



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Genitorialità, Identità, e Lavoro (GIL)

Francesca Barigozzi, Natalia Montinari, Sveva Vitellozzi

Dipartimento di Scienze Economiche, Università di Bologna



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Ministero
dell'Università
e della Ricerca



Italiadomani
PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E RESILIENZA



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Perché questo progetto è rilevante

Genitorialità, lavoro e disuguaglianze strutturali in Italia

- In Italia **maternità e lavoro restano difficilmente compatibili**: la penalizzazione occupazionale delle madri persiste nonostante le politiche pubbliche
- La presenza di figli **riduce l'occupazione femminile**, mentre **aumenta quella maschile**:
 - Donne 25–54: 68,9% senza figli → **63,1% con figli**
 - Uomini 25–54: 77,8% senza figli → **91,9% con figli**
- Il divario non è transitorio, ma **strutturale e cumulativo nel ciclo di vita lavorativa**
- Queste disuguaglianze incidono su **crescita economica, sostenibilità del welfare e natalità**

Fonte: Rapporto «Le equilibriste, 2025»

Un problema demografico e di policy failure

Meno nascite, meno lavoro femminile, meno servizi

- Nel 2024 nati **370.000 bambini** (−2,6% in un solo anno)
- **Tasso di fecondità: 1,18**, minimo storico
- Età media al parto: **32,6 anni**
- L'Italia investe **meno della media UE** nelle politiche per famiglie e figli:
 - Spesa per famiglie: **1,5% del PIL**
 - −0,8 p.p. rispetto alla media UE, −1,1 rispetto alla Svezia
- Date le attuali norme di genere, il welfare “familistico,” **scaricando la cura sulle famiglie**, amplifica le disuguaglianze di genere
- Le norme di genere richiedono alle donne di lavorare e contemporaneamente prendersi cura della casa → le donne ritardano la nascita del primo figlio per investire prima sulla carriera

Fonti: Rapporto Le equilibriste (2025), The Child Penalty Gap (2022)

Disuguaglianze che si accumulano

Chi paga il costo della genitorialità

- La **child penalty** colpisce solo le madri:
 - A 15 anni dalla nascita del primo figlio, il gap salariale tra le madri e le donne senza figli è **57%**
- Il **67% della penalizzazione** è dovuto a riduzione del lavoro (uscite, part-time, discontinuità)
- Le madri rappresentano **quasi il 73% delle dimissioni “volontarie”** dopo la nascita di un figlio (0–3 anni)
- Le difficoltà di conciliazione sono citate nel **63,6% dei casi** tra le madri che si dimettono
- **Carico mentale**: ulteriore dimensione di disuguaglianza

GIL nasce per capire **come identità genitoriale, norme sociali e organizzazione del lavoro interagiscono**, producendo disuguaglianze persistenti che le politiche per la famiglia non sono ancora riuscite a correggere.

Fonte: Rapporto «Le equilibriste, 2025»

GIL: il progetto in pillole

- Raccolta dati sul territorio della provincia di Bologna e di **Ravenna**
- Partecipazione volontaria di madri e padri con il primo figlio di età non superiore ai 6 anni
- Incentivo: ogni questionario compilato equivale a 1 (3) euro donato ad AGEOP (se anche il/la partner aveva compilato)
- Ogni 100 questionari compilati, estrazione di un buono Amazon del valore di 30 euro (70 euro se anche il/la partner aveva compilato)
- **Partners:** Città Metropolitana di Bologna; Comune di Bologna; Osservatorio statistico per la parità di genere della Provincia di Ravenna; Provincia di Ravenna; AUSL della Romagna; Comune di Ravenna; Comune di Cervia; Comune di Russi; Unione della Romagna Faentina; Unione della Bassa Romagna.

I numeri del progetto

- Campione: 992 questionari completati (794 donne e 197 uomini)
- 52% risposte dalla Provincia di Bologna
- 48% risposte dalla Provincia di Ravenna
- Campione rappresentativo della popolazione italiana (uso di pesi ISTAT)
- Dati utilizzabili: N donne = 770
- Donazioni AGEOP: 1,374 euro

