

La maternità in Italia

# LE EQUILIBRISTE

2026



**Save the Children**  
RICERCA

Maggio 2026

A cura di Alessandra Minello

Coordinamento della ricerca: Silvia Taviani

Redazione testi: Alessandra Minello, Elena Caneva, Patrizia Luongo, Diletta Pistono,  
Silvia Taviani

Review: Antonella Inverno

Si ringrazia

ISTAT

Emanuela Bologna, Alessandra Capobianchi, Clodia Delle Fratte, Valentina Joffre,  
Francesca Lariccia, Elisa Marzilli, Maria Giuseppina Muratori, Valeria Quondamstefano,  
Miria Savioli, Lucilla Scarnicchia

Si ringrazia per le interviste e i contributi

Chiara Borgia, UPPA

Serenella Caravella e Anna Vergnano, SVIMEZ

Monica Castagnetti, CSB ETS

Angela Garcia Romero, Makes Mothers Matter

Barbara Petrongolo, Università di Oxford

Barbara Poggio, Università degli Studi di Trento

Francesca Luppi, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Edito da Save the Children Italia

CODICE ISBN 9791298579644



Naviga la nostra storymap inquadrando qui

# INDICE

INTRODUZIONE.....	4
1.L'INSOSTENIBILE LEGGEREZZA DELL'ESSERE MADRE. UNA PROSPETTIVA DEMOGRAFICA .....	7
BOX - DIVENTARE MAMMA NELLE DIVERSE ETA' .....	13
<i>Giovani e genitorialità</i> .....	14
BOX - IL CARICO MENTALE .....	17
2. EQUILIBRISTE TRA LAVORO, CURA E MANCANZA DI DIRITTI.....	22
<i>La child penalty</i> .....	22
BOX - MAMME VITTIME DI VIOLENZA ECONOMICA.....	22
<i>La child penalty della GenZ</i> .....	30
<i>Gli equilibristi tra genitorialità e lavoro: mamme escluse</i> .....	33
BOX - GIOVANI NATE AL SUD, FUTURE MADRI AL NORD.....	33
<i>Inattività, carattere dell'occupazione e part-time tra chi ha almeno un figlio minorenni</i> .....	38
3. I SERVIZI E LE POLITICHE A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ .....	42
<i>Le principali novità politiche e legislative nel 2026</i> .....	42
BOX - IL WELFARE AZIENDALE .....	49
<i>I servizi educativi per la prima infanzia</i> .....	50
BOX - I PROGETTI DI SAVE THE CHILDREN 0-6 ANNI .....	56
CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI .....	59
FOCUS- MOTHERS' INDEX 2026 (ANNO 2025) .....	63

## INTRODUZIONE

L'XI edizione del Dossier Le Equilibriste nasce con l'obiettivo di mettere a fuoco una delle contraddizioni più profonde del contesto italiano contemporaneo: un Paese che da quasi mezzo secolo vive una crisi demografica strutturale e che, allo stesso tempo, continua a rendere la genitorialità un percorso complesso, diseguale e spesso penalizzante, soprattutto per le donne.

Nella prima parte, il Dossier inquadra il fenomeno a partire dai dati demografici: il calo delle nascite, il rinvio sempre più marcato della maternità, l'aumento dell'età al primo figlio e l'allontanamento progressivo dalla cosiddetta soglia di sostituzione. Tuttavia, la questione non è affrontata come un problema puramente numerico. Al contrario, la riflessione si allarga ai significati sociali e culturali della genitorialità, interrogandosi su chi oggi può permettersi di diventare genitore, in quali condizioni e a che prezzo. In questo primo capitolo, una sezione specifica è dedicata ai giovani: si analizzano desideri, intenzioni e rinvii rispetto alla genitorialità nei giovani adulti, mettendo in luce lo scarto tra il desiderio di avere figli e la possibilità concreta di realizzare questo progetto. Accanto all'analisi delle condizioni materiali, il Dossier approfondisce aspetti meno visibili ma altrettanto centrali, come il carico mentale, il benessere emotivo e il ruolo delle reti di supporto familiari e comunitarie.

La seconda parte del Dossier è dedicata al rapporto tra maternità e lavoro, attraverso l'analisi della child penalty<sup>1</sup>: la penalizzazione occupazionale, reddituale e di carriera che colpisce le donne dopo la nascita di un figlio. Particolare attenzione è riservata alle madri della Generazione Z, per le quali la penalizzazione lavorativa e l'inattività assumono dimensioni particolarmente acute. L'affondo a cura di SVIMEZ evidenzia poi come le diseguaglianze territoriali nelle opportunità costringano molte giovani donne meridionali alla migrazione nel nord del Paese o all'estero, dove diventeranno madri, depauperando ulteriormente il Sud di nuovi nati.

Vengono poi esaminati in dettaglio i divari di genere nell'occupazione, l'inattività, il part-time (spesso involontario), le differenze territoriali e quelle legate al titolo di studio, mostrando come la maternità rappresenti uno snodo cruciale nella produzione delle disuguaglianze di genere. In questo quadro, trovano spazio anche approfondimenti su situazioni di particolare vulnerabilità, come le madri sole e le madri esposte a forme di violenza economica.

La terza parte del Dossier è dedicata ai servizi e alle politiche pubbliche: dai congedi parentali ai trasferimenti monetari, dal welfare aziendale ai servizi educativi per la prima infanzia. Vengono approfondite le principali novità normative del 2026, i loro limiti e il loro impatto redistributivo, insieme alle persistenti disuguaglianze territoriali nell'offerta di nidi e servizi 0-6 anni.

In questo contesto si inserisce il Focus finale del Mothers' Index, a cura di ISTAT, che restituisce una fotografia comparata delle condizioni delle madri nelle diverse regioni italiane, analizzando sette dimensioni tra demografia, lavoro, servizi, salute, rappresentanza, violenza e soddisfazione soggettiva per un totale di 14 indicatori specifici provenienti da diverse fonti statistiche.

---

<sup>1</sup> La Child Penalty (penalità per la genitorialità) si riferisce all'insieme degli svantaggi occupazionali e retributivi subiti dalle madri per conciliare le esigenze familiari dopo la nascita di un figlio.

Il Dossier si chiude con una riflessione di sintesi e con una serie di raccomandazioni, che invitano a superare un approccio emergenziale alla natalità e a ripensare le politiche per la genitorialità in una prospettiva di ciclo di vita, capace di tenere insieme lavoro, welfare, condivisione della cura e servizi educativi, riconoscendo la pluralità dei percorsi familiari e dei modi di essere genitori oggi.

Le *equilibriste* raccontate in queste pagine non sono solo le madri che cercano di tenere insieme lavoro e cura, ma anche le donne che, prima ancora di diventarlo, devono misurare costi, vincoli e possibilità di una scelta che dovrebbe essere libera e che troppo spesso non lo è.

CAPITOLO 1

# L'INSOSTENIBILE LEGGEREZZA DELL'ESSERE MADRE. UNA PROSPETTIVA DEMOGRAFICA



# 1. L'INSOSTENIBILE LEGGEREZZA DELL'ESSERE MADRE. UNA PROSPETTIVA DEMOGRAFICA

Negli ultimi decenni, diventare madri è diventato più raro, più tardivo e più incerto. Molti Paesi nel mondo hanno assistito a una trasformazione profonda dei comportamenti riproduttivi. La progressiva diffusione di famiglie con uno o due figli a fronte di un calo delle famiglie numerose, l'aumento dell'età al primo parto e la crescente frequenza di donne e uomini senza figli hanno ridisegnato il profilo demografico delle generazioni più recenti<sup>2</sup>. Dopo una breve fase di stabilizzazione della fecondità nei primi anni Duemila, la Grande Recessione ha coinciso con una nuova fase di declino, che si è protratta fino ad oggi<sup>3</sup>. Infatti, la gran parte dei Paesi ad alto reddito presenta livelli di fecondità stabilmente inferiori alla cosiddetta “soglia di sostituzione”, cioè il livello necessario perché il numero dei figli sia almeno pari a quello dei genitori<sup>4</sup>. Secondo i dati più recenti diffusi a livello europeo, nel 2024 il tasso di fecondità totale medio dell'Unione europea si è attestato a 1,34 figli per donna (Fig. 1.1), il valore più basso degli ultimi decenni: in molti Paesi i livelli sono ormai inferiori a 1,3 figli per donna. Dopo una fase di relativa stabilità attorno a valori prossimi a 1,5 figli per donna<sup>5</sup>, l'Europa è entrata negli ultimi anni in una nuova fase di rapida riduzione della fecondità, con livelli ormai significativamente inferiori a quelli osservati nel decennio precedente. A partire dal 2021, la riduzione assume un carattere più generalizzato, interessando in modo simultaneo un ampio numero di Paesi, suggerendo la presenza di fattori comuni, potenzialmente legati al contesto macroeconomico e all'incertezza successiva alla pandemia.

In altri contesti, anch'essi economicamente avanzati, le dinamiche non sono molto diverse, anzi, in alcuni casi risultano ancora più accentuate. È il caso della Corea del Sud, che ha registrato nel 2023 un tasso di fecondità totale pari a 0,72, il valore più basso mai osservato in un Paese contemporaneo<sup>6</sup>.

Accanto alla dimensione strettamente demografica, è però necessario ampliare lo sguardo e riconoscere come la maternità e la genitorialità stiano cambiando anche nei loro significati sociali e culturali. Le famiglie contemporanee sono sempre più plurali: includono configurazioni non tradizionali, famiglie ricostituite e omogenitoriali, così come percorsi individuali che non si collocano nel modello familiare “classico”. Allo stesso tempo, la scelta di avere figli — o di non averne — non è più ricondotta esclusivamente a vincoli economici o lavorativi, ma riflette anche dimensioni identitarie, aspirazioni individuali e forme di

---

<sup>2</sup> State of world population 2025: the real fertility crisis: the pursuit of reproductive agency in a changing world <https://digitalibrary.un.org/record/4083696> Zeman, K., Beaujouan, É., Brzozowska, Z., & Sobotka, T. (2018). Cohort fertility declines in low fertility countries: Decomposition using parity progression ratios. *Demographic Research*, 38, 651–690. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2018.38.25>; Sobotka, T., Matysiak, A., & Brzozowska, Z. (2019). Policy responses to low fertility: How effective are they? UNFPA Technical Division Working Paper Series (Working Paper No. 1).

<sup>3</sup> Gietel-Basten, S., Rotkirch, A., & Sobotka, T. (2022). Why did fertility trends diverge in developed countries after the global financial crisis? *BMJ*, 378, e066247. <https://doi.org/10.1136/bmj-2021-066247>.

<sup>4</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024b). *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators*. OECD Publishing.

<sup>5</sup> Eurostat. (2025a). *Fertility statistics*. Eurostat Statistics Explained.

<sup>6</sup> World Bank. (2025). *Fertility rate, total (births per woman) - Korea, Rep.* World Development Indicators.

autodeterminazione<sup>7</sup>. In questo senso, interrogarsi sulla maternità oggi vuol dire ragionare sulla fecondità non soltanto nell'ottica di misurare lo scarto rispetto alla soglia di sostituzione, ma cercando di comprendere come cambiano i significati della genitorialità tra le generazioni più giovani, per creare le condizioni che favoriscano la realizzazione concreta del progetto genitoriale desiderato.

---

<sup>7</sup> Neodemos (2025). *Tutto quello che avreste voluto sapere sulla fecondità (e non sapevate dove cercare)*. A cura di A. Minello. <https://www.neodemos.info/wp-content/uploads/2025/09/Tutto-quello-che-avreste-voluto-sapere-sulla-fecondita-e-non-sapevate-dove-cercare-1.pdf>

# INFOGRAFICA 1

## La crisi demografica... meno bambini nel tempo.

Tasso di fecondità  
al minimo storico

1,14

figli per donna



Età media  
al parto

32,7

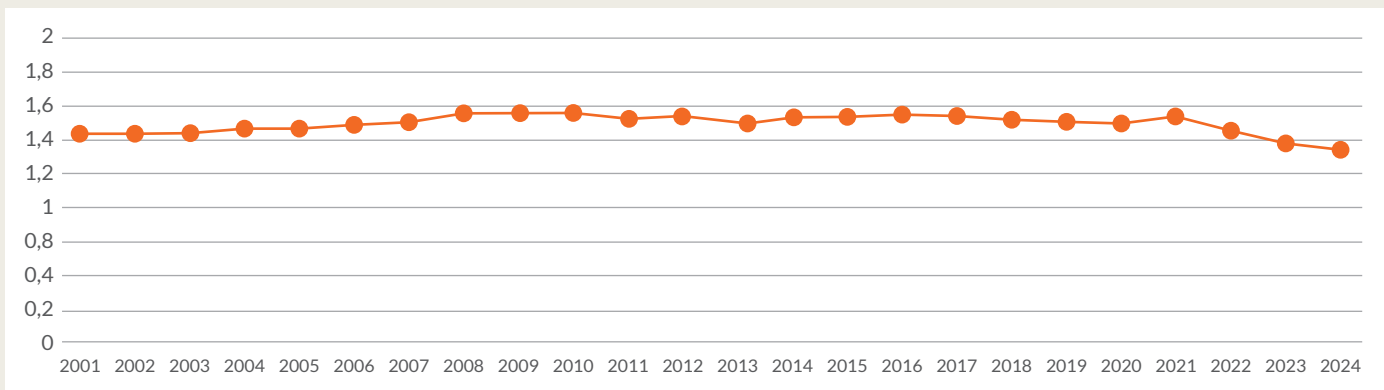
355.000

Nuovi nati nel  
2025

Rispetto al 2024 **-3,9%**

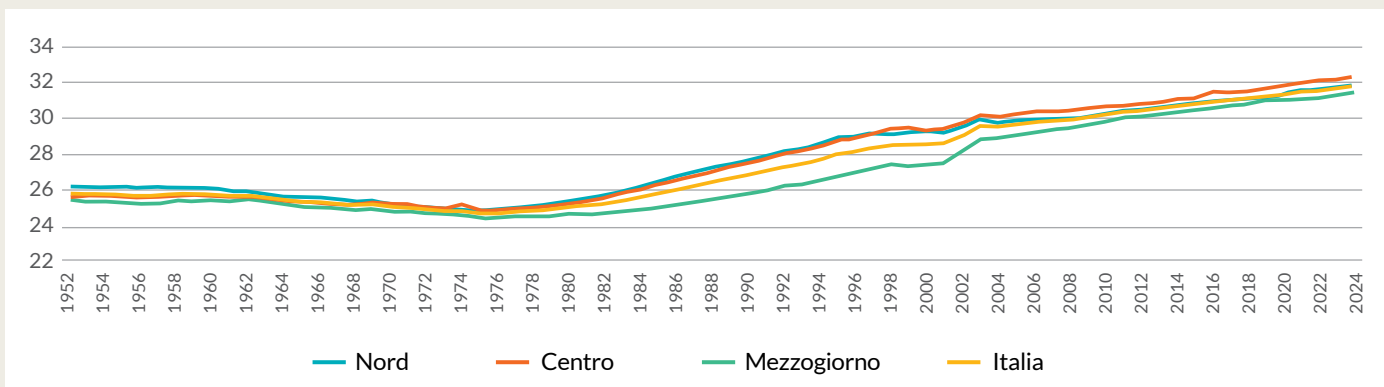
Fonte: ISTAT (2026). Indicatori demografici. Dati riferiti al 2025

FIG. 1.2. Tasso di fecondità totale Unione Europea



Fonte: Eurostat (2025), Anni 2001-2024

FIG. 1.3. Età media al primo figlio per ripartizione geografica



Fonte: ISTAT (2025), Anni 1952-2024

In questo contesto generale, l'Italia è uno dei casi più emblematici di bassa fecondità per intensità e durata. Tra i primi Paesi europei a scendere su livelli molto bassi, è anche tra quelli che vi sono rimasti più a lungo. L'ultima volta in cui il numero medio di figli per donna ha superato "la soglia di sostituzione" di 2,1 figli risale al 1976, ben cinquant'anni fa. Da allora, per quasi mezzo secolo, la fecondità italiana non è più tornata sopra quel livello. La traiettoria italiana ha due tratti distintivi: scende presto sotto il livello di sostituzione e, soprattutto, ci resta<sup>8</sup>.

Nel corso del 2025 i nati sono stati circa 355 mila<sup>9</sup>, con un calo del 3,9% rispetto all'anno precedente. Una delle caratteristiche del contesto italiano è il progressivo rinvio della maternità. Se negli anni Settanta l'età media alla nascita del primo figlio si collocava attorno ai 24-25 anni<sup>10</sup>, oggi supera stabilmente i 31 anni, con un aumento di oltre sei anni nell'arco di due generazioni. Questo spostamento in avanti rappresenta uno dei cambiamenti più profondi intervenuti nella struttura della fecondità italiana e si inserisce in una tendenza più ampia osservata in gran parte dell'Europa meridionale.

Nel 2025 l'età media al primo figlio sfiora i 32 anni a livello nazionale. L'aumento complessivo rispetto alla metà degli anni Settanta è di circa sette anni. Si tratta di una trasformazione di portata storica: nel giro di due generazioni, la maternità si è spostata da una fase iniziale della vita adulta a una fase pienamente matura.

Come riportato nella Fig. 1.2, dopo una lieve flessione tra la fine degli anni Cinquanta e la metà degli anni Settanta, periodo in cui l'età al primo figlio scende fino a circa 24-25 anni, il trend si inverte in modo deciso. A partire dagli anni Ottanta l'età media cresce in maniera pressoché continua per oltre quarant'anni. Il processo è generalizzato su tutto il territorio, ma con alcune differenze interessanti. Il Centro e il Nord anticipano leggermente l'aumento e raggiungono livelli più elevati già negli anni Novanta e Duemila. Il Mezzogiorno parte da livelli più bassi ma mostra un recupero rapido, soprattutto dopo il 2000. Negli anni più recenti, le differenze territoriali si riducono sensibilmente: il rinvio della maternità non è più una specificità, ma un tratto strutturale dell'intero Paese.

Colpisce anche la continuità del trend: non si osservano vere inversioni, nemmeno nei periodi di temporaneo recupero della fecondità (metà anni Duemila). La crisi del 2008 si innesta su un calendario già spostato in avanti, consolidando ulteriormente la concentrazione delle nascite oltre i 30 anni.

Tale concentrazione contribuisce ulteriormente alla compressione della fecondità complessiva, anche in termini di riduzione delle possibilità di avere più figli. Un'analisi svolta da INPS<sup>11</sup> conferma che tra le donne che hanno avuto il primo figlio nel 2012/2013 le mamme più giovani sono quelle che negli anni successivi hanno avuto famiglie più numerose. Per le madri fermatesi a un solo figlio, invece, l'età media al primo parto è la più alta (34,5 anni per le donne con cittadinanza italiana e 31,6 per le madri con

---

<sup>8</sup> Si segnala che il calo delle nascite non dipende solo dai comportamenti riproduttivi, ma anche da un vincolo strutturale: la diminuzione progressiva della coorte delle donne in età fertile, determinata dalle trasformazioni demografiche di lungo periodo.

<sup>9</sup> Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT). (2026). Indicatori demografici anno 2025. <https://www.istat.it/comunicato-stampa/indicatori-demografici-anno-2025/>

<sup>10</sup> Beaujouan, É. (2020). Latest-late fertility? A systematic review of fertility at advanced ages. *Population Studies*, 74(3), 369-394. <https://doi.org/10.1080/00324728.2019.1677829>

<sup>11</sup> INPS, Rapporto annuale 2025, 15 luglio 2025, pag. 134, <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiv-rapporto-annuale.html>. L'analisi è stata svolta su un campione di donne diventate madri per la prima volta nel 2012 e nel 2013 il cui numero di figli è osservato nel 2024, secondo i dati provenienti dalle richieste di Assegno Unico e Universale.

cittadinanza non italiana), per le madri con due figli si riduce (30,5 anni per le donne con cittadinanza italiana e di circa 26,7 per quelle con cittadinanza non italiana) e per le madri con 3 figli scende a 27,8 anni per le donne con cittadinanza italiana e 24,8 per le donne con cittadinanza non italiana. Infine, per chi ha 4 figli questi valori medi si riducono rispettivamente a 25,6 anni e a 24,3 anni.

Sebbene la transizione alla genitorialità si collochi ormai in media in una fase della vita in cui si è già completato il percorso formativo, si è entrati (non sempre stabilmente) nel mercato del lavoro e si è raggiunta una relativa autonomia abitativa, i dati del CeDAP<sup>12</sup> (Tab. 1) mostrano come la genitorialità si distribuisca anche in altri momenti lungo il ciclo di vita, con differenze sostanziali. Tra le madri più giovani, e in particolare sotto i 20 anni, la nascita di un figlio si concentra in larga misura tra donne fuori dal mercato del lavoro o ancora in formazione, segnalando una forte associazione con condizioni di marginalità o transizione incompleta. Nella fascia 20–29 anni emerge invece un quadro più ibrido, in cui la genitorialità si colloca in una fase ancora incerta, tra ingresso nel lavoro e instabilità occupazionale. È solo dopo i 30 anni che la maternità appare fortemente selezionata su condizioni di maggiore stabilità, con una netta prevalenza di donne occupate.

**TAB. 1.** Distribuzione dei parti secondo la condizione professionale e l'età della madre (%)

Stato professionale	Classe d'età				Totale
	< 20	20 - 29	30 -39	40 +	
Occupata	5,4	41,7	68,2	72,8	62,4
Disoccupata	32,2	20,1	11,2	9,4	15,4
Casalinga	39,4	35,1	19,4	16,8	26,3
Studentessa	21,6	2,2	0,6	0,3	1,1
Altro	1,4	1	0,6	0,7	0,7
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: CeDAP (2025), su dati 2024

Come osserva Monica Castagnetti, psicopedagogista al Centro per la Salute delle Bambine e dei Bambini, però, “la genitorialità in età relativamente giovane – tra i 20 e i 30 anni – presenta anche diversi elementi positivi, spesso trascurati nel dibattito pubblico. Dal punto di vista clinico, si associano condizioni di maggiore fertilità e minori rischi in gravidanza e nel parto. Ma accanto a questi aspetti, emerge anche una dimensione più relazionale e soggettiva: una maggiore energia fisica, una fase della vita ancora in costruzione che può rendere più fluido l’adattamento alla genitorialità, e una consapevolezza più precoce dei propri limiti, che favorisce forme di autoregolazione e riduce l’aspettativa di “dover fare tutto”. Allo

<sup>12</sup> Rapporto CeDAP 2025, Il certificato di assistenza al parto: [https://www.salute.gov.it/new/sites/default/files/2025-12/Rapporto\\_CeDAP\\_2024.pdf](https://www.salute.gov.it/new/sites/default/files/2025-12/Rapporto_CeDAP_2024.pdf)

stesso tempo, questa fase può essere anche destabilizzante, soprattutto per chi si confronta per la prima volta con il ruolo genitoriale senza modelli di riferimento consolidati”.

