipendenti che hanno avuto un figlio.
- **2021:** Fater S.p.A. offre consulenza psicologica con professionisti qualificati a tutti coloro che ne facciano richiesta.
- **2021:** Il progetto “Pampers Village”, in collaborazione con *Heart4Children*, è una piattaforma digitale che offre servizi a supporto dei neogenitori, mettendo a disposizione podcast nei quali vengono condivisi consigli di esperti ed esperienze personali di altri genitori e altre tematiche, come l’adozione.
- **2023:** La Joint Venture introduce il “bonus asilo nido” per tutti i suoi dipendenti: un rimborso fino a 250 euri netti al mese per un massimo di 12 mesi, per coprire le spese relative all’asilo nido, sia in Italia che all’estero.

FERRERO S.p.A.

- **2018** L'Azienda prevede la possibilità di lavorare da remoto (Smart Working) per un massimo di 1 giorno, su base settimanale.
- **2018**: Ferrero offre un asilo nido e scuola materna ad Alba, Piemonte, per agevolare i neogenitori nella cura dei figli tra i 3 mesi e i 3 anni di vita.
- **2018**: Ai dipendenti sono concessi 2 giorni di permesso retribuiti in caso di nascita, adozione o affidamento di un figlio.
- **2018**: La "Banca Ore Solidali" è istituita tramite donazione volontaria di ferie e permessi, non ancora fruiti, da parte di dipendenti Ferrero ai lavoratori che, avendo esaurito la propria spettanza, ne abbiano bisogno con lo scopo di assistere figli e familiari entro il primo grado di parentela.
- **2021**: La "Parental Policy" definisce una durata minima di 4 settimane per il congedo di neopapà o secondi caregiver. La nuova politica ricopre anche altri aspetti, quali la protezione e sul posto di lavoro, discriminazione riguardo il congedo parentale, supporto individuale per la ripresa di carica e orari di lavoro flessibili per accomodare le necessità familiari.
- **2022**: L'azienda garantisce ai genitori con figli in età tra 0-14 anni di fruire di visite pediatriche in ambulatorio, per massimo due volte al mese, gratuite, in aggiunta a quelle offerte dal Servizio Sanitario Nazionale.
- **2022**: Ferrero offre la possibilità ai neogenitori, al termine del congedo parentale, di adottare l'orario part-time in modo flessibile fino al quarto anno di vita del figlio. Nel caso in cui entrambi i genitori siano dipendenti, l'opzione di part-time si applica solamente in alternativa tra loro. Inoltre, le lavoratrici madri possono chiedere l'esonero dal turno notturno fino al quarto anno di vita del proprio figlio.
- **2022**: L'Azienda organizza e offre ai figli, in età compresa tra 6-12 anni, dei dipendenti a tempo indeterminato soggiorni estivi come occasione di formazione e supporto alla genitorialità.
- **2022**: L'Azienda mette a disposizione percorsi formativi per il reinserimento delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri a seguito del periodo di assenza dal lavoro dovuto al congedo parentale.
- **2022**: Il congedo per i neo-padri o neo secondi genitori è esteso a 4 settimane, anche in caso di adozione. I giorni di congedo possono essere fruiti entro 12 mesi dall'evento (nascita o adozione).
- **2022**: Ferrero offre ai figli, che abbiano conseguito una laurea di primo livello, stiano conseguendo una laurea di secondo livello, o ne siano già in possesso, dei dipendenti a tempo indeterminato la possibilità di effettuare uno stage formativo di un mese in una delle sedi dell'Azienda in Europa.
- **2022**: Ai genitori con figli di età compresa tra 0-14 anni sono concessi 4 mezze giornate complessive di permesso retribuito per anno solare per la necessità di accompagnare i

- propri figli ad occasioni quali visite mediche specialistiche, ricoveri, esami o terapie pre o post interventi chirurgici e inserimento al nido e/o alla scuola materna.
- **2022:** L’Azienda offre ai figli, con diploma di scuola secondaria di secondo grado, l’erogazione di un assegno di importo massimo € 800 come contributo alla copertura delle tasse universitarie del primo anno.
 - **2023:** È possibile convertire il premio aziendale in beni e servizi welfare, per una quota a scelta tra € 300, € 500 e € 700.

GRUPPO GENERALI

- **2010:** Il Gruppo mette a disposizione dei lavoratori il primo asilo nido aziendale, con capienza massima di 30 bambini tra i 3 mesi e 3 anni, a Venezia, seguito da quello a Milano nel 2018 che può ospitare fino a 72 bambini di età tra 0-3 anni.
- **2015:** L’Azienda si impegna a integrare il congedo di maternità obbligatorio al 100%, contro l’80% previsto dalla normativa vigente.
- **2016:** Il premio aziendale (monetario) può essere convertito in un vero e proprio “Conto Welfare”, utilizzabile dai dipendenti.
- **2018:** La Compagnia mette a disposizione dei dipendenti asili nido aziendali e convenzionati, con tariffe scontate e tasse d’iscrizione a carico dell’Azienda.
- **2019:** L’introduzione del Portale “STAIBENEFIT”, concepito come un sito di e-commerce, permette ai dipendenti di usufruire del loro “Conto Welfare” per accedere a una vasta gamma di prodotti wellness e wellbeing.
- **2022:** Il Gruppo offre la possibilità di utilizzare il “Conto Welfare” senza una scadenza temporale, i.e., *carry forward*.
- **2022:** Ai dipendenti a tempo indeterminato è garantito un importo, differenziale a seconda del grado di carriera, *una tantum* annuale di € 300 lordi da utilizzare tramite “STAIBENEFIT”, anch’esso c.d. *carry forward*.
- **2022:** Il progetto “Le Sfide dell’Essere Genitori Oggi” dispone di incontri virtuali a supporto di neogenitori dipendenti nelle diverse fasi di sviluppi dei propri bambini e/o ragazzi.
- **2022:** Il Gruppo offre il servizio “Mental Energy” che eroga sessioni di counseling psicologico one-to-one con professionisti esterni, anche in tema di procreazione assistita.
- **2022:** Generali introduce il nuovo modello lavorativo “Next Normal”, caratterizzato da modalità di lavoro ibride, integrate di Smart Working, flessibili e sostenibili, facilitando e supportando il work-life balance. L’introduzione di tale modello organizzativo è accompagnata dal *training di accompagnamento* “Working Smart” per educare tutti i dipendenti a una cultura di fiducia e ownership.
- **2022:** Ai dipendenti è concessa la possibilità di usufruire della modalità lavorativa di Smart Working fino a un massimo di 3 giorni alla settimana e 10 giorni mensili.

- **2022:** La Compagnia consente il rimborso di spese sanitarie a carico dei dipendenti o dei rispettivi familiari e permessi retribuiti per prestazioni sanitarie, anche legato al proprio nucleo familiare, in aggiunta al congedo di maternità, paternità e parentale.
- **2023:** Generali introduce maggiore flessibilità oraria in ambito lavorativo, introducendo novità su permessi ai dipendenti e concessione di part-time. In particolare, i neogenitori in rientro, dopo la scadenza del termine di congedo obbligatorio o parentale, possono accedere a una serie di benefici *ad hoc*, quali la conversione del loro contratto full-time in part-time fino alla data del compimento del settimo anno di vita del bambino; un master online dedicato ai neogenitori e il programma “Back to Work”, che favorisce il rientro a seguito del congedo di maternità e dispone di incontri dedicati ai dipendenti padri e ai modelli di famiglia non tradizionali.

INTESA SANPAOLO

- **2005:** Il Gruppo mette a disposizione un servizio di asilo nido in varie città italiane e una rete di asili nido in convenzione su tutto il territorio nazionale.
- **2015:** L'Istituto offre ai figli dei dipendenti borse di studio annuali pari a circa € 75 per gli studenti della scuola secondaria di primo grado; a circa € 105 per gli studenti della scuola secondaria di secondo grado; a circa € 116 per gli studenti di un corso di laurea triennale; a circa € 217 per gli studenti di un corso di laurea specialistica.
- **2020:** Intesa Sanpaolo garantisce permessi retribuiti per la frequentazione di corsi di preparazione al parto, per l'inserimento dei figli presso l'asilo nido o la scuola materna e per l'accompagnamento al Pronto Soccorso.
- **2020:** L'Istituto Bancario concede ulteriori giorni non retribuiti finalizzati all'assistenza di figli minorenni in caso di genitori separati o divorziati, affidatari esclusivi dei figli, vedovanza e famiglie monogenitoriali.
- **2020:** Per i padri sono disponibili specifici permessi retribuiti aggiuntivi per la nascita dei figli, e il riconoscimento di un'integrazione economica del 10% della retribuzione prevista dalla legge per i congedi parentali. Ai neo-padri è anche concessa la fruizione di ulteriori 10 giorni di congedo, e giorni aggiuntivi non retribuiti, in caso di malattia del figlio o altre esigenze.
- **2020:** Il programma “Mamma@work” consiste in un prestito a condizioni fortemente agevolate per conciliare maternità e lavoro nei primi anni di vita dei figli.
- **2021:** L'iniziativa “Back@work” è finalizzata ad agevolare il rientro a lavoro da assenze di lungo periodo, come maternità o paternità.
- **2022:** Il gruppo rafforza l'inclusione e le pari opportunità introducendo ed estendendo uno specifico congedo straordinario retribuito in occasione della nascita e un congedo straordinario facoltativo per le necessità di assistenza dei figli del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente, fruibile entro il compimento del dodicesimo anno di età con un trattamento economico pari al 40% della retribuzione a carico del Gruppo.

- **2023:** L'Istituto concede un contributo, pari a € 120, per ciascun figlio fiscalmente a carico fino al ventiquattresimo anno di età, prevedendo anche la possibilità di fruire dell'importo in forma rimborsuale tramite il "Conto Sociale". Il medesimo contributo sarà riconosciuto anche ai casi di un minore in affidamento.
- **2023:** Il "Pacchetto Giovani" comprende un "bonus prima casa" e un "bonus nascita figli" erogabili entro i primi 10 anni dall'assunzione.
- **2023:** Intesa Sanpaolo definisce il premio di risultato per l'anno 2023, variabile tra un minimo di € 1020 e un massimo di € 2750. Tale premio è utilizzabile, a discrezione di ciascun dipendente, per l'acquisto di beni e servizi welfare.
- **2023:** L'Istituto introduce la settimana "corta" di 4 giorni lavorativi da 9 ore, a parità di retribuzione, e concede la fruizione di Smart Working per un massimo di 120 giorni all'anno, senza limiti mensili.

KELLANOVA (KELLOGG'S) ITALIA

- **2022:** L'Azienda offre una maggiore flessibilità lavorativa ai dipendenti, concedendogli di fruire della modalità Smart Working per il 50% del proprio orario di lavoro.
- **2023:** Kellanova offre permessi retribuiti in caso di interruzione di gravidanza e per chi si avvale di trattamenti per la fertilità, validi anche per i rispettivi partner, indipendentemente dall'anzianità di servizio e senza dover produrre alcun certificato medico nel rispetto della privacy.
- **2023:** L'Azienda, nei casi sopra citati, consente orari di lavoro flessibili con la possibilità di avere una consulenza psicologica gratuita nel caso si ritenga necessaria.
- **2024:** La Società introduce un congedo retribuito fino a 10 settimane per i neo-padri, genitori affidatari, tutori legali o coppie omogenitoriali, da usufruire entro il primo anno di vita del figlio.