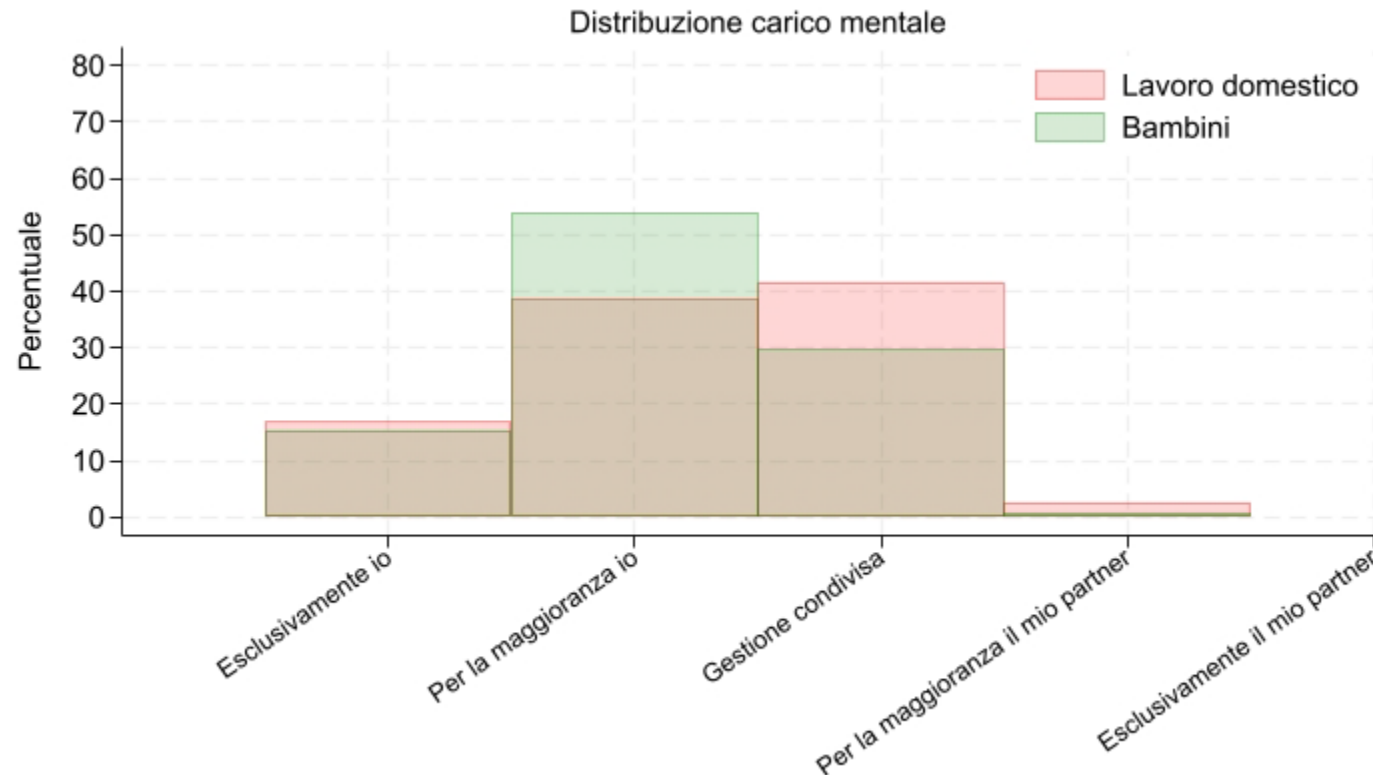
Il questionario

- Questionario da compilare online della durata di 15-20 minuti
- Raccolte informazioni su:
 - caratteristiche socio-demografiche
 - informazioni sulla partecipazione al mercato del lavoro dopo la nascita del primo figlio
 - Informazioni sull'indice della buona madre e del buon padre
 - Informazioni su cosa renderebbe più semplice la conciliazione famiglia-lavoro

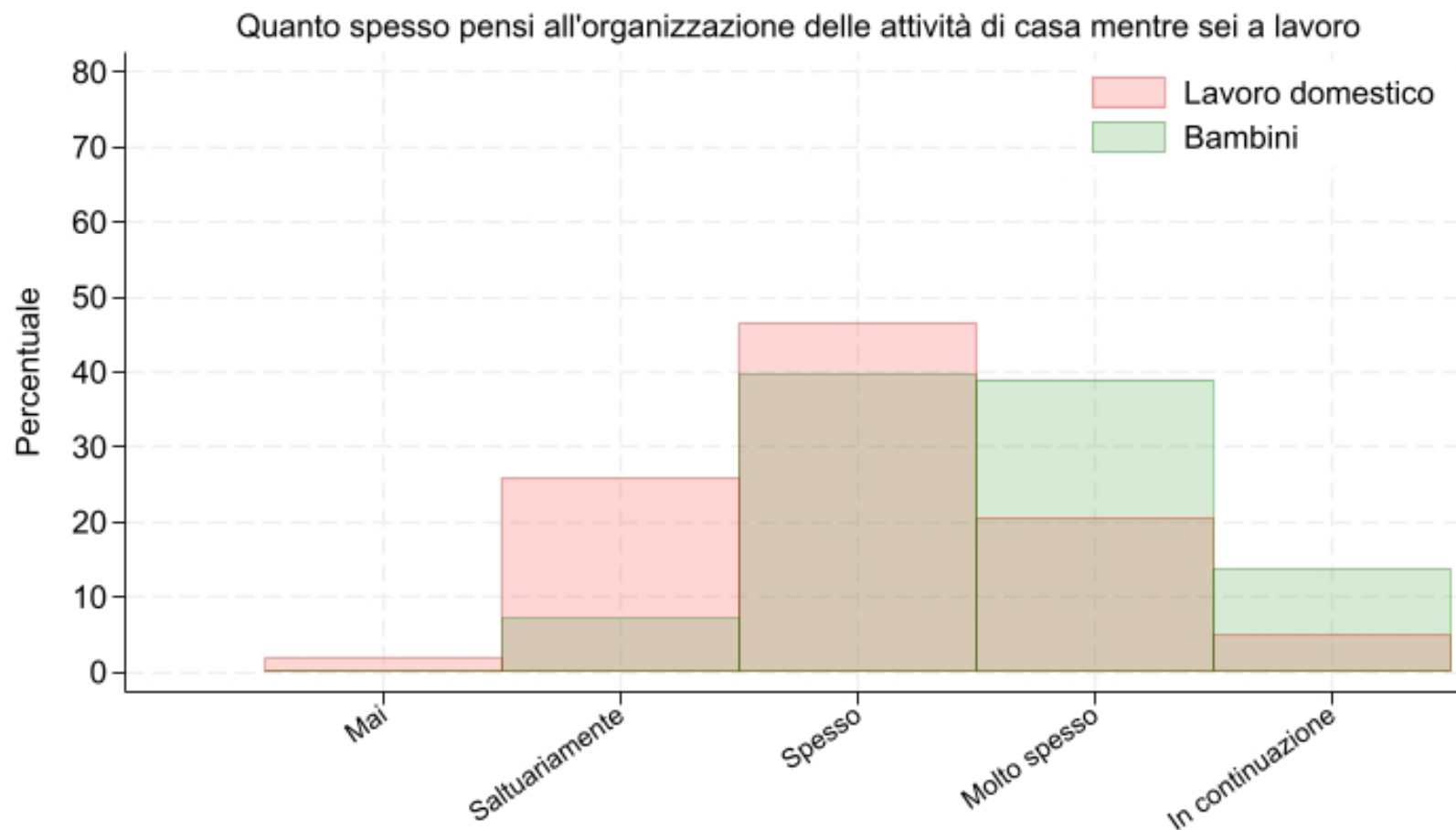
Statistiche descrittive: **Ravenna**

- **Campione:** madri N = 364
- **Età media:** 38 anni
- **Residenza Distretto Ravenna:** 64.36%; **Distretto Faenza:** 12.43%; **Residenza Distretto Luca:** 23.20%
- **N figli medio:** 1.30
- **Titolo di studio:** prevale la laurea magistrale (53%); dottorato (2%); diploma (40%)
- **Stato civile:** coniugati/conviventi 97%
- **Occupati:** 91%; anzianità lavorativa media 14 anni
- **Tipo di lavoro:** dipendenti privato 59%, pubblico 28%, autonomi 12%
- **Contratto/orario:** tempo pieno indeterminato 70%; part-time indeterminato 19%
- **Reddito netto mensile:** mediana **fascia 5** €1.001 - €1.250 (scala 1–13)