La maternità precoce rispetto alla soglia dei 30 anni non è solo meno comune: è diventata, implicitamente, una traiettoria che, quando scelta, è un'eccezione.

Secondo i dati ISTAT elaborati da Save the Children, nel 2025 sono 300.320 le mamme 20-29enni, circa il 2,9% di tutte le mamme, che sono poco più di 10 milioni. Più in generale, a fronte di 5 milioni e 936 mila residenti tra i 20-29 anni, solo il 6,6% è genitore (393.346). Di questi genitori 20-29enni, il 45% vive al Nord, il 17% al Centro e il 38% nel Mezzogiorno.

Le mamme under30 sono il 20,2% di quelle con figli sotto i 3 anni, il 16,4% di quelle con figli fino ai 5 anni, il 9,9% di quelle con figli fino ai 10 anni e il 7,4% di quelle con figli fino ai 14 anni. Complessivamente tra le mamme con figli sotto i 14 anni, le under30 sono l'11,6% di quelle con un solo figlio, il 5,4% di quelle con due figli e il 2,9% delle mamme con 3 o più figli.

Una survey seppur non rappresentativa promossa da Make Mothers Matter<sup>13</sup> su 9.600 madri in 11 Paesi europei, di cui oltre 1.100 Under30 restituisce un quadro particolarmente critico per le madri più giovani in termini di benessere emotivo. Nel complesso, il 50% delle madri in Europa dichiara di aver sperimentato problemi di salute mentale, tra cui depressione, ansia, burnout o depressione *post partum*. Tuttavia, i livelli di disagio psicologico risultano significativamente più elevati tra le più giovani: quasi sette madri su dieci tra i 18 e i 24 anni (69%) riportano difficoltà di questo tipo, mentre anche tra le 25-29enni la quota resta elevata (59%).

Questi dati segnalano un'area di vulnerabilità rilevante, riconducibile a una combinazione di fattori: la rigidità dei contesti lavorativi, la persistenza di una distribuzione squilibrata dei carichi di cura all'interno delle famiglie e un supporto ancora insufficiente da parte delle politiche e della società. Nel loro insieme, questi elementi contribuiscono a rendere l'esperienza della maternità più esposta a condizioni di stress e incertezza, in particolare nelle fasi iniziali del ciclo di vita.

Allo stesso tempo, le strategie che le madri adottano per affrontare queste difficoltà confermano il ruolo cruciale delle reti di supporto e del tempo per sé. Tra le 18-24enni, il 59% indica come determinante l'aiuto di partner, familiari o amici (contro il 44% nel totale), mentre circa la metà segnala l'importanza di riuscire a ritagliarsi tempo personale. Anche il ricorso a supporti più strutturati, come la terapia privata, risulta più diffuso tra le under 25 (28% contro il 18% nel totale), a conferma di una maggiore esposizione, ma anche di una maggiore propensione a cercare aiuto.

Nel complesso, nella survey di Make Mothers Matter le madri Under30 si configurano come un gruppo caratterizzato da risorse importanti, in termini di energia, adattamento e apertura alla genitorialità, ma al

---

<sup>13</sup> Elaborazioni fornite da Make Mothers Matter (<https://makemothersmatter.org/>) per Save the children Italia, dati in "State of motherhood in Europe 2024 – Young Mother Focus". L'indagine analizza l'evoluzione delle esperienze e delle sfide della maternità in Europa, basandosi sulle testimonianze di 9.600 madri in 11 Paesi dell'UE – Belgio, Cechia, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Polonia, Portogallo, Slovacchia, Spagna e Svezia – oltre al Regno Unito. Questo approfondimento speciale presenta le risposte delle giovani madri, suddivise in due sottogruppi, 18-24 e 25-29 anni, per un totale di 1.168 rispondenti.

tempo stesso esposto a difficoltà marcate, sia sul piano lavorativo sia nella gestione del tempo personale ed emotivo.

#### BOX – DIVENTARE MAMMA NELLE DIVERSE ETA'

La genitorialità si distribuisce lungo il corso di vita secondo soglie che non sono solo anagrafiche, ma riflettono dinamiche sociali, economiche e biologiche diverse. In adolescenza, la maternità precoce rappresenta un fenomeno a sé, caratterizzato da vincoli e significati specifici che la rendono solo parzialmente comparabile alle traiettorie successive<sup>14</sup>. Nel 2024 sono stati 3.552 i nati da mamme sotto i 20 anni, con una quota maggiore di nati al Sud rispetto al resto delle aree<sup>15</sup>. L'Italia è stabilmente tra i Paesi dell'UE a più bassa quota di figli nati da mamme teenager<sup>16</sup>. Quando si verifica, la maternità precoce riguarda più spesso contesti sociali fragili e si inserisce in percorsi già segnati da maggiori vincoli educativi e lavorativi, che necessitano di specifici approfondimenti e prese in carico.

Tra i 20 e i 30 anni la genitorialità può comportare alcuni vantaggi evidenti, sul piano biologico ed energetico, e talvolta nella possibilità di costruire più precocemente un percorso familiare più coerente con quanto desiderato, o nel costruire in seguito un percorso lavorativo appagante. Ma può anche esporre più fortemente a instabilità lavorativa, uscita dal mercato del lavoro e vulnerabilità sociali, con differenze che si accentuano a seconda del contesto territoriale e delle risorse disponibili.

La soglia dei 35 anni<sup>17</sup> segna un passaggio rilevante sia sul piano sociale sia su quello medico. Dal punto di vista clinico, oltre i 35 anni si registrano un calo della fertilità e un aumento dei rischi in gravidanza, elementi che contribuiscono a rendere queste gravidanze più medicalizzate<sup>18</sup>. Dal punto di vista sociale, il rapporto con il lavoro si osserva da una parte il maggiore rischio di uscire dal mercato del lavoro, dall'altra una maggiore capacità di recupero dopo la nascita di un figlio. I dati Inps<sup>19</sup> per il settore privato, ad esempio, mostrano che una quota significativa di madri under 35 esce dal mercato del lavoro nell'anno della nascita (il 25% contro il 12% delle madri over 35). Avere i figli dopo i 40 anni ha implicazioni biologiche non trascurabili. L'aumento dell'età al primo figlio si associa a una maggiore esposizione a problemi di infertilità e a un rischio più elevato di perdita di gravidanza<sup>20</sup>. Come analizzato, i vincoli fisiologici possono inoltre ridurre le possibilità di ulteriori gravidanze. Una quota significativa di persone conclude infatti la propria vita riproduttiva con meno figli di quanti ne avrebbe desiderati, anche a causa delle difficoltà di concepimento. In questo contesto, la procreazione medicalmente assistita (PMA)

<sup>14</sup> Save the children (2011) Piccole mamme: <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/piccole-mamme> Save the children 2024. Domani impossibili. <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/domani-impossibili>

<sup>15</sup> ISTAT <https://demo.istat.it/app/?i=FE3&l=it>

<sup>16</sup> Eurostat 2015: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20170808-1>

<sup>17</sup> ACOG 2022: <https://www.acog.org/clinical/clinical-guidance/obstetric-care-consensus/articles/2022/08/pregnancy-at-age-35-years-or-older>

<sup>18</sup> Schmidt, L., Sobotka, T., Bentzen, J. G., Nyboe Andersen, A., & ESHRE Reproduction and Society Task Force. (2012). Demographic and medical consequences of the postponement of parenthood. *Human Reproduction Update*, 18(1), 29–43. <https://doi.org/10.1093/humupd/dmr040>

<sup>19</sup> Rapporto annuale INPS (2025): <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiv-rapporto-annuale.html>

<sup>20</sup> Beaujouan, É. (2020). Latest-late fertility? A systematic review of fertility at advanced ages. *Population Studies*, 74(3), 369–394. <https://doi.org/10.1080/00324728.2019.1677829>; Schmidt, L., Sobotka, T., Bentzen, J. G., & Nyboe Andersen, A. (2012). Demographic and medical consequences of the postponement of parenthood. *Human Reproduction Update*, 18(1), 29–43.

rappresenta uno strumento sempre più rilevante: nel 2024 circa il 4,2% delle gravidanze è avvenuto tramite queste tecniche, ma tra le donne sopra i 40 anni il contributo è molto più elevato, arrivando fino al 19,7% dei parti e a quote ancora maggiori per i primi figli<sup>21</sup>. Tuttavia, l'accesso resta diseguale e spesso oneroso, sia sul piano economico sia su quello psicologico. I percorsi di PMA si accompagnano infatti a livelli più elevati di stress e a una dinamica del benessere peculiare, con un peggioramento nei periodi precedenti il concepimento<sup>22</sup>.

## Giovani e genitorialità

Le informazioni in merito ai desideri verso il futuro dei più giovani sono parziali e chiaramente soggette a cambiamento nel tempo: tra gli adolescenti di 14–19 anni<sup>23</sup>, il desiderio di avere figli è diffuso (72,4%), mentre solo una quota contenuta lo esclude (8,8%). Tuttavia, quasi un quinto (18,8%) dichiara di non aver mai pensato alla genitorialità, una quota non marginale nel contesto italiano, dove la famiglia mantiene ancora un forte valore simbolico. I dati di “Domani Impossibili” di Save the Children<sup>24</sup> su un campione rappresentativo di 15/16enni raccontano che la quasi totalità (90%) considera importante avere un lavoro stabile e soddisfacente, insieme a una famiglia affettivamente solida, una casa, buone relazioni e anche figli (79,4%). Nel complesso, in giovanissima età, emerge un orientamento positivo verso la genitorialità, accanto a un'area di distanza o non attivazione che segnala possibili trasformazioni nei modi di concepire il benessere e i percorsi di vita.

Tornando più vicine al nostro target di interesse, ISTAT, nel 2025<sup>25</sup>, propone una serie di informazioni per età in merito alle intenzioni genitoriali. Le intenzioni, rispetto al desiderio, hanno la caratteristica di essere maggiormente ancorate alle reali possibilità. Tra le giovani donne di 18–24 anni, la quota di chi dichiara di voler avere un figlio entro i seguenti tre anni è relativamente contenuta (11,4% “probabilmente sì” e 3,4% “certamente sì”), anche se comunque superiore ai loro coetanei maschi (5,6% “probabilmente sì” e 1,2% “certamente sì”), ma cresce sensibilmente nella fascia 25–34 anni sia per le donne (31,4% “probabilmente sì” e 10,2% “certamente sì”) che per gli uomini (24,5% “probabilmente sì” e 11,2% “certamente sì”).

Se però si considerano le intenzioni “nel futuro”, senza un termine temporale, il quadro appare diverso. La grande maggioranza (81,8%) dei 18-24enni esprime il desiderio di avere comunque un figlio in futuro (quasi 3 milioni di persone). C'è, quindi, un chiaro scarto tra intenzioni di lungo periodo e progettualità nel breve: il desiderio di avere figli appare abbastanza diffuso, soprattutto tra le più giovani, ma si traduce solo parzialmente in intenzioni concrete a breve termine. Con il passaggio alle età centrali della vita adulta, quando l'idea di diventare madri potrebbe diventare più concreta, le intenzioni riproduttive tendono,

<sup>21</sup> CeDAP 2025

<sup>22</sup> Tosi, M., & Goisis, A. (2021). Mental health around the transition to first birth: Does medically assisted reproduction matter? *Demography*, 58(4), 1347–1371.

<sup>23</sup> Istat 2024: Indagine bambini e ragazzi: <https://www.istat.it/tavole-di-dati/bambini-e-ragazzi-comportamenti-atteggiamenti-e-progetti-futuri/>

<sup>24</sup> Save the children 2024. Domani impossibili. <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/domani-impossibili>

<sup>25</sup> ISTAT (2025), Intenzioni di fecondità, cfr. <https://www.istat.it/comunicato-stampa/intenzioni-di-fecondita/>

invece, a diventare più caute e meno definitive, forse riflettendo una maggiore consapevolezza dei vincoli concreti che incidono sulla realizzazione della genitorialità – economici, lavorativi, relazionali e biologici – forse espressione di un volere più consapevole.

Sempre dai dati ISTAT<sup>26</sup> emerge che quasi 1 donna su 4 (tra i 25 e i 34 anni) dice di “non avere condizioni lavorative adeguate per avere un figlio”. C'è, inoltre, uno scarto tra la quota di chi dichiara con certezza di voler avere figli tra i ragazzi (44,7%), rispetto alle ragazze (37,3%), anticipando possibili divergenze nei percorsi riproduttivi successivi.

Sembra però che, al di là degli ostacoli, ci sia un gruppo di donne che dimostra un forte attaccamento alla genitorialità. Sono le donne che sono già diventate madri prima dei 30 anni. Per loro, infatti, l'intenzione di avere un altro figlio entro tre anni è, secondo i dati Inapp Plus<sup>27</sup>, particolarmente elevata: circa il 46% delle madri tra i 25 e i 29 anni ha intenzione di avere un altro figlio entro tre anni, una quota più alta rispetto a tutte le altre categorie (donne senza figli, uomini con/senza figli) a prescindere dall'età. Questo dato va letto alla luce di un evidente meccanismo di selezione. Le giovani che diventano madri precocemente non rappresentano l'insieme delle loro coetanee, ma un sottogruppo caratterizzato da una maggiore propensione alla genitorialità e, verosimilmente, da condizioni – materiali o simboliche – che rendono questa scelta praticabile.

È particolarmente significativo che la consapevolezza dei costi lavorativi della genitorialità emerga già prima di diventare genitori. Il 34,7% degli uomini ritiene che le condizioni lavorative della partner possano peggiorare con l'arrivo di un figlio, quota che sale al 43,7% tra i più giovani (18–24 anni). Tra le donne, al contrario, questa preoccupazione è molto meno diffusa: solo il 15% ritiene che la paternità possa avere effetti negativi sul lavoro del partner. La consapevolezza del costo occupazionale della maternità è, quindi, ampiamente riconosciuta e anticipata, così come la sua assenza nelle carriere dei padri.

Oltre alla consapevolezza dei costi lavorativi, va considerato il fatto che è cambiata l'attitudine verso la genitorialità. Nonostante, come detto sopra, questa resti elevata, secondo i dati dell'Istituto Toniolo, una quota rilevante di giovani senza figli – circa quattro su dieci tra i 18 e i 34 anni<sup>28</sup> – ritiene di potersi realizzare pienamente anche senza diventare genitori, indipendentemente dall'aver o meno intenzione di averne.

Approfondendo lo sguardo delle giovani donne sulle misure sulle quali intervenire per sostenere la natalità, le priorità delle ragazze di 18–29 anni<sup>29</sup> si concentrano principalmente sui servizi per l'infanzia (27,1%), seguiti dal sostegno economico alle famiglie (24,1%) e dalle politiche abitative (23,3%). Le politiche del

---

<sup>26</sup> ISTAT (2025), *ibidem*

<sup>27</sup> INAPP (2025), L'intenzione di fare figli tra condizioni familiari e vincoli occupazionali. Evidenze dall'Indagine Inapp-PLUS 2024. Working Paper a cura di Francesca Bergamante, Marina De Angelis, Monya Ferritti. Cfr. <https://oa.inapp.gov.it/items/71c139b2-0f9d-422b-bb32-65a800dfbfab>

<sup>28</sup> Luppi, F., Bellani, D., & Rosina, A. (2025). Trends in fertility preferences among Italian young adults. *Population Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/00324728.2025.2542833>

<sup>29</sup> ISTAT (2025), Intenzioni di fecondità, *ivi*

lavoro risultano anch'esse rilevanti (22,9%), mentre il tema della conciliazione lavoro-famiglia appare meno centrale (15,7%). Questo suggerisce che, in questa fase del ciclo di vita, l'attenzione è rivolta soprattutto alla creazione delle condizioni di base per l'avvio di un progetto familiare – accesso ai servizi, risorse economiche e autonomia abitativa – più che alla gestione della conciliazione in senso stretto. Il confronto con le altre fasce d'età rafforza questa lettura: tra le donne più adulte 40-49enni cresce il peso attribuito al sostegno economico (32,7%) e alla conciliazione (17,1%), segnalando come le priorità si spostino progressivamente dalla possibilità di avere figli alla gestione concreta della genitorialità.

A contare sono comunque le condizioni materiali, come l'insicurezza economica, abitativa e lavorativa, che rendono più incerto il percorso verso la genitorialità<sup>30</sup>. Accanto alle difficoltà di ingresso e di permanenza nel mercato del lavoro delle giovani madri, come si vedrà nel paragrafo dedicato alla child penalty della Generazione Z, la mancata indipendenza abitativa rappresenta uno degli elementi strutturali che incidono maggiormente sulle scelte riproduttive delle generazioni più giovani. Recenti studi confermano come “l'aumento dei prezzi degli immobili e dei costi degli affitti abbia alimentato il calo della fertilità”<sup>31</sup>. In Italia si lascia la casa dei genitori in media a 30,1 anni, contro i 26,2 della media UE: uno dei valori più alti in Europa<sup>32</sup>. L'81% dei giovani 20-29 anni vive ancora con i genitori (UE: 54%)<sup>33</sup>. A pesare sono affitti elevati, redditi bassi, lavoro discontinuo e anticipi elevati per l'acquisto della prima casa.

Dall'altro, emergono anche elementi culturali. Come detto, la vita senza figli è, infatti, sempre più un'opzione non solo plausibile, ma anche accettata non solo in Italia: tra i giovani e tra le donne europee prevalgono atteggiamenti più aperti e comprensivi nei confronti di chi sceglie volontariamente di non avere figli<sup>34</sup>. La riduzione dei desideri appare più marcata tra le ragazze.

Barbara Poggio, sociologa all'Università di Trento, argomenta: “il contesto giovanile italiano appare segnato da tensioni contraddittorie. Da un lato, si registrano avanzamenti in ambiti come istruzione e partecipazione femminile al lavoro; dall'altro, persistono stereotipi di genere, forme di violenza e squilibri nella divisione dei ruoli” che, vedremo, possono avere un ruolo sulle scelte familiari. Questa ambivalenza emerge tra le nuove generazioni: “a una maggiore consapevolezza e autonomia tra le giovani donne”, continua Poggio, “si affiancano segnali di tradizionalismo tra i ragazzi, spesso legati a condizioni di incertezza e frustrazione sociale”.

---

<sup>30</sup> Si segnala che tra le azioni previste dal Piano per la famiglia 2025-2027 è prevista la realizzazione di una survey quantitativa sugli elementi che incidono rispetto alle scelte familiari dei giovani della Generazione Z, con l'obiettivo di fornire analisi utili alla messa a punto di politiche strutturali. Cfr. <https://www.famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/comunicazione/notizie/piano-nazionale-per-la-famiglia-2025-2027/>

<sup>31</sup> Si veda Secondo Welfare (2026), C. Agostini, C.L. Rizzini, *Il costo dell'indipendenza: giovani e casa in Italia* in Rivista Nessi, marzo 2026

<sup>32</sup> Eurostat (2025) When do young people in the EU leave home?, dati riferiti al 2024

<sup>33</sup> Eurostat (2025), Living arrangements of young people, dati riferiti al 2024, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_lvps08/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_lvps08/default/table?lang=en)

<sup>34</sup> Szalma, I., Heers, M., Tanturri, M.L., *Measuring attitudes towards voluntary childlessness: Indicators in European comparative surveys*, “PLoS One”, 20, 2025, 3.

Ad essere cambiate non sono solo le condizioni in cui avere figli, ma anche il modo in cui queste vengono interiorizzate<sup>35</sup>. Le intenzioni di avere figli, infatti, dipendono meno direttamente da atteggiamenti, norme sociali o vincoli materiali, e più dal tipo di motivazione che questi fattori contribuiscono a generare. Come approfondito in alcuni studi<sup>36</sup>, quando la genitorialità è percepita come una scelta autonoma e personalmente significativa, le intenzioni risultano più forti e stabili. La pedagoga e Direttrice di UPPA Chiara Borgia lo spiega così: “la scelta di diventare genitori dipende anche da come la genitorialità viene rappresentata e resa ‘pensabile’ all’interno dei contesti familiari e culturali: quando è percepita come un’esperienza possibile e accessibile, entra più facilmente nell’orizzonte delle scelte individuali”. E continua: “Ciò che spesso frena sono gli ostacoli. Un fattore decisivo è la solitudine: quanto sono accompagnata nella genitorialità». In questo senso, la presenza di una rete familiare, amicale o comunitaria diventa centrale nel rendere la genitorialità un’opzione concretamente praticabile. «Lavorare per creare le condizioni affinché nascano comunità di genitori è fondamentale. Se posso riconoscermi nell’esperienza dell’altro, non sono più solo e le fatiche quotidiane non sono soltanto mie».

La genitorialità, d’altronde, cambia non solo le condizioni lavorative, ma anche il modo in cui si vivono le relazioni e il benessere che se ne trae. Nel 2025<sup>37</sup> tra le madri under30 la soddisfazione per le relazioni familiari è elevata e, nelle età più giovani, anche superiore a quella dei padri: tra i 25 e i 29 anni si attesta intorno all’88% per le madri e all’83,7% per i padri. Nelle età successive il rapporto si inverte, con livelli più alti tra i padri (ad esempio 91,8% tra i 35 e i 39 anni, contro l’86,8% delle madri).

Per le relazioni con gli amici non emergono differenze rilevanti: la soddisfazione resta stabile intorno all’80% per entrambi i gruppi e lungo tutte le età.

Le differenze più marcate riguardano invece il tempo libero. Se nella fascia tra i 18 e i 24 anni la soddisfazione è più alta tra i padri (83,7%) che tra le madri (69%), la situazione si capovolge tra i 25-29enni, dove la soddisfazione per il tempo libero è maggiore tra le madri (60%) che tra i padri (47,1%), con le differenze che si assottigliano man mano che si va avanti con l’età.