KERING GROUP ITALIA

- **2020:** Kering garantisce a tutti i dipendenti del Gruppo un congedo parentale minimo di 14 settimane, retribuito al 100%, per paternità, adozione o assistenza al partner. Il congedo dovrà essere preso nei sei mesi successivi alla nascita o all'adozione, indipendentemente dalle circostanze personali o dal luogo di lavoro del dipendente.
- **2022:** Ai lavoratori è concessa la possibilità di lavorare da remoto (Smart Working) per un massimo di 2 giorni a settimana.

LIDL ITALIA

- **2021:** Lidl fornisce accesso gratuito a un portale di professionisti con lezioni, live o on demand, sul benessere fisico e mentale e gravidanza.
- **2021:** Il programma “Lidl per il Domani” è rivolto ai figli di tutti i collaboratori dell’Azienda come sostegno concreto alla loro istruzione. Il piano prevede contributi quali l’assegnazione di borse di studio, la distribuzione dispositivi informatici e workshop per un approccio consapevole al mondo del lavoro. È previsto anche un supporto all’avviamento professionale degli studenti neodiplomati e neolaureati con l’obiettivo di prepararli a una scelta efficace nell’ambito di un futuro impiego.
- **2021:** Lidl mette a disposizione Centri d’Infanzia Aziendali in cui tutti i collaboratori possono iscrivere, a condizioni agevolate, i propri figli in età tra i 3 mesi e i 6.
- **2021:** L’Azienda garantisce ai neogenitori un buono nascita, costituito da buoni spesa e da usare nei punti vendita Lidl per l’acquisto di prodotti per l’infanzia.
- **2021:** Lidl riconosce un importo pari a € 100 come bonus da utilizzare per l’acquisto di prodotti per l’infanzia.
- **2021:** I collaboratori neogenitori ricevono anche un *kit* contenente prodotti per bambini, come pannolini, indumenti, etc.
- **2021:** Lidl Italia offre ai genitori e ai suoi collaboratori di iscriversi gratuitamente a Child, un vero e proprio Master online che trasforma l’esperienza di essere genitori in competenze chiave per lo sviluppo professionale, insegnando ai neogenitori come applicare nelle loro attività lavorative le competenze acquisite nel ruolo da genitore.
- **2022:** L’Azienda integra lo “Smart Working” nella modalità lavorativa abituale, permettendo ai collaboratori di usufruire, in media, di 2 giorni a settimana, con limite massimo di 5, su base mensile.

MEDIOBANCA

- **2017:** Il Gruppo concede ai dipendenti neogenitori la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time a coloro con figli in età compresa tra gli 0 e i 6 anni e a coloro che risultino essere monogenitori dallo stato di famiglia.
- **2017:** La “Banca del Tempo Solidale”, un “bacino” annuale di ore di assenza retribuita in aggiunta ai permessi e congedi anticipatamente pattuiti, utilizzabili per gravi situazioni di salute all’interno del nucleo familiare e altre esigenze personali e/o familiari.
- **2018:** Mediobanca introduce la modalità lavorativa Smart Working e flessibilità dell’orario in entrata e in uscita dal lavoro.
- **2022:** Il congedo obbligatorio di paternità, retribuito al 100%, è esteso a 20 giorni, dieci in più rispetto a quello previsto dalla normativa vigente.

- **2022:** Il “Programma Nutrimamma” funge da guida a una corretta alimentazione, con l’obiettivo di ridurre le conseguenze di complicanze gravidiche a seguito di un eccessivo aumento di peso e/o di una scorretta alimentazione.
- **2022:** Mediobanca mette a disposizione dei dipendenti “Card Pediatrica”, un servizio volto ad assicurare il pronto reperimento di un pediatra in casi di emergenza e valido fino al compimento del primo anno di età del figlio.
- **2022:** L’Istituto prevede un tetto massimo di 2 giorni a settimana per la fruizione della modalità lavorativa Smart Working.
- **2024:** Il congedo parentale per la paternità è esteso a 28 giorni, retribuiti al 100%.
- **2024:** Con il progetto “Nido Diffuso”, il Gruppo riconosce a ciascun dipendente genitori, con figli di età compresa tra 0 e 3 anni, un contributo annuale di € 1000 per la copertura delle rette degli asili nido.

MONDADORI EDITORE S.p.A.

- **2018:** Il Gruppo consente ai dipendenti in rientro dal congedo un’ampia flessibilità in termini di orario di entrata e uscita. Tale flessibilità, nell’eventualità in cui ambo i genitori prestino servizio a Mondadori, si applica in alternativa tra loro.
- **2018:** Nel corso della prima giornata di rientro al lavoro, al termine del congedo, il/la dipendente è aggiornato/a sugli eventi aziendali e cambiamenti organizzativi, avvenuti durante il suo periodo di assenza, da parte del suo Responsabile e della Direzione delle Risorse Umane.
- **2018:** Mondadori riconosce ai lavoratori neogenitori la possibilità di richiedere la trasformazione dell’orario di lavoro full-time in part-time, fino a 3 anni di età dei propri figli. Qualora entrambi neo-madre e neo-padre siano impiegati presso il Gruppo, tale trattamento verrà concesso unicamente in alternative tra loro.
- **2018:** I neogenitori possono usufruire di 3 giorni all’anno di permesso non retribuito per assistere il proprio figlio, di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, in caso di malattia.
- **2018:** Ai dipendenti è concessa la facoltà di convertire, in toto o in parte, il premio aziendale in beni, opere e servizi. Tale somma welfare deve essere fruita entro i 12 mesi successivi al suo riconoscimento.
- **2020:** Mondadori offre la possibilità di organizzare soggiorni estivi di quindici giorni per i figli, tra i 5 e i 13 anni, dei dipendenti in Italia a tariffe agevolate.
- **2022:** La modalità di lavoro Smart Working è prevista per un massimo di 3 giorni a settimana.
- **2023:** Il Gruppo lancia il progetto “Mondadori Care” a sostegno della cura di sé, dei propri figli, genitori e della società. È incluso un “Parental Kit”, strumento a sostegno dei neogenitori per affrontare il periodo prima, durante e dopo il congedo, dall’annuncio in azienda alla fase preparatoria e al rientro. Il “Parental Kit” è costituito da:

- Una check list con indicazioni consigli concreti per organizzare al meglio tale periodo sopracitato;
 - Un “parental book” con i dettagli normativi sulla maternità e la paternità in Italia, oltre al regolamento interno di Gruppo;
 - Un servizio di counseling psicologico dedicato ai dipendenti genitori, con figli fino ai 3 anni di età, come percorso di aiuto sui processi evolutivi e le eventuali difficoltà dell’essere genitori.
- **2023:** Mondadori offre ai dipendenti con una retribuzione annua inferiore a € 35000 lordi un bonus da € 1000 come voucher o “Credito Welfare”.

MONCLER S.p.A.

- **2021:** Moncler offre la possibilità ai dipendenti, fino ai 3 anni di età del proprio figlio, di lavorare in modalità part time e di avere orari flessibili in entrata e in uscita.
- **2021:** L’Azienda introduce la modalità lavorativa di Smart Working, con un tetto massimo di 4 giorni a settimana.
- **2021:** Ai lavoratori neogenitori sono riconosciute 16 ore aggiuntive di permesso retribuito all’anno, oltre a quelle previste normativamente, e ulteriori 5 giorni, su base annuale, per visite pediatriche, day hospital, vaccini e/o malattia dei figli.
- **2021:** Moncler concede ai neo-padri 5 giorni aggiuntivi di congedo di paternità rispetto al periodo previsto dalla legge.
- **2021:** Il Gruppo prevede il contributo totale alle spese sostenute dai dipendenti che hanno usufruito di asilo nido e scuola materna, in siti convenzionati, per i propri figli.
- **2022:** La Società riconosce un mese aggiuntivo di maternità facoltativa, pagata al 50%.
- **2024:** Moncler garantisce ai lavoratori un premio di risultato aziendale pari a € 1400 che, se convertito in “Credito Welfare” può arrivare a più di € 1600.

NESTLÉ ITALIA

- **2008:** L’asilo nido aziendale “Kilipupu”, nel comune di Perugia, ospita fino a un massimo di 87 bambini di età tra 3 mesi e 3 anni.
- **2021:** “Essere Genitori Oggi” è una guida sviluppata da Nestlé in collaborazione con la Società Italiana di Pediatria Preventiva e Sociale (SIPPS) per supportare concretamente i neogenitori o neo-caregiver ad affrontare la genitorialità con consapevolezza e serenità. La guida è basata sul cosiddetto “Parenting Index”, un indice che identifica 8 fattori universali che maggiormente influenzano la vita dei genitori.
- **2022:** La “Nestlé Baby Leave” è un congedo retribuito di 3 mesi (12 settimane consecutive) di cui può usufruire il papà lavoratore o il secondo caregiver in occasione della nascita di un figlio o dell’adozione di un minore.

- **2023:** Il “Campus Nestlé”, ad Assago, offre un’assistenza completa ai figli dei dipendenti, di età tra i 3- 16 anni, 6 settimane consecutive del periodo estivo durante le ore di lavoro dei genitori.
- **2023:** L’Azienda implementa la modalità lavorativa “FAB working,” i.e., Flessibile, Adattabile e Bilanciato, che lascia totale libertà organizzativa a ogni gruppo di lavoro in base alle proprie esigenze. Non ci sono, dunque, limiti massimi alla fruizione di Smart Working.
- **2024:** I dipendenti hanno la possibilità di convertire parte del proprio premio di risultato aziendale in “Credito Welfare” da fruire per l’acquisto di beni e servizio relativi al benessere personale e/o familiare.

POSTE ITALIANE

- **2007:** Gli asili nido aziendali “PosteBimbi” accolgono figli e/o nipoti dei dipendenti dai 3 mesi ai 3 anni di età.
- **2021:** Ai figli dei dipendenti sono offerte borse di studio per vacanze studio estive in collaborazione con la Fondazione Intercultura.
- **2023:** L’Azienda eroga il 100% di retribuzione per tutti i 5 mesi di congedo di maternità obbligatori, rispetto alla copertura prevista dalla legge dell’80%.
- **2023:** Poste Italiane garantisce ai neogenitori che usufruiscono del congedo parentale facoltativo, entro i 6 anni di vita dei propri figli, l’80% di retribuzione per i primi due mesi, invece del 30% previsto dalla normativa.
- **2023:** L’Azienda riconosce i permessi per l’allattamento.
- **2023:** Poste Italiane riconosce il diritto a utilizzare permessi per l’effettuazione di prestazioni sanitarie finalizzate alla procreazione medicalmente assistita (PMA), per un massimo di 24 ore annue, o a giornata intera, per un massimo di 4 giorni all’anno.
- **2023:** Sono promosse campagne informative mirate ad aggiornare i dipendenti su novità normative in materia di tutela della maternità e paternità.
- **2023:** L’Azienda garantisce flessibilità nella prestazione lavorativa attraverso lo Smart Working, fruibile al massimo 9 giorni al mese.
- **2023:** Poste Italiane offre opportunità di educazione e intrattenimento per i figli dei dipendenti, come corsi di inglese, programmi di recupero e ripetizione scolastica, e campus estivi.
- **2023:** Seminari di sensibilizzazione sono rivolti a tutti i dipendenti su tematiche di prevenzione pediatrica e di supporto genitoriale in funzione delle diverse fasce d’età dei figli.
- **2023:** Un Master formativo viene messo a disposizione dei dipendenti genitori di bambini da 0 a 18 anni, con l’obiettivo di rafforzare le capacità acquisite dall’esperienza della genitorialità, sfruttandole al rientro in Azienda.