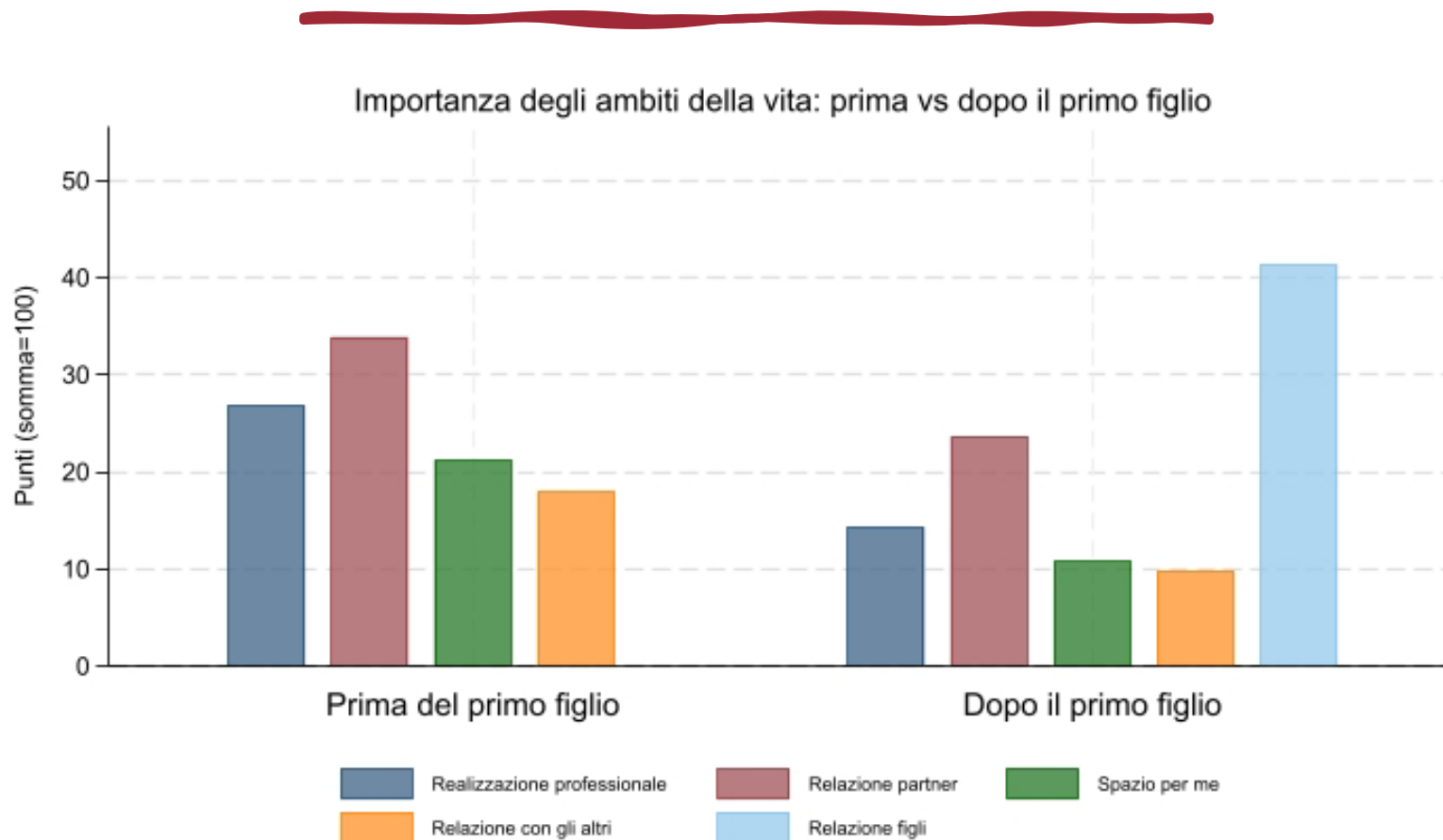
Aspetti invisibili della maternità: chi si occupa della gestione delle attività domestiche?



