

GENITORIALITÀ, IDENTITÀ E LAVORO (GIL)

Comprendere le radici delle disuguaglianze per costruire politiche più efficaci

9 marzo 2026- Presentazione della ricerca relativa ai dati raccolti sulla Provincia di Ravenna

Francesca Barigozzi, **Natalia Montinari**¹, Sveva Vitellozzi

Dipartimento di Scienze Economiche – Università di Bologna

Perché nasce il progetto GIL

In Italia, genitorialità e lavoro restano difficilmente compatibili, soprattutto per le donne. I dati più recenti mostrano un quadro strutturale e persistente: tra i 25 e i 54 anni, l'occupazione femminile passa dal 68,9% tra le donne senza figli al 63,1% tra quelle con figli; al contrario, per gli uomini aumenta dal 77,8% al 91,9%. La nascita di un figlio riduce l'occupazione delle madri e rafforza quella dei padri (ISTAT, Indicatori demografici 2024; Save the Children, *Le Equilibriste*, 2025).

Questa divergenza non è temporanea, ma si accumula nel tempo lungo l'intero ciclo di vita lavorativa. A 15 anni dalla nascita del primo figlio, il divario salariale tra madri e donne senza figli raggiunge il 57%, e circa il 67% della penalizzazione è legato alla riduzione del lavoro (Casarico & Lattanzio, 2023). Le madri rappresentano circa il 73% delle dimissioni volontarie nei primi tre anni di vita del figlio, come confermato dai dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL, Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni, 2021-2022).

Parallelamente, il quadro demografico è critico: nel 2024 sono nati circa 370.000 bambini, con un tasso di fecondità pari a 1,18 e un'età media al parto di 32,6 anni (ISTAT, Indicatori demografici 2024). L'Italia investe in politiche per famiglie e figli circa l'1,5% del PIL, meno della media europea (Eurostat, Expenditure on social benefits by function; Save the Children, *Le Equilibriste*, 2025).

Un elemento particolarmente rilevante è che questo fenomeno non riguarda soltanto le aree economicamente più fragili del Paese. Anche in regioni con un mercato del lavoro dinamico e livelli occupazionali elevati, come l'Emilia-Romagna, si registrano dimissioni volontarie di donne con figli piccoli. Le cronache regionali e il dibattito istituzionale hanno evidenziato la necessità di interventi specifici per contrastare il fenomeno delle dimissioni post-maternità anche in territori considerati "virtuosi". Inoltre, secondo Save the Children, in Italia una lavoratrice su cinque esce dal mercato del lavoro dopo la maternità, segnalando un fenomeno strutturale e non residuale (*Le Equilibriste*, 2025). I dati sulle convalide delle dimissioni mostrano infatti come la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura dei figli resti una delle principali motivazioni alla base dell'uscita dal mercato del lavoro, anche nei

¹ Natalia Montinari, Dipartimento di Scienze Economiche, Università degli Studi di Bologna. Email: natalia.montinari2@unibo.it

territori con alti livelli di occupazione femminile (INL, 2021-2022; Save the Children, 2025). Questo conferma che il problema non è circoscritto al contesto economico locale, ma affonda le sue radici nell'organizzazione del lavoro, nella carenza o rigidità dei servizi e nella persistente asimmetria nella distribuzione delle responsabilità di cura.

In questo contesto nasce il progetto **GIL – Genitorialità, Identità e Lavoro**, con l'obiettivo di comprendere come identità genitoriale, norme sociali e organizzazione del lavoro interagiscano nel produrre disuguaglianze persistenti, anche nei contesti territoriali più sviluppati.

Il progetto: dati, territorio, partecipazione

Il progetto GIL ha raccolto dati nella Città Metropolitana di Bologna e nella Provincia di Ravenna, coinvolgendo madri e padri con il primo figlio di età non superiore ai 6 anni.

Sono stati completati 992 questionari (794 donne e 197 uomini), con un campione bilanciato tra i due territori e reso rappresentativo della popolazione italiana attraverso l'uso di pesi ISTAT. Il questionario ha raccolto informazioni su caratteristiche socio-demografiche, partecipazione al mercato del lavoro dopo la nascita del primo figlio, percezioni sulla “buona madre” e sul “buon padre”, e fattori che facilitano o ostacolano la conciliazione tra famiglia e lavoro.