#### **BOX - IL CARICO MENTALE**

All’inizio degli anni Novanta, una famiglia con figli minori dedicava oltre 50 ore settimanali al lavoro domestico e di cura, quasi interamente a carico delle donne<sup>38</sup>. Oggi il carico complessivo è sceso a circa 39 ore, grazie anche alla diffusione di tecnologie domestiche, alla semplificazione di alcune attività quotidiane e a una parziale esternalizzazione dei servizi. Le donne dedicano oggi circa 28 ore settimanali, in forte calo rispetto al passato, mentre gli uomini hanno più che raddoppiato il loro contributo, superando le 10 ore. Nonostante questa

<sup>35</sup> Luppi, F., Ellena, A. M., Pozzi, M., Rosina, A. (2025). *Socially constructed childbearing motivations and fertility intentions: theory integration and empirical evidence*. Preprint.

<sup>36</sup> Luppi, F., Ellena, A. M., Pozzi, M., Rosina, A. (2025), *ivi*

<sup>37</sup> *Elaborazioni ISTAT per Save the Children 2026. Dati riferiti al 2025*

<sup>38</sup> ISTAT (2026). Trenta anni di vita quotidiana: Tendenze e trasformazioni nella società italiana.

<https://www.istat.it/produzione-editoriale/trenta-anni-di-vita-quotidiana-tendenze-e-trasformazioni-nella-societa-italiana/>

tendenza al riequilibrio, la cura dell'infanzia resta prevalentemente interna alla famiglia e ancora in larga misura sulle spalle delle donne, mentre il ricorso a servizi esterni rimane marginale.

Il carico mentale è l'insieme delle attività cognitive, organizzative ed emotive che garantiscono il funzionamento quotidiano della vita domestica e familiare. A differenza del lavoro esecutivo, il carico mentale non coincide con l'azione materiale, ma con tutto ciò che la precede: pensare, anticipare, ricordare, decidere, preoccuparsi. È una responsabilità attiva anche quando nulla è visibile, ma che impegna costantemente tempo, attenzione ed energie mentali.

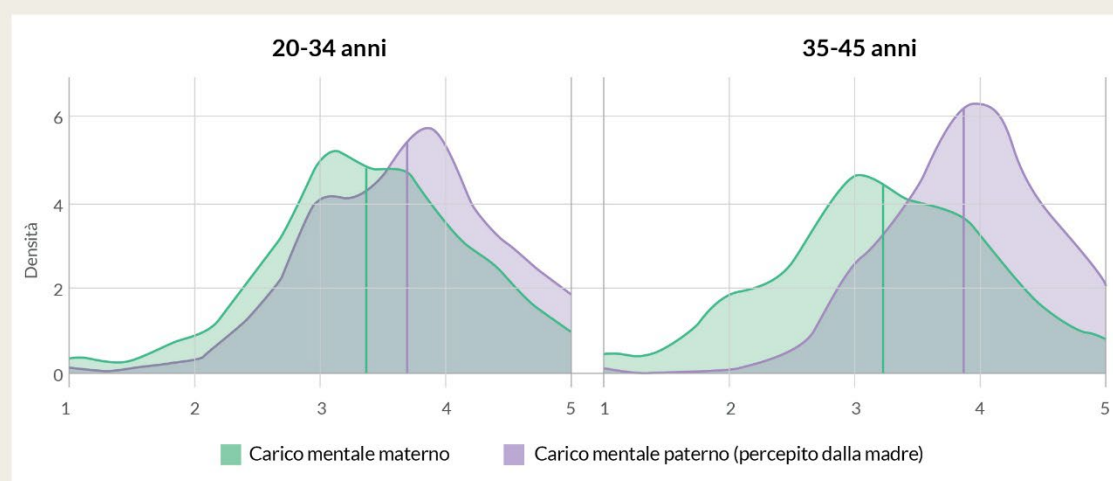
Secondo il recente studio del progetto PRIN PNRR FORTIES<sup>39</sup>, la distribuzione del carico mentale delle madri di un figlio (in rosa) e del carico mentale del partner<sup>40</sup>, così come viene percepito dalle madri stesse (in verde) varia, a seconda dell'età in cui si è diventate mamme. Sia che la maternità sia raggiunta prima o dopo i 35 anni emerge uno schema chiaro: la distribuzione del carico mentale materno è sistematicamente spostata verso destra, e quindi verso valori più alti, rispetto a quella del partner. Le mamme pianificano, organizzano, ricordano più spesso, di quanto percepiscono fare ai loro partner. Nella fascia 20–34 anni, le due distribuzioni risultano relativamente più sovrapposte, pur mantenendo una differenza evidente. Il carico del partner presenta una maggiore dispersione verso valori medio-bassi, mentre quello materno è più concentrato su valori medio-alti. Nella fascia 35–45 anni, invece, il divario appare più marcato: la distribuzione del carico materno si sposta ulteriormente verso valori elevati e diventa più concentrata, mentre quella del partner rimane più distribuita e centrata su valori inferiori. Questo suggerisce un possibile aumento della specializzazione dei ruoli o una maggiore asimmetria percepita con l'avanzare dell'età. Risulta particolarmente rilevante misurare il carico mentale del partner così come percepito dalla madre, perché riflette il grado di equità all'interno della coppia e può influenzare il benessere materno e le scelte di fecondità.

---

<sup>39</sup>“FORTIES Fertility Over fortIES. A mixed method comprehensive approach to understand parental well-being and trajectories of late and latest-late fertility”. Dati di indagine relative ad un campione pesato di 3197 madri di un figlio. Cfr. <https://www.stat.unipd.it/forties>. Vettoreto E., Minello A., Ortensi L.E. and Tosi F. (2025) Understanding the dimensions of mental labor: the invisible load of Italian mothers. *Frontiers of Sociology* 10:1683261.

<sup>40</sup> Nella rilevazione si sono incluse anche le famiglie ricomposte, ossia quelle formate a seguito di separazioni o nuove unioni, in cui possono convivere figli di relazioni precedenti e nuovi figli.

**FIG. 1.3.** Carico mentale materno e carico mentale del partner (percepito) per età alla nascita del primo figlio.



Fonte: dati progetto PRIN PNRR: FORTIES (2025)

Tra le madri di 20–34 anni è il carico cognitivo, inteso come il dover ricordare, prevedere e anticipare bisogni e necessità della famiglia, a collocarsi a livelli più alti (4 in una scala di 5); un valore analogo si osserva per il carico manageriale, che riguarda la pianificazione, l'organizzazione e il coordinamento delle attività domestiche e familiari. Il carico emotivo, che include la preoccupazione per il benessere degli altri, la responsabilità affettiva e il senso di colpa se qualcosa va storto, risulta invece più contenuto, pari a 3.3.

Nella fascia 35–45 anni, il carico cognitivo aumenta fino a circa 4.5, il carico manageriale rimane sostanzialmente stabile intorno a 4.0, mentre il carico emotivo diminuisce leggermente, attestandosi intorno a 3.0.

In conclusione, le cause del rinvio sono molteplici e intrecciano dimensioni strutturali e culturali. L'allungamento dei percorsi di istruzione, l'instabilità occupazionale giovanile, la diffusione di contratti temporanei e precari, nonché l'elevata età di uscita dalla famiglia di origine costituiscono elementi centrali nel caso italiano<sup>41</sup>. Al crescere del coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro, alimentato dall'aumento dei livelli di istruzione e da aspettative professionali sempre più elevate<sup>42</sup>, si è modificata la rappresentazione del lavoro stesso, che non è più soltanto una fonte di reddito necessaria per le donne, ma una dimensione centrale dell'identità e dell'autonomia individuale: una scelta desiderata e parte integrante del proprio progetto di vita, la cui attesa realizzazione può contribuire – anche se non dovrebbe – al rinvio della maternità.

<sup>41</sup> Billari, F. C., & Tabellini, G. (2010). Italians are late: Does it matter? In J. B. Shoven (Ed.), *Demography and the economy* (pp. 371–412). University of Chicago Press; Vignoli, D., Bazzani, G., Guetto, R., Minello, A., Pirani, E., & Rinesi, F. (2020). Uncertainty and fertility: An overview of the literature. *Demographic Research*, 43, 529–588.

<sup>42</sup> Goldin, C. (2021). *Career and family: Women's century-long journey toward equity*. Princeton University Press. In questo senso

A ciò si aggiunge una transizione alla vita adulta particolarmente tardiva nel contesto mediterraneo, caratterizzata da un prolungato periodo di dipendenza economica e residenziale dai genitori<sup>43</sup>, nonché la crescente complessità dei percorsi relazionali<sup>44</sup>. Inoltre, in un sistema di welfare fortemente familistico, in cui il sostegno pubblico alle giovani coppie e ai servizi per l'infanzia è stato storicamente limitato, il costo dell'autonomia e della genitorialità tende a concentrarsi sulle famiglie stesse.

L'aumento della partecipazione femminile all'istruzione superiore e al mercato del lavoro ha ampliato le opportunità di realizzazione professionale, ma si è accompagnato a una persistente asimmetria nella divisione del lavoro domestico e di cura. Lì dove i progressi nella parità di genere nella sfera pubblica non sono stati accompagnati da cambiamenti analoghi nella sfera privata e familiare, la fecondità può risultare particolarmente compressa<sup>45</sup>. In Italia, questa tensione tra aspirazioni occupazionali femminili e rigidità organizzative del mercato del lavoro contribuisce a spingere in avanti le decisioni riproduttive, aumentando il rischio che parte delle nascite non si realizzi, pur di fronte al desiderio.

---

<sup>43</sup> Billari, F. C., & Liebroer, A. C. (2010). Towards a new pattern of transition to adulthood? *Advances in Life Course Research*, 15(2-3), 59-75.

<sup>44</sup> Minello A. (2025). Senza figli. Scelte, vincoli e conseguenze della denatalità. Laterza.

<sup>45</sup> McDonald, P. (2000). Gender equity in theories of fertility transition. *Population and Development Review*, 26(3), 427-439; Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. *Population and Development Review*, 41(2), 207-239.

CAPITOLO 2

# EQUILIBRISTE TRA LAVORO, CURA E MANCANZA DI DIRITTI



## 2. EQUILIBRISTE TRA LAVORO, CURA E MANCANZA DI DIRITTI

### La child penalty

Negli ultimi anni, il rapporto tra maternità e lavoro è entrato con crescente forza nel dibattito pubblico e nella letteratura scientifica. È ormai acquisito che la nascita di un figlio non rappresenti solo un evento familiare, ma uno snodo cruciale nelle traiettorie lavorative, in cui si concentrano e si amplificano le disuguaglianze di genere<sup>46</sup>. Questa consapevolezza non è più solo nei libri e nei discorsi politici: si è diffusa anche tra le donne stesse, tanto che circa la metà ritiene che l'arrivo di un figlio possa peggiorare le proprie opportunità di lavoro, percentuale che sale al 65% tra le giovanissime (18-24 anni)<sup>47</sup>.

Questo avviene in un contesto profondamente trasformato. Il modello della famiglia a doppio reddito si è progressivamente affermato come norma, più che come scelta, diventando spesso una condizione necessaria per sostenere i costi della vita e garantire stabilità economica<sup>48</sup>.

Il modello a doppio reddito, tuttavia, non si configura soltanto come una risposta ai costi della vita o all'instabilità economica, ma riflette anche una dimensione di scelta e di aspirazione individuale.

A questa trasformazione si affianca una maggiore consapevolezza dei rischi legati alla dipendenza economica. Il lavoro diventa anche una forma di protezione: contro l'instabilità dei percorsi di vita, contro la difficoltà di mantenere un'autonomia nel lungo periodo, contro forme più o meno esplicite di vulnerabilità economica<sup>49</sup>. In questo senso, la partecipazione al mercato del lavoro non è semplicemente una scelta, ma una condizione che abilita possibilità concrete di vita.

### BOX – MAMME VITTIME DI VIOLENZA ECONOMICA

La violenza economica assume molte forme: "può consistere nel controllo del denaro, nel monitoraggio delle spese, nel negare accesso alle risorse finanziarie o ai conti correnti, nell'impedire alla vittima di lavorare o, al contrario, nell'obbligarla ad assumersi interamente il carico economico della famiglia. In altri casi si manifesta attraverso sabotaggi sul posto di lavoro, ingerenze nelle scelte professionali o ostacoli sistematici alla possibilità di accumulare risparmi. In tutte queste varianti, la finalità è la stessa: ridurre l'autonomia della persona e limitarne la libertà di scelta"<sup>50</sup>. Secondo i più recenti dati ISTAT<sup>51</sup>, tra le donne italiane che nel 2025 sono in una relazione di coppia, l'1,1% (circa 92 mila) ha subito violenza

<sup>46</sup> Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.

<sup>47</sup> Istat 2026: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/intenzioni-di-fecondita/>

<sup>48</sup> Scherer, S., Brini, E. Employment Instability and Childbirth over the Last 20 Years in Italy. *Eur J Population* 39, 31 (2023). <https://doi.org/10.1007/s10680-023-09680-5>

<sup>49</sup> Klingler, M. (2025). Labor supply response of women across the divorce process and the moderating role of children. *Advances in Life Course Research*, 65, 100694. Onu: <https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-economic-empowerment>

<sup>50</sup> Report Unitelma, pag. 6: Determinanti strutturali e meccanismi di riproduzione delle disuguaglianze di genere. Carico di cura, segregazione orizzontale e vulnerabilità economica. <https://www.unitelmasapienza.it/news/unitelmasapienza-contro-la-violenza-di-genere-presentazione-report-disuguaglianze-di-genere/>

<sup>51</sup> ISTAT (2025): Indagine sulla violenza contro le donne: <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/violenza-sulle-donne/il-fenomeno/violenza-dentro-e-fuori-la-famiglia/il-numero-delle-vittime-e-le-forme-di-violenza/> La terza edizione

economica; la quota sale all'1,3% tra le donne con marito o convivente. Il 10,2%, invece, dichiara di averla subita da partner precedenti. Complessivamente, considerando sia i partner attuali sia quelli passati, la quota è pari al 6,6%.

Focalizzando l'attenzione sulle donne che hanno figli conviventi, i dati ISTAT<sup>52</sup> mostrano che l'1,3% (91.914) subisce violenza economica dal partner attuale e il 12,2% (518.723) la subisce da un ex partner. Tra queste ultime, la forma di violenza economica più diffusa consiste nell'impedire di lavorare o di cercare lavoro (6,9%) e nel danneggiamento di cose o oggetti personali della donna (4,3%). Altre forme di violenza da ex partner riportate dalle donne con figli conviventi riguardano l'impedimento nel conoscere l'ammontare del reddito familiare (3,2%), nel prendere decisioni sull'uso del denaro personale o familiare (3,1%) e nell'uso del bancomat (2,4%). Le stesse forme di violenza sono riportate in percentuali più basse (inferiori all'1%) dalle donne con figli conviventi che subiscono violenza dal partner attuale.

Sempre dai dati ISTAT emerge come, per tutte le fasce d'età, la percentuale di donne che subiscono violenza economica da un ex partner sia maggiore tra quante hanno almeno un figlio convivente, fa eccezione solo la fascia di 45-54enni. Le differenze sono particolarmente marcate tra le 25-34enni: in questa fascia d'età l'8,8% delle donne subisce violenza economica da un ex partner, ma la percentuale sale al 13,5% tra le donne che hanno almeno un figlio convivente. Differenze simili emergono se si guarda al titolo di istruzione: la percentuale di donne che hanno subito violenza economica da un ex-partner è più elevata tra quante hanno al massimo un titolo di scuola secondaria di I grado (12,4%) e più contenuta tra quanti hanno un titolo di studio secondario (7,5%), ma anche in questo caso i valori sono superiori tra quante hanno almeno un figlio convivente (15,3% tra quante hanno un titolo di scuola secondaria di I grado, 13% tra quante hanno un titolo di scuola secondaria superiore e 8,4% tra chi ha un titolo di istruzione post-secondario).

La violenza economica è un fenomeno che interessa le donne in tutto il territorio nazionale, ma nelle regioni del Sud la quota di donne con figli conviventi che hanno subito violenza economica da parte di un ex-partner è quasi doppia (17,2%) rispetto a quella registrata nel Nord-Ovest (9,5%). Nelle altre macroregioni i valori variano dal 10,4% del Centro, al 10,5% del Nord Est al 16,6% delle Isole.

Come immaginabile, la violenza economica colpisce in maniera più marcata le donne non occupate: tra le inattive che hanno almeno un figlio convivente, il 35,9% subisce o ha subito violenza economica dall'ex-partner, il 27,2% tra chi è in cerca di occupazione e il 9,5% tra chi svolge funzioni di direzione/quadro o è impiegata. Interessante anche notare come la violenza economica subita vari al variare delle fonti di reddito personale delle donne. Sempre considerando le donne con almeno un figlio convivente, la percentuale di quante hanno subito violenza economica da un ex partner è più elevata tra quante hanno redditi provenienti da indennità di disoccupazione, borse di studio o altri sussidi (33,2%) o da affitto di immobili e terreni (31,2%), mentre è più contenuta tra chi ha un reddito da lavoro dipendente (9,7%). Anche l'autonomia finanziaria sembra giocare un ruolo: la percentuale di donne con figli conviventi che hanno subito violenza da un ex partner è infatti più elevata tra quante non hanno un conto in banca a proprio nome e non si considerano indipendenti (20,4%).

È proprio in questo intreccio tra vincoli e opportunità che si colloca oggi la maternità. Da un lato, si inserisce in biografie sempre più legittimamente orientate al lavoro e all'autonomia; dall'altro, continua a rappresentare uno dei principali momenti di produzione delle disuguaglianze. Diventare genitori, non è più un passaggio obbligato del corso di vita, ma una scelta sempre più consapevole — e proprio per questo più esposta alle tensioni tra aspettative professionali, organizzazione dei tempi e responsabilità di cura<sup>53</sup>.

dell'Indagine sulla violenza contro le donne – denominata “Sicurezza delle donne” – è ancora in corso per la parte relativa alle donne straniere che, per la particolare condizione linguistica e culturale, si ritiene opportuno intervistare di persona. Le cittadine italiane, invece (circa 17.500 persone di 16-75 anni), sono state intervistate telefonicamente tra marzo e agosto 2025.

<sup>52</sup> I dati che seguono sono elaborazioni ISTAT per Save the Children

<sup>53</sup> Minello A. (2022) *Non è un Paese per madri*. Laterza.

In altre parole, la maternità non segna solo l'ingresso o l'uscita dal mercato del lavoro, ma il punto in cui traiettorie inizialmente allineate iniziano a divergere. È in questo passaggio che si accumulano gli svantaggi che poi tendono a persistere nel tempo, contribuendo a ridefinire in modo duraturo le opportunità lavorative delle donne.

Nel 2024, secondo i dati CeDAP<sup>54</sup> la maggior parte delle donne che diventano madri (dei 370.577 nuovi nati) erano già nel mercato del lavoro: il 61,6% risultava occupata al momento del parto, a fronte del 23,2% di casalinghe e del 13,4% di disoccupate o in cerca di prima occupazione. Questa presenza iniziale non è però uniforme né stabile. Le differenze per cittadinanza sono marcate: tra le madri con nazionalità italiana prevale nettamente l'occupazione (69,8% contro il 29,2% tra le madri con nazionalità straniera), mentre tra le madri di origine straniera dominava la condizione di casalinga (50,5% a fronte del 16,2% tra le madri con nazionalità italiana), con livelli di disoccupazione più elevati (18,2% contro 12,2%).

Nel complesso, la maternità si colloca, nella maggior parte dei casi, all'interno di un percorso lavorativo già avviato. Non è quindi l'ingresso nel mercato del lavoro a rappresentare il nodo più critico<sup>55</sup>, ma la sua tenuta nel momento in cui arrivano i figli. È proprio da questo momento, infatti, che i percorsi iniziano a divergere e, in molti casi, a interrompersi.

Nel 2025<sup>56</sup>, secondo i dati forniti da ISTAT, avere un figlio piccolo continua a fare una grande differenza per il lavoro delle donne. Il tasso di occupazione delle madri tra i 25 e i 54 anni con almeno un figlio in età prescolare si ferma al 58,2% mentre tra le donne senza figli in età prescolare è pari al 66,1%, con circa 8 punti di distanza. Il confronto tra il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni con almeno un figlio in età prescolare e quello delle donne senza figli consente di misurare il divario occupazionale associato ai carichi familiari, da considerare anche come quelli più impegnativi nella fase zero sei anni. Più questo rapporto si allontana da 100, maggiore è lo svantaggio delle madri con figli piccoli. Nel 2025, il rapporto si attesta a 75,1%.

La nascita del primo figlio segna dunque uno spartiacque nelle traiettorie lavorative di donne e uomini in Italia. Con la transizione alla genitorialità si apre una divergenza netta: l'occupazione femminile diminuisce rapidamente e resta stabilmente più bassa negli anni successivi, mentre quella maschile non subisce variazioni significative.

Dai dati messi a disposizione nel Child Penalty Atlas<sup>57</sup>, in Italia, la penalizzazione associata alla maternità è pari al 33% (intervallo di confidenza: 29–37%<sup>58</sup>), segnalando un effetto ampio e persistente nel tempo (Fig.

---

<sup>54</sup> CeDAP rapporto 2025: <https://www.salute.gov.it/new/it/pubblicazione/certificato-di-assistenza-al-parto-cedap-analisi-dellevento-nascita-anno-2024/>

<sup>55</sup> Come si approfondirà nel paragrafo dedicato alla maternità in giovane età, per le under30 questo dato necessariamente si attenua, essendo una fase di vita in cui le giovani sono ancora in formazione e alla ricerca del lavoro.