Aspetti invisibili della maternità: carico mentale e lavoro

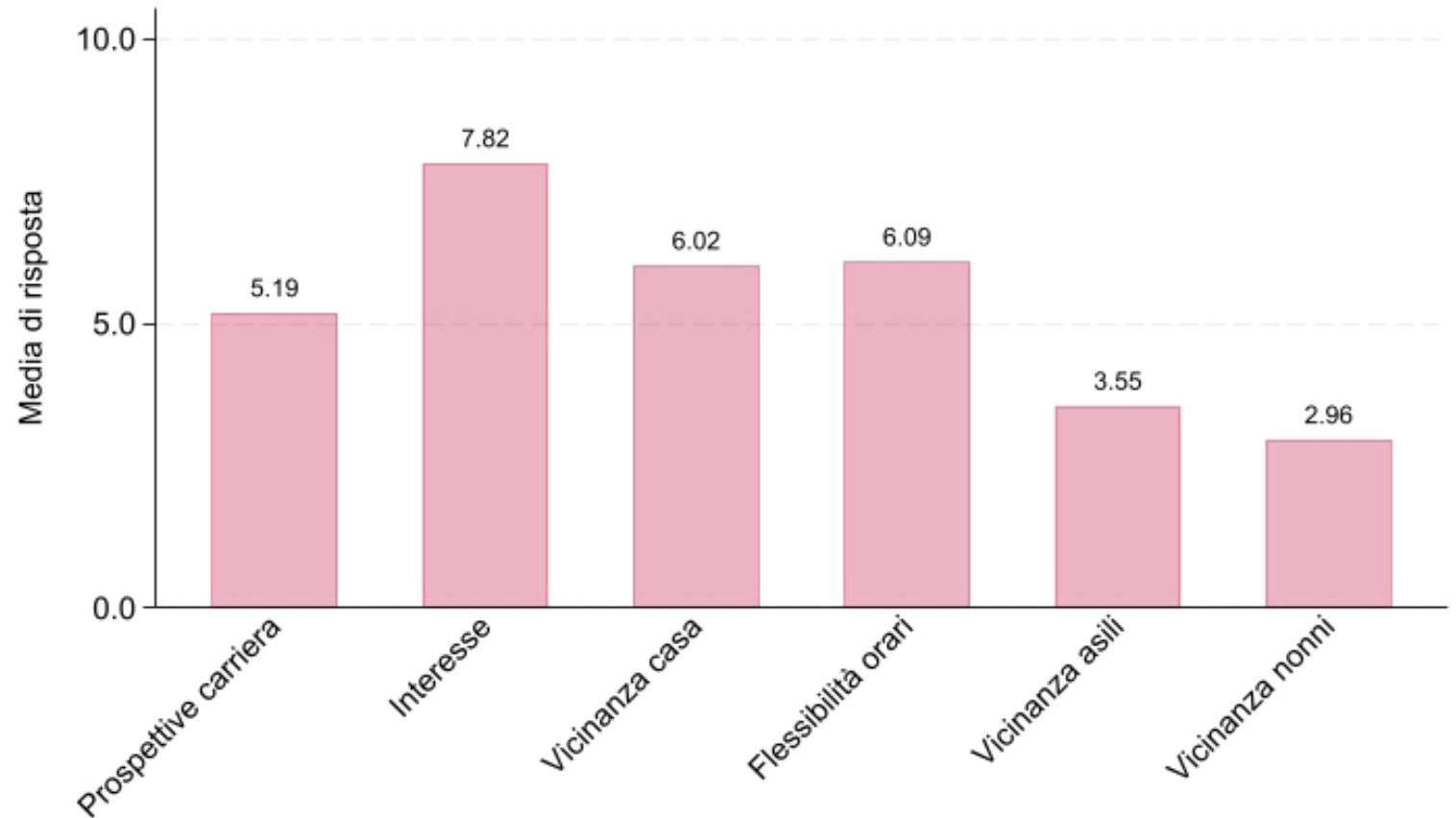


Importanza degli aspetti di vita pre vs post figli



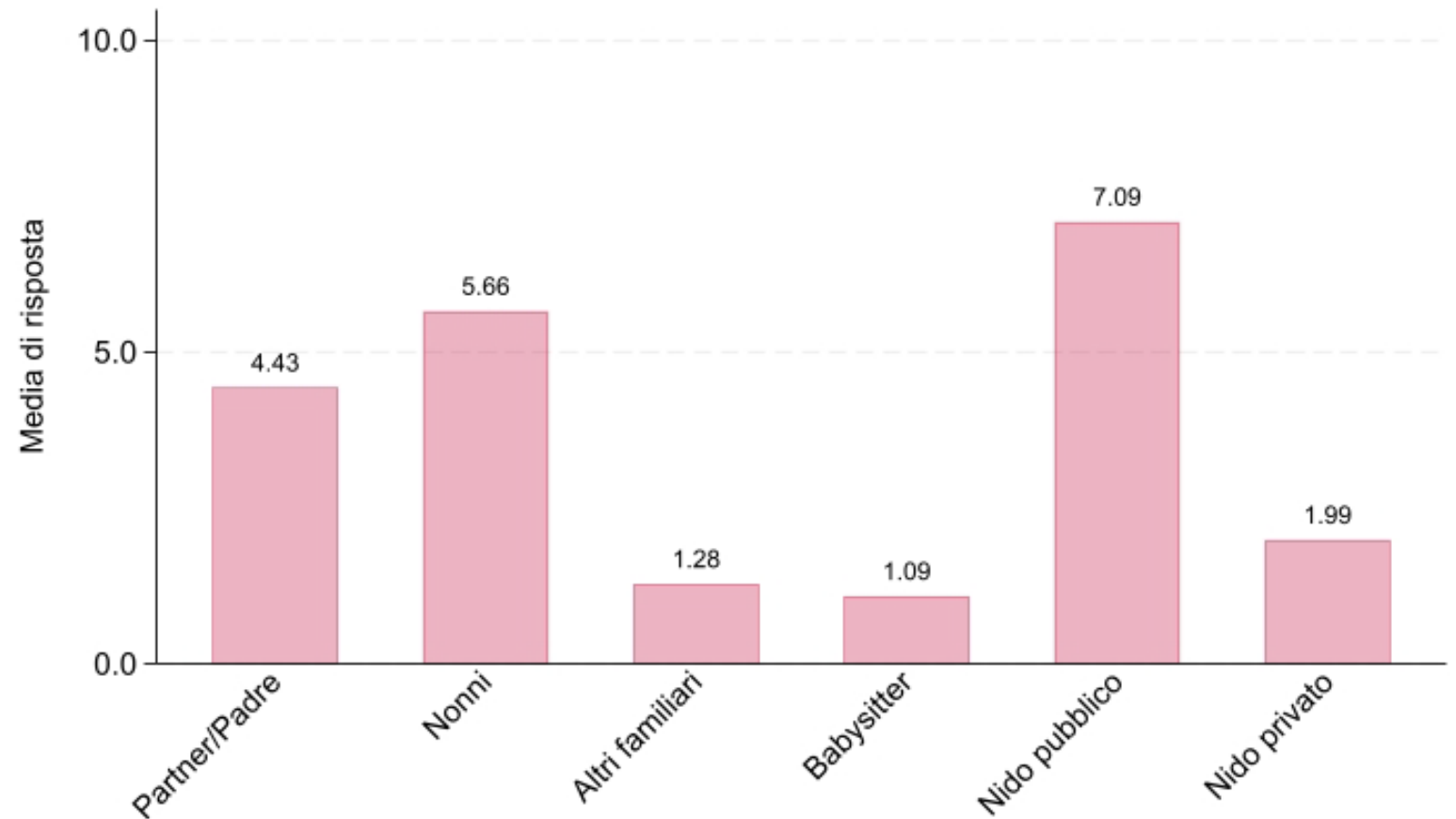
Maternità e lavoro: caratteristiche considerate per scelta Lavoro