- **2023:** Percorsi di orientamento scolastico e professionale sono rivolti ai figli dei dipendenti insieme agli studenti di istituti scolastici presenti sul territorio nazionale, offrendo opportunità di crescita attraverso il contatto tra scuola imprese.
- **2023:** Al momento della comunicazione dello stato di gravidanza, un *programma di accompagnamento permanente* è definito in base alla professione dell'interessata e alle esigenze di tutela della maternità, considerando le dinamiche di rientro al lavoro e il potenziale percorso di carriera ipotizzato prima della maternità. Prima dell'inizio del congedo di maternità, è previsto un incontro tra l'interessata, il responsabile diretto e la funzione Risorse Umane per organizzare il periodo di assenza e mantenere l'interessata integrata nelle relazioni professionali.
- **2023:** I lavoratori possono usufruire di un bonus di cifra variabile tra i € 200 e € 600 per beni e servizi welfare.

PIRELLI S.p.A.

- **2016:** Pirelli stabilisce le sue "Welfare Global Guidelines", che includono:
 - o L'introduzione della modalità lavorativa Smart Working per un tetto mensile massimo di 3 giorni, che permette di conciliare le esigenze lavorative a quelle personali. Tale iniziativa prevede la responsabilità individuale nella gestione delle proprie attività lavorative in modo flessibile.
 - o La disposizione dell'Asilo Nido Bicocca, già attivo dal **2006**, per i figli dei dipendenti.
 - o Sempre per i figli dei lavoratori sono previsti campus estivi, totalmente gratuiti e l'erogazione di borse di studio al merito scolastico e universitario: 140 borse del valore di circa € 400 per chi studenti di scuola media e superiore e 25 borse del valore di circa € 1.500 per studenti universitari. A tali opportunità si aggiunge la collaborazione con Fondazione Intercultura che offre ogni anno fino a 4 borse di studio totali per un anno all'estero a coloro che frequentano scuole superiori.
 - o Uno sportello "Family Care" dà la possibilità ai lavoratori di ricevere un supporto alla gestione di problematiche familiari e sociali. Sono anche proposte periodicamente conferenze su diversi temi, finalizzate a creare sensibilità, consapevolezza sul benessere e la salute personale e familiare.
 - o Il portale "Pirelli People Care" offre opportunità e soluzioni, come viaggi e/o attività ricreative, sia sportive che culturali, a prezzi convenzionati.
- **2017:** Pirelli consente di convertire il premio aziendale annuale in servizi welfare individuali, fruibili in modo personalizzato.
- **2023:** Il premio aziendale legato ai risultati, pari a € 2500, aumenta ulteriormente a un massimo di € 3000, per effetto di una contribuzione aziendale da parte di Pirelli.

- **2024:** La Società integra del 70%, per i primi tre mesi di congedo parentale facoltativo, la copertura retributiva garantita dall' INPS e pari al 30% dello stipendio dei dipendenti neo genitori.

PRYSMIAN GROUP

- **2022:** Prysmian garantisce a tutti i dipendenti un contributo di €800 netti a sostegno del welfare.
- **2023:** La nuova Parental Policy introdotta garantisce:
 - o L'allungamento del congedo minimo per le neo-madri e *primary caregiver* a 16 settimane, relativamente alle 12 precedentemente previste, retribuite al 100%, rispetto all'80% di copertura previsto dall'INPS.
 - o L'introduzione di uno standard minimo di durata del congedo di neo-padri e *secondary caregiver* di 2 settimane retribuite al 100%.
 - o La possibilità di usufruire di congedo parentale facoltativo, pari a 3 mesi e retribuito al 100%, rispetto al 30% dettato dalla normativa, per le madri e pari a 3 mesi retribuiti al 30% per i padri.
 - o La possibilità di usufruire di permessi a ore per l'allattamento entro il primo anno di vita del bambino.
 - o Il "New Child Benefit", alternativamente noto come "Baby Bonus", viene introdotto, a partire dal 2024, come misura di supporto economico di € 5000 erogato ratealmente ai neogenitori, sia biologici che adottivi, sia in coppia che ai genitori single, per ogni figlio.
 - o Il rafforzamento il programma "Leave and Back to Work Program" a supporto di madri e/o *primary caregiver* all'avvicinarsi del congedo obbligatorio fino ai primi mesi di ritorno al lavoro. Tale programma prevede un contatto continuo accordato tra mamme e/o *primary caregiver* e i loro manager prima dell'inizio del congedo; programmi di training, coaching o di counseling, che possono essere attivati al rientro al lavoro.
- **2024:** Il Gruppo concede un massimo di 8 giorni mensili da fruire in modalità Smart Working.

PROCTER & GAMBLE ITALIA

- **2017:** Il congedo parentale include fino a un anno di assenza dal lavoro durante il primo anno di vita del bambino, attraverso una combinazione di permessi retribuiti e non retribuiti.
- **2017:** P&G offre permette di lavoro flessibili per i dipendenti, qualora ne abbiano bisogno.

- **2019:** il congedo di paternità viene esteso a 8 settimane consecutive, retribuito al 100%, anche nei casi per i quali l'INPS non eroga prestazioni (coppie dello stesso sesso, mamma che ha già usufruito del periodo retribuito dall'INPS al 30%).
- **2024:** La fruizione dello Smart Working è regolata da accordi individuali con l'Azienda, permettendo ai dipendenti di conciliare al meglio la loro vita lavorativa con quella personale.

SIEMENS ITALIA

- **2017:** L'Azienda offre ai figli dei dipendenti borse di studio di € 1500 per vivere e studiare un anno all'estero.
- **2022:** Siemens estende i congedi di maternità e di paternità obbligatori di 5 giorni, integrandone anche la retribuzione per il 20%.
- **2022:** Sono riconosciuta 4 ore aggiuntive di permesso retribuito al mese per la cura dei figli e dei genitori con disabilità e/o per l'accompagnamento di figli minori a visite mediche.
- **2023:** La "Parental Care Policy" supporta i dipendenti che, in veste di "caregivers", devono prendersi cura di figli o genitori. Alcuni dei principali servizi inclusi nella policy sono:
 - o L' "Employee Assistance Program" mette a disposizione gratuitamente per i dipendenti e i loro familiari un servizio di assistenza psicologica e socioassistenziale per la gestione delle problematiche relative all'infanzia, alla famiglia, alle persone con disabilità e agli anziani, oltre che di consulenza legale e fiscale.
 - o Il servizio garantisce l'accesso alle cure sanitarie a tariffe ridotte per i dipendenti e a favore di un nucleo parentale esteso.
 - o Un bonus *una tantum* dal valore di € 300 per ciascun figlio nato, adottato o in affidamento e un ulteriore bonus di € 1250 per le spese legate agli asili nido, servizi di baby-sitting e assistenza domiciliare.
 - o Convenzioni con asili nido, rivolti ai bambini fino ai 3 anni di età, nonché con centri estivi per bambini dai 6 -7 anni di età. Gli asili nido e centri estivi sono ubicati in prossimità delle sedi aziendali, consentendo alle famiglie di ottenere l'accesso a tariffe agevolate.
- **2023:** Siemens garantisce la stessa posizione al rientro dalla maternità/paternità, o simile e di pari livello in caso di riorganizzazione durante il congedo, offrendo un incontro personalizzato con il Responsabile del Personale entro il primo mese dal rientro.
- **2023:** L'opzione part-time, in aggiunta al flessibile Smart Working, fruibile 7 giorni su 7 sulla base delle responsabilità individuale, è offerta per venire incontro ad eventuali esigenze familiari.

SNAM ITALIA

- **2015:** L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti un asilo nido e scuola materna a San Donato Milanese per i propri figli.
- **2015:** Snam Italia offre ai figli dei dipendenti soggiorni estivi in Italia e all'estero.
- **2016:** È garantito ai dipendenti neogenitori il rimborso, a carico dell'Azienda, delle spese sostenute per le rette degli asili nido.
- **2015:** Il programma "S.O.S. Famiglia" garantisce uno sportello di ascolto, gestito da professionisti esterni, per i lavoratori genitori.
- **2016:** È garantito ai dipendenti neogenitori il rimborso, a carico dell'Azienda, delle spese sostenute per le rette degli asili nido.
- **2016:** Snam concede 15 borse di studio e agevolazioni per l'acquisto di libri di testo ed eroga prestiti per spese scolastiche.
- **2015:** Il programma "S.O.S. Famiglia" garantisce uno sportello di ascolto, gestito da professionisti esterni, per i lavoratori genitori.
- **2017:** Il sistema "Flexible Benefits" permette di trasformare fino al 60% del premo aziendale in "Credito Welfare", esentasse, da utilizzare per l'acquisto di servizi a sostegno della salute, per la scuola e la formazione, per attività culturali e sportive, per viaggi, mobilità e previdenza integrativa per sé e i propri familiari. L'Azienda riconosce un ulteriore bonus che aumenta il Credito dall'8% al 16% proporzionalmente alla quota convertita.
- **2018:** "DediCARE" aiuta a risolvere problemi familiari, tramite servizi quali ripetizioni scolastiche e baby-sitting.
- **2018:** L'Azienda mette a disposizione del personale "Be Parents", un percorso di formazione online, realizzato in collaborazione con "Life Based Value", che funge da guida per accompagnare i neogenitori, durante e dopo la nascita del figlio, verso il trasferimento e lo sviluppo, nella propria attività lavorativa, delle competenze acquisite come genitori.
- **2019:** Snam amplia il programma di Smart Working, permettendo un monte ore massimo di 5 giorni, contro i 2,5 previsti nel 2018, su base mensile. Tale iniziativa è accompagnata dall'orario lavorativo flessibile in ingresso e in uscita, e al "venerdì corto", i.e., la possibilità di terminare la giornata lavorativa anticipatamente, a partire dalle ore 13.