Risultati chiave

In questa presentazione ci concentriamo sui risultati relativi alla **provincia di Ravenna** e sul campione delle **donne**, data la maggiore numerosità delle rispondenti femminili, che consente analisi più robuste e affidabili.

1. Il lavoro invisibile e il carico mentale

Uno degli aspetti centrali emersi dalla ricerca riguarda la gestione delle attività domestiche e organizzative all'interno della famiglia. Non si tratta soltanto di “chi fa cosa”, ma soprattutto di chi pianifica, coordina, anticipa e gestisce gli imprevisti: quello che in letteratura viene definito **carico mentale**.

Il carico mentale comprende l'organizzazione degli orari, il coordinamento tra scuola, attività extrascolastiche, la gestione delle chiusure scolastiche, delle malattie dei figli, delle scadenze amministrative, degli acquisti e della logistica quotidiana. È un lavoro continuo, spesso invisibile e non riconosciuto, che richiede attenzione costante e capacità di pianificazione e di revisione legata alla gestione degli imprevisti.

I dati raccolti mostrano che, anche nelle coppie in cui entrambi i partner lavorano a tempo pieno, la responsabilità organizzativa resta prevalentemente in capo alle madri. La divisione dei compiti può apparire più equilibrata nelle attività esecutive, ma la regia complessiva – la “testa organizzativa” della famiglia – è ancora affidata alle donne (Figura 1). Questo squilibrio è strettamente collegato alla percezione di difficoltà nella fase successiva alla nascita del primo figlio. Dopo la nascita del primo figlio, molte donne riportano una significativa difficoltà nel conciliare lavoro e vita familiare nei mesi

immediatamente successivi alla maternità. La transizione alla genitorialità non è neutrale: si traduce in un aumento del carico organizzativo e in una maggiore pressione quotidiana che incide direttamente sulle scelte lavorative.

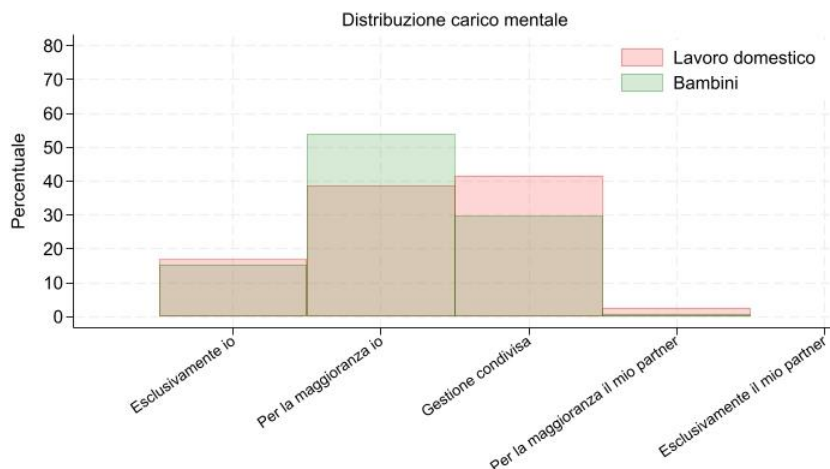


Figura 1 “Aspetti invisibili della maternità: carico mentale e lavoro.

Il carico mentale incide non solo sul tempo disponibile, ma anche sulla qualità dell’esperienza lavorativa e sul livello di stress percepito. Nello specifico, la Figura 2 approfondisce il legame tra carico mentale e lavoro retribuito, evidenziando come l’intensità della responsabilità organizzativa sia associata a maggiori difficoltà di conciliazione e a una percezione più elevata di pressione quotidiana.