Su una scala da 1 a 10, per ogni item

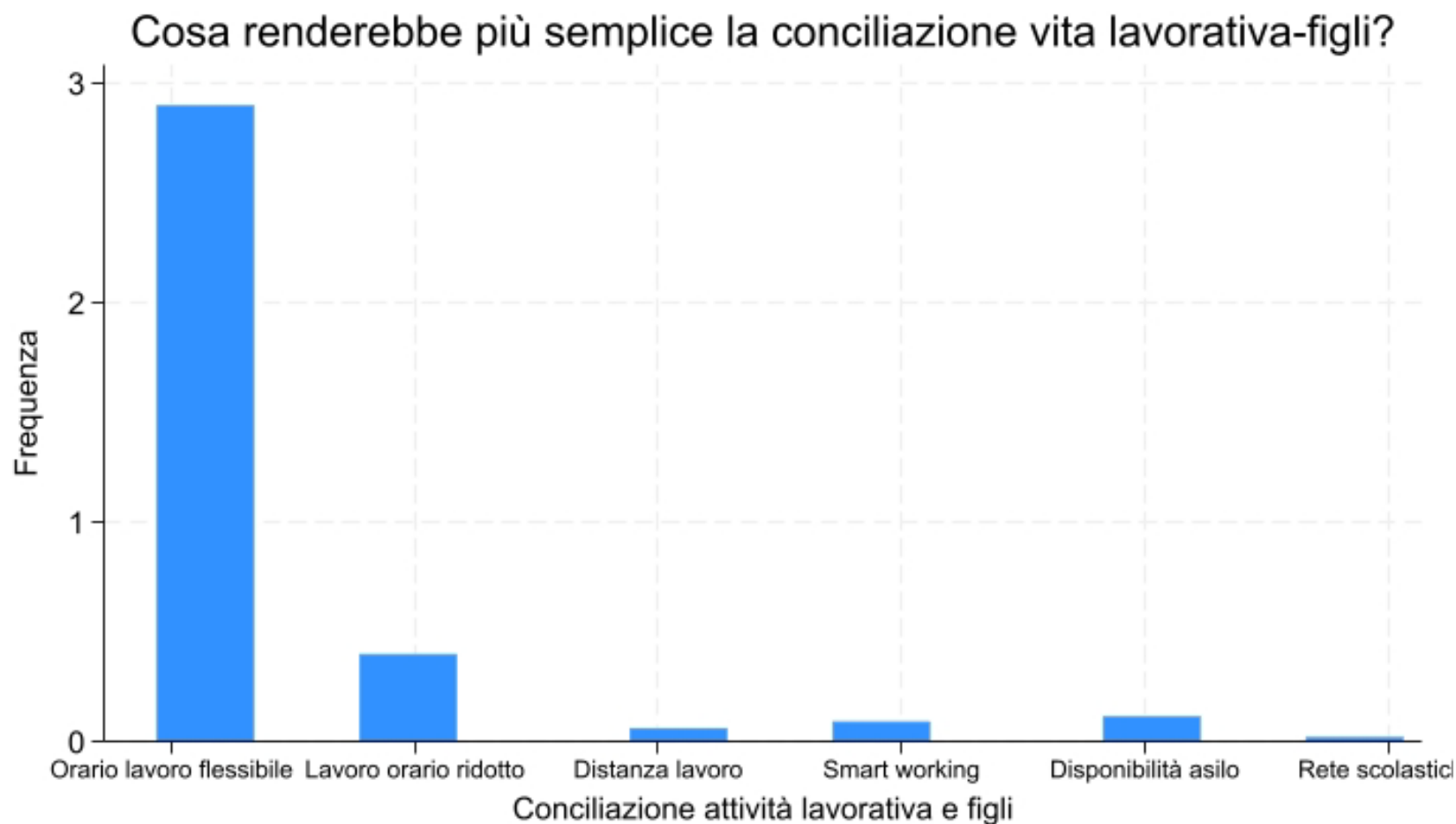


Maternità e lavoro: chi si occupa del/i bambin/i mentre lavori?