<sup>56</sup> Elaborazioni ISTAT per Save the Children 2026. Dati riferiti al 2025

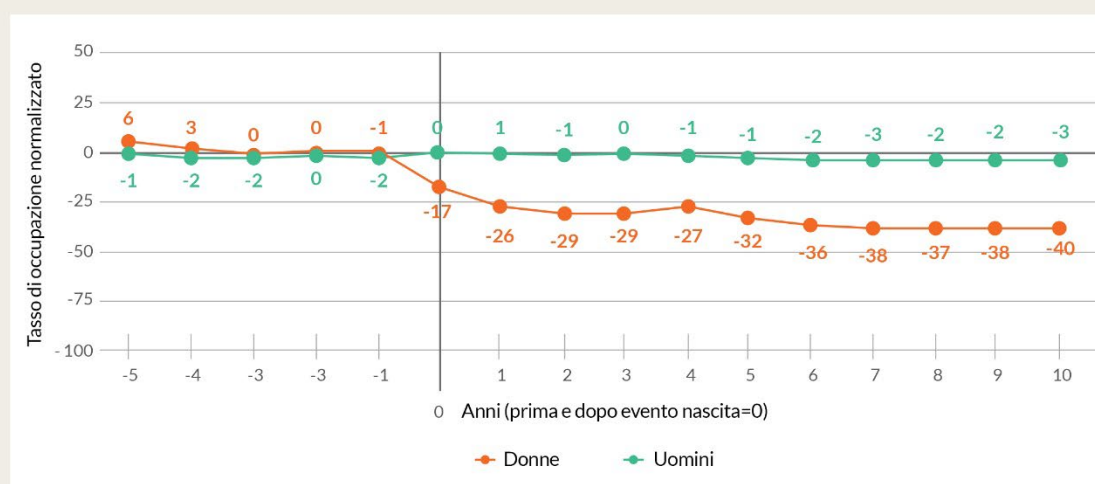
<sup>57</sup> Si veda Child Penalty Atlas, <https://childpenaltyatlas.org/?place=AF>

<sup>58</sup> Gli intervalli di confidenza rappresentano l'intervallo entro cui è probabile che si trovi il valore reale nella popolazione, dato il campione osservato.

2.1). I dati mostrano la differenza nei percorsi di carriera tra uomini e donne negli anni prima e dopo l'arrivo del primo figlio. Non si tratta di una flessione temporanea, ma di una discontinuità che ridefinisce in modo duraturo le opportunità lavorative delle donne. Analisi della *child penalty*<sup>59</sup> sulle famiglie omogenitoriali - su cui sarebbe auspicabile avere maggiori approfondimenti anche in Italia- evidenziano come la penalità in questi casi tenda a rientrare molto più velocemente dopo la nascita del figlio, mostrando quindi un legame netto della *child penalty* con le disuguaglianze di genere. Lo stesso tipo di analisi sulle famiglie adottive mostra invece che la *child penalty* permane anche quando non è il legame biologico a definire la genitorialità e non si è in presenza di un tipo di accudimento (ad esempio l'allattamento) che richiederebbe obbligatoriamente la presenza della madre. Entrambe le analisi suggeriscono che la costruzione sociale dei ruoli di genere nella cura rappresenti un fattore chiave nel definire la penalità sul lavoro a seguito della nascita di un figlio.

Questo divario non è solo rilevante in sé, ma contribuisce in modo sostanziale alle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. Nel caso italiano, circa il 60% del *gender gap* occupazionale è spiegato proprio dalla *child penalty*<sup>60</sup>. In altre parole, la nascita di un figlio rappresenta uno dei principali meccanismi attraverso cui si generano e si consolidano le disuguaglianze tra donne e uomini nel lavoro.

**FIG. 2.1.** Child penalty nella partecipazione al mercato del lavoro retribuito in Italia. (%)



Fonte: Child Penalty Atlas (2025)

I meccanismi che riguardano lo squilibrio di genere, a prescindere dalla genitorialità, sono ampi: dalla

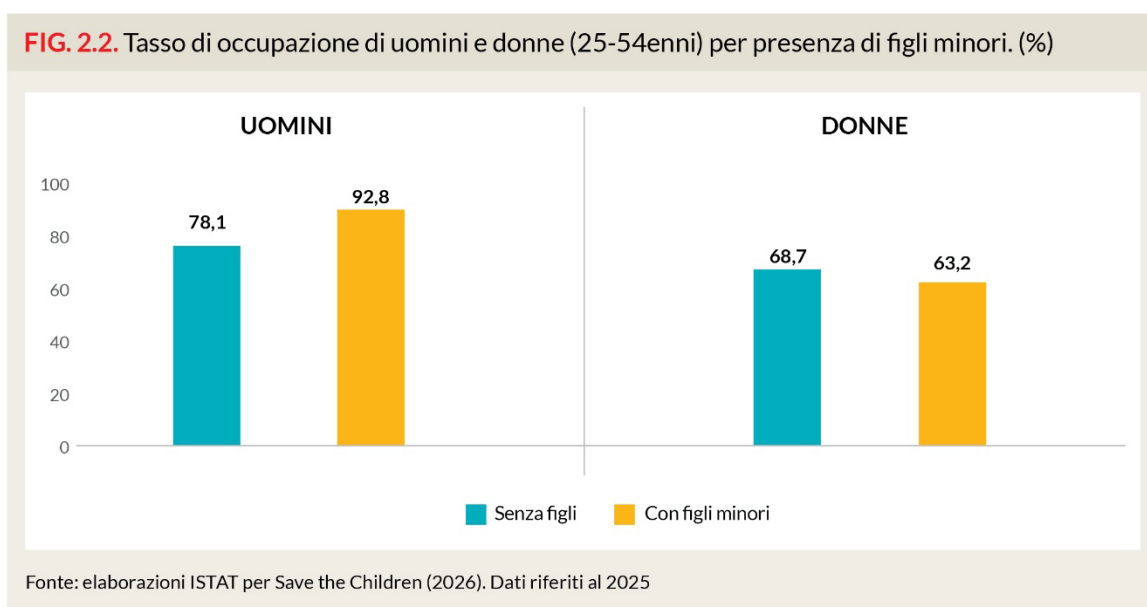
<sup>59</sup> Olivetti, C., Pan, J., & Petrongolo, B. (2024). The evolution of gender in the labor market. In C. Dustmann & T. Lemieux (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 5, pp. 619–677). Elsevier.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157344632400018X>

<sup>60</sup> La *child penalty* misura la variazione relativa degli esiti lavorativi di donne e uomini dopo la nascita di un figlio. In questo grafico, è espressa in percentuale e varia tra 0 e 100: ad esempio, una *child penalty* del 20% nell'occupazione indica che, dopo la nascita di un figlio, l'occupazione femminile è inferiore del 20% rispetto a quella maschile. Per l'Italia vengono usati dati per il periodo 1986-2020. Per maggior dettagli: Kleven, H., Landais, C., & Leite-Mariante, G. (2023). *The child penalty atlas* (NBER Working Paper No. 31649). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w31649>

discriminazione, alla segregazione orizzontale a quella verticale<sup>61</sup>, solo per citarne alcuni. Nel 2024, per guardare in maniera globale agli effetti di queste disuguaglianze, usando i più recenti dati INPS<sup>62</sup>, la retribuzione giornaliera media lorda delle donne nel settore privato è pari a 82,63 euro, contro i 111,25 euro degli uomini, con un gap del 25,7%, che rimane elevato anche nel settore pubblico, seppur più contenuto (20,5%). Il tasso di occupazione femminile tra i 15 e i 64 anni si attesta al 53,3%, in crescita ma ancora inferiore di 17,8 punti rispetto a quello maschile, mentre il divario nel tasso di inattività resta pari a 18 punti percentuali.

I tassi di occupazione tra i 25 e i 54 anni nel 2025 (Fig. 2.2) mettono in evidenza un divario di genere già presente tra chi non ha figli, ma relativamente contenuto. La presenza di figli minori è associata a un andamento opposto del tasso di occupazione tra uomini e donne. Tra le donne, l'occupazione diminuisce passando dal 68,7% tra chi non ha figli al 63,2% tra chi ha almeno un figlio minore, con una riduzione più marcata al crescere del numero di figli (fino al 58,8% tra chi ne ha due o più, come si mostra nell'Infografica 2). Al contrario, tra gli uomini si osserva un aumento significativo: il tasso di occupazione passa dal 78,1% tra chi non ha figli al 92,8% tra chi ha figli minori.



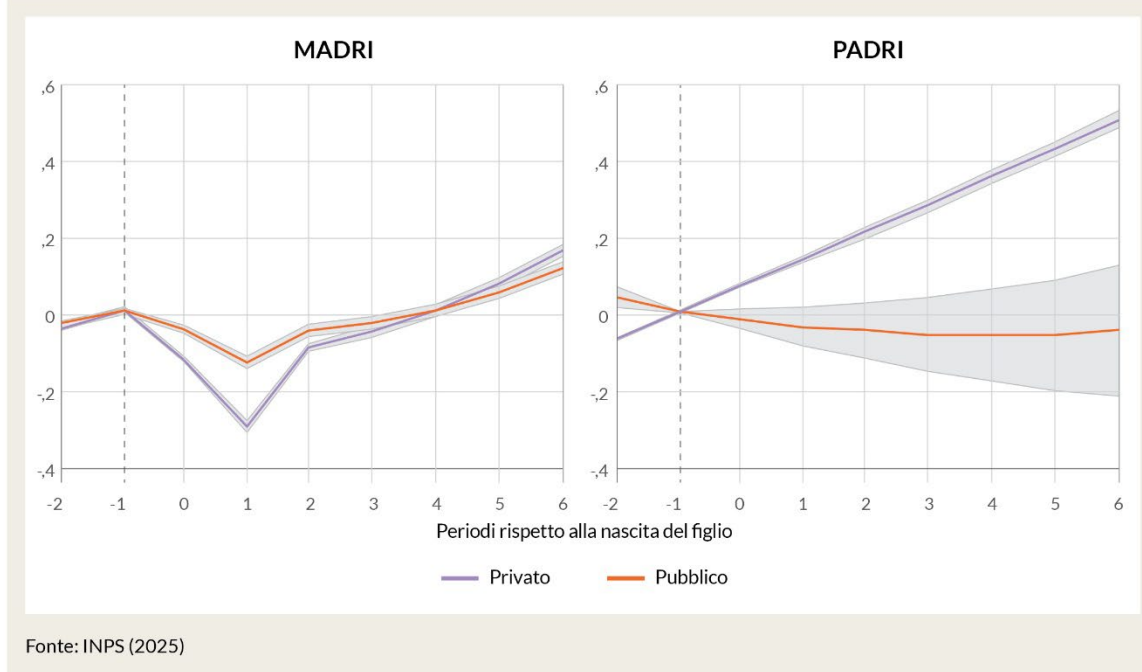
La child penalty non si esaurisce, però, solo nella partecipazione al mercato del lavoro; riguarda anche le retribuzioni. Inps nel 2025 offre una rappresentazione efficace dell'andamento degli stipendi per madri e

<sup>61</sup> La segregazione orizzontale indica la concentrazione di uomini e donne in settori e professioni diversi. La segregazione verticale riguarda invece le differenze nelle posizioni gerarchiche all'interno degli stessi ambiti, con le donne meno rappresentate nei ruoli apicali e decisionali.

<sup>62</sup> Rendiconto di genere 2026, Inps. [https://www.inps.it/it/it/l-istituto/organi-istituzionali/consiglio-di-indirizzo-e-vigilanza--civ/eventi-e-pubblicazioni-del-civ/dettaglio-eventi-e-pubblicazioni-del-civ-page.eventi-e-pubblicazioni-del-civ.presentazione-del-rendiconto-di-genere-2025-\(24-febbraio-2026\).html](https://www.inps.it/it/it/l-istituto/organi-istituzionali/consiglio-di-indirizzo-e-vigilanza--civ/eventi-e-pubblicazioni-del-civ/dettaglio-eventi-e-pubblicazioni-del-civ-page.eventi-e-pubblicazioni-del-civ.presentazione-del-rendiconto-di-genere-2025-(24-febbraio-2026).html)

padri nel periodo post nascita, nel settore privato e pubblico (Fig. 2.3)<sup>63</sup>. La penalizzazione salariale associata alla maternità varia in modo significativo tra settore pubblico e privato. Già nell'anno della nascita, le madri sperimentano una riduzione delle retribuzioni. Nel settore pubblico il calo è contenuto, attorno al 5%, mentre nel settore privato è molto più marcato, vicino al 14%. Nei periodi successivi, la distanza si amplia ulteriormente: la penalizzazione salariale arriva a circa il 30% nel privato, contro valori attorno al 14% nel pubblico. Nel complesso, i dati suggeriscono che il settore pubblico offre una maggiore protezione rispetto agli effetti economici della maternità, mentre nel privato la nascita di un figlio si traduce in una perdita salariale più ampia e duratura.

**FIG. 2.3.** Impatto della nascita di un figlio/a sulle retribuzioni di madri e padri, per comparto



Fonte: INPS (2025)

I dati sulla child penalty hanno il merito di rendere visibili con grande chiarezza le divergenze che si producono all'interno delle famiglie dopo la nascita dei figli, mostrando come i costi della genitorialità si distribuiscano in modo asimmetrico tra madri e padri. Allo stesso tempo sarebbe auspicabile approfondire alcune condizioni particolari che attraversano le famiglie che sperimentano vincoli specifici, come ad esempio i nuclei monoparentali o ricostituiti.

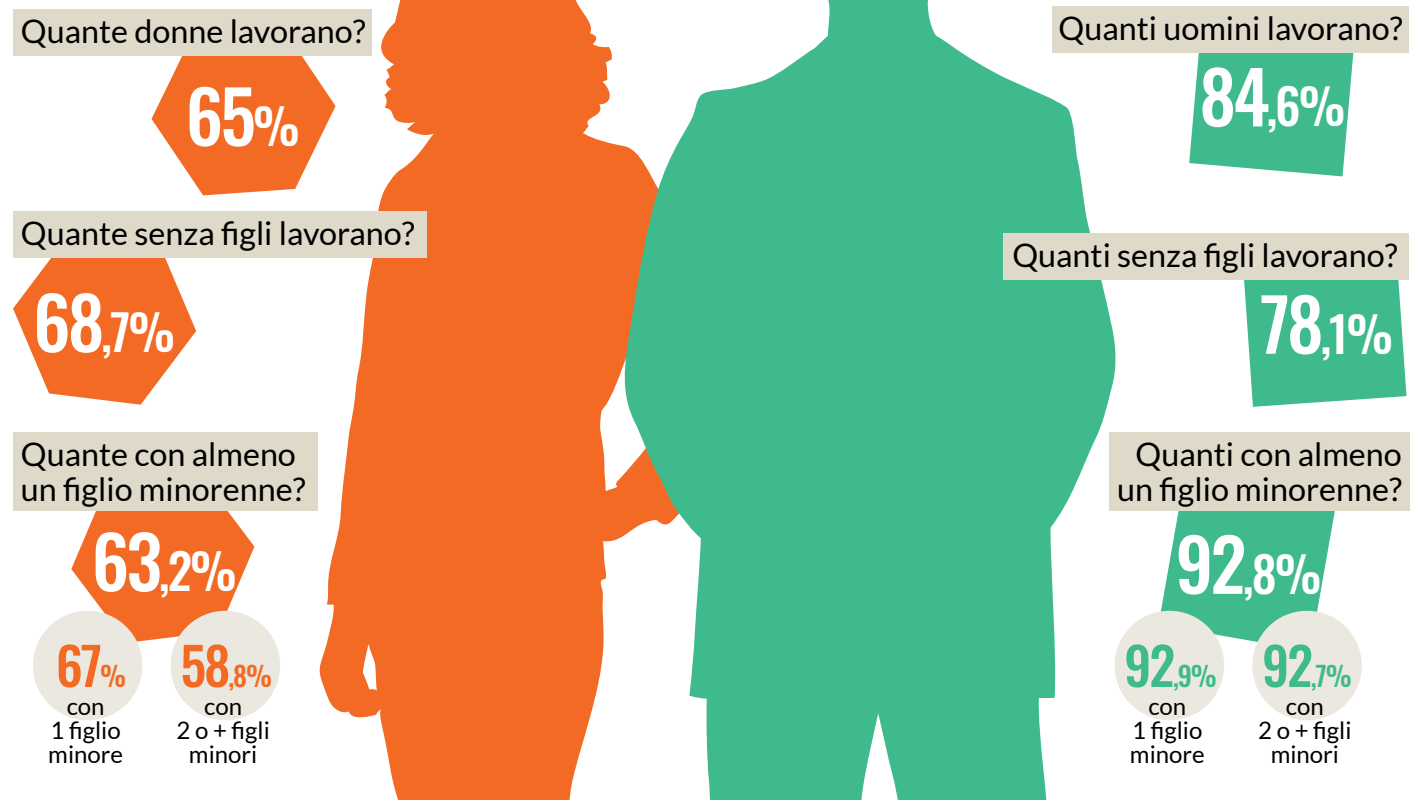
Dalle parole di Barbara Petrongolo, economista all'Università di Oxford, tra le principali studiose delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, emerge una lettura chiara: "i costi della maternità in Italia

<sup>63</sup> Inps 2025: XXIV rapporto annuale: <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiv-rapporto-annuale.html>  
Nota: Le variazioni sono espresse in punti logaritmici e possono essere interpretate, in prima approssimazione, come variazioni percentuali.

sono più elevati che in altri Paesi europei per una combinazione di fattori istituzionali e culturali. Da un lato, il supporto pubblico alla cura dei bambini è più limitato: la disponibilità di servizi per la prima infanzia è inferiore rispetto alla media dei Paesi UE, e questo rende più difficile per le madri mantenere una partecipazione continua al lavoro. Dall'altro, persistono forti differenze nella distribuzione del lavoro di cura: in Italia il divario tra madri e padri è molto più ampio, e il tempo dedicato alla cura resta fortemente sbilanciato sulle donne". A questi elementi si aggiunge una dimensione culturale che continua a influenzare comportamenti e aspettative. "Le attitudini di genere restano più tradizionali: una quota molto elevata di persone ritiene che i bambini soffrano se la madre lavora, una percentuale nettamente superiore rispetto alla media dei Paesi europei. Questo tipo di rappresentazioni contribuisce a rafforzare modelli in cui la responsabilità della cura ricade principalmente sulle donne". La conseguenza, sottolinea Petrongolo, è che "si finisce per rinunciare a una parte rilevante del talento disponibile, e anche al contributo dei padri, che restano meno coinvolti nella cura". In questo senso, i dati sulla child penalty non riflettono solo vincoli economici, ma anche un insieme più ampio di condizioni istituzionali e culturali che continuano a strutturare in modo asimmetrico le opportunità di donne e uomini.

Nel complesso, i dati e le analisi mostrano come la maternità rappresenti un punto di snodo nelle traiettorie lavorative, con effetti che si distribuiscono in modo tutt'altro che uniforme. La penalizzazione associata alla nascita di un figlio non è infatti uguale per tutte, ma si intreccia con altre dimensioni di disuguaglianza già presenti nel mercato del lavoro. Nei paragrafi successivi ci si concentrerà proprio su questi aspetti, analizzando come i divari di partecipazione si articolano lungo due dimensioni cruciali: l'area geografica e il livello di istruzione.

# La child penalty... in numeri.



**TAB. 2.** Tasso di occupazione (25-54enni) per sesso e presenza di figli minori. (%)

2025

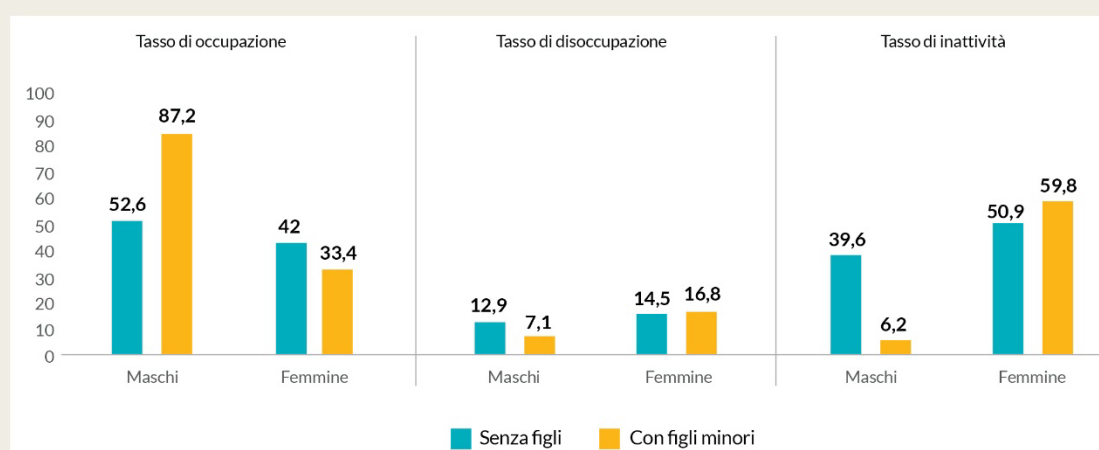
	Età	Senza figli	Con figli			TOTALE	
			Totale	di cui: Con almeno un figlio minore			
				Totale	1 figlio minore		2 o più figli minori
Maschi	25-34	73,7	90,5	90,5	91,2	89,6	76,3
	35-44	82,4	92,6	92,8	93,3	92,4	87,7
	45-54	80,7	92,8	93,4	93	93,8	88
	25-54	78,1	92,5	92,8	92,9	92,7	84,6
Femmine	25-34	66,1	48,2	48,1	57,2	37,1	60,3
	35-44	73,6	62,9	63,1	69,2	58,5	65,9
	45-54	69,1	66,8	70,6	69,2	73,4	67,5
	25-54	68,7	62,7	63,2	67	58,8	65
Totale	25-34	70,5	62,1	62	69	53,1	68,5
	35-44	79,2	75,4	75,8	79,5	72,9	76,9
	45-54	75,8	78,6	82,2	80,2	85,3	77,7
	25-54	74,3	75,4	76,5	78,2	74,6	74,9

## La child penalty della GenZ<sup>64</sup>

Contrariamente a quanto si potrebbe pensare, la presenza di 20-29enni con figli è distribuita in modo abbastanza uniforme tra le diverse aree del Paese, con differenze territoriali contenute e valori numericamente solo leggermente più elevati al Nord<sup>65</sup>. C'è un forte divario, invece, nella partecipazione al lavoro tra 20-29enni con e senza figli, soprattutto tra le donne (Fig. 2.4). Tra gli uomini, il tasso di occupazione è sistematicamente più elevato per chi ha figli (87,2% contro il 52,6% degli uomini senza figli). Per le donne emerge una dinamica opposta: le giovani senza figli mostrano tassi di occupazione più alti (42%), mentre tra le madri i livelli restano significativamente più bassi (33,4%).