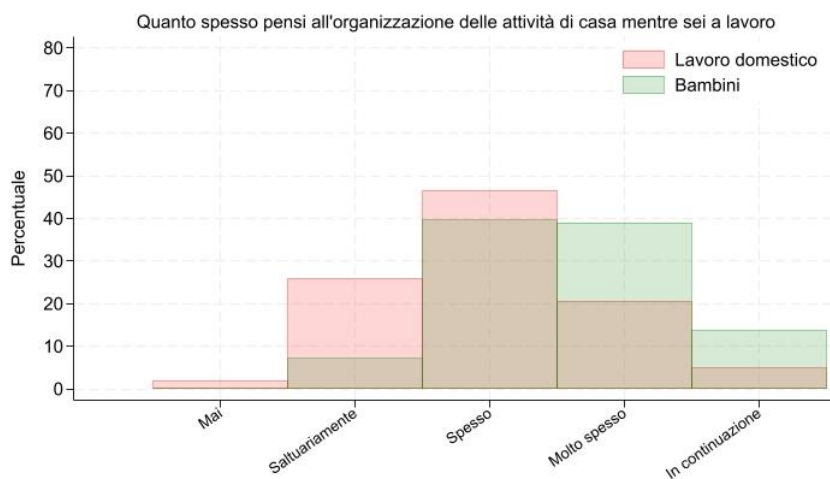


Figura 2 “Aspetti invisibili della maternità: carico mentale e Lavoro”

2. La child penalty e le scelte lavorative

La letteratura economica ha ampiamente documentato l'esistenza di una child penalty, ossia una penalizzazione salariale e occupazionale associata alla maternità (Kleven et al.; Casarico & Lattanzio, 2023). In Italia, questa penalità si manifesta sia in termini di riduzione dell'intensità lavorativa sia di rallentamento delle carriere nel lungo periodo.

Anche nel nostro campione emerge chiaramente una penalità associata alla maternità. Le evidenze raccolte mostrano che la nascita del primo figlio rappresenta uno spartiacque nelle traiettorie professionali femminili, in linea con quanto evidenziato dalla letteratura internazionale. La difficoltà di conciliazione, documentata nella slide 15, si traduce spesso in adattamenti forzati: riduzione delle ore lavorate, rinuncia a opportunità di carriera o maggiore esposizione al part-time.

Le donne non esprimono una preferenza per lavorare meno in senso assoluto, ma segnalano la necessità di maggiore flessibilità e prevedibilità. La domanda che emerge non è “meno lavoro”, bensì “un lavoro organizzato in modo compatibile con la genitorialità”.

Questo elemento è cruciale dal punto di vista delle politiche pubbliche: la penalizzazione non sembra derivare da una riduzione delle ambizioni o dell'attaccamento al lavoro, ma dall'assenza di condizioni organizzative adeguate.

I nostri risultati inoltre evidenziano come le decisioni prese dopo la nascita del primo figlio siano fortemente condizionate dai vincoli strutturali. Le scelte non appaiono come preferenze libere, ma come risposte adattive a un contesto caratterizzato da rigidità degli orari, carenza di servizi e distribuzione asimmetrica del lavoro di cura.

In sintesi, anche nel nostro campione si osserva una child penalty coerente con la letteratura:

- aumento del carico mentale,
- maggiore difficoltà percepita nella conciliazione,
- adattamenti lavorativi che incidono su continuità e qualità dell'occupazione.

La maternità, dunque, continua a rappresentare un fattore strutturale di disuguaglianza nel mercato del lavoro, non per una minore volontà di partecipazione delle donne, ma per l'interazione tra norme sociali, organizzazione del lavoro e carenza di servizi adeguati.

Implicazioni per le politiche pubbliche

Dalla ricerca emergono tre linee di intervento prioritarie, che riguardano in modo integrato servizi, organizzazione del lavoro e norme sociali. Le evidenze raccolte mostrano infatti che la penalizzazione associata alla maternità non dipende da una minore partecipazione desiderata delle donne al mercato del lavoro, ma da vincoli strutturali che rendono difficile conciliare lavoro e cura.