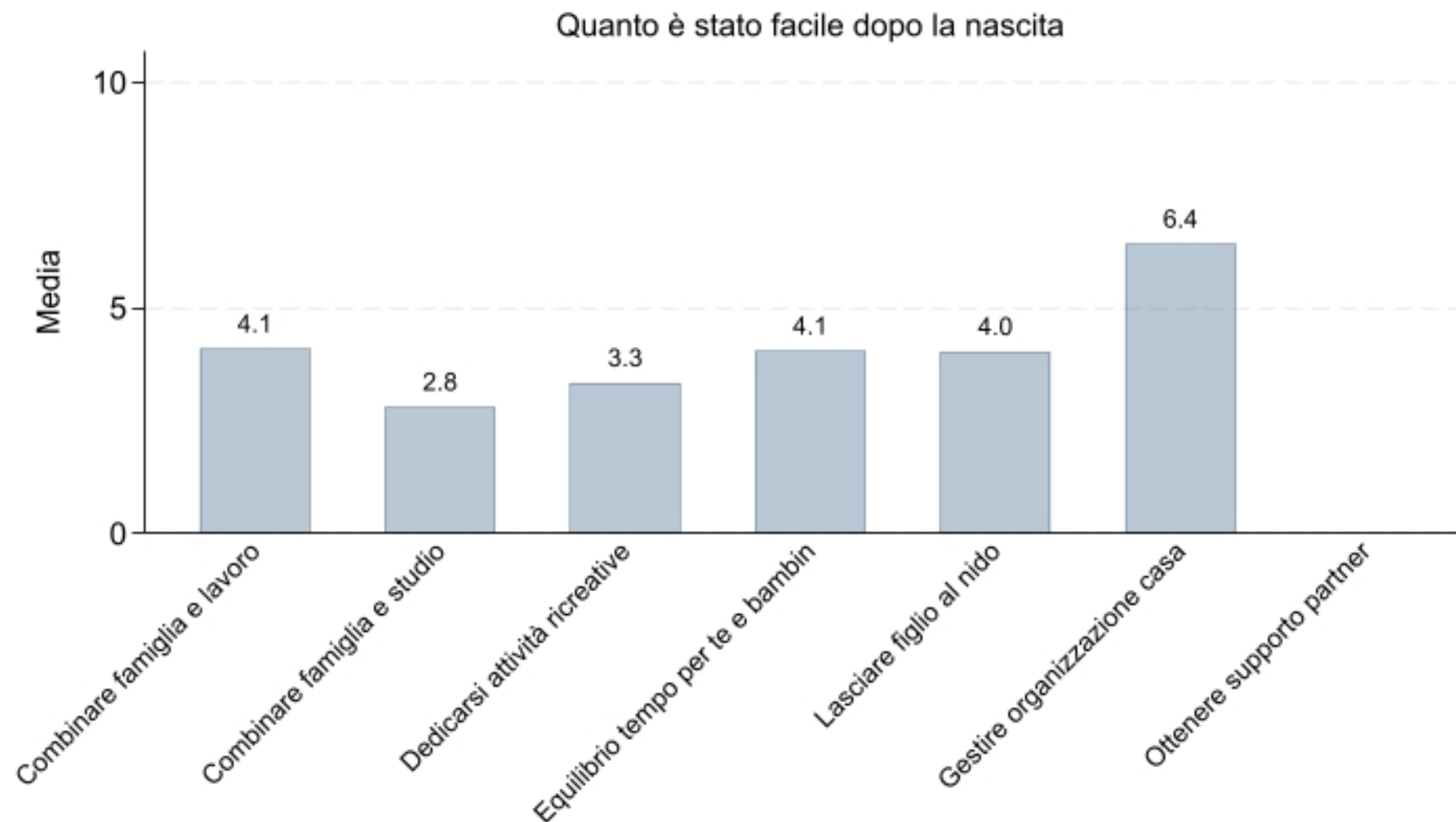
Su una scala da 1 a 10, per ogni item



Maternità e lavoro: conciliazione vita lavorativa-figli



Dopo la nascita, del primo figlio quanto è stato facile...



Maternità e scelte lavorative

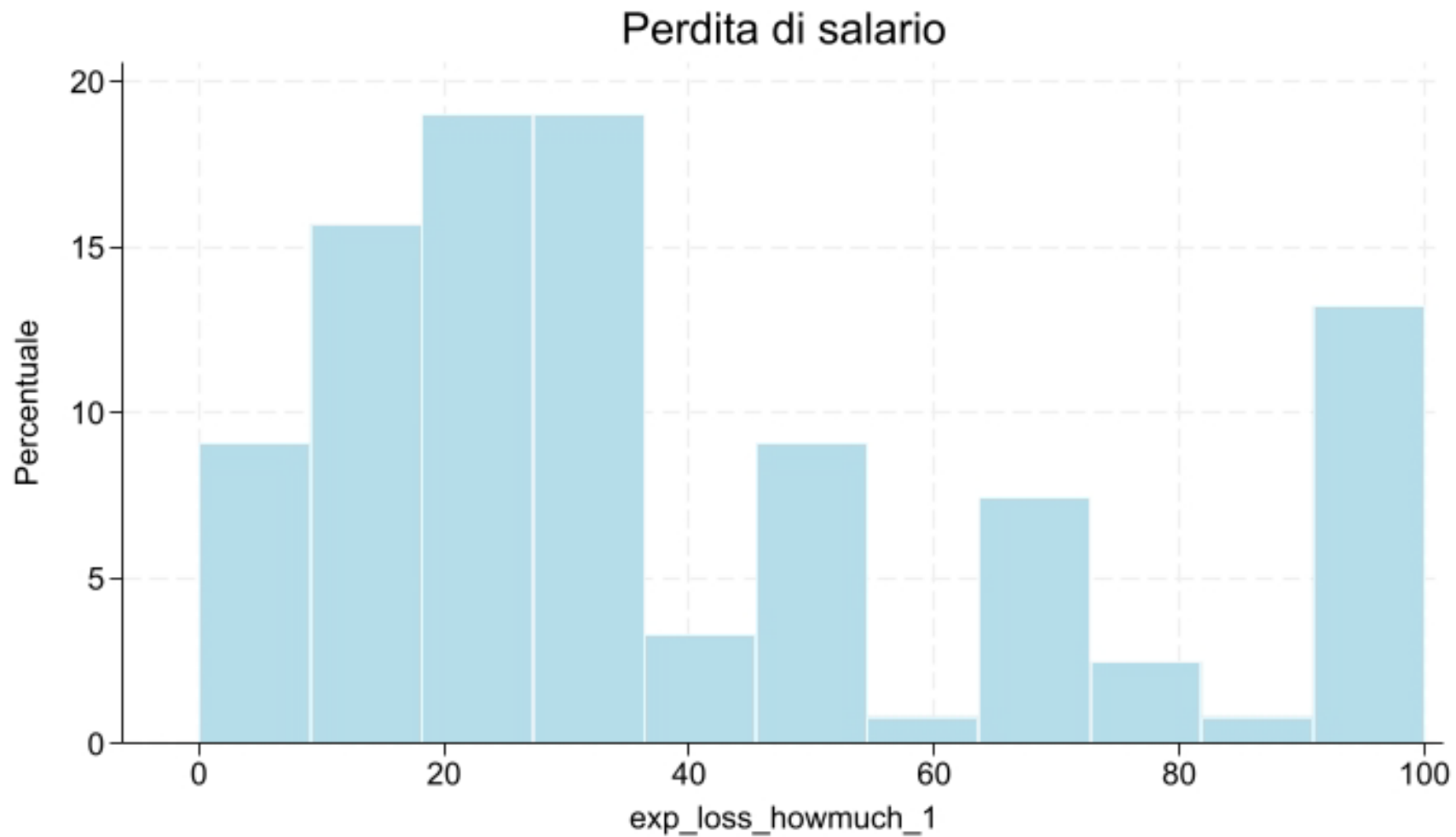
Variabile	Label	N	Media
Dopo la nascita del tuo primo figlio, hai cercato lavoro più flessibile?	Si, ed ho cambiato	89	0,21
	No	106	0,25
	No perché il mio lavoro è già abbastanza flessibile	139	0,33
	Si, ma non ho trovato nulla	81	0,19
Hai rivisto i piani iniziali di rientro a lavoro?	No – scelta personale	717	0,42
	No - no alternative	717	0,22
	No - programmato pausa da lavoro	717	0,04
	Si li ho rivisti, sono rientrata/o DOPO quanto avevo previsto	717	0,19
	Si li ho rivisti, sono rientrata/o PRIMA di quanto avevo previsto	717	0,07
	Si, li ho rivisti ed ho deciso di prendere una pausa dal lavoro	717	0,03
Fattori che hanno influito sulla scelta Scala da 1 a 10	No accesso al nido	101	2,89
	Variazione rispetto a chi doveva prendersi cura	152	2,16
	Famiglia più bisogno di me di quanto immaginato	101	6,45
	Gestione familiare più difficile del previsto	101	6,07
	Più semplice del previsto	51	1,78
	Imprevisto per rientrare prima	51	2,78