Inoltre, al crescere del numero dei figli aumenta la disparità: i padri con due o più figli sono occupati nell'83,7% dei casi contro il 23,2% delle madri, con oltre 60 punti di differenza percentuale. Tutti questi dati sullo status occupazionale delle giovani 20-29enni sono sistematicamente più bassi rispetto a quelli della popolazione totale di madri e donne senza figli, mentre tra i padri i valori sono più elevati (si veda Fig. 2.2).

**FIG. 2.4.** Status occupazionale dei 20-29enni per sesso e presenza di figli minori. (%)



Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2026). Dati riferiti al 2025

Tra le 20-29enni con figli, i livelli di inattività sono molto elevati: 59,8% nel 2025. Al contrario, tra gli uomini con figli l'inattività è molto più contenuta (6,2% nel 2025). Il divario di genere è quindi enorme: nel 2025 quasi 6 giovani madri su 10 sono inattive, contro poco più di 6 uomini su 100. Al crescere del numero dei figli, inoltre, aumenta la disparità: con due o più figli sono inattivi solo il 5,8% dei padri contro il 70% delle

<sup>64</sup> Le generazioni sono state così definite: "Silent Generation" nati tra il 1928 e il 1945, "Baby Boomers" nati tra il 1946 e il 1964, "Generazione X" nati tra il 1965 e il 1980, "Millennial" (Generazione Y) nati tra il 1981 e il 1996; "Generazione Z" (Gen Z) nati tra il 1997 e il 2012", Generazione Alpha nati dal 2013 in poi.

<sup>65</sup> Si ringrazia in particolare Istat per i preziosi dati su donne e uomini under 30. Fonte: Elaborazioni ISTAT per Save the Children (2026). Dati riferiti al 2025.

madri, con oltre 64 punti di differenza percentuale. Se si allarga lo sguardo, il confronto con la popolazione adulta evidenzia quanto il fenomeno sia concentrato nelle età più giovani: tra le madri 25-54 anni il tasso di inattività è pari al 33,4% nel 2025, quindi molto inferiore rispetto a quello delle 20-29enni (59,8%).

Anche i dati sui genitori NEET<sup>66</sup> risultano molto interessanti- quanto preoccupanti: le madri NEET (15-29 anni) sono il 60,9% sul totale delle madri della stessa fascia d'età (mentre i padri NEET sono l'11,3% sul totale dei padri nella stessa fascia d'età), nonché il 28,9% delle donne NEET (percentuale che è pari ad appena il 2% tra i padri). Inoltre, sul totale dei NEET senza figli le donne sono il 45,9%, mentre sul totale dei NEET genitori le madri sono il 94,6%.

---

<sup>66</sup> NEET, acronimo inglese per *Not in Education, Employment or Training*) sono giovani di età compresa solitamente tra i 15 e i 29anni che non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione o aggiornamento professionale. Pertanto, ci si riferisce a persone che soddisfano due condizioni in una determinata fascia di età: non sono occupati (cioè disoccupati o inattivi secondo le definizioni di ISTAT) e non hanno ricevuto alcuna istruzione o formazione formale o non formale nelle quattro settimane precedenti alla rilevazione.

# I genitori della Gen Z e il lavoro.

## TASSO DI OCCUPAZIONE

DONNE 20-29enni

Con figli

**33,4%** vs 42%

Coetanee senza figli

Quante con 1 figlio minore?

**39,5%**

Quante con 2 o + figli minori?

**23,2%**

## TASSO DI INATTIVITÀ

DONNE 20-29enni

Con almeno un figlio minore

**59,8%**

## TASSO DI OCCUPAZIONE

UOMINI 20-29enni

Con figli

**87,2%** vs 52,6%

Coetanei senza figli

Quanti con 1 figlio minore?

**89%**

Quanti con 2 o + figli minori?

**83,7%**

## TASSO DI INATTIVITÀ

UOMINI 20-29enni

Con almeno un figlio minore

**6,2%**



## GENITORI 20-29enni

**10%** vs 22%

Coetanei senza figli

Ha una laurea o titolo superiore

**51%** vs 66%

Coetanei senza figli

Ha al massimo il diploma

**39%** vs 13%

Coetanei senza figli

Ha solo la licenza elementare

## NEET e genitorialità

TRA LE MADRI (15-29enni)

**60,9%**

è NEET

TRA I GENITORI NEET 15-29ENNI

**94,6%**

MADRI

**5,4%**

PADRI

TRA I PADRI (15-29enni)

**11,3%**

è NEET

## Gli equilibrismi tra genitorialità e lavoro: mamme escluse

Le differenze territoriali amplificano il divario di genere già osservato. Come mostra l'Infografica 4, tra le madri con figli minori il tasso di occupazione si mantiene su livelli relativamente elevati nel Centro-Nord (oltre il 70%), mentre nel Mezzogiorno scende sotto il 50%. Al contrario, tra i padri i livelli restano molto elevati in tutte le aree del Paese, con variazioni contenute.

### BOX – GIOVANI NATE AL SUD, FUTURE MADRI AL NORD

*A cura di Serenella Caravella e Anna Vergnano, SVIMEZ*

I fenomeni migratori delle giovani donne incidono in maniera determinata sulle prospettive di sviluppo e sulle dinamiche demografiche dei Paesi. Per il caso italiano, l'analisi dei flussi migratori delle under35 nell'ultimo decennio fa emergere un primo aspetto di interesse legato a un'intensificazione importante delle emigrazioni internazionali: nel 2024<sup>67</sup> le giovani expat in possesso di cittadinanza italiana che si sono trasferite all'estero sono aumentate del +42% rispetto al 2023 e del +125% rispetto al 2014, raggiungendo il picco storico delle 27.685 unità: quasi una giovane su 10 sul totale delle under35 residenti in Italia. A cambiare nel tempo è stata anche la composizione delle expat per macro-area di provenienza: le meridionali sono passate a rappresentare dal 30% del totale nel 2014 (3.892 unità) al 50% nel 2024 (9.142), con una crescita del +134% contro il +120% del Centro-Nord.

Ma è per la mobilità interna che il fenomeno migratorio assume le dimensioni più allarmanti. Le emigrazioni femminili per la fascia di età 25-34 anni, seguono, come per gli uomini, un pattern a senso unico che si muove lungo la sola direttrice Sud-Nord. In tutto il decennio 2014-2024, le under35 meridionali che hanno trasferito la propria residenza al Centro-Nord sono state oltre 200mila, pari a una perdita media annua piuttosto stabile per il Mezzogiorno, compresa tra le 18 e le 19mila unità. In questo quadro emerge un secondo elemento di interesse: nell'ultimo decennio è profondamente mutato il carattere qualitativo della migrazione interna femminile che è divenuta progressivamente più qualificata. L'incidenza delle laureate sulle giovani migranti meridionali è passata dal 47% del 2014 al 70% nel 2024, contro un aumento dal 33% al 50,7% per la componente maschile.

Questi dati segnalano una trasformazione profonda nel significato stesso della migrazione femminile: se in passato gli spostamenti delle donne erano principalmente condizionati alle opportunità occupazionali di padri o mariti, oggi le giovani sono sempre più protagoniste autonome delle proprie traiettorie, spinte dalla ricerca di opportunità professionali e di indipendenza economica coerenti con il proprio livello di istruzione. Il marcato divario di genere a favore delle donne nel contributo della componente qualificata alle migrazioni interne da Sud a Nord sembra suggerire, dunque, che il fatto stesso di possedere titoli di studio elevati e competenze avanzate non assicura alle laureate meridionali le stesse prospettive di realizzazione professionale dei colleghi uomini. Ma cosa spiega questo fenomeno? In primo luogo, c'è un fattore strutturale di scarsità di domanda di lavoro ad alta qualificazione: l'economia meridionale, anche se animata da una eccezionale stagione di crescita che ha caratterizzato l'ultimo quadriennio, continua ad espandersi in settori a bassa produttività per i quali la richiesta di competenze specializzate e qualificate rimane relativamente scarsa. Inoltre, laddove richiesti, questi profili

<sup>67</sup> Fonte SVIMEZ (2026), Rapporto Due Paesi, due emigrazioni. [https://www.svimez.it/wp-content/uploads/2026/02/report\\_emgrazioni\\_informazioni\\_web.pdf](https://www.svimez.it/wp-content/uploads/2026/02/report_emgrazioni_informazioni_web.pdf)

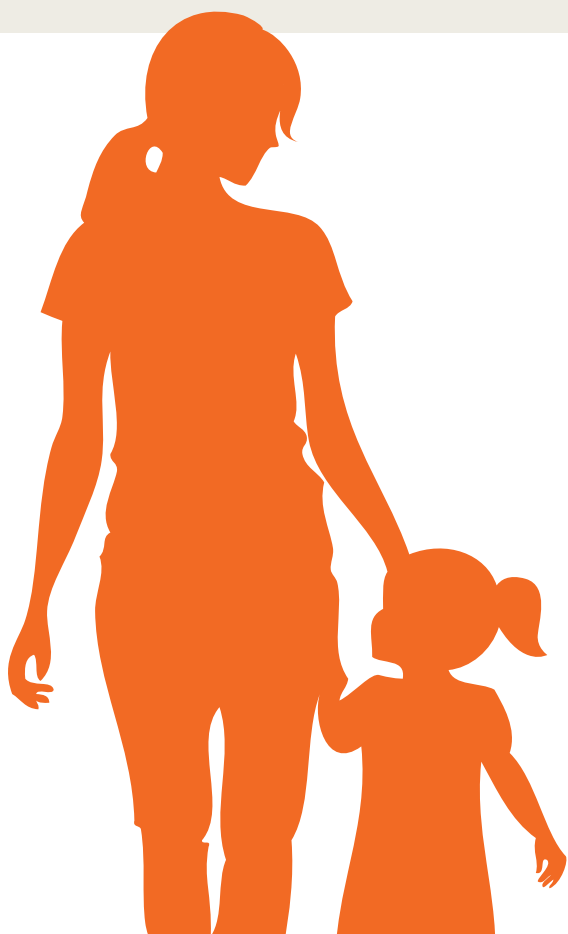
professionali tendono ad essere assorbiti in maniera predominante dalla componente maschile, nonostante non ci sia un uguale divario di genere nei percorsi formativi. Il caso STEM poi è lampante: in tutte le regioni italiane, la percentuale femminile nei corsi universitari nelle discipline scientifiche e tecnologiche supera il 40%, tra i valori più alti in Europa, eppure le posizioni aperte in questo ambito dalle imprese meridionali, specialmente nei profili associati al mondo digitale e informatico, sono appannaggio quasi esclusivo degli uomini. Questa evidenza dimostra che la scarsità di domanda si traduce in una corsia preferenziale per il genere maschile perché, tra gli altri fattori, queste aree sono caratterizzate da norme di genere più persistenti e da una maggiore vulnerabilità anche sotto il profilo sociale. Ciò riguarda in primo luogo l'offerta e la qualità dei servizi di cura e conciliazione famiglia-lavoro, attività che continuano a ricadere in maniera preponderante sulle donne. L'effetto complessivo è di un peggioramento generalizzato delle aspettative di realizzazione professionale e personale per le giovani meridionali, peggioramento che si traduce in disaffezione verso il proprio luogo di nascita e che ne influenza drasticamente le scelte di vita, e quindi anche le traiettorie migratorie.

In questo contesto, l'emigrazione di giovani donne assume un significato particolarmente critico. Si tratta infatti di una perdita selettiva di popolazione in età fertile — potenziali future madri — che contribuisce ad accelerare il declino delle nascite. Sebbene i tassi di fecondità restino mediamente più elevati nel Mezzogiorno, è proprio in quest'area che si osserva il calo più rapido. Già oggi il Mezzogiorno è l'unica macroarea italiana con un saldo complessivo negativo (-916mila tra il 2005 e il 2025), determinato dalla combinazione di perdite migratorie (-250mila) oltre che naturali (-670mila). Ne deriva una progressiva riduzione del peso demografico del Sud sul totale nazionale, sceso dal 35,5% al 33,4%. Il calo della popolazione si riflette direttamente anche nella dinamica delle nascite: in Italia i nati sono scesi sotto quota 356mila negli ultimi anni, con una contrazione particolarmente marcata proprio nelle regioni meridionali. I dati più recenti confermano la tendenza: nel 2025 le nascite diminuiscono del 5% nel Mezzogiorno (-4,5% nel Centro; -3,1 nel Nord-Est; -2,7% nel Nord-Ovest).

La fuoriuscita di giovani donne istruite crea così un vero e proprio "vuoto demografico": molte di loro formeranno famiglia e avranno figli nei territori di destinazione — nel Centro-Nord o all'estero — dove risultano più favorevoli le condizioni per la maternità, grazie a una maggiore disponibilità di servizi di cura e a sistemi di welfare, pubblici e aziendali, più sviluppati. Le migrazioni femminili giovanili finiscono quindi per depauperare non solo il capitale umano del Mezzogiorno, ma anche il suo potenziale demografico e le prospettive di sviluppo di lungo periodo.

Le differenze per livello di istruzione rafforzano ulteriormente il quadro delle disuguaglianze. Come mostra l'Infografica 4, tra le madri con figli minori il tasso di occupazione cresce in modo netto all'aumentare del titolo di studio: dal 37,7% tra le donne con al massimo la licenza media, al 62,8% tra le diplomate, fino all'85,4% tra le laureate. Al contrario, tra i padri i livelli di occupazione restano elevati in tutte le classi di istruzione, con differenze molto più contenute. Questi dati indicano che il titolo di studio rappresenta un fattore decisivo per la permanenza delle madri nel mercato del lavoro, mentre incide molto meno sulle traiettorie occupazionali maschili.

# Tasso di occupazione genitori 25-54enni con almeno un figlio minore



## PER TITOLO DI STUDIO

### MADRI

### PADRI

Fino alla licenza media

37,7%

86,8%

Diploma

62,8%

94,7%

Laurea e oltre

85,4%

97,9%

## PER RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

### MADRI

### PADRI

Nord

73,1%

97,3%

Centro

71%

94,7%

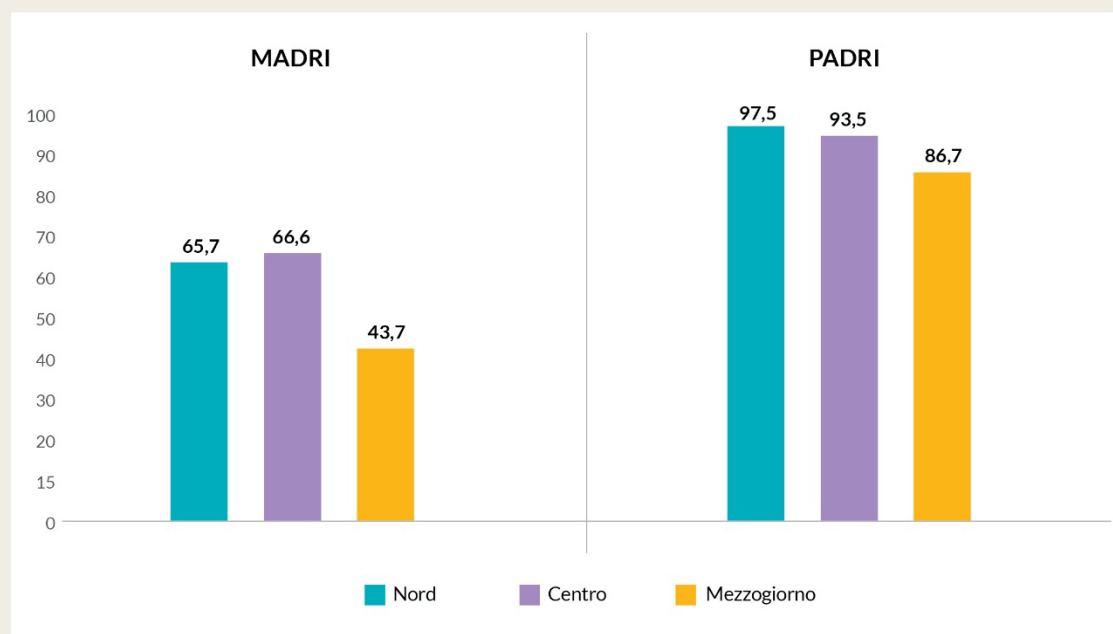
Mezzogiorno

45,7%

85,6%

Questo quadro si conferma, e in parte si accentua, considerando le madri con figli in età prescolare (Fig. 2.5). In questa fase, più intensa dal punto di vista dei carichi di cura, il tasso di occupazione femminile si riduce ulteriormente, soprattutto nel Mezzogiorno, dove si attesta attorno al 44%, mentre tra i padri rimane stabilmente su livelli molto elevati.

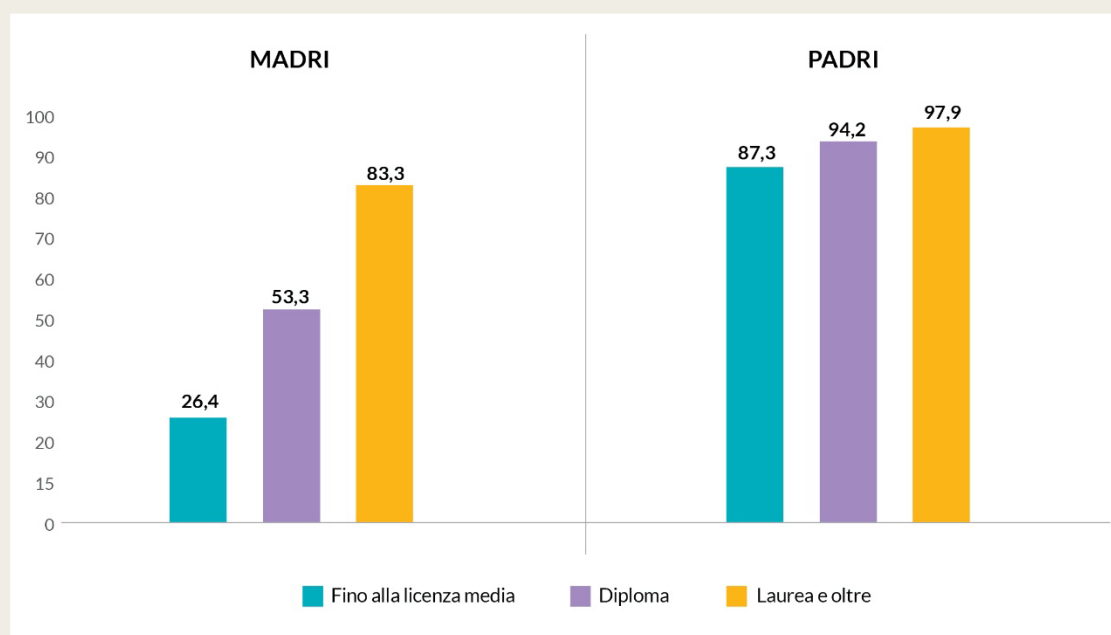
**FIG. 2.5.** Tasso di occupazione di madri e padri (25–54 anni) con almeno un figlio minore in età prescolare per ripartizione geografica. (%)



Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2026). Dati riferiti al 2025

Con figli in età prescolare, inoltre, la partecipazione al lavoro delle donne con livelli di istruzione più bassi si riduce ulteriormente, mentre resta elevata tra le laureate (Fig. 2.6). Anche in questo caso, tra i padri si osservano livelli di occupazione stabilmente alti indipendentemente dal titolo di studio. La penalizzazione associata alla maternità si concentra soprattutto tra le donne con minori risorse educative, contribuendo ad amplificare le disuguaglianze sociali già esistenti.

**FIG. 2.6.** Tasso di occupazione di madri e padri (25–54enni) con almeno un figlio minore in età prescolare per titolo di studio. (%)



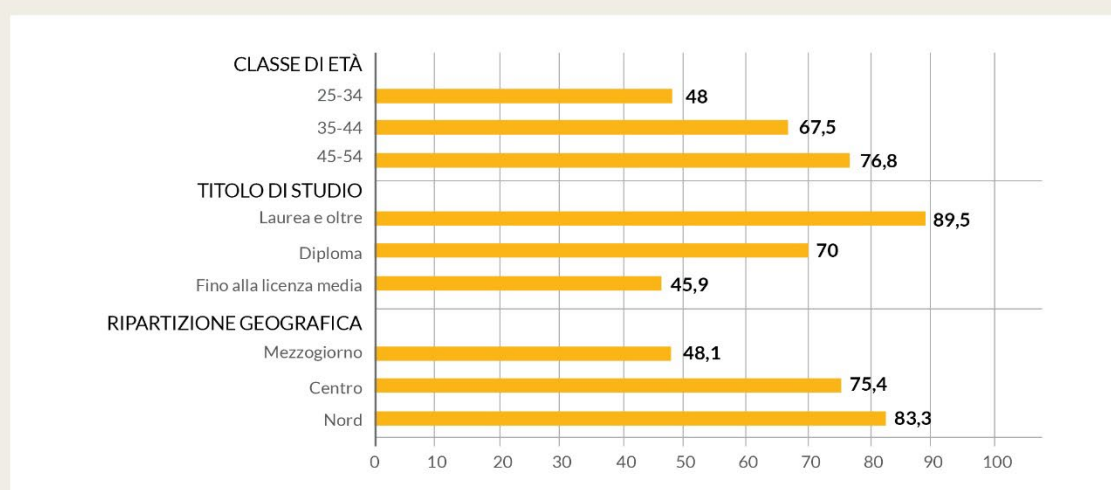
Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2026). Dati riferiti al 2025

Un gruppo numericamente in espansione è quello delle mamme monogenitore c.d. single<sup>68</sup>. Nel 2025 in Italia il tasso di occupazione delle madri monogenitori 25-54enni è del 68,9% (più alto rispetto a quello del totale delle madri, e anche delle donne senza figli), mentre i padri monogenitori della stessa fascia d'età sono occupati nell'85,3% dei casi.

Anche tra le madri single con almeno un figlio minore, la partecipazione al mercato del lavoro varia significativamente per età, istruzione e territorio (Fig. 2.7). I livelli più bassi si osservano tra le più giovani (25–34 anni), tra chi ha livelli di istruzione più bassi e chi vive nel Mezzogiorno.