1. Servizi per l'infanzia affidabili, accessibili e compatibili con il lavoro

La prima area di intervento riguarda il rafforzamento dei servizi educativi e di cura per la prima infanzia. Non è sufficiente aumentare il numero di posti disponibili: è necessario garantire orari coerenti con quelli lavorativi, continuità del servizio, gestione efficace delle chiusure straordinarie e costi sostenibili per le famiglie. La ricerca mostra che una parte rilevante della difficoltà di conciliazione nasce dall'incertezza organizzativa: malattie dei figli, chiusure scolastiche, orari non allineati a quelli di lavoro. Le politiche dovrebbero quindi ridurre i “costi di coordinamento” che oggi ricadono quasi interamente sulle madri. Investire nei servizi non è solo una misura sociale, ma anche una politica del lavoro e di sviluppo economico: aumenta la partecipazione femminile, riduce le disuguaglianze di genere e contribuisce alla sostenibilità del sistema di welfare nel medio-lungo periodo.

2. Flessibilità e prevedibilità dell'organizzazione del lavoro

La seconda linea di intervento riguarda l'organizzazione del lavoro. I risultati mostrano chiaramente che le donne non chiedono di lavorare meno, ma di poter lavorare in condizioni compatibili con la genitorialità. Diventano quindi centrali:

- il diritto alla prevedibilità degli orari (turni comunicati con anticipo e limitazione dei cambi last-minute);
- forme di flessibilità temporanea e reversibile, soprattutto nelle fasi critiche (0–3 anni, malattie, periodi di transizione);
- modelli strutturati di lavoro ibrido o smart working, accompagnati da regole chiare e diritto alla disconnessione.

L'obiettivo non è incentivare l'uscita dal mercato del lavoro o il part-time permanente, ma prevenire adattamenti forzati che producono effetti di lungo periodo su salario e carriera. In questo senso, la flessibilità deve essere pensata come strumento di permanenza qualificata nel lavoro, non come riduzione strutturale dell'impegno.

3. Cambiamento culturale e condivisione della cura

La terza dimensione riguarda le norme sociali. La ricerca evidenzia come le aspettative sulla “buona madre” restino più esigenti rispetto a quelle sul “buon padre”, e come il carico mentale continui a essere prevalentemente femminile. Le politiche pubbliche dovrebbero quindi:

- disegnare strumenti esplicitamente rivolti ai genitori, non solo alle madri;
- rafforzare congedi parentali realmente incentivanti per i padri, anche attraverso quote non trasferibili;
- promuovere una comunicazione istituzionale che normalizzi la condivisione della cura;
- investire in educazione all'uguaglianza di genere nel lungo periodo.

Senza un riequilibrio nella distribuzione del lavoro di cura, le misure su servizi e organizzazione del lavoro rischiano di produrre effetti limitati.

Conclusione

Le evidenze del progetto GIL suggeriscono che la riduzione della child penalty richiede un approccio integrato: più servizi, migliore organizzazione del lavoro, trasformazione delle norme sociali.

Solo agendo contemporaneamente su questi tre livelli è possibile ridurre la penalizzazione associata alla maternità e costruire un sistema in cui la genitorialità non rappresenti un fattore strutturale di disuguaglianza.

Etica della ricerca e tutela dei dati personali

Il progetto è stato approvato dal comitato di Bioetica dell'Università di Bologna.

La raccolta dei dati personali durante la partecipazione al progetto GIL è regolata secondo la più recente normativa UE e l'informativa sulla partecipazione e sul trattamento dei dati personali è stata redatta con il supporto e l'approvazione del Data Protection Officer dell'Università di Bologna.

Finanziamenti e Supporto

Il progetto “GIL – Genitorialità, Identità e Lavoro” si inserisce nell'ambito di due progetti PRIN:

- “Advancing Gender Equality through Experiments: New Developments and Applications (AGEENDA)” (CUP P2022R248L_002);
- “Gender Stereotypes and Women’s Achievements (GENS)” (CUP J53D23004290001).

Per il territorio bolognese, il progetto ha ottenuto il patrocinio della Città Metropolitana di Bologna. Il Comune di Bologna promuove il progetto e contribuisce attivamente alla sua diffusione sul territorio.

Per il territorio ravennate, il progetto GIL è promosso dall'Osservatorio statistico per la parità di genere della Provincia di Ravenna ed è regolamentato dall'Accordo Operativo (REP N. 5330 del 28/08/2025) tra: Provincia di Ravenna, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna, AUSL della Romagna, Comune di Ravenna, Comune di Cervia, Comune di Russi, Unione della Romagna Faentina, Unione della Bassa Romagna.