GRUPPO TIM

- **2018:** L'Azienda garantisce un bonus welfare, pari a € 120 nel 2018, per l'acquisto di beni e servizi legati al benessere della persona e della famiglia.
- **2020:** Le iniziative "MioNido" e "MiaMaterna" mettono a disposizione per i figli dei lavoratori, dai 3 mesi ai 6 anni, 7 asili nido e 1 scuola materna all'interno delle sedi aziendali.
- **2020:** Con l'iniziativa "MioRimborso", l'Azienda riconosce un rimborso, in base alla fascia di reddito dichiarata, ai lavoratori con figli di età tra i 3 mesi e i 6 anni che frequentano strutture d'infanzia statali, private, comunali o usufruiscono di servizi di baby-sitting.
- **2022:** Il Gruppo lancia l'iniziativa "TIM Studio", a supporto di figli o nipoti di dipendenti che necessitano di un'assistenza allo studio per il rafforzamento della preparazione scolastica.
- **2022:** Sono offerte 17 borse di studio all'estero per i figli più meritevoli dei dipendenti.
- **2022:** Da oltre 50 anni il Gruppo TIM offre a figli minori dei lavoratori un soggiorno estivo di quindici giorni. Nel 2022 tali soggiorni sono stati fortemente orientati all'inclusione, con iniziative formative e pedagogiche mirate.
- **2022:** le spese sostenute dai lavoratori neogenitori per i servizi di asilo nido, scuola materna o baby-sitting sono rimborsate con l'obiettivo di sostenere la genitorialità e il bilanciamento vita-lavoro dei dipendenti.
- **2022:** "TIM MYHealth" è una polizza assicurativa, che fornisce assistenza sanitaria completa e gratuita per tutti i dipendenti e le loro famiglie.
- **2022:** L'Azienda mette a disposizione dei lavoratori neogenitori uno sportello psicologico per supportarli in momenti di difficoltà ed elabora un percorso formativo sui ruoli genitoriali e familiari.
- **2022:** TIM estende il congedo di paternità a 20 giorni retribuiti al 100%, contro i soli 10 previsti dalla normativa vigente.
- **2023:** Il Gruppo prevede la fruizione della modalità di lavoro da remoto Smart Working per un massimo di 3 giorni alla settimana.
- **2023:** Per i figli dei dipendenti sono erogate borse di studio per programmi estivi dal valore variabile a seconda del reddito familiare. L'importo massimo è pari a € 30000 e ricopre il costo totale del programma; quello minimo è pari a € 3000.

UNICREDIT

- **2009:** L'Istituto inaugura a Bologna il primo nido aziendale per i figli di dipendenti di età tra 1-3 anni, seguito, nel 2015, da un'altra struttura per l'infanzia, per bambini tra i 3 mesi e i 3 anni, a Milano.
- **2020:** Il "Family Board" assicura maggiore flessibilità in ambito lavorativo e supporto al benessere psicologico e fisico per accomodare le esigenze familiari dei dipendenti.

- **2021:** Unicredit garantisce ai dipendenti neopapà un congedo di 20 giorni, retribuito al 100%, contro i 10 giorni previsti dalla normativa vigente.
- **2021:** Il congedo parentale di maternità è esteso a una durata minima di 16 settimane, con tetto massimo di 24 settimane, e retribuito, su base volontaria.
- **2021:** Il congedo parentale di paternità è esteso a una durata minima di 4 settimane, con tetto massimo di 24 settimane, e retribuito, su base volontaria.
- **2022:** Unicredit aumenta la soglia dei “Buoni Acquisto” a € 600 esentasse, contro i € 250 previsti precedentemente. Tali buoni possono essere anche utilizzati per far fronte a spese di bollette e gas, fonte di preoccupazione economico-finanziaria facente capo a molte famiglie.
- **2022:** Il premio aziendale di € 2400 prevede al suo interno € 800 euro detassati come “bonus carovita” per tutti i dipendenti Unicredit.
- **2022:** Il Gruppo potenzia il servizio di supporto e consulenza psicologica, fisica e pedagogica.
- **2023:** Unicredit offre ai figli di dipendenti con votazione pari a 100/100 o 100Lode/100 all’Esame di Stato del secondo ciclo di Studi Superiori borse di studio da € 100 cadauna. L’Istituto eroga anche, sempre per i figli dei lavoratori, borse di studio annuali pari a circa € 75 per gli studenti della scuola secondaria di primo grado; a circa € 105 per gli studenti della scuola secondaria di secondo grado; a circa € 116 per gli studenti di un corso di laurea triennale; a circa € 217 per gli studenti di un corso di laurea specialistica.
- **2023:** Il limite massimo di fruizione della modalità Smart Working è di 2 giorni a settimana.

VODAFONE ITALIA

- **2004:** Il primo asilo nido aziendale, attrezzato di parco e parco giochi, è messo a disposizione per i figli dei dipendenti a Milano, seguito, nel 2015, da quello a Pozzuoli in provincia di Napoli.
- **2018:** L’Azienda estende il congedo di paternità obbligatorio a 15 giorni, retribuito.
- **2020:** Il “Maternity Leave” consiste in un congedo di maternità facoltativo di 4 mesi, retribuito al 100%, oltre ai 5 mesi previsti dalle normative vigenti.
- **2020:** Vodafone ha stabilito turni agevolati e soluzioni part-time per le mamme che lavorano nei call-center, e convenzioni con asili nido nelle città in cui l’Organizzazione è presente.
- **2020:** Il programma “Maternity Angel” mantiene le dipendenti in maternità informate sull’andamento dell’Azienda attraverso un processo di follow-up con un collega designato.
- **2020:** il “Paternity Leave” offre l’opportunità di un congedo retribuito fino a 4 mesi al 100% dello stipendio per i dipendenti che diventano padri attraverso nascita, adozione

o maternità surrogata, sia in Italia che all'estero. Tale congedo inclusivo può essere fruito entro i primi 18 mesi dal momento in cui l'individuo diventa genitore.

- **2020:** Vodafone introduce un servizio gratuito di ascolto psicologico, anonimo e confidenziale accessibile 24 ore su 24.
- **2022:** L'Azienda riconosce un bonus *una tantum* dal valore di € 250 contro il caro-vita.
- **2022:** Il limite massimo per la fruizione della modalità lavorativa Smart Working è fissato a 3 giorni a settimana.

Fonti per il database sulle iniziative aziendali

Dipartimento per le Pari Opportunità (2023). *Codice per le Imprese in Favore della Maternità*. [online] Available at: <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/codice-per-le-imprese-in-favore-della-maternita/>.

Dipartimento per le Pari Opportunità (2023). *Sostegno alla Maternità: un Codice di Autodisciplina per le Imprese*. [online] Available at: <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2023/sostegno-alla-maternita-un-codice-di-autodisciplina-per-le-imprese/>.

AIWA (n.d.). *Proposta di Codice di Autodisciplina di Imprese Responsabili in Favore della Maternità*. [online] Available at: <https://www.aiwa.it/wp-content/uploads/2023/03/Codice-delle-imprese-per-il-materno.pdf>.

Fondo EASI (n.d.). *Codice di Autodisciplina di Imprese Responsabili | Fondo EASI*. [online] www.fondoeasi.it. Available at: <https://www.fondoeasi.it/fondo-easi/codice-di-autodisciplina-di-imprese-responsabili/>.

Billari, F. (2024). *La Sfida della Natalità Passa dalle Aziende*. [online] La Repubblica. Available at: <https://www.repubblica.it/dossier/economia/affari-e-finanza-live-40-anni/2024/03/04/news/la-sfida-della-natalita-passa-dalle-aziende-422230792/?ref=search>.

Valore D (n.d.). *Lavoro di Cura e Genitorialità*. [online] Available at: https://www.valored.it/wp-content/uploads/2022/03/Allegato-A_Paper-divulgativo-L-avoro-di-cura-e-genitorialita.pdf.

Pirelli (n.d.). *Conciliazione tra Lavoro e Genitorialità: Pirelli Dà il Buon Esempio*. [online] www.pirelli.com. Available at: <https://www.pirelli.com/global/it/it/life/people/lavoro/conciliazione-tra-lavoro-e-genitorialita-pirelli-da-il-buon-esempio-49164/>.

Elis (n.d.). *Homepage - ELIS*. [online] Available at: <https://www.elis.org/>.

S.V (2024). *CA Italia e Mediobanca Aderiscono al Progetto 'Nido diffuso'*. [online] AziendaBanca.it. Available at: <https://www.aziendabanca.it/notizie/human-factor/nido-diffuso-ca-italia-mediobanca>.

Associazione Bancaria Italiana (n.d.). *Donne in Banca*. [online] abi.it. Available at: <https://www.abi.it/lavoro/donne-in-banca-valorizzare-le-diversita-di-genere/#:~:text=Nel%202019%20%C3%A8%20stata%20adottata,positivit%C3%A0%20in%20tute%20le%20aziende>

Barilla Group Italia (2023). *Barilla Sempre Più Vicina Alle Proprie persone: 12 Settimane Di Congedo Retribuito per Ogni Genitore Barilla in Tutto Il Mondo*. [online] Available at: <https://www.barillagroup.com/it/sala-stampa/comunicati-stampa/global-parental-leave-12-settimane-congedo/>.

Bollettino Adapt (2018). *Storie di azione e contrattazione collettiva – Rinnovo integrativo Barilla: le buone relazioni industriali tra continuità e innovazione*. [online] Available at: <https://www.bollettinoadapt.it/storie-di-azione-e-contrattazione-collettiva-rinnovo-integrativo-barilla-le-buone-relazioni-industriali-tra-continuita-e-innovazione/>.

Casadei, C. (2023). *Barilla, Arriva il Nuovo Integrativo: Nel Triennio Quasi 9mila Euro di Premio*. [online] Il Sole 24 ORE. Available at: <https://www.ilsole24ore.com/art/barilla-arriva-nuovo-integrativo-triennio-quasi-9mila-euro-premio-AFPrkfG>.

Blasiis, S. de (2020). *Telelavoro: Come Barilla Lavora in Smart Working*. [online] Available at: <https://www.eis.it/voip/smart-working-telelavoro-caso-studio-barilla/>.

Barilla Group Italia (n.d.). *Lavorare in Barilla*. [online] Available at: <https://www.barillagroup.com/it/carriere/lavorare-barilla/>.

Il Messaggero (2023). *Carrefour Italia: Nuova Policy per Sostenere i Neogenitori*. [online] www.ilmessaggero.it. Available at: https://www.ilmessaggero.it/economia/welfare/carrefour_italia_nuova_policy_per_sostenere_i_neogenitori-7402850.html.

Oldani, F. (2023). *Dopo il Benessere dei Lavoratori Carrefour Pensa ai Genitori*. [online] Mark Up. Available at: <https://www.mark-up.it/dopo-il-benessere-dei-lavoratori-carrefour-pensa-ai-genitori/#:~:text=Nel%20percorso%20di%20%E2%80%9Ccura%E2%80%9D%20delle>.

Adnkronos (2022). *Accornero (Carrefour Italia): 'Lavoro Da Remoto Fino a 4 Giorni a Settimana, Smart Working È Futuro'*. [online] Enti Locali Online. Available at: <https://www.entilocali-online.it/accornero-carrefour-italia-lavoro-da-remoto-fino-a-4-giorni-a-settimana-smart-working-e-futuro/>.

Gruppo CREDEM (n.d.). *Benefit Welfare Aziendale: Vantaggi per i Dipendenti | Credem Banca*. [online] Available at: <https://www.credem.it/content/credem/it/impres-e-professionisti/proteggere-l-impresa/welfare/vantaggi-per-i-dipendenti.html>.