<sup>68</sup> Per un approfondimento sul tema delle mamme single, si veda Save the Children, *Le Equilibriste: la maternità in Italia nel 2025*, <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2025>

**FIG. 2.7.** Tasso di occupazione di madri monogenitori con almeno un figlio minore per classe d'età, titolo di studio e ripartizione geografica. (%)



Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2026). Dati riferiti al 2025

### Inattività, carattere dell'occupazione e part-time tra chi ha almeno un figlio minore

I dati sull'inattività confermano con chiarezza come le disuguaglianze legate alla maternità si concentrino soprattutto tra le donne con minore titolo di studio. Tra le madri con almeno un figlio minore e basso livello di istruzione (con un titolo fino alla licenza media), oltre la metà risulta inattiva (56,6%), quota che sale fino al 67,6% in presenza di un figlio in età prescolare. Al contrario, tra le donne altamente istruite, dunque con un titolo di laurea o oltre, il livello di inattività si riduce drasticamente (12,7% tra quante hanno almeno un figlio minore e 14,4% in presenza di un figlio in età prescolare).

Il confronto con gli uomini, in generale, evidenzia una forte asimmetria: tra i padri 25-54enni con figli minori l'inattività resta su livelli molto contenuti (4,2%), mentre tra le madri della stessa fascia d'età raggiunge il 32,8%.

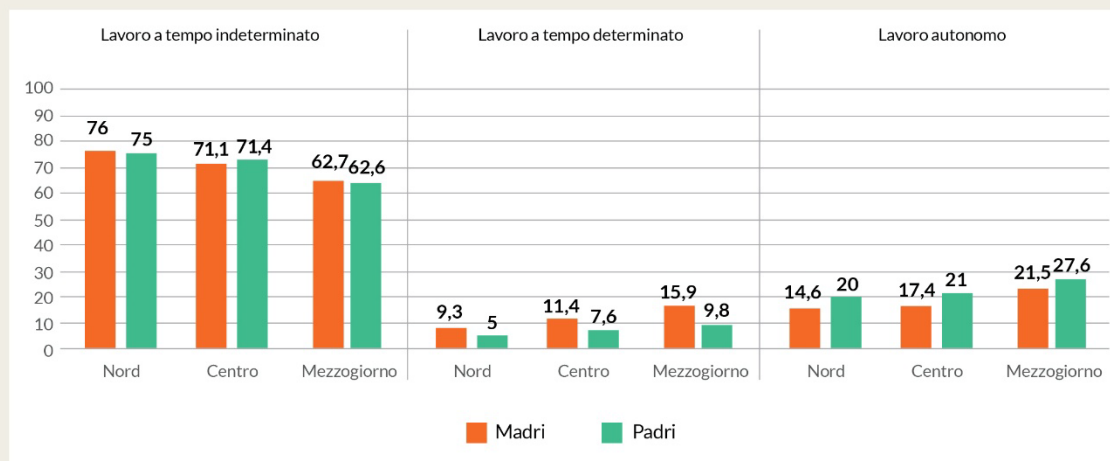
Per quanto riguarda il tipo di contratto, in tutte le aree del Paese, sia tra uomini sia tra donne, chi ha figli minori presenta una maggiore incidenza di contratti stabili rispetto a chi non ne ha. Il 71,6% dei genitori occupati 25-54enni in Italia che hanno almeno un figlio minore ha un contratto a tempo indeterminato, contro il 20,2% di autonomi e solo l'8,2% a tempo determinato. Mentre tra i lavoratori 25-54enni senza figli il 67,7% contratto a tempo indeterminato, 13,6% contratto a tempo determinato, 18,7% autonomi.

Questo risultato suggerisce un effetto di selezione: la genitorialità si concentra tra individui con posizioni lavorative più solide, mentre chi si trova in condizioni più precarie è meno presente tra i genitori o tende a uscire dal mercato del lavoro.

La Fig. 2.8 mostra la quota di genitori lavoratori con figli in età prescolare per carattere dell'occupazione con differenze di genere e area geografica. Guardando allo specifico delle differenze territoriali, nel Nord prevale un modello più stabile: la quota di lavoro a tempo indeterminato è elevata tra chi ha figli piccoli

(oltre il 75% tra i 25-54 anni), mentre i lavoratori con contratto a termine sono tra il 5% e il 9%, rispettivamente madri e padri. Nel Centro si osserva una maggiore incidenza dei contratti temporanei, soprattutto per le madri. Nel Mezzogiorno invece il lavoro stabile resta meno diffuso (oltre il 62%).

**FIG. 2.8.** Popolazione (25-54enni) con almeno un figlio in età prescolare per carattere dell'occupazione, sesso e ripartizione geografica. (%)

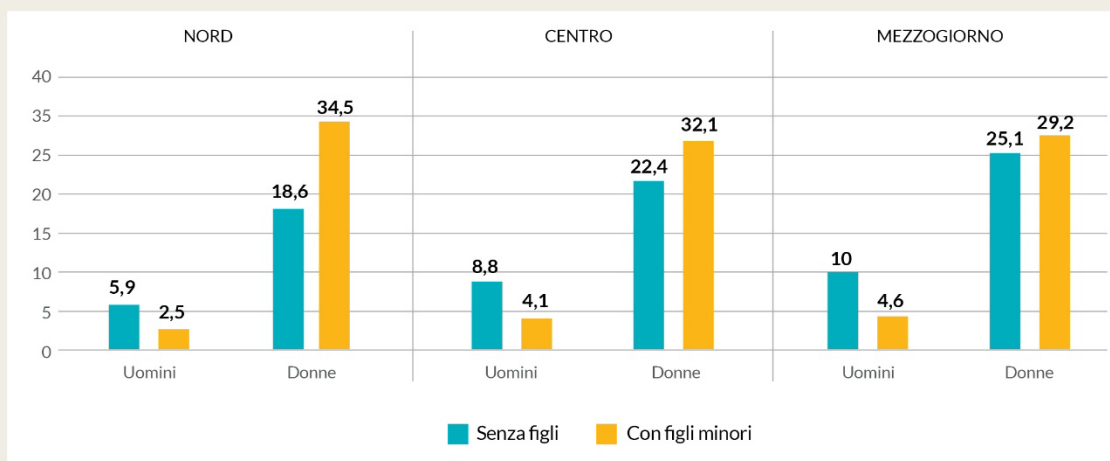


Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2026). Dati riferiti al 2025

Il ricorso al part-time mostra una chiara asimmetria di genere. Tra le donne, la presenza di figli minori si associa a un aumento significativo del lavoro part-time in tutte le aree del Paese, mentre tra gli uomini si osserva un andamento opposto, con livelli già bassi che tendono ulteriormente a ridursi. Il ricorso al part-time delle donne 25-54enni con almeno un figlio minore in Italia è al 32,6% (di cui l'11,7% è part-time involontario), contro il 3,5% dei padri nelle stesse condizioni (che solo nel 2,4% dei casi hanno subito un part-time involontario). A livello territoriale (Fig. 2.9) il tempo parziale è più diffuso nel Nord (34,5% tra le donne con figli minori) e nel Centro, dove raggiunge i livelli più elevati soprattutto tra le madri, mentre nel Sud resta più contenuto, pur mostrando comunque un aumento in presenza di figli (25,1% per le donne senza figli e 29,2% per le donne con figli minori).

Se si indaga poi il ricorso al part-time per le madri monogenitori, tra le mamme single 25-54enni con almeno un figlio minore occupate, il 68,7% lavora a tempo pieno e il 31,3% a tempo parziale. Di queste il 14,6% è in part-time involontario, mentre tra i pochi padri monogenitori 25-54enni occupati solo il 3,1% è in part-time. Questo pattern suggerisce che il part-time rappresenta uno dei principali strumenti attraverso cui le madri adattano la propria partecipazione al mercato del lavoro alle esigenze di cura, mentre tale adattamento non riguarda in modo comparabile i padri. Ne deriva una riorganizzazione asimmetrica dei tempi di lavoro all'interno della coppia, che contribuisce a rafforzare le disuguaglianze di genere nelle traiettorie occupazionali.

**FIG. 2.9.** Occupati (25-54enni) con contratto part-time per sesso, ripartizione geografica e presenza di figli minori. (%)



Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2026). Dati riferiti al 2025

CAPITOLO 3

# I SERVIZI E LE POLITICHE A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ



## 3. I SERVIZI E LE POLITICHE A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ

### Le principali novità politiche e legislative nel 2026

Nella Strategia europea per la parità di genere<sup>69</sup>, gli Stati membri sono chiamati ad adottare misure e politiche per colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico di genere, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. In un contesto di perdurante lentezza nell'introduzione di riforme di riequilibrio dei ruoli di genere, a poche settimane dalla bocciatura della proposta di legge sul congedo paritario (un congedo di 5 mesi per ciascun genitore con retribuzione garantita al 100% dello stipendio)<sup>70</sup>, appare ancora più evidente come il quadro delle misure introdotte nella Legge di Bilancio 2026 in continuità con la Legge di Bilancio precedente abbia un impatto molto limitato sull'occupazione delle madri<sup>71</sup>, sull'accesso ai servizi che aiutano i neogenitori a conciliare vita familiare e lavorativa e sul bilanciamento dei carichi di cura tra madri e padri che dovrebbero condividere la gestione dei figli piccoli. Tali misure confermano la mancanza, in Italia, di una strategia organica e lungimirante di sostegno alla genitorialità.

Come osserva Francesca Luppi, demografa all'Università Cattolica di Milano: “non esistono politiche familiari con effetti universali: i bisogni sono eterogenei e richiedono strumenti flessibili nell'accesso e nell'utilizzo. In questo senso, le politiche non incidono solo sulla possibilità di avere figli, ma sulla possibilità di diventare genitori nel modo in cui lo si immagina”.

In questo quadro, occorre innanzitutto sottolineare l'importanza che il recepimento nell'ordinamento italiano della Direttiva europea sulla trasparenza retributiva<sup>72</sup> assume, quale passaggio cruciale per

---

<sup>69</sup> Il 5 marzo 2020 la Commissione ha pubblicato la comunicazione “[Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025](#)”, e il 5 marzo 2026 è stata adottata la nuova [Strategia per la parità di genere 2026-2030](#).

<sup>70</sup> Si veda l'analisi svolta dall'ufficio studi della Camera a febbraio 2026, <https://temi.camera.it/leg19/dossier/OCD18-22787/modifiche-al-testo-unico-disposizioni-legislative-materia-tutela-e-sostegno-della-maternita-e-della-paternita-cui-al-decreto.html>

<sup>71</sup> In merito alle recenti misure di incentivi e decontribuzioni si veda quanto rilevato dall'Istat: “nonostante l'andamento positivo dell'occupazione negli ultimi anni, l'Italia presenta ancora condizioni di svantaggio per le donne e i giovani, in particolare nel Mezzogiorno, legati soprattutto alla difficoltà di entrare pienamente nel mercato del lavoro. Al fine di aumentare l'efficacia delle misure di incentivo, tuttavia, è importante che queste siano affiancate da politiche strutturali che, da un lato, facilitino la conciliazione tra vita, lavoro e cura e, dall'altro, rafforzino l'investimento in capitale umano e competenze, anche per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. ISTAT Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Prof. Francesco Maria Chelli sulla Legge di Bilancio (6 novembre 2025) [www.istat.it/wp-content/uploads/2025/11/Istat-Audizione-LDB-2026\\_6-novembre.pdf](http://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/11/Istat-Audizione-LDB-2026_6-novembre.pdf)

<sup>72</sup> Nel maggio 2023 è stata adottata la [direttiva sulla trasparenza retributiva](#) (volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione fra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione). Le nuove norme intendono garantire che il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, sancito dai trattati fin dal 1957, venga rafforzato eliminando la discriminazione retributiva diretta e indiretta. “In cooperation with EIGE, it will publish a toolkit on gender-neutral job evaluation and classification in 2026. The toolkit will include tailored tools to help small and medium-sized companies to carry out these processes in-house, without the need for external consultancy. Moreover, the Commission

contrastare il divario salariale di genere, una disuguaglianza strutturale che condiziona le scelte di vita delle donne e incide direttamente anche sulle opportunità, le aspirazioni e il benessere di bambini e bambine. Nella esperienza sul campo dell'Organizzazione, infatti, si è osservato che quando le madri vivono condizioni di fragilità economica, l'intero nucleo familiare diventa più esposto a vulnerabilità e si riducono concretamente le opportunità di crescita e sviluppo dei bambini. Non solo, se le bambine e le ragazze crescono in un contesto in cui determinati lavori sono connotati rispetto al genere e sono sistematicamente meno valorizzati e meno retribuiti, si tramette un messaggio molto potente: che alcune professioni siano meno accessibili o meno riconosciute per le donne e che il loro lavoro vale meno. La trasparenza retributiva rappresenta quindi anche una leva di cambiamento culturale: rende visibili le disuguaglianze e contribuisce a scardinare stereotipi che si formano sin dall'infanzia.

Un'altra importante novità legislativa è rappresentata dalla legge n. 167, approvata a novembre del 2025, che ha sancito l'obbligo per il Governo di valutare le nuove normative in termini di effetti sociali e ambientali sulle giovani generazioni attuali e sulle generazioni future, cui è stato aggiunto nella fase finale di approvazione anche l'obbligo della valutazione di impatto di genere. A febbraio 2026, poi, l'Ente Italiano Normazione UNI ha pubblicato la "Valutazione di impatto di genere delle misure legislative e dei programmi di investimento ex-ante ed ex-post"<sup>73</sup>, una nuova prassi che punta a supportare la pubblica amministrazione nella valutazione dell'impatto di genere nei processi di programmazione economica e nella redazione del bilancio di genere. "Cuore del documento è la Valutazione di impatto di genere (Vige), definita come un processo sistematico e misurabile, basato su specifici indicatori di performance (KPI), che consente di analizzare in modo oggettivo gli effetti della spesa pubblica su donne e uomini"<sup>74</sup>.

Siamo a pochi mesi dalla conclusione del PNRR, che integra, accanto ai tre assi strategici delineati a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale), tre priorità trasversali, tra cui la promozione della parità di genere - affiancata dall'obiettivo di ridurre le disparità generazionali e favorire il superamento dei divari territoriali. In Italia, nel primo PNRR presentato e approvato dalla Commissione erano state identificate sedici misure, poi incrementate nelle successive revisioni del piano, con un focus esplicito sulla parità di genere. Nell'analisi svolta da INAPP a fine 2025<sup>75</sup>, riguardo alla misura "Sistema di certificazione della parità di genere" - cui erano allocati 10 milioni di euro - la spesa effettuata era inferiore al milione, e riguardo all'altra misura specifica, "Via Italia" (Missione 5 Componente 1, Investimento 1.3), per realizzare un Sistema Informativo Nazionale per la Certificazione della Parità di Genere, erano stati spesi 330 mila euro su un totale di 1,75 milioni di euro. L'analisi sottolinea anche che per la Missione 5, che si distingue per la sua rilevanza in tema di parità di genere, solo il 2,91% delle risorse assegnate alla componente M5C2 è destinato direttamente a iniziative orientate alla gender equality. Tra gli interventi concreti spicca il Fondo Impresa Donna, con un ingente investimento iniziale, ampliato successivamente mediante decreti per sostenere la creazione e il consolidamento imprenditoriale

---

will provide additional funding to support the implementation of the Directive and will organise a workshop for social partners on how they can support its implementation" (Gender Parity Strategy 2026-30).

<sup>73</sup> <https://store.uni.com/uni-pdr-180-2026>

<sup>74</sup> Asvis, <https://asvis.it/notizie/2-25086/pubblicata-la-uni-pdr-1802026-per-valutare-limpatto-di-genere-nelle-politiche-pubbliche>

<sup>75</sup> INAPP, Esposito M. (a cura di), Rapporto annuale su mercato del lavoro e politiche di genere. (Gender Policy Report 2025), <https://oa.inapp.gov.it/handle/20.500.12916/5086>

femminile. In generale, nel PNRR italiano, circa il 4% delle risorse è stato destinato a misure mirate per la parità di genere, in linea con la media europea. Tuttavia, i progressi restano limitati e la trasversalità del tema nei progetti complessivi è ridotta<sup>76</sup>.

Tornando alle misure introdotte di recente, ed in particolare con la Legge di Bilancio 2026, in tema di **congedi parentali**, che consentono ai genitori di astenersi dal lavoro per prendersi cura dei figli percependo una retribuzione pari al 30% dello stipendio, il limite di età del figlio, che era di 12 anni, è stato aumentato dalla legge di bilancio 2026 (art. 1, c. 219, L. 199/2025 - comunicazione INPS n. 251 del 2026) a 14 anni dal 1° gennaio 2026 (per i genitori lavoratori dipendenti), con un limite complessivo massimo di 10 mesi di cui possono usufruire madre e padre, elevato a 11 se il padre lavoratore esercita il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi. Inoltre, il **congedo parentale per malattia del figlio**, che consente ai genitori di astenersi dal lavoro, senza limiti temporali, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio fino ai 3 anni d'età<sup>77</sup>, è stato potenziato nella fascia oltre i tre anni di età del figlio: i giorni fruibili da ciascun genitore passano da cinque a dieci annui e la fascia di età è estesa da "3-8 anni" a "3-14 anni" (c. 220). Questo diritto non prevede però retribuzione nel settore privato, mentre nel pubblico è prevista una retribuzione, spesso al 100%, per un mese all'anno circa. L'impatto finanziario di entrambe le misure per il 2026 si attesta sui 20 milioni di euro, quindi molto ridotto.

Nel 2025, è stata introdotta una misura di aumento del congedo parentale con indennità potenziata retribuito all'80% (invece del 30%) esteso fino a tre mesi, ma solo per i neogenitori che hanno terminato il congedo di maternità o paternità dopo il 31 dicembre 2024, fino a due mesi se il congedo è terminato dopo il 31 dicembre 2023 e di un solo mese se il congedo è terminato dopo il 31 dicembre 2022. Questi 1, 2 o 3 mesi retribuiti all'80% possono però essere utilizzati fino ai 6 anni del figlio in modalità ripartita tra i genitori o da uno solo di essi, modalità che potrebbe favorire un ulteriore sbilanciamento nell'astensione dal lavoro: da un lato le neo madri, dopo i 5 mesi di maternità obbligatoria retribuita all'80% dello stipendio, possono ora prolungare il congedo di ulteriori 3 mesi ricevendo ancora l'80% della retribuzione, dall'altro i neo padri, che si sono astenuti solo per i 10 giorni di paternità retribuiti al 100%, avrebbero una motivazione anche economica, oltre alla continuità lavorativa e al *bias* culturale, per non allontanarsi ulteriormente dal lavoro. Solo se si fosse esteso il congedo di paternità (non trasferibile) si sarebbe incentivato il coinvolgimento dei padri sin dai primi mesi di vita dei bambini. I dati sulle giornate fruite di congedo parentale da parte delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti per il 2022, 2023, 2024 (nel 2023 è stato introdotto 1 mese per ciascun genitore remunerato all'80%, nel 2024 sono diventati 2 i mesi remunerati all'80% ma solo per i neogenitori)- ovvero per i genitori lavoratori dipendenti il cui congedo di maternità o di paternità obbligatorio è terminato dopo il 31 dicembre 2023<sup>78</sup> - mostrano un aumento di utilizzo per entrambi i genitori, e un leggero calo dello squilibrio di genere che resta comunque molto elevato. Nel 2022, le donne

---

<sup>76</sup> *Ibidem*, pagg. 82-85

<sup>77</sup> Tali congedi, coperti da contribuzione figurativa fino al terzo anno di età del minore, non sono retribuiti, ma i contratti collettivi possono prevedere condizioni più vantaggiose. Nel settore pubblico, ad esempio, molti CCNL riconoscono trenta giorni di assenza per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, interamente retribuiti.

<sup>78</sup> INPS [Rendiconto di genere 2025](#) uscito il 26 feb 2026 Tavola 52 pag. 63

avevano utilizzato l'89% del totale delle giornate di congedo parentale, e gli uomini l'11%, nel 2023 la quota femminile era dell'87% e nel 2024 è scesa all'85%. In pratica su 100 giornate utilizzate come congedo parentale, 15 le hanno utilizzate i padri e 85 le madri<sup>79</sup>. L'analisi condotta da INPS per valutare l'effetto dell'utilizzo dei congedi parentali dopo l'introduzione di 1 mese indennizzato all'80% nel 2022 e di due mesi nel 2023 mostra che il *take up* è aumentato sia per le madri (dal 55,2% al 60,5% per l'introduzione di 1 mese con indennità all'80% e dal 62,3 al 65,8% per l'introduzione di 2 mesi) che per i padri (dal 5,1% al 7% e poi dal 4,2% al 6,8%). Tuttavia, il numero medio di giorni di congedo resta immutato nel primo caso sia per le madri che per i padri e aumenta leggermente solo per le madri (da 106 a 113 giorni) nel secondo caso.

Appare chiaro ormai, dopo la bocciatura della proposta di legge sul congedo paritario, che "sanare il gap fra l'Italia e il resto dell'Europa nel sistema di congedi legati alla presenza di figli piccoli, favorire e incoraggiare la partecipazione dei padri alla cura dei piccoli fin dalla nascita" non è ancora nell'agenda politica, "malgrado la forte domanda sociale e le evidenze dell'importanza di una equa con-divisione della cura (condizione per garantire una effettiva parità di genere, in famiglia e sul lavoro)"<sup>80</sup>.

La nuova Legge di Bilancio (Legge 30 dicembre 2025, n. 199, c. 208) introduce modifiche anche alla **franchigia della prima casa ai fini ISEE** e modifiche alla **scala di equivalenza** a beneficio delle famiglie con figli per l'eleggibilità e il calcolo dell'ADI, dell'AUU, del Bonus Asilo Nido e del Bonus nuovi nati. Le modifiche al calcolo comportano una riduzione del valore dell'indicatore ISEE per i nuclei residenti in una casa di proprietà e/o con più di un figlio a carico, in grado di determinare un importo maggiore nei trasferimenti sociali o l'accesso ai trasferimenti stessi. La prima modifica aumenta il valore della prima casa di proprietà che è escluso dal computo della situazione patrimoniale, che contribuisce alla determinazione del reddito Isee: la "franchigia" aumenta da 52.500 euro a 91.500 euro – e a 120.000 euro per i nuclei familiari residenti nei comuni capoluogo di città metropolitana – e si incrementa di 2.500 euro per ciascun figlio convivente successivo al primo (non più successivo al secondo). In merito alla modifica del parametro della scala di equivalenza, che si basa sul numero dei componenti del nucleo familiare (è pari a 1 se il nucleo è composto da una persona, a 1,57 nel caso di nucleo con due componenti, a 2,04 nel caso di nucleo con tre componenti, a 2,46 nel caso di nucleo con quattro componenti, a 2,85 nel caso di nucleo con cinque componenti ed è incrementato di ulteriori 0,35 punti per ogni eventuale ulteriore componente) è previsto un piccolo incremento della maggiorazione applicata in base alla presenza di figli: 0,1 in caso di nucleo con due figli; 0,25 in caso di tre figli; 0,40 in caso di quattro figli e 0,55 in caso di almeno cinque figli.