Child penalty gap

- Il congedo che hai preso per la nascita del tuo primo figlio ha determinato una perdita di salario?

	Freq	Percent
Si	304	70.37
No	128	29.63
Total	432	100.00

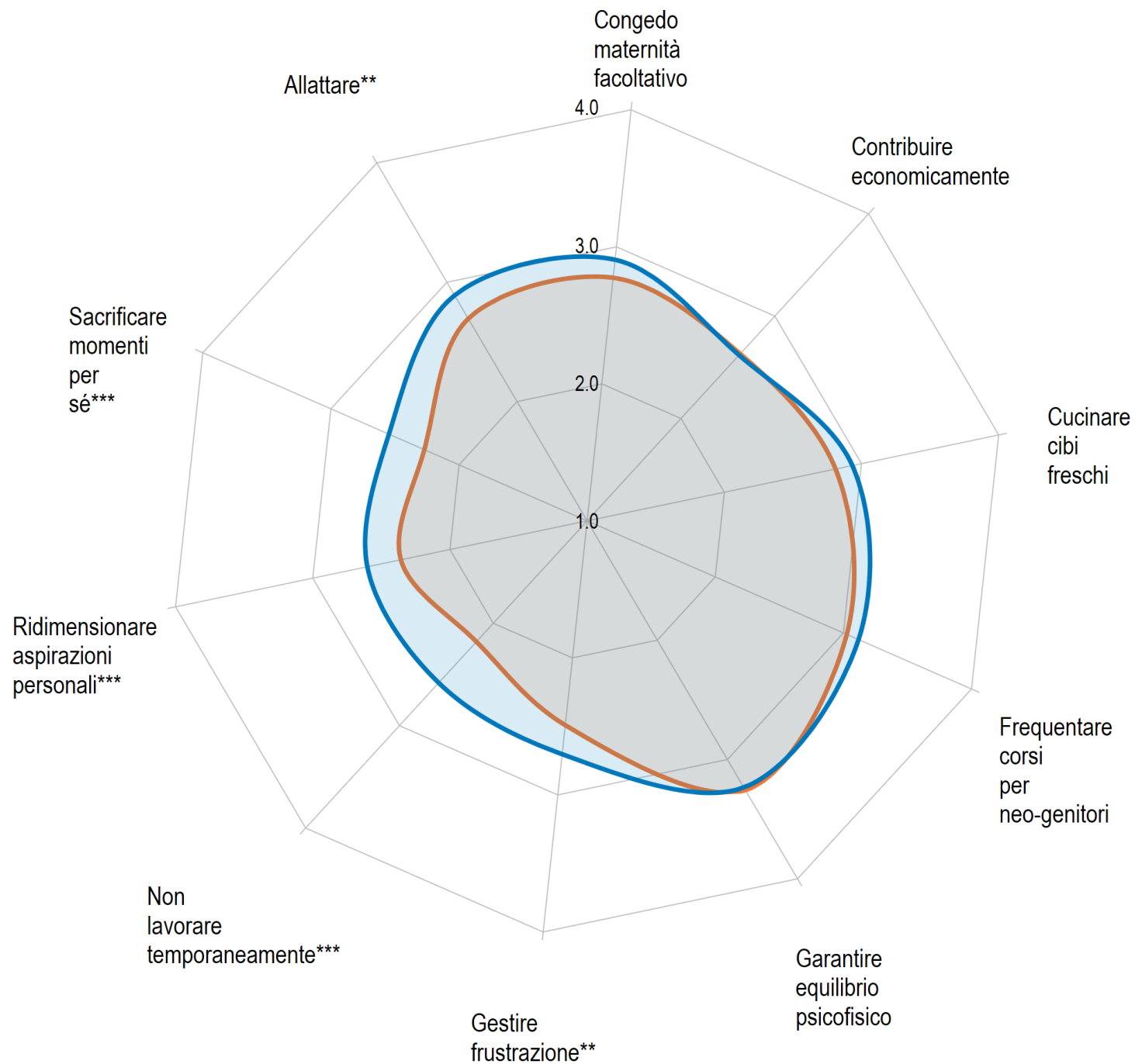
Child penalty gap



Ruolo delle norme di genere?