FIRST CISL (2022). *Contratto di Secondo Livello*. [online] Available at: <https://www.firstcisl.it/creditoemiliano/wp-content/uploads/sites/27/2023/12/CIA-Credem-28-12-2022.pdf> Pag. 13; Pag. 17; Pag. 19.

Il Resto del Carlino (2022). *Tutti Possono Usarlo 10 Giorni al Mese*. [online] Available at: <https://www.ilrestodelcarlino.it/reggio-emilia/cronaca/tutti-possono-usarlo-10-giorni-al-mese-191f2349>.

Crédit Agricole Italia (n.d.). *People Care*. [online] Available at: <https://www.credit-agricole.it/landing/carriere-people-care>.

Italia (n.d.). *Crédit Agricole Italia, Elevati Fino a 28 Giorni i Permessi di Paternità*. [online] gruppo.credit-agricole.it. Available at: <https://gruppo.credit-agricole.it/comunicati-stampa/italia/credit-agricole-italia-elevati-fino-a-28-giorni-i-permessi-di-paternita>.

Crédit Agricole Italia (2023). *Crédit Agricole Italia Rafforza Il Welfare aziendale: Premio Da 1900 euro, Contributo per Asili Nido Di 1000 Euro a Bambino E Numerose Altre Misure*. [online] Available at: https://static.credit-agricole.it/credit-agricole-it/system/cariparma_core/attachment_file/data/16580/CS_-_Crédit_Agricole_Italia_rafforza_il_welfare_aziendale_Premio_da_1900_euro_contributo_per_a_sili_nido_di_1000_euro_a_bambino_e_numerose_altre_misure.pdf.

WMS, F.C. (2022). *Fisac Crédit Agricole: Intesa per Rafforzare la Figura del Padre*. [online] FISAC CGIL Portale Nazionale. Available at: <https://www.fisac-cgil.it/124610/fisac-credit-agricole-intesa-per-rafforzare-la-figura-del-padre>.

Economia & Finanza (2023). *Crédite Agricole, Premio da 1.900 Euro per i 12mila Dipendenti Italiani*. [online] Financialounge.com. Available at: <https://financialounge.repubblica.it/news/2023/11/07/credite-agricole-premio-aziendale-da-1-900-euro-per-i-dodicimila-dipendenti-italiani>.

CISIA (2017). *Regolamento Smart Working*. [online] Available at: <https://www.cisiaonline.it/mamawp/wp-content/uploads/2015/07/Regolamento.Smart-Working-Cisia.pdf>.

Danone Company Italia (2023). *Politiche a Sostegno della Famiglia*. [online] Available at: <https://corporate.danone.it/vivere-in-danone/politiche-genitoriali.html#NEOGENITORI>.

A.G. (2023). *Danone, Tesoretto per il Welfare Aziendale Aumenta Anche il Premio per Obiettivi*. [online] Il Giorno. Available at: <https://www.ilgiorno.it/milano/cronaca/danone-tesoretto-per-il-welfare-aziendale-aumenta-anche-il-premio-per-obiettivi-fd84d037>.

Edison Energia S.p.A. (2022). *Edison Energia - Capital Umano e Inclusione*. [online] Available at: <https://www.edison.it/sites/default/files/documents/DNF-Asse-CapitaleUmanoInclusione.pdf>
Pag. 15-16.

CGIL, CISL, UIL (2022). *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Lavoratori Addetti al Settore Elettrico*. [online] Available at:
https://www.mercatoelettrico.org/En/MenuBiblioteca/Documenti/20230116_CCNL_Elettrico.pdf Pag. 47.

Perduto, A. (2018). *Welfare Aziendale Edison*. [online] Available at:
<https://www.confservizi.piemonte.it/wp-content/uploads/2019/01/Andrea-Peduto.pdf> Pag. 6-7.

Uilm, S.N. (2023). *Edison Next Government - Primo Integrativo di Divisione del Gruppo*. [online] Uilm. Available at: <https://www.uilmnazionale.it/edison-next-government-primo-integrativo-di-divisone-del-gruppo/#:~:text=Il%20Premio%20ha%20un%20valore>.

Edison Energia S.p.A. (n.d.). *Un Posto Ideale Dove Lavorare | Edison*. [online] Available at:
<https://www.edison.it/it/un-posto-ideale-dove-lavorare>.

Eni S.p.A. (n.d.). *Le Nostre Policy di Compensation & Welfare*. [online] Available at:
<https://www.eni.com/it-IT/cariere/welfare.html>.

FEMCA CISL (2017). *Eni S.p.A. - Protocollo Welfare*. [online] <https://femcacisl.it/news/eni-welfare-aggiuntivo-20mila-dipendenti-dei-settori-chimico-ed-energia>. Available at:
<https://femcacisl.it/ajax/page/doFile/post/1558/1/testo>.

Lavoro Facile (2021). *Il Nuovo Welfare Aziendale nel CCNL Energia - Eni | Lavorofacile*. [online] Lavoro Facile. Available at: <https://www.lavorofacile.it/news/il-nuovo-welfare-aziendale-nel-ccnl-energia-eni>.

Conquiste del Lavoro (2021). *Eni, ai Lavoratori in Arrivo un Premio di 1.600 Euro - Conquiste del Lavoro*. [online] www.conquistedellavoro.it. Available at:
<http://www.conquistedellavoro.it/contratti/eni-ai-lavoratori-in-arrivo-un-premio-di-1-600-euro-1.2675612>.

Eni S.p.A. (2022). *Eccellenza Operativa*. [online] Available at:
<https://www.eni.com/content/dam/enicom/documents/ita/sostenibilita/2022/eni-for-2022-just-transition-ita/eccellenza-operativa.pdf> Pag. 57

Berbenni, M. (2018). *Esselunga e la Svolta sul Welfare Invece dei Soldi, Paga Asilo e Bus*. [online] Corriere della Sera. Available at:
https://bergamo.corriere.it/notizie/cronaca/18_gennaio_31/esselunga-svolta-welfare-invece-soldi-paga-asilo-bus-6399ef28-0678-11e8-8b64-d2626c604009.shtml.

Esselunga (2020). *Bilancio Consolidato al 31 Dicembre 2020*. [online] Available at: <https://www.esselunga.it/media/azienda/investor-relations/new/ITA-Esselunga-Consolidato-FY-2020.pdf> Pag. 6.

Lanza, A. (2024). *Esselunga e il Nuovo Campus per il Welfare dei Dipendenti: Ecco Come Sarà*. [online] Prima la Martesana. Available at: <https://primalamartesana.it/economia/esselunga-e-il-nuovo-campus-per-il-welfare-dei-dipendenti-ecco-come-sara/>.

Esselunga S.p.A. (n.d.). *Formazione e Welfare*. [online] Available at: <https://www.esselunga.it/it-it/area-stampa/cartella-stampa/formazione-welfare.html>.

Intercultura (n.d.). *Borse di Studio Estive Sostenute da Partner Esterni - Programmi Estivi - Studenti - Intercultura*. [online] Available at: <https://www.intercultura.it/programmi-estivi/borse-di-studio-estive-sostenute-da-partner-esterni/#popup> <https://www.intercultura.it/gruppo-esselunga/>.

Fastweb CGIL CISL UIL (2020). *Verbale di Accordo*. [online] Available at: <https://www.fistelveneto.cisl.it/cms/files/file/985-na200206-fastweb---verbale-di-accordo-premio-di-risultato-2020-2022.pdf> Pag. 3.

Fastweb S.p.A. (2022). *Report di Sostenibilità 2022*. [online] Available at: <https://www.fastweb.it/corporate/azienda-e-sostenibilita/sostenibilita/Fastweb-Report-di-Sostenibilita-2022-it.pdf> Pag. 84; Pag. 88; Pag. 90-91-92.

CIGL, CISL, UIL, UGL (2023). *Verbale di Accordo*. [online] Available at: <https://www.fistelveneto.cisl.it/cms/files/file/580850-na230726-fastweb---verbale-di-accordo-contratto-integrativo-aziendale.pdf> Pag. 1-2-3-4.

Fastweb S.p.A. (n.d.). *Sito Corporate - Fastweb*. [online] Fastweb.it. Available at: <https://www.fastweb.it/corporate/why-join-us/working-smart/#:~:text=Working%20Smarter%20in%20Fastweb&text=Introdotta%20gi%C3%A0%20dal%202015%20il>.

Avvenire (2017). *Welfare. Conciliazione Vita-Lavoro in Fater*. [online] Available at: <https://www.avvenire.it/economia/pagine/welfare-conciliazione-vita-lavoro-in-fater>.

Fater Italia (2022). *Report di Sostenibilità 2022*. [online] Available at: https://www.fatergroup.com/sites/default/files/2023-05/160523_FATER_REPORT_SOSTENIBILITA_ITA_WEB.pdf Pag. 58; Pag. 78; Pag. 81; Pag. 85.

Bertoletti, C. (2023). *Barilla e la Paternità, Crédit Agricole e l'Asilo: Quando le Aziende Superano le Istituzioni*. [online] Mark Up. Available at: <https://www.mark-up.it/barilla-e-la-paternita-credit-agricole-e-lasilo-quando-le-aziende-superano-le-istituzioni/>.

Ansa (2017). *Ferrero: un Giorno al Lavoro da Casa, Parte lo Smart Working - Mondo Agricolo* [online] Agenzia ANSA. Available at: https://www.ansa.it/canale_terraegusto/notizie/mondo_agricolo/2017/04/04/ferrero-un-giorno-al-lavoro-da-casa-parte-lo-smart-working_a8799b12-ac3b-4036-9423-fc0dde6dea0b.html.

Ferrero Italia (2022). *Ferrero Sustainability Report 2022*. [online] Available at: https://www.ferrerosustainability.com/int/sites/ferrerosustainability_int/files/homepage-annual-report/2023-06/ferrero-sr22_230621_0.pdf Pag. 73; Pag. 79.

Ferrero Italia (2023). *Le Persone al Centro*. [online] Available at: <https://www.ferrero.it/digital-newsroom/ferrero-parental-policy>.

Ferrero Italia (2023). *Integrativo Ferrero*. [online] Available at: <https://www.flai.it/wp-content/uploads/2023/10/Integrativo-Ferrero.pdf> Pag. 18-25

CISL (2023). *Ferrero - Siglata Intesa sul Premio Legato agli Obiettivi per il Periodo 2022-2023. Rota e Albanese (Fai-Cisl): 'Accordo di Alto Livello: Rafforza Salario, Produttività e Welfare'*. [online] Available at: <https://www.cisl.it/notizie/categorie-ed-enti-cisl/ferrero-siglato-laccordo-relativo-al-premio-legato-ad-obiettivi-esercizio-2022-2023/>.

UILFPL VENEZIA (n.d.). *Asilo Nido Piccoli Leoni Generali – Mogliano – Uil Fpl Venezia*. [online] Available at: <https://www.uilfplvenezia.it/terzo-settore/asilo-nido-piccoli-leoni-generalis-mogliano/>.