L'innalzamento della franchigia sulla prima casa e la modifica alla scala di equivalenza si stima abbiano un costo massimo di 489 milioni di euro per il 2026, 494 milioni per l'anno 2027, 509 milioni per l'anno 2028;

---

<sup>79</sup> INPS [Rapporto annuale 2025](#) uscito il 15 luglio 2025, pagg.167-171: il confronto è tra i neogenitori che hanno concluso il congedo di maternità o paternità nei 31 giorni precedenti al 31 dicembre 2022 e non hanno avuto diritto al mese di congedo ad indennità potenziata all'80% e i neogenitori che hanno potuto usufruire del mese all'80% nei primi due anni di vita del figlio/a, e tra i genitori che hanno concluso il congedo di maternità o paternità nei 31 giorni prima del 31 dicembre 2023 e tra i genitori che hanno potuto usufruire dei 2 mesi di congedo all'80% entro il primo anno di vita del figlio/a.

<sup>80</sup> Alleanza Infanzia, Dopo la bocciatura della proposta di congedo paritario: che fare? CS del 17 marzo 2026, <https://www.alleanzainfanzia.it/dopo-la-bocciatura-della-proposta-di-congedo-paritario-che-fare/>

in particolare l'Ufficio Parlamentare di Bilancio (UPB) stima che il costo dell'AUU aumenterà nel 2026 di 341 milioni e l'ADI di 125 milioni. Dal punto di vista delle famiglie, le modifiche al calcolo dell'ISEE comporteranno un beneficio medio annuo di 145 euro per circa 2,3 milioni di famiglie (l'8,6% delle famiglie residenti). Il beneficio medio è più elevato per le famiglie più povere (263 euro), ma esse costituiscono una quota molto esigua delle famiglie avvantaggiate dalla norma, poiché in larga parte già rientravano nei requisiti di accesso e ricevevano importi dei trasferimenti relativamente più elevati per le cinque misure considerate. Quasi il 70% delle famiglie avvantaggiate dalle modifiche si collocano nei quinti centrali (terzo e quarto) della distribuzione del reddito familiare equivalente<sup>81</sup>. Dal punto di vista della valutazione di impatto generazionale, il vantaggio appare anche sbilanciato sulle famiglie meno giovani, poiché sappiamo che tra le famiglie che vivono in casa di proprietà e hanno due o più figli i giovani sono una esigua minoranza.

La nuova Legge di Bilancio conferma poi il c.d. **Bonus Mamme**, introdotto per l'anno 2025 dal Decreto-Legge 95/2025 (art. 6, comma 2)<sup>82</sup>, potenziato con un aumento da 40 a 60 euro mensili (fino a 720 euro annui) (c. 207) di integrazione del reddito a favore delle lavoratrici madri con almeno due figli, in attesa dell'avvio dell'esonero contributivo, posticipato al 2027. Il beneficio, erogato a domanda, andrà a favore delle lavoratrici dipendenti e autonome madri di due figli, di cui il più piccolo minore di 10 anni, e alle lavoratrici autonome e dipendenti a tempo determinato madri di tre o più figli, di cui il più piccolo minore di 18 anni. I 60 euro sono erogati solo per i mesi effettivamente lavorati e il reddito complessivo da lavoro non deve superare i 40 mila euro annui. Per le lavoratrici con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato madri di tre o più figli, di cui il più piccolo minore di 18 anni, rimane in vigore l'esonero contributivo totale previsto per gli anni dal 2024 al 2026 dalla Legge 213/2023 (art. 1, comma 180). Nel 2024, le beneficiarie della decontribuzione madri di tre o più figli sono state 175.585<sup>83</sup>.

ISTAT ha stimato<sup>84</sup> che la platea delle (potenziali) beneficiarie del "nuovo Bonus Mamme" da 60 euro sia composta da circa 865mila lavoratrici, un quarto delle lavoratrici con figli (3,5 milioni). Se tutte dovessero aderire, calcolando un beneficio medio annuo individuale di quasi 660 euro (60 euro mensili moltiplicati per il numero di mesi lavorati), il costo totale della misura per il 2026 arriverebbe a circa 570 milioni. La relazione tecnica invece indica una spesa complessiva massima (cioè nell'ipotesi che le lavoratrici percepiscano i 60 euro per 12 mesi) di 630 milioni di euro per l'anno 2026<sup>85</sup>. Dal momento che anche se una donna ha un reddito da lavoro fino a 40 mila euro annui può comunque rientrare in una fascia di popolazione con un reddito equivalente familiare elevato (grazie ad una rendita o al reddito del coniuge), ISTAT ha

---

<sup>81</sup> ISTAT Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Prof. Francesco Maria Chelli sulla Legge di Bilancio (6 novembre 2025) [www.istat.it/wp-content/uploads/2025/11/Istat-Audizione-LDB-2026\\_6-novembre.pdf](http://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/11/Istat-Audizione-LDB-2026_6-novembre.pdf)

<sup>82</sup> La Legge di Bilancio per il 2025, aveva esteso la decontribuzione prevista per le madri di 3 o più figli lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato (escluse le lavoratrici domestiche) nel triennio 2024-2026, introdotta dalla Legge di Bilancio per il 2024, alle lavoratrici madri di due o più figli, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, sia dipendenti che autonome (non in regime forfettario), purché con un reddito non superiore a 40.000 euro l'anno. Tuttavia, la decontribuzione per questo gruppo era solo parziale (visto che per tale estensione erano stati allocati 300 milioni di euro), poi, nel decreto attuativo, si è optato per una integrazione del reddito di 40 euro mensili per il 2025 mentre l'estensione della decontribuzione totale a queste lavoratrici sarebbe dovuta partire nel 2026.

<sup>83</sup> INPS **Rapporto annuale 2025** uscito il 15 luglio 2025, Tabella 2.15 pag. 180

<sup>84</sup> ISTAT Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Prof. Francesco Maria Chelli sulla Legge di Bilancio (6 novembre 2025) [www.istat.it/wp-content/uploads/2025/11/Istat-Audizione-LDB-2026\\_6-novembre.pdf](http://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/11/Istat-Audizione-LDB-2026_6-novembre.pdf)

<sup>85</sup> Ufficio studi Senato, Dossier n. 580/5 Vol. I, LEGGE DI BILANCIO 2026 - Legge 30 dicembre 2025, n. 199. Volume I - Articolo 1, commi 1-282, <https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/01493535.pdf>

stimato che 3/4 del beneficio totale andrà a vantaggio delle famiglie dei quinti centrali della distribuzione del reddito (terzo e quarto quintile), quindi meno di 1/4 delle risorse beneficerà le famiglie più svantaggiate, su cui l'impatto positivo è maggiore. L'analisi condotta da ISTAT<sup>86</sup> sull'impatto del Bonus Mamme nel 2025 (in cui le madri dipendenti a tempo indeterminato con tre o più figli hanno beneficiato dello sgravio contributivo totale, le madri lavoratrici con due o più figli del bonus da 40 euro mensili) mostra effetti sul reddito di circa 900mila famiglie: per la metà di queste, si stima un effetto positivo sul reddito di circa 415 euro all'anno (si tratta delle famiglie con lavoratrici autonome o dipendenti a tempo determinato con due o più figli che hanno ricevuto 40 euro mensili), per l'altra metà si stima invece una perdita, pari in media a poco più di 1.000 euro annui (si tratta di famiglie di lavoratrici a tempo indeterminato madri di due figli che solo per il 2024 avevano beneficiato dello sgravio contributivo totale).

In generale, è evidente che misure temporanee, che cambiano ogni anno, come il bonus mamme, con margini di incertezza discrezionali (ad es. il rinvio della decontribuzione al 2027 per lavoratrici con due figli) non possono avere alcun impatto sulla natalità, cioè sulle scelte delle madri che ad esempio desiderano un secondo o terzo figlio. Ma soprattutto, considerando che tra le nuove (poche) misure a sostegno delle madri e delle famiglie con figli minorenni contenute nella Legge di Bilancio questa è la più costosa, solleva perplessità il fatto che non sia collegata ad altre misure consolidate nel tempo e conosciute dalla quasi totalità della platea potenziale dei genitori come l'Assegno Unico Universale. Il "bonus mamme" beneficia una platea circoscritta di famiglie con figli minorenni senza un obiettivo chiaro. Come più volte raccomandato, le misure spot e una tantum non sono incisive. Questo bonus è un esempio di quei contributi troppo ridotti per incentivare l'occupazione delle donne con due o più figli, che per essere incoraggiata ha bisogno soprattutto di un'offerta ampia di servizi accessibili, di modelli di lavoro dipendente con maggiore flessibilità/agilità e meno precari per i lavoratori e le lavoratrici, ma anche di salari dignitosi. Una valutazione di impatto sulle diverse generazioni, peraltro, evidenzia che a beneficiare di questo trasferimento siano quasi esclusivamente donne over-30, dal momento che le giovani che abbiano già due figli entro i 30 anni sono poche<sup>87</sup>, e considerando che nel 2024 l'età media per le beneficiarie madri di due figli era di 40,6 anni e per le beneficiarie con tre figli era di 45,5 anni<sup>88</sup>.

Considerando che il bonus nuovi nati (introdotto nel 2025 e che per il 2026 ha a disposizione 360 milioni), il bonus mamme (per cui nel 2026 sono stanziati 630 milioni), le modifiche al calcolo Isee (su cui sono stanziati, per il 2026, 490 milioni) rappresentano trasferimenti diretti o indiretti alle famiglie con figli per quasi 1,5 miliardi di euro per il 2026, sarebbe stato più efficiente, più lungimirante e più equo per le giovani famiglie impegnare questo miliardo e mezzo di euro per aumentare la maggiorazione dell'AUU nel primo anno di vita dei figli (oltre il 50%), e per ampliare la platea dei beneficiari della maggiorazione dell'AUU prevista per i figli tra 1 e 3 anni (attualmente solo per le famiglie numerose con 3 o più figli), mantenendo una premialità per le madri che non lasciano il mercato del lavoro e risultano occupate.

---

<sup>86</sup> ISTAT, La redistribuzione del reddito in Italia - Anno 2025, Microsimulazioni, 16 marzo 2026, [www.istat.it/wp-content/uploads/2026/03/La-redistribuzione-del-reddito-in-Italia\\_Anno-2025.pdf](http://www.istat.it/wp-content/uploads/2026/03/La-redistribuzione-del-reddito-in-Italia_Anno-2025.pdf)

<sup>87</sup> Nel 2024 solo 1/4 di chi ha partorito aveva meno di 30 anni e di queste solo una minoranza ha partorito un secondo o terzo figlio (fonte Min Salute, Cedap)

<sup>88</sup> INPS [Rapporto annuale 2025](#) uscito il 15 luglio 2025, Tabella 2.15 pag. 180

L'**Assegno Unico Universale**, introdotto nel 2022, è stato richiesto nel 2024 dal 94,6% degli aventi diritto, a beneficio di 10,1 milioni di figli, con un importo medio di 172 euro mensili per figlio e di 274 euro per nucleo familiare e una spesa complessiva di 19,8 miliardi di euro, in aumento del 9,5% rispetto al 2023, principalmente per effetto della rivalutazione annuale legata al costo della vita. Nel 2025, risultano gli stessi importi medi mensili del 2024, analoga spesa complessiva, e un numero di figli beneficiari di circa 9,5 milioni di figli, di cui 8,1 minorenni, e 6 milioni di nuclei<sup>89</sup>. Nel 2025, un nucleo con un solo figlio ha percepito 150 euro mensili in media, un nucleo con 3 figli 657 euro in media. L'importo medio per figlio è massimo per la fascia Isee più bassa (inferiore a 17.227), pari a 225 euro, e si riduce fino a 55 euro per figlio al crescere dell'Isee<sup>90</sup>. Un'analisi molto complessa sui dati INPS, confrontando donne esposte in modo differente alla riforma dell'introduzione dell'AUU in base alla variazione del sostegno ricevuto, "evidenzia un incremento del 2,6% nella probabilità di avere un secondo figlio tra le madri con ISEE medio-basso (6.000-12.000 euro), soprattutto tra le più giovani (18-30 anni) e quelle residenti nel Nord Italia. Non si osservano, invece, effetti significativi tra le madri con ISEE più elevato"<sup>91</sup>. Nel 2026, nel c.d. Decreto PNRR (A.S. 1867) approvato definitivamente con legge di conversione il 15 aprile<sup>92</sup>, sono state introdotte alcune estensioni della platea dei beneficiari di AUU, ed in particolare è stato eliminato – anche a seguito dell'avvio della procedura di infrazione davanti alla Corte di Giustizia europea e il deferimento della Commissione - il requisito dei due anni di residenza in Italia per accedere al beneficio, e il beneficio esteso a chi svolge in Italia lavoro subordinato o autonomo con iscrizione a una gestione previdenziale obbligatoria italiana ed è in regola con i contributi (l'importo dell'assegno sarà modulato sulla durata effettiva della residenza, del domicilio o dell'attività lavorativa svolta in Italia).

La Legge di Bilancio 2026 prevede infine un **esonero contributivo**<sup>93</sup> (in favore dei datori di lavoro) per promuovere l'assunzione di madri di almeno 3 figli di età minore di diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. ISTAT stima che la platea potenziale di madri di tre o più figli (con almeno tre di età inferiore ai 18 anni) senza esperienza lavorativa o che non lavora da almeno 6 mesi è di 237mila donne. Ma la gran parte di esse (192 mila) sono donne inattive, cioè che non hanno cercato lavoro nelle ultime quattro settimane e che non sono disponibili a lavorare entro due settimane dalla rilevazione: tra loro, il 92,8% si dichiara inattiva per esigenza di cura nei confronti di figli/familiari non autosufficienti o, in generale, della propria casa o famiglia e l'1,2% crede invece di non riuscire a trovare un lavoro

---

<sup>89</sup> INPS, Osservatorio sull'Assegno Unico Universale, Appendice statistica febbraio 2026, [https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/dati-analisi-bilanci/osservatori-statistici/osservatorio-auu/Appendice\\_statistica\\_febbraio\\_2026\\_anni\\_2025\\_2026.pdf](https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/dati-analisi-bilanci/osservatori-statistici/osservatorio-auu/Appendice_statistica_febbraio_2026_anni_2025_2026.pdf)

<sup>90</sup> *ibidem*

<sup>91</sup> INPS **Rapporto annuale 2025** uscito il 15 luglio 2025, pagg. 145 e seg.

<sup>92</sup> Cfr. Atto Senato n. 1867 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 febbraio 2026, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e in materia di politiche di coesione", <https://www.senato.it/leggi-e-documenti/disegni-di-legge/scheda-ddl?did=60042>

<sup>93</sup> Lo sgravio totale spetta nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui per 12 mesi se l'assunzione è a tempo determinato, anche in somministrazione, per 18 mesi se vi è una trasformazione e per 24 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato (art. 1, c. 210, L. 199/2025);

(“scoraggiate”)<sup>94</sup>. Quindi una misura che pur potendo avere un impatto di lungo periodo, è al momento destinata ad una platea ristrettissima<sup>95</sup>.

### BOX – IL WELFARE AZIENDALE

In Italia, il welfare aziendale emerge come fattore chiave per la competitività delle imprese e per il benessere dei dipendenti. Le imprese che hanno raggiunto un livello elevato (alto o molto alto) di welfare sono triplicate, dal 10,3% nel 2016 al 33,3% nel 2024, mentre il 41,9% ha dichiarato buoni livelli di gradimento e utilizzo dei servizi di welfare da parte dei dipendenti, in aumento dal 30,4% del 2021<sup>96</sup>. Le imprese con livelli di welfare avanzato osservano miglioramenti nella competitività e nelle relazioni con le famiglie dei dipendenti in tre casi su quattro. Nonostante la crescita, questo modello non riesce a raggiungere una platea uniforme e a colmare le profonde lacune del sistema di protezione sociale italiano. Secondo l'edizione più recente del Welfare Index PMI, difatti, solo il 24% delle imprese nel 2024 si è proposto obiettivi di carattere sociale e in maniera puntuale, una percentuale che scende al 13,6% nel profilo del welfare strategico<sup>97</sup>. Il 37% delle aziende non misura alcun indicatore per valutare quanto funzionino le azioni messe in pratica o considera solo i vantaggi in termini di risparmio economico/fiscale; il 45% osserva solo dati basilari d'uso e gradimento; il 30% possiede indicatori chiave di prestazione (KPI) per valutare l'effetto sul benessere dei dipendenti; mentre soltanto il 6% si impegna nello sviluppo di metriche più avanzate, correlando il welfare ai vantaggi della azienda (ad esempio la produttività)<sup>98</sup>.

Nello specifico delle piccole e medie imprese, il Welfare Index PMI mostra come il welfare aziendale riesca a raggiungere 11,3 milioni di nuclei familiari, equivalenti al 44% delle famiglie in Italia<sup>99</sup>, tra queste 3,2 milioni di nuclei sono in condizioni di vulnerabilità alta o molto alta. La maggior parte delle aziende sembra privilegiare misure a basso costo o di immediata erogazione, creando un divario critico tra le misure erogate e i bisogni reali di cura dei dipendenti: i dati del Welfare Index PMI 2024<sup>100</sup> rivelano una preferenza verso i benefici economici (buoni pasto/buoni spesa), strumenti che, seppur utili per il potere d'acquisto, non permettono ai genitori lavoratori di sbloccare una miglior disponibilità oraria. Al contrario, servizi come gli asili nido aziendali o le convenzioni strutturate per l'infanzia rimangono una rarità. Solo il 9% delle imprese (i “Welfare Champion”) ha offerto, nel 2024, supporto psicologico 24 ore al giorno 7 giorni su 7 e flessibilità radicale. Il restante 91% continua a proporre benefit standardizzati (assicurazioni sanitarie, polizze infortuni). È in crescita il numero di aziende che offre servizi di welfare per il benessere psicologico. Su questo tema, l'Osservatorio Corporate

<sup>94</sup> ISTAT Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Prof. Francesco Maria Chelli sulla Legge di Bilancio (6 novembre 2025) [www.istat.it/wp-content/uploads/2025/11/Istat-Audizione-LDB-2026\\_6-novembre.pdf](http://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/11/Istat-Audizione-LDB-2026_6-novembre.pdf)

<sup>95</sup> Più in generale, si segnala che tra le azioni previste dal Piano per la famiglia 2025-2027 è previsto la realizzazione di uno studio di impatto dell'AUU, del Bonus asilo nido e dei nuovi congedi al fine di valutare l'incidenza delle suddette misure sulle scelte relative alla natalità e se, in particolare, abbiano determinato un effettivo sostegno alle famiglie a distanza di qualche anno dalla loro istituzione.

<sup>96</sup> Welfare Index PMI, Rapporto 2024, *L'età adulta del welfare aziendale. Le PMI pronte per il rinnovamento del welfare del Paese*. 13 giugno 2024. [https://www.welfareindexpmi.it/wp-content/uploads/2024/06/WIPMI\\_Rapporto\\_2024\\_Digital.pdf](https://www.welfareindexpmi.it/wp-content/uploads/2024/06/WIPMI_Rapporto_2024_Digital.pdf)

<sup>97</sup> Welfare Index PMI, Rapporto 2024, *ivi*. Nel Rapporto si definisce welfare strategico come un welfare evoluto, ai più alti livelli di iniziativa e capacità gestionale, e che considerano centrali gli obiettivi di impatto sociale e di reputazione. Le aziende di questo profilo considerano il welfare una leva strategica per la sostenibilità dell'impresa.

<sup>98</sup> Anna Zavaritt, Studio Jointly. *Quattro approcci al benessere in azienda: cosa rivelano le aziende italiane*. 16 settembre 2025. <https://www.jointly.pro/blog/osservatorio-corporate-wellbeing-2025-ambrosetti>

<sup>99</sup> WeWelfare. 13 giugno 2024. <https://wewelfare.it/servizi-aziendali/welfare-index-pmi-3-aziende-su-4-crescono-per-competitivita-e-prossimita-alle-famiglie/>

<sup>100</sup> Welfare Index PMI, Rapporto 2024, *ivi*

Wellbeing 2024 di The European House Ambrosetti<sup>101</sup> ha rivelato che oltre il 54% dei lavoratori che ha avuto problemi emotivi o psicosociali non ha ricevuto o cercato un aiuto di tipo professionale, evidenziando un grave gap tra la consapevolezza del problema e l'accesso reale ai servizi di supporto.

Pur essendo riconosciuto come una priorità per le famiglie con figli piccoli anche nella legge di bilancio 2026, il lavoro agile presenta un quadro frammentato: alcuni dati recenti di ISTAT<sup>102</sup> e dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano<sup>103</sup> rivelano che il numero totale di dipendenti in smart working è tornato lentamente e in generale a crescere nel 2025 (+0,6%), trainato dalla Pubblica Amministrazione (17% dei dipendenti), mentre nelle piccole e medie imprese i lavoratori da remoto sono diminuiti del 7,7% (l'8% dei lavoratori, contro il 53% delle grandi imprese). Nel 2023, in Italia il 5,9% degli occupati ha svolto almeno la metà dei giorni di lavoro in smart working, presentando un Paese molto al di sotto della media europea (9,1%) per il lavoro da remoto.