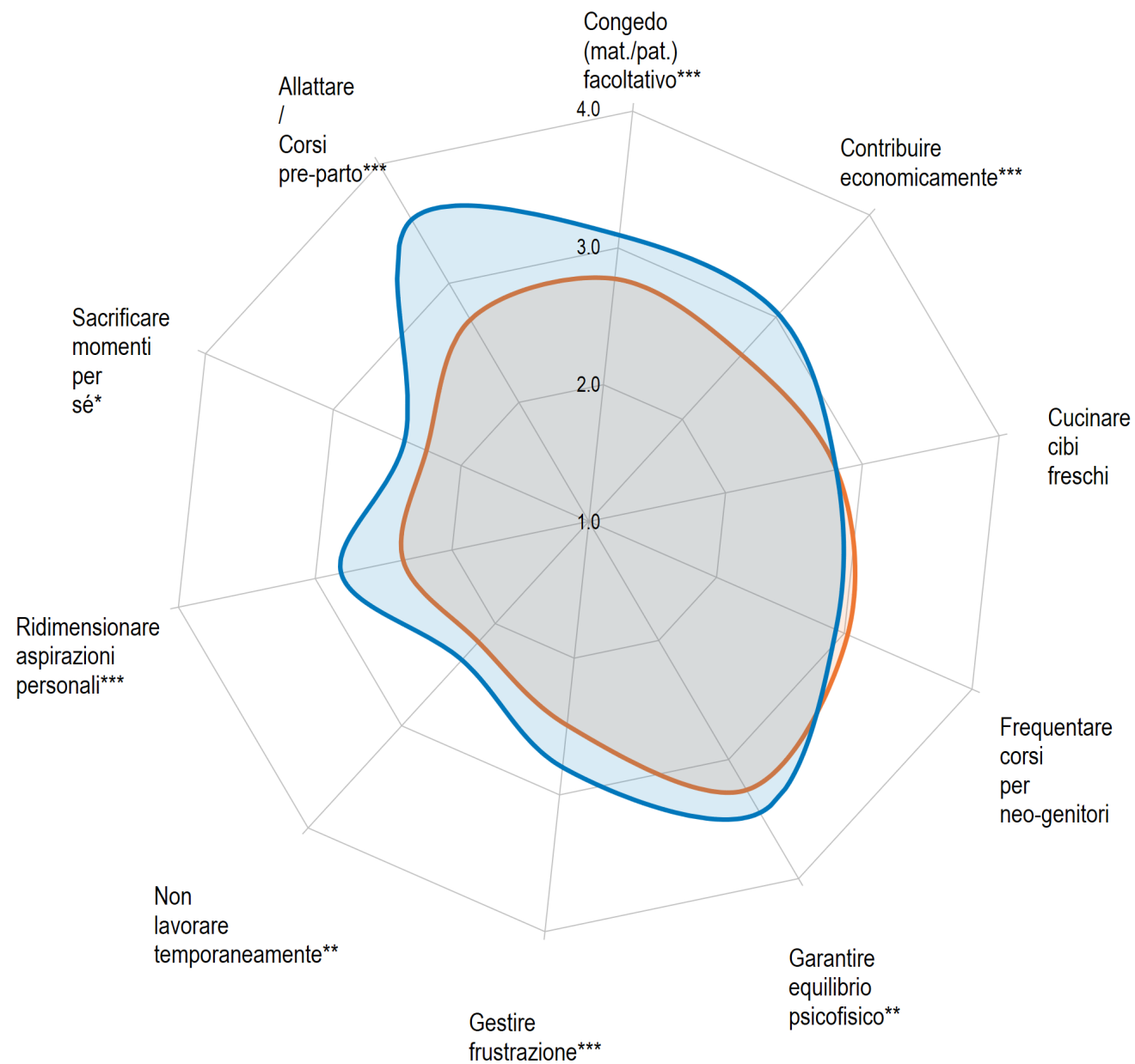
- **Una buona madre dovrebbe...**

- **COSA PENSI TU** delle seguenti affermazioni
- **COSA PENSI CHE LA MAGGIORANZA DELLE MADRI SIMILI A TE PENSI** delle seguenti affermazioni



Ruolo delle norme di genere?

- Una buona madre dovrebbe...
- Un buon padre dovrebbe...
- **COSA PENSI TU** delle seguenti affermazioni sui comportamenti auspicati per una “buona madre”
- **COSA PENSI TU** delle seguenti affermazioni sui comportamenti auspicati per un “buon padre”



Policy implications

Ridurre le disuguaglianze richiede politiche che tengano conto del **divario tra aspettative e realtà della genitorialità**, agendo su lavoro, famiglia e norme sociali.

Carico mentale e gestione familiare

- Famiglia e organizzazione quotidiana **incidono sulle scelte lavorative più di quanto previsto**
- Forte scarto tra **aspettative pre-figli** e **realtà vissuta**
➡ Le politiche dovrebbero intervenire su ciò che rende la gestione familiare onerosa

- 1) Servizi per l'infanzia affidabili, accessibili, e con orari compatibili con il lavoro
- 2) Riduzione dei costi di coordinamento (orari scolastici, chiusure, imprevisti)
- 3) Integrazione tra politiche del lavoro e politiche dei servizi → domanda di flessibilità orario

Policy implications

Flessibilità del lavoro

- Le madri non chiedono di lavorare meno
- Chiedono **flessibilità e prevedibilità** per far fronte a vincoli inattesi

➡ Centralità dell'organizzazione del lavoro, non dell'uscita dal mercato

- 1) Diritto a flessibilità e prevedibilità degli orari: turni comunicati con anticipo e limitazione dei cambi last-minute.
- 2) Flessibilità temporanea e reversibile (non solo part-time): possibilità di adattare orari per fasi critiche (0–3 anni, malattie, chiusure scuole).
- 3) Smart working / lavoro ibrido strutturato, con regole chiare (giorni, fasce orarie) e diritto alla disconnessione.

Policy implications

Norme sociali

- Le aspettative sociali percepite sulla “buona madre” restano **più esigenti di quanto le donne pensino che dovrebbero essere**
- Le disuguaglianze riflettono **pressioni normative**, non preferenze

➡ Necessario **cambiamento culturale** nella divisione delle responsabilità (anche la «narrazione» è importante: **non «per le madri» ma «per i genitori»!**)

- 1) politiche esplicitamente per i genitori, non “per le madri”
- 2) comunicazione istituzionale che normalizzi la condivisione della cura
- 3) congedi parentali disegnati per incentivare l’uso da parte dei padri (non solo formalmente disponibili)
- 4) Educazione all’uguaglianza a scuola (lungo periodo)