Osservatorio Olympus, Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro (2021). *Credito Assicurazioni - Assicurazioni Generali: Protocollo d'Intesa Rinnovo CIA, 8 luglio 2021*. [online] Available at: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=26019:generalis872021&catid=247&Itemid=139

Gruppo Generali (2022). *Relazione Annuale Integrata*. [online] Available at: <https://bilancio-annuale.com/wp-content/uploads/2023/04/BGRAI2022ITA.pdf> Pag. 179; Pag. 200-201.

Generali Italia (n.d.). *Lavora con Noi | Cultura Inclusiva | Generali Italia*. [online] Available at: <https://www.generali.it/lavora-con-noi/cosa-possiamo-fare-per-te/lavora-nelle-nostre-sedi/cultura-inclusiva>.

Generali S.p.a (n.d.). *Babylife, Inaugura Oggi il Nido d'infanzia Ecosostenibile Immerso nel Parco Pubblico di Citylife - Gruppo Generali*. [online] Available at: <https://www.generali.com/it/media/press-releases/all/2018/Babylife-the-eco-sustainable-nursery-school-opens-today-in-CityLife-public-park>.

Intesa Sanpaolo (2015). *Guida alle Borse di Studio*. [online] Available at: <https://fabintesasampaolo.eu/public2/21-Guide/GuidaAlleBorseStudio.pdf> Pag. 3.

Intesa Sanpaolo CISL CGIL UIL et. al. (2022). *Premio Variabile di Risultato 2022*. [online] Available at: <https://www.fisacgruppointesasampaolo.it/database/wp-content/uploads/2016/07/20220429-Accordo-Premio-Variabile-Di-Risultato-PVR-2022.pdf> Pag. 11.

Intesa San Paolo Group Italia (2022). *Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2022*. [online] Available at: https://group.intesasampaolo.com/content/dam/portalgroup/repository-documenti/sostenibilit%C3%A0/dcnf/dcnf-2022/ita/DCNF%202022_ITA.pdf Pag. 190; Pag. 197.

FIRST CISL (2023). *Intesa Sanpaolo, Accordo sul Premio di Risultato: ai Lavoratori da 1.020 a 2.750 Euro*. [online] Available at: <https://www.firstcisl.it/2023/05/intesa-sanpaolo-accordo-sul-premio-di-risultato-ai-lavoratori-da-1-020-a-2-750-euro/#:~:text=first%20cisl%20e%20gli%20altri>.

Intesa SanPaolo Italia (2023). *Welfare Aziendale Dedicato al Supporto alla Genitorialità | Intesa Sanpaolo*. [online] Available at: <https://group.intesasampaolo.com/it/sostenibilita/persone/diversity-inclusion/supporto-alla-genitorialita>.

Intesa Sanpaolo (n.d.). *Settimana Corta e Smart Working: Modello del Lavoro all'avanguardia | Intesa Sanpaolo*. [online] Available at: <https://group.intesasampaolo.com/it/sala-stampa/news/il-mondo-di-intesa-sanpaolo/2022/innovazione-modello-organizzativo-del-lavoro>.

Kellogg's (2022). *Comunicato Stampa*. [online] Available at: https://www.kelloggs.it/content/dam/europe/kelloggs_it/pdf/pressrelease/CS%20_Kellogg_Italia_a_lancia_Locate_For_Your_Day.pdf.

Kellogg Italia (2023). *Kellogg Italia, un Ambiente di Lavoro Ancora Piu' Inclusivo Grazie alle Nuove Politiche Aziendali a Sostegno dei Dipendenti che Affrontano Trattamenti per la Fertilità, Percorsi di Transizione di Genere, Interruzione di Gravidanza o Menopausa*. [online] Available at: https://www.kelloggs.it/content/dam/europe/kelloggs_it/pdf/pressrelease/cs-kellogg-italia-un-ambiente-di-lavoro-ancora-piu-inclusivo-grazie-alle-nuove-politiche-aziendali-a-sostegno-dei-dipendenti.pdf.

Rossi, T. (2024). *Kellanova in Italia Introduce una Nuova Policy a Supporto della Co-Genitorialità*. [online] Oltre le colonne. Available at: <https://www.oltrelecolonne.it/kellanova-in-italia-introduce-una-nuova-policy-a-supporto-della-co-genitorialita/>.

Kering Italia (2019). *Kering Garantisce 14 Settimane di Congedo Parentale a Tutti i Genitori*. [online] Available at: <https://www.kering.com/it/news/kering-garantisce-14-settimane-di-congedo-parentale-a-tutti-i-genitori/>.

CGIL (2022). *Verbale di Accordo Sindacale*. [online] Available at: https://cgilfirenze.it/wp-content/uploads/2022/07/220311_TESSILE -GUCCI-accordo-sindacale-smart-working_OOSS.pdf Pag. 5.

Lidl Italia (2021). *Iniziative Aziendali Per le Famiglie*. [online] Available at: <https://lavoro.lidl.it/blog/oggi-per-il-domani-il-nostro-impegno>.

Lidl Italia (2022). *Report di sostenibilità Lidl 2021-2022 - Lidl Italia*. [online] Available at: <https://corporate.lidl.it/sostenibilita/iniziative-internazionali/report-di-sostenibilita/report-di-sostenibilita-2021-2022> Pag. 72-73

Bollettino Adapt (2022). *Il Welfare Occupazionale e Aziendale in Italia*. [online] Available at: <https://www.adapt.it/wp-content/uploads/2022/12/rapporto-welfare-for-people.pdf> Pag. 139.

CIGL FISAC (2017). *Mediobanca - Protocollo Work-Life Balance*. [online] Available at: <https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/2017/12/Mediobanca-protocollo-worklife-balance.pdf>.

FIRST CISL (2022). *Accordo sindacale Smart Working*. [online] Available at: <https://www.firstcisl.it/compass/wp-content/uploads/sites/71/2022/03/Accordo-Compass-SMART-WORKING-17-3-22.pdf> Pag. 4.

Gruppo Mediobanca (2023). *Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario 2022 - 2023*. [online] Available at: https://www.mediobanca.com/static/upload_new/dic/dichiarazione_non_finanziaria_2023.pdf Pag. 79-80.

Confindustria Milano (2018). *Mondadori - Verbale d'Accordo*. [online] Available at: <https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2019/01/Mondadori.pdf> Pag. 7-8-9; Pag. 15

Cucchi, D., (2018). *Storie di Azione e Contrattazione Collettiva – Gruppo Mondadori: un Nuovo Contratto all'Insegna della Partecipazione e della Conciliazione vita-lavoro*. [online] Available at: <https://www.bollettinoadapt.it/storie-di-azione-e-contrattazione-collettiva-gruppo-mondadori-un-nuovo-contratto-allinsegna-della-partecipazione-e-della-conciliazione-vita-lavoro/?pdf=151337>.

Gruppo Mondadori (2020). *Welfare e Benefit*. [online] Gruppo Mondadori. Available at: <https://www.gruppomondadori.it/lavora-con-noi-old/vivere-e-lavorare-in-mondadori/welfare-e-benefit>.

Collettiva (2022). *Mondadori, Accordo Salva-Dipendenti con Slc e Rsu*. [online] Available at: <https://www.collettiva.it/copertine/lavoro/mondadori-accordo-salva-dipendenti-con-slc-e-rsu-ievbq72n>.

Gruppo Mondadori (2024). *Il Gruppo Mondadori Lancia il Progetto Genitorialità*. [online] Available at: <https://www.gruppomondadori.it/media/news-comunicati-stampa-e-social/2023/il-gruppo-mondadori-lancia-il-progetto-genitorialita>.

Gruppo Mondadori (n.d.). *Un Contributo Per le Nostre Persone ITA*. [online] Available at: https://www.gruppomondadori.it/social_in/un-contributo-per-le-nostre-persone-ita.

Moncler S.p.A. (2021). *Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2021*. [online] Available at: <https://www.monclergroup.com/sustainability/Moncler-Dichiarazione-consolidata-non-finanziaria-2021/124-Moncler-Dichiarazione-consolidata-non-finanziaria-2021.html#/page/124>
Pag. 109; Pag. 123; Pag. 255.

Il Sole 24 Ore (2022). *Moncler*. [online] Available at: <https://www.ilsole24ore.com/art/moncler-AENcDfXB>.

Piacenza Sera (2022). *Si Cobas Annuncia Accordo alla Moncler di Castelsangiovanni, Presidio All'ups*. [online] Available at: <https://www.piacenzasera.it/2022/05/si-cobas-annuncia-accordo-alla-moncler-di-castelsangiovanni-presidio-allups/431769/>.

Marengi, N. (2024). *Moncler: Premio Fino a 1.600 Euro e Più Welfare, Sindacati Soddisfatti - Libertà Piacenza*. [online] Available at: <https://www.liberta.it/luoghi/piacenza/2024/02/27/moncler-premio-fino-a-1-600-euro-e-piu-welfare-sindacati-soddisfatti/>.

Moncler S.p.A. (n.d.). *Moncler Group - Relazioni Industriali*. [online] Available at: <https://www.monclergroup.com/it/sostenibilita/nurture-uniqueness/relazioni-industriali>.

Gruppo Nestlé (2014). *Smart Working: Menzione Dal Politecnico di Milano | Nestlé Italia*. [online] Available at: <https://www.nestle.it/media/pressreleases/smart-working-dal-politecnico-di-milano-menzione-speciale-a-nestl>.

Nestlé Italia (2022). *L'Impatto Economico Del Gruppo Nestlé in Italia*. [online] Available at: https://it.factory.nestle.com/sites/g/files/pydnoa476/files/2022-09/NEWDECK_2022_def_1bis_R.pdf Pag. 31

Gruppo Nestlé (2023). *FAB Working di Nestlé: Nuovo Modello Lavorativo Nel 2023*. [online] Available at: <https://www.nestle.it/media/pressreleases/allpressreleases/fab-working-nestle>.

Gruppo Nestlé (2023). *Work-life balance: il Campus Estivo Nestlé che Supporta I Genitori*. [online] Available at: <https://www.nestle.it/media/pressreleases/allpressreleases/campus-estivo-nestle>.

Gruppo Nestlé (2024). *Gruppo Nestlé in Italia: al Via Wellnest, il Programma di Welfare Aziendale per Rispondere alle Nuove Esigenze e Stili di Vita*. [online] Available at: <https://www.nestle.it/media/pressreleases/allpressreleases/gruppo-nestl%C3%A9-italia-al-wellnest-il-programma-di-welfare-aziendale-rispondere>.

Nestlé Italia (n.d.). *Essere Genitori Oggi | Nestlé Italia*. [online] Available at: <https://www.nestle.it/nestle-parenting-initiative>.

Borgorete (n.d.). *Nido Kilipupu*. [online] Available at: <https://www.borgorete.it/servizi/asili-e-centri-estivi/nido-kilipupu>.

Brioschi Sviluppo Immobiliare (n.d.). *Un Esempio: lo Sviluppo di Milanofiori Nord ad Assago*. [online] Available at: <https://www.brioschi.it/it/11467/>.

Poste Italiane (2023). *Welfare Aziendale*. [online] Available at: <https://failp.it/wp-content/uploads/2023/03/Welfare-2023.pdf>.

LavoroSì (2023). *CCNL Poste: è Accordo sulla Proroga del Lavoro Agile Sino al 31 dicembre 2024*. [online] Available at: <https://www.lavorosi.it/relazioni-sindacali-e-contratti-collettivi/sistema-contrattuale-e-livelli-di-contrattazione/ccnl-poste-e-accordo-sulla-proroga-del-lavoro-agile-sino-al-31-dicembre-2024/#:~:text=La%20prestazione%20di%20lavoro%20in>.

Intercultura (n.d.). *Quote e Borse di Studio Intercultura – Come Partecipare - Studenti - Intercultura*. [online] Available at: <https://www.intercultura.it/come-partecipare/quote-e-borse-di-studio-intercultura/>.

Poste Italiane (n.d.). *Sostegno della Genitorialità Attiva*. [online] Available at: <https://www.posteitaliane.it/files/1476573647276/Policy-Sostegno-alla-genitorialita-attiva-ITA.pdf> Pag. 3-4.

Intercultura (n.d.). *Gruppo Poste Italiane - Intercultura*. [online] Available at: <https://www.intercultura.it/gruppo-poste-italiane-estate/>

SKY TG24 (2023). *Lavoro, Premi e Bonus: Ecco Come le Aziende Gratificano i Dipendenti*. [online] Available at: <https://tg24.sky.it/economia/2023/11/10/lavoro-aziende-premi-bonus#08>.

Pirelli & C. S.p.A. (n.d.). *Pirelli, il Benessere al Centro*. [online] Available at: <https://www.pirelli.com/global/it-it/life/people/lavoro/pirelli-il-benessere-al-centro-48839/>.

Prysmian Group (2022). *Prysmian in Italia, 800€ Netti a Dipendente con il Nuovo Piano Welfare a Sostegno del Reddito* | Prysmian Group. [online] Available at:

<https://www.prysmian.com/it/comunicati-stampa/prysmian-in-Italia-800-netti-a-dipendente-con-il-nuovo-piano-welfare-a-sostegno-del-reddito>.

Prysmian Group (2023). *Prysmian Group Lancia la nuova Parental Policy*. [online] Available at:

<https://www.prysmian.com/it/notizie/prysmian-group-lancia-la-nuova-parental-policy>.

Prysmian Group (2023). *Prysmian Parental Policy Italia - un Supporto Concreto alla Genitorialità*.

[online] Available at: <https://www.prysmian.com/sites/default/files/atoms/files/prysmian-parental-policy-italia.pdf>.

Prysmian Group (n.d.). *Unisciti a Noi: Persone & Carriere del Gruppo* | Prysmian Group. [online]

Available at: <https://www.prysmian.com/it/persone-e-carriere#:~:text=Prysmian%20Group%20lancia%20il%20nuovo>.

P&G (2024). *Cos'è il Work-Life Balance e Perché È Importante?* | P&G. [online] it.pg.com. Available

at: <https://it.pg.com/blogs/work-life-balance-significato-lavoratori-aziende-benessere/>.

Procter & Gamble Italia (n.d.). *Congedo Parentale: il Nostro Impegno Verso i Neo-Genitori* | P&G.

[online] Available at: <https://it.pg.com/parita-di-genere/congedo-parentale/>.

Procter & Gamble Italia (n.d.). *Politica sui Diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori* | P&G. [online]

Available at: <https://it.pg.com/politiche-e-pratiche/politica-sui-diritti-del-dipendente/>.

Siemens (2017). *Siemens Premia i Figli dei Collaboratori in Italia con Borse Di St ...* [online]

Available at: <https://press.siemens.com/it/it/comunicatostampa/siemens-premia-i-figli-dei-collaboratori-italia-con-borse-di-studio-intercultura>.

Barazzetta, E. (2018). *In Siemens Italia lo Smart Working È Per Tutti*. [online]. Available at:

<https://www.secondowelfare.it/privati/aziende/in-siemens-italia-lo-smart-working-e-per-tutti-i-collaboratori/>.

Avvenire (2022). *Lavoro. Bonus e Permessi Retribuiti: Le Iniziative di Siemens Healthineers Italia*.

[online] Available at: <https://www.avvenire.it/economia/pagine/lavoro-la-nuova-iniziativa-di-welfare-aziendale-di-siemens-healthineers-italia>.

Siemens Italia (2023). *Genitori, Figli e Caregiver: Siemens Sigla Innovativo Accordo con i Sindacati per il Supporto alla Genitorialità*. [online] Available at:

<https://press.siemens.com/it/it/comunicatostampa/genitori-figli-e-caregiver-siemens-sigla-innovativo-accordo-con-i-sindacati-il?linkId=30000005418828>.

Siemens Italia (n.d.). *Diversity, Equity, and Inclusion Policy*. [online] Available at: <https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:2d03f1b4-cb46-43d9-b9d9-e8f688ed9b7c/Siemens-DEI-Policy.pdf> Pag. 18.

Snam (2015). *SNAM Sentieri Sostenibili – Report Sulla Responsabilità Sociale 2015 - Il Benessere Delle Persone Che Fa Bene Anche all'azienda*. [online] Available at: <https://reports.snam.it/2015/report-responsabilita-sociale/la-sostenibilita-in-rete/il-contributo-del-capitale-umano-al-cambiamento/il-benessere-delle-persone-che-fa-bene-anche-allazienda.html>.

Snam Italia (2016). *SNAM – Report di Sostenibilità 2016 - Welfare Aziendale e Conciliazione Vita Lavoro*. [online] Available at: <https://reports.snam.it/2016/bilancio-sostenibilita/seconda-parte-csr-e-performance/la-nostra-responsabilita/persone/welfare-aziendale-e-conciliazione-vita-lavoro.html>.

Snam Italia (2019). *Sociale*. [online] Available at: https://reports.snam.it/2019/bilancio-sostenibilita/pagineservizio/downloads/files/sociale_snam_bs19.pdf?cat=b Pag. 84.

Snam Italia (2020). *SNAM Report di Sostenibilità 2020 - Stare bene: il welfare aziendale*. [online] Available at: <https://reports.snam.it/2020/bilancio-sostenibilita/sociale/crescere-con-le-persone/stare-bene-il-welfare-aziendale.html>.

CCNL TLC (2018). *TIM – Piano Welfare*. [online] Available at: <https://www.fistelveneto.cisl.it/cms/files/file/859146-re180717-tim---piano-welfare-120-euro-ccnl-tlc.pdf>

Gruppo TIM (2022). *Bilancio Sostenibilità 2022*. [online] Available at: <https://www.gruppotim.it/content/dam/gt/sostenibilit%C3%A0/doc-bilanci/2022/TIM-bilancio-sostenibilita-2022-ITA.pdf> Pag. 53; Pag. 174.

SW Magazine (2022). *TIM: 3 Giorni di Smart Working e Chiusura delle Sedi il Venerdì | SW Magazine*. [online] Available at: <https://www.smartworkingmagazine.com/post/smart-working-a-tim>.

Intercultura (n.d.). *TIM - Intercultura*. [online] Available at: <https://www.intercultura.it/telecom-italia-estate/>

UniCredit (2021). *Unicredit Ha Definito a Livello di Gruppo Standard Minimi per il Congedo Parentale*. [online] Available at: <https://www.unicreditgroup.eu/it/press-media/press-releases/2021/unicredit-sets-a-group-wide-minimum-standard-for-parental-leave.html#:~:text=il%20welfare%20aziendale->.

Fisac CGIL (2021). *Congedo di Paternità: il Congedo Bbbligatorio e Facoltativo di Paternità – Fisac Cgil Unicredit*. [online] Available at: <https://www.fisacunicredit.eu/2021/10/29/congedo-di-paternita-il-congedo-obbligatorio-e-facoltativo-di-paternita-2/>.

Redazione Verità&Affari (2022). *Unicredit in Soccorso dei Suoi DipendentiIn Italia: Bonus da 2.400 Euro*. [online] Available at: <https://www.veritaeaffari.it/unicredit/unicredit-dipendenti-italia-bonus-2400-euro/>.

FISAC CIGL (2022). *UniCredit Group: Novità nel Mondo Welfare*. [online] Available at: <https://www.fisacunicredit.eu/2022/09/30/novita-nel-mondo-welfare/>.

Unicredit (2023). *Borse di Studio 2022/2023 | CRAL Dipendenti UniCredit*. [online] Available at: <https://www.circolocatania.unicredit.it/gallery-e-news/news/borse-di-studio-2022-2023>.

WMS, F.C. (2023). *UniCredit: Congedi Parentali, le Novità*. [online] FISAC CGIL Portale Nazionale. Available at: <https://www.fisac-cgil.it/132433/unicredit-congedi-parentali-le-novita>.

FISAC CGIL (2023). *Contributo Figlie e Figli Studenti – Fisac Cgil Unicredit*. [online] Available at: <https://www.fisacunicredit.eu/2023/09/06/contributo-figlie-e-figli-studenti-2/>.

Melnarowicz, E. (2023). *Smart working, Grande Impresa in Crescita Risveglio nella Pa*. [online] Available at: <https://iusletter.com/oggi-sulla-stampa/smart-working-grande-impresa-in-crescita-risveglio-nella-pa/#:~:text=In%20Unicredit%20lo%20smart%20working>.

Reggio Children (n.d.). *Reggio Children - Nido Mini Tree | UniCredit*. [online] Available at: <https://www.reggiochildren.it/rc/consulenza/nido-mini-tree-unicredit/>.

CellularItalia (2004). *Vodafone: Realizzato Primo Asilo Nido Aziendale*. [online] Available at: <https://www.cellularitalia.com/comu/vodafone030304.php#:~:text=L>.

Redazione (2018). *Neopapà, Vodafone Anticipa la Legge: Congedo di 15 Giorni ai Dipendenti*. [online] Available at: <https://www.gravidanzaonline.it/news/vodafone-neopapa-congedo>

Vodafone Italia (2022). *Vodafone Italia Performance di Sostenibilità*. [online] Available at: https://a-wb.vodafone.it/content/dam/webaem/vodafone-italia/chi_siamo/obiettivi_e_risultati/bilanci/Bilancio_2021_2022.pdf Pag. 42-43

Vodafone Italia (2022). *Vodafone Sigla conLe Organizzazioni Sindacali - Nuovo Accordo sul Lavoro Agile*. [online] Available at: <https://www.vodafone.it/nw/vodafone-italia/content/comunicati-stampa/2022/221206-2.html>.

Vodafone Italia (n.d.). *Vodafone Ottiene la Certificazione Per la Parità di Genere*. [online] Available at: <https://www.vodafone.it/nw/vodafone-italia/content/comunicati-stampa/2023/230920.html>.

Vodafone Italia (n.d.). *Parità di Genere*. [online] Available at: <https://www.vodafone.it/nw/vodafone-italia/sostenibilita/obiettivi-per-lo-sviluppo-sostenibile/parita-di-genere.html>.

Bibliografia

Aassve, A., Bassi, V., and Sironi, M., 2013. Explaining attitudes to Demographic Change, *European Sociological Review*, 2013

Albertini, M., Gahler, M., and Harkonen, J., 2016. Moving back to 'mamma'? Divorce, Intergenerational Co-Residence and Family Solidarity in Sweden, Draft presented at the European Population Conference 2016

Ang, X.L., 2015. The effects of cash transfer fertility incentives and parental leave benefits on fertility and labor supply: Evidence from two natural experiments. *J Fam Econ Issues*, 36:263-288.

Antonini, L., 2005. La governance del territorio fra sussidiarietà verticale e orizzontale. In *Impresa sociale, diritti di cittadinanza e governance del territorio (Vol. 1, pp. 37-52)*. AICCON.

Azmat, G., and González, L., 2010. Targeting fertility and female participation through the income tax. *Labour Econ.* 17(3):487-502.

Bae, H., and Cheon, J., 2018. The effects of maternity and parental leave and childcare leave usability on childbirth: Focusing on new-married women. *Womens Stud.*;96:79-118.

Banfield, E.C., 1958. *The moral basis of a backward society*. The Free Press. Glencoe, Illinois

Bauernschuster, S., Hener, T., and Rainer, H., 2016. Children of a (policy) revolution: The introduction of universal child care and its effect on fertility. *J Eur Econ Assoc.*14(4):975-1005.

Becker, G.S., 1981. (Enlarged ed., 1991). *A Treatise on the Family*, Harvard University Press

Bergsvik, J., Fauske, A., Hart, R.K., 2020. Effects of policy on fertility: A systematic review of (quasi) experiments. Published online 2020.

Billari, F.C., and Kohler, H-P., 2004. Patterns of low and lowest-low fertility in Europe. *Population Studies*, 58(2), 161–17610.

Billari, F.C., Hiekel, N., and Liefbroer, A.C., 2019. The social stratification of choice in the transition to adulthood. *European Sociological Review*.

Billari, F.C., 2024. *Domani è oggi*, Egea spa

Billari, F.C., and Cavalli, N., 2017. Diventare adulti e fare famiglia in Europa, in Delai, N.–Un neo-welfare per la famiglia. Proteggere e accompagnare i figli nella vita adulta: una questione di cooperazione, *Rapporto 2017*, Gruppo Assimoco

Billari, F.C., and Tomassini, C., 2021. *Rapporto sulla popolazione. L'Italia e le sfide della demografia*. Il Mulino, 2021.

Bobbio, L. 2002. *I governi locali nelle democrazie contemporanee*, Laterza, Roma-Bari

Bonifazi C, and Paparusso A., 2019. Rapporto del Working Package 3 L’Impatto delle politiche familiari e demografiche in Europa dell’Accordo di collaborazione tra l’Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali del CNR (CNR-IRPPS) e il Dipartimento per le Politiche della Famiglia (DiPoFam) della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di Politiche familiari e demografiche: contesto europeo e realtà italiana. Published online 2018.
<https://famiglia.governo.it/media/2316/rapporto-del-wp3.pdf>

Cannonier, C., 2014. Does the Family and Medical Leave Act (FMLA) increase fertility behavior? *J Labor Res.* 2014;35(2):105-132.

Choi, S., Horse, A.J.Y., and Yang, T.C., 2018. Family policies and working women’s fertility intentions in South Korea. *ASIAN Popul Stud* 14(3):251-270.

Cygan-Rehm, K., 2016. Parental leave benefit and differential fertility responses: Evidence from a German reform. *J Popul Econ*, 29:73-103.

Dahl, G.B., Løken, K.V., Mogstad, M., and Salvanes, K.V. 2016. What is the case for paid maternity leave? *Rev Econ Stat.* 2016;98(4):655-670.

Dalla Zuanna, G., 2004. Few children in strong families. Values and low fertility in Italy. *Genus*, 39-70

Del Boca, D., 2002. The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *J Popul Econ.* 2002;15:549-573.

Del Boca, D., Pasqua, S. and Pronzato, C., 2007. “Women’s Work and Wages: a comparative analysis on ECHP data”, in Del Boca, D. and Wetzels, C. “Social Policies, Labour Markets and Motherhood: a Comparative Analysis of European Countries”, Cambridge University Press

Donati, P., 2005. La sussidiarietà come forma di governance societaria in un mondo in via di globalizzazione. In *La sussidiarietà. Che cos’ è e come funziona* (pp. 53-87). Carocci.

Donati, P. and Colozzi, I., 2005. *La sussidiarietà. Che cos’ è e come funziona.*

Esping-Andersen, G., 1990. *The three worlds of welfare capitalism.* Princeton University Press

Esping-Andersen, G., and Billari, F.C., 2015. Re-theorizing family demographics, *Population and Development Review*, Volume 41, Issue 1, Pages 1–181

Feyrer, J., Sacerdote, B., and Stern, A.D., 2008. Will the stork return to Europe and Japan? Understanding fertility within developed nations. *J Econ Perspect.* 22(3):3-22.

Gathmann, C., and Sass, B., 2018. Taxing childcare: Effects on childcare choices, family labor supply, and children. *J Labor Econ.* 36(3):665-709.

Glaser, K.F., and Tomassini, C., 2000. Proximity to children: a comparison of Britain and Italy, *The Gerontologist*, Vol. 40, N.6, pp.729-737.

Goldscheider, F., Bernhardt E., and Lappegård, T. 2015. The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior. *Population and Development Review* 41:207-239

Goldstein, J.R., Sobotka, T. and Jasilioniene, A., 2009. The end of “lowest-low” fertility?. *Population and development review*, 35(4), pp.663-699.

González L., 2013. The effect of a universal child benefit on conceptions, abortions, and early maternal labor supply. *Am Econ J Econ Policy*. 2013;5(3):160-188.

Hank, K., and Kreyenfeld, M., 2003. A multilevel analysis of child care and women’s fertility decisions in Western Germany. *J Marriage Fam*. 2003;65(3):584-596.

Inglehart, R., 1970. *The Silent Revolution*. Princeton New Jersey, Princeton University Press

Kim, E.J., and Parish, S.L., 2022. Family-supportive workplace policies and benefits and fertility intentions in South Korea. *Community Work Fam*. 25(4):464-491.

Kim, Y.I.A., 2014. Lifetime impact of cash transfer on fertility. *Can Stud Popul Arch*. 41(1-2):97-110.

Kohler, H.P., Billari, F.C., and Ortega, J.A., 2002. The Emergence of Lowest-Low Fertility in Europe During the 1990s. *Population and Development Review* 28:641-680.–

Lalive, R., and Zweimüller, J., 2009. How does parental leave affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments. *Q J Econ*. 124(3):1363-1402.

Lee, H.J., and Yu, G.C., 2011. Work-family balance and childbirth: Supporting institutions of company and influence of female workers’ work-family balance perception. *Women’s Stud* 80(1):37-79.

Lesthaeghe, R., and Van de Kaa, D.J., 1986. Twee demografische transitieën. *Bevolking: groei en krimp*, 1986, pp.9-24.

Liu, Q, and Skans, O.N., 2010. The duration of paid parental leave and children’s scholastic performance. *BE J Econ Anal Policy* 10(1).

Mayer, K.U., 2004. Life courses and life chances in a comparative perspective (pp. 24-25). *Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung*.

Mencarini, L. and Vignoli, D., 2018. *Genitori cercasi: l'Italia nella trappola demografica*. EGEA spa.

Milligan, K., 2005. Subsidizing the stork: New evidence on tax incentives and fertility. *Rev Econ Stat*. 87(3):539-555.

- Mills, M. and Blossfeld, H.P., 2013. The second demographic transition meets globalization: A comprehensive theory to understand changes in family formation in an era of rising uncertainty (pp. 9-33). Springer Netherlands.
- Mooyaart, J.E., Liefbroer, A.C. and Billari, F.C., 2022. The changing relationship between socio-economic background and family formation in four European countries. *Population Studies*, 76(2), pp.235-251.
- Mörk, E., Sjögren, A, and Svaleryd, H., 2013. Childcare costs and the demand for children—evidence from a nationwide reform. *J Popul Econ*. 26:33-65.
- Myrskylä, M., Billari F.C., and Kohler, H.P, 2009. “Advances in development reverse fertility declines.” *Nature* 460:741-743
- Myrskylä, M., Billari, F.C., and Kohler, H.P., 2011. “High development and fertility: fertility at older reproductive ages and gender equality explain the positive link.” Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock, Germany
- Nazio, T., and Blossfeld, H.P., 2003. The diffusion of cohabitation among young women in West Germany, East Germany and Italy. *European Journal of Population/Revue europeenne de demographie*, 19(1), 47-82.
- Parent, D., and Wang, L. 2007. Tax Incentives and Fertility in Canada: quantum vs tempo effects. *Can J Econ Can Déconomique*. 2007;40(2):371-400.
- Perelli-Harris, B., and Gerber, T.P., 2011. Nonmarital childbearing in Russia: Second demographic transition or pattern of disadvantage?. *Demography*, 48(1), pp.317-342.
- Pesenti, L., 2005. Il welfare in transizione: le regioni e la sfida della sussidiarietà (pp. 1-240). Lavoro.
- Reher, D.S., 1998. Family ties in western Europe: Persistent contrasts. *Population and Development Review* 24:203-234
- Riphahn, R.T., Wijnck, F., 2017. Fertility effects of child benefits. *J Popul Econ*:30:1135-1184.
- Saraceno, C. and Keck, W., 2010. Can we identify intergenerational policy regimes in Europe?. *European societies* 12, no. 5 (2010): 675-696.
- Scherer, S., Pavolini, E. and Brini, E., 2023. Formal childcare services and fertility: the case of Italy. *Genus*, 79(1), p.29.
- Schmidt, L., 2007. Effects of infertility insurance mandates on fertility. *J Health Econ*. 26(3):431-446.
- Schmidt, L., 2005. Infertility insurance mandates and fertility. *Am Econ Rev*. 95(2):204-208.

Sobotka, T., 2008. Overview chapter 6: The diverse faces of the second demographic transition in Europe. *Demographic research*, 19, pp.171-224.

Sobotka, T., and Beaujouan, E., 2014. Two Is Best? The Persistence of a Two-Child Family Ideal in Europe, *Population and Development Review* 40 (3), 391-419

Sobotka, T., Matysiak, A., and Brzozowska, Z., 2019. Policy responses to low fertility: How effective are they. *United Nations Population Fund*, 98.

Thévenon, O., Luci, A., 2012. Reconciling work, family and child outcomes: What implications for family support policies? *Popul Res Policy Rev.* 31:855-882.

Thévenon, O., 2015. Aid policies for young people in Europe and the OECD countries, *Family and Societies Working Paper Series*, 34 (2015)

van de Kaa, D.J., 2004. The true commonality: In reflexive modern societies fertility is a derivative. *Population Studies* 58:77-81

van Wijk, D., and Billari, F.C., 2024. Fertility Postponement, Economic Uncertainty, and the Increasing Income Prerequisites of Parenthood. *Population and Development Review*.

Viazzo, P.P., 2003. What's so special about the Mediterranean? Thirty years of research on household and family in Italy. *Continuity and change*, 18(1), 111-137