### I servizi educativi per la prima infanzia

L'impegno osservato in questi ultimi anni per potenziare la rete dei servizi per la prima infanzia, soprattutto in termini di risorse - i fondi dedicati dal PNRR per ampliare la rete delle strutture, le risorse ordinarie annuali inserite nel Fondo Speciale di Equità per raggiungere il LEP del 33% di copertura in ciascun Comune, le risorse per il Bonus asilo nido, le risorse per il Fondo per il Sistema integrato 0-6 anni - sta pian piano aumentando l'offerta di posti offerti e autorizzati: gli ultimi dati disponibili, fermi al 2023/24, indicano che i posti autorizzati (pubblici e privati) al livello nazionale erano 378.500 (+3,4% rispetto all'anno precedente) e che per ogni 100 bambini in età vi erano 31,6 posti (nel 2022/23 erano disponibili 30 posti ogni 100 bambini 0-2 anni). Considerando che i bambini 0-2 anni diminuiscono ogni anno, e che il target europeo del tasso di presa in carico da raggiungere entro il 2030 è del 45%, questo dato mostra una crescita deludente. Come sempre, inoltre, questa media nazionale nasconde ancora due situazioni completamente diverse: al Centro-Nord, il target del 45% sarà facilmente raggiunto tra pochi anni (il Centro presenta il valore più elevato, il 40,4%, il Nord-est ha raggiunto il 39,1% e il Nord-ovest il 36,6%), mentre per il Sud e la Sicilia l'obiettivo europeo appare lontano (nelle regioni del Sud e delle Isole, con la sola eccezione della Sardegna, il rapporto tra bambini e posti disponibili è inferiore al 20%, in media al Sud è del 19%)<sup>104</sup>. Nonostante le molte risorse pubbliche messe in campo, poi, la maggior parte dei posti offerti che si sono aggiunti nell'a.e. 2023/24 sono posti autorizzati in servizi privati, cioè "l'incremento è trainato dal settore privato, che assorbe il 78,4% dei circa 12.500 posti aggiuntivi rispetto all'anno educativo precedente (solo il 21,6% dei nuovi posti riguarda servizi a titolarità comunale, che da 174.546 sono diventati 177.248)"<sup>105</sup>. Gli utenti complessivi nei servizi finanziati dai Comuni (servizi comunali, posti riservati in nidi privati convenzionati e

<sup>101</sup> Cfr. <https://www.ambrosetti.eu/news/con-il-corporate-wellbeing-aumentano-produttivita-sul-lavoro-e-capacita-di-trattenere-i-talenti/>

<sup>102</sup> ISTAT, *Smart Working: da necessità a nuovo stile di vita - Anni 2023*. <https://www.istat.it/comunicato-stampa/smart-working-da-necessita-a-nuovo-stile-di-vita/>

<sup>103</sup> Osservatorio Smart Working Politecnico di Milano. <https://www.osservatori.net/comunicato/smart-working/smart-working-italia-numeri-trend/>

<sup>104</sup> ISTAT, *Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia*, 3 febbraio 2026, <https://www.istat.it/comunicato-stampa/offerta-di-nidi-e-servizi-integrativi-per-la-prima-infanzia-anno-educativo-2023-2024/>

<sup>105</sup> ibidem

voucher), nell'a.e. 2023/24 sono stati 221.500 e la spesa totale ha raggiunto 1,75 miliardi (era di 1,66 miliardi nell'anno precedente), una parte a carico delle amministrazioni comunali, 1,42 miliardi di euro. I restanti 334 milioni sono stati versati dalle famiglie come rette (il 19,1% del totale, circa 1.500 euro annui in media per ogni bambino, 2.000 euro annui se consideriamo solo i nidi e le sezioni Primavera comunali)<sup>106</sup>. I posti offerti dai Comuni sono leggermente aumentati rispetto all'anno precedente portando il tasso di presa in carico dal 16 al 18,5% (18,5 posti disponibili ogni 100 bambini 0-2 anni). Permangono forti differenze territoriali, con Regioni come il Friuli-Venezia Giulia in cui i posti finanziati dai Comuni sono 40,5 ogni 100 bambini in età, e Regioni come Calabria, Campania e Sicilia in cui vi sono 6-8 posti ogni 100 bambini. Allo stesso tempo, anche la spesa dei Comuni per ogni bambino 0-2 anni residente varia fortemente da Regione a Regione: a fronte di una media nazionale pari a 1.183 euro, la spesa corrente pro capite (ovvero per bambino di 0-2 anni) varia da 531 euro nel Mezzogiorno a 1.542 euro nel Centro-Nord, con una distanza ancora più marcata tra il minimo di 234 euro in Calabria e il massimo di 3.314 euro nella Provincia autonoma di Trento<sup>107</sup>.

Rispetto all'obiettivo europeo del 45%, però, bisogna ricordare che questo include anche i bambini di 2 anni anticipatori alla scuola d'infanzia (in Italia sono il 4,6% dei residenti da 0 a 2 anni), quindi la quota dei bambini di 0-2 anni che frequenta una struttura educativa in base alla definizione europea sale al 34,5% come media italiana. Un valore ancora 10,5 punti sotto il target e decisamente inferiore a quelli rilevati in altri Paesi europei, come Paesi Bassi (71,5%), Danimarca (69,9%), ma anche Francia (57,4%), Spagna (55,8%) e Portogallo (55,5%)<sup>108</sup>.

In questi mesi, molta attenzione sarà puntata sull'andamento dei progetti per la costruzione di nuovi nidi o l'ampliamento di servizi già esistenti finanziati dal PNRR: al "Piano asili nido e scuole dell'infanzia" (M4-C1-1.1) inizialmente sono state assegnate risorse (per nidi e scuole dell'infanzia) per 4,6 miliardi, ridotte poi a 3,24 miliardi, con la revisione generale del PNRR approvata a fine 2023, poiché i 900 milioni per la gestione e altri progetti non sono stati dichiarati ammissibili. A seguito del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze 6 settembre 2025, l'importo dell'intervento è stato rideterminato in 3,776 miliardi di risorse RRF, oltre le ulteriori risorse nazionali investite, che portano l'investimento ad oltre 4 miliardi. Anche l'obiettivo dei nuovi posti è stato ridimensionato a circa 150 mila, ma "il Governo ha recentemente previsto che - a PNRR concluso - potrebbero essere quasi 184.000, di cui circa i due terzi per i bambini sotto i tre anni"<sup>109</sup>. "Il PNRR si proponeva anche di intervenire sui divari territoriali, vincolando la destinazione al Sud di almeno il 40% delle risorse per l'istruzione. In realtà, al Sud è stato destinato il 56% delle risorse", grazie alle riaperture del bando e al nuovo Piano Nidi 2024-25 con un'allocazione mirata delle risorse. Una delle ultime analisi svolte su dati Regis aggiornati all'ottobre 2025, mostrava che vi fossero molti ritardi nell'esecuzione dei lavori e in alcuni casi i lavori non erano ancora stati avviati - con la chiusura del Piano e i collaudi da

---

<sup>106</sup> ISTAT, Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia, 3 febbraio 2026, Tavole

<sup>107</sup> ISTAT, Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia, 3 febbraio 2026, <https://www.istat.it/comunicato-stampa/offerta-di-nidi-e-servizi-integrativi-per-la-prima-infanzia-anno-educativo-2023-2024/>

<sup>108</sup> ISTAT, Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia, 3 febbraio 2026, <https://www.istat.it/comunicato-stampa/offerta-di-nidi-e-servizi-integrativi-per-la-prima-infanzia-anno-educativo-2023-2024/>

<sup>109</sup> Fondazione G. Agnelli, Partire bene: i servizi educativi per l'infanzia in Italia e in Europa, aprile 2026, <https://www.fondazioneagnelli.it/wp-content/uploads/2026/04/FONDAZIONE-AGNELLI-RAPPORTO-SUI-SERVIZI-INFANZIA-finale-14042026.pdf>

completare entro metà 2026 Un'analisi svolta dalla Fondazione Agnelli a dicembre 2025, evidenziava che “la percentuale di finanziamento per progetti in chiusura o già conclusi a livello nazionale fosse molto bassa, circa il 13%, e ancora più bassa in molte regioni del Sud”<sup>110</sup>. Dunque, la probabilità che a giugno 2026 tutti i progetti siano conclusi con successo è molto bassa, ma se l'ambizioso Programma sui servizi per la prima infanzia fosse davvero realizzato, e considerando che la popolazione sotto i 3 anni tra il 2021 e il 2027 si ridurrà dell'8,5%, “l'Italia passerebbe da una copertura media nel 2021 (pre-PNRR) di 26,5 posti asilo nido (pubblici e privati, incluse le sezioni Primavera, mentre in questo caso non sono inclusi i servizi integrativi) ogni 100 bambini sotto i tre anni a una copertura di circa 38,5 posti nel 2027 (post-PNRR, che non significa che siano tutti posti creati con le risorse del Piano, perché una certa quota viene realizzata con fondi nazionali). Non solo, si assisterebbe anche ad una forte riduzione dei divari territoriali, con solo due grandi regioni come Sicilia e Campania, che pur migliorando, resterebbero in ogni caso sotto l'obiettivo del 33%, con 27 posti ogni 100 bambini<sup>111</sup>. Un aspetto interessante poi riguarda l'evoluzione della domanda di servizi da parte delle famiglie in questi ultimi anni, studiata attraverso le indagini estese realizzate dall'ISTAT insieme all'Università Ca' Foscari<sup>112</sup>. Nel corso del secondo anno di indagine, l'anno educativo 2021/2022, i servizi educativi per l'infanzia hanno mostrato segni di una progressiva ripresa dopo la contrazione subita a causa della pandemia, ed in particolare si è registrata una crescente richiesta di nidi nel Mezzogiorno. “Nonostante il declino demografico e le preoccupazioni iniziali su un potenziale sottoutilizzo delle strutture, le indagini hanno mostrato un aumento continuo della pressione sulle strutture esistenti”. Considerando le liste d'attesa nell'a.e. 2023/24, l'indagine mostra che il 59,5% dei servizi non riuscivano a soddisfare le domande di iscrizione, “in lieve aumento rispetto all'anno educativo 2022/2023 (56,3%), il che suggerisce che esiste una tendenza all'aumento della domanda da parte delle famiglie che non viene soddisfatta dalla capacità ricettiva del sistema educativo per la prima infanzia”. Questa domanda non soddisfatta che alimenta le liste d'attesa è particolarmente accentuata nel settore pubblico, dove il 69% dei servizi ha registrato la presenza di bambini in lista d'attesa, una percentuale che sale fino al 73,3% per i servizi pubblici al Nord. Nel Mezzogiorno, sebbene la percentuale di strutture con bambini in lista di attesa si fermi al 58%, si rilevano le situazioni più critiche, cioè strutture in cui le liste d'attesa superano il 25% dei posti disponibili, che nel 2023/24 arrivano al 29% di tutte le strutture che presentano liste d'attesa, quasi 1 su 3, mentre al Centro Nord sono in questa situazione il 20% dei servizi con bambini in lista d'attesa, 1 su 5.

Tra le misure che aiutano i genitori ad accedere ai servizi per la prima infanzia occorre ricordare il Bonus asilo nido, finalizzato a coprire in parte o in tutto il costo della retta dell'asilo nido (art. 3 del D.P.C.M. 17 febbraio 2017), innalzato con la legge di bilancio 2025 a 3.600 euro annui per tutte le famiglie con Isee inferiore ai 40 mila euro. Nel 2024, sono stati erogati Bonus asilo nido a circa 521 mila bambini che hanno ricevuto un rimborso complessivo delle rette pari al 54%, ricevendo 205 euro mensili (mediamente per 6,7 mesi). Tra i bambini beneficiari, 311.629 appartenevano a famiglie con Isee inferiore ai 25 mila euro annui,

<sup>110</sup> Fondazione G. Agnelli, FOCUS PNRR\_ISTRUZIONE 19122025, [https://www.fondazioneagnelli.it/2025/12/20/il-pnrr-per-istruzione-e-in-ritardo/?doing\\_wp\\_cron=1776768834.2269608974456787109375](https://www.fondazioneagnelli.it/2025/12/20/il-pnrr-per-istruzione-e-in-ritardo/?doing_wp_cron=1776768834.2269608974456787109375)

<sup>111</sup> Fondazione G. Agnelli, Partire bene: i servizi educativi per l'infanzia in Italia e in Europa, aprile 2026, *ivi*

<sup>112</sup> ISTAT, Univ. Ca' Foscari, Dip. Politiche per la Famiglia - Presidenza del Consiglio dei Ministri, I servizi educativi per l'infanzia in Italia - Dalla pandemia al PNRR: trasformazioni e sfide dei servizi educativi per l'infanzia, maggio 2025, [www.istat.it/wp-content/uploads/2025/05/report\\_infanzia\\_2023\\_2024.pdf](http://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/05/report_infanzia_2023_2024.pdf)

e hanno ricevuto un importo medio di 224 euro mensili, mentre 8.572 bambini nati nel 2024 hanno ricevuto la maggiorazione prevista dalla legge di bilancio 2024<sup>113</sup>, ricevendo un importo medio di 236 euro al mese. E' interessante infine osservare il "take up" del bonus, cioè la percentuale di beneficiari sul totale dei bambini residenti 0-3 anni, in continuo aumento dall'introduzione del bonus: nel 2024, ha raggiunto il 33% nella media nazionale, dal 44% della Sardegna al 18% della Calabria<sup>114</sup>. Una criticità del bonus asilo nido è rappresentata dal fatto che i beneficiari devono prima anticipare il pagamento delle rette e dopo ricevono un rimborso, penalizzando le famiglie più indigenti. La quota di beneficiari del bonus asilo nido, inoltre a livello territoriale risulta chiaramente influenzata dalla disponibilità di posti offerti nel territorio, e questo vuol dire che le risorse (nel 2024 sono stati erogati circa 720 milioni di euro, nel 2025 sono stati allocati 938 milioni, con un ulteriore incremento previsto fino a raggiungere 1.140 milioni a partire dal 2029)) tendono a concentrarsi maggiormente nelle Regioni più virtuose, che spesso coincidono con i territori in cui i Comuni riescono ad investire di più in servizi e le condizioni economiche generali sono migliori. Non solo, proprio in queste Regioni più virtuose sono state attivate misure aggiuntive per sostenere le famiglie nel pagamento delle rette, come ad esempio in Liguria, dove vi sono strutture che, per le famiglie residenti a reddito medio-basso, prevedono il completo finanziamento delle rette del nido da parte dell'Ente territoriale (misura "Nidi gratis"), o in Friuli-Venezia Giulia, dove la Regione copre una quota delle rette dei servizi educativi per la prima infanzia, con particolare riguardo alle famiglie in condizioni di maggior svantaggio economico e sociale attraverso l'intervento "Abbattimento Rette"<sup>115</sup>. Per ridurre i forti squilibri territoriali nell'offerta di servizi per la prima infanzia è stato potenziato il Fondo speciale per l'equità del livello dei servizi (FELS)<sup>116</sup> per finanziare il raggiungimento, entro il 2027, di un LEP in ciascun ambito territoriale del 33% di presa in carico dei bambini da 3 a 36 mesi. Le risorse attribuite per il raggiungimento di questo LEP - 120 milioni di euro nell'anno 2022, 175 milioni nell'anno 2023, 230 milioni nell'anno 2024, 300 milioni di euro nell'anno 2025, 450 milioni di euro nell'anno 2026 e 1.100 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027 - dovrebbero aiutare le amministrazioni locali nelle aree più deprivate a creare nuovi servizi o finanziare posti in servizi privati, visto che le risorse per il periodo 2022-2026 sono assegnate ai soli comuni con copertura del servizio storico inferiore alla soglia del 28,88% della popolazione target e dal 2027 saranno assegnate ai comuni che non raggiungono il 33% di copertura.

Nel 2025, sono stati finanziati 5.512 comuni per attivare, nel corso dell'anno, il servizio per 39.123 bambini, mentre nel 2026 saranno finanziati 5.585 comuni per attivare, nel corso dell'anno, il servizio per 58.565 bambini<sup>117</sup>.

---

<sup>113</sup> La legge di bilancio per il 2024 ha incrementato la misura del Bonus per i bambini nati dal 1° gennaio 2024, nel caso in cui ci sia un ISEE fino a 40.000 euro e la presenza in famiglia di almeno un fratello/sorella di età inferiore ai 10 anni: da 3.000 a 3.600 euro annui per famiglie con Isee sotto i 25 mila euro, da 2.500 a 3.600 euro per famiglie con Isee da 25 mila a 40 mila euro, mentre chi ha Isee superiore ai 40 mila euro continuava a percepire un massimo di 1.500 euro annui.

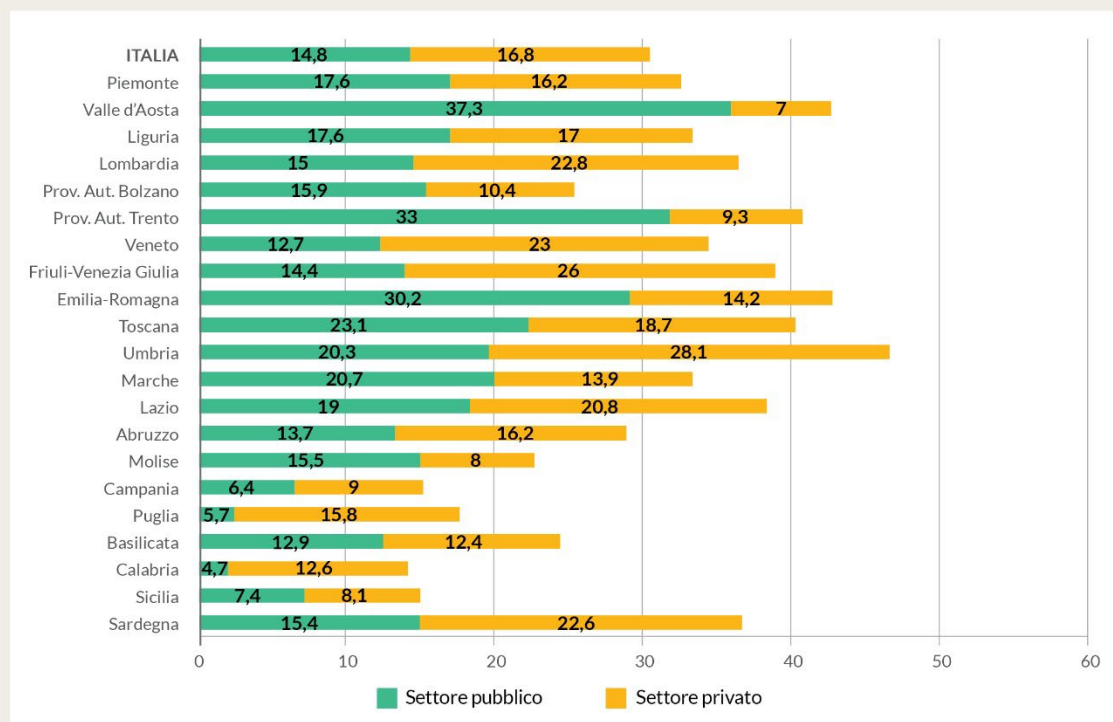
<sup>114</sup> INPS [Rapporto annuale 2025](#) uscito il 15 luglio 2025, pagg. 175-179

<sup>115</sup> INPS [Rapporto annuale 2025](#) uscito il 15 luglio 2025, pag. 178

<sup>116</sup> Le risorse sono state allocate nell'ambito del Fondo di Solidarietà Comunale fino all'annualità 2024 (art. 1, comma 449, lettera d-sexies, legge n. 232/2016), e a partire dall'annualità 2025 e fino al 2028 sono stanziati nel Fondo speciale per l'equità del livello dei servizi (FELS) (art. 1, comma 496, legge n. 213/2023)

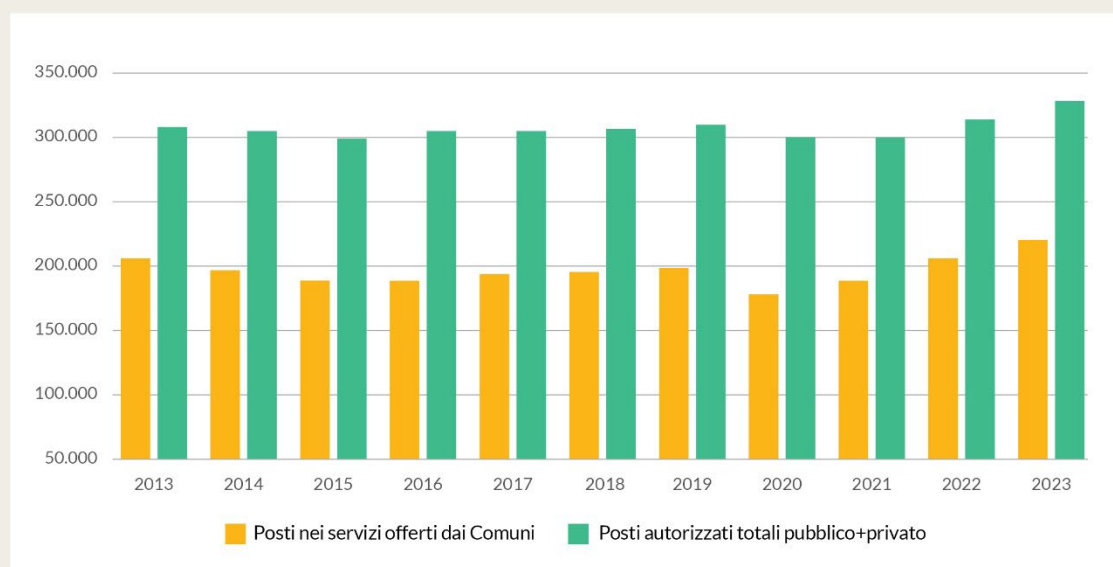
<sup>117</sup> MEF, Nota Metodologica Obiettivi di servizio asili nido e modalità di monitoraggio per la definizione del livello dei servizi offerto per il 2026, novembre 2025, [www.mef.gov.it/export/sites/MEF/ministero/commissioni/ctfs/documenti/6\\_Nota\\_metodologica-Obiettivi-di-servizio-asili-nido-e-monitoraggio-per-la-definizione-del-livello-dei-servizi-offerto-anno-2026.pdf](http://www.mef.gov.it/export/sites/MEF/ministero/commissioni/ctfs/documenti/6_Nota_metodologica-Obiettivi-di-servizio-asili-nido-e-monitoraggio-per-la-definizione-del-livello-dei-servizi-offerto-anno-2026.pdf)

**FIG. 3.1.** Posti autorizzati nei servizi educativi per l'infanzia (ogni 100 bambini/e nella fascia 0-2 anni), nel settore pubblico e privato, per regione (%). Anno educativo: 2023/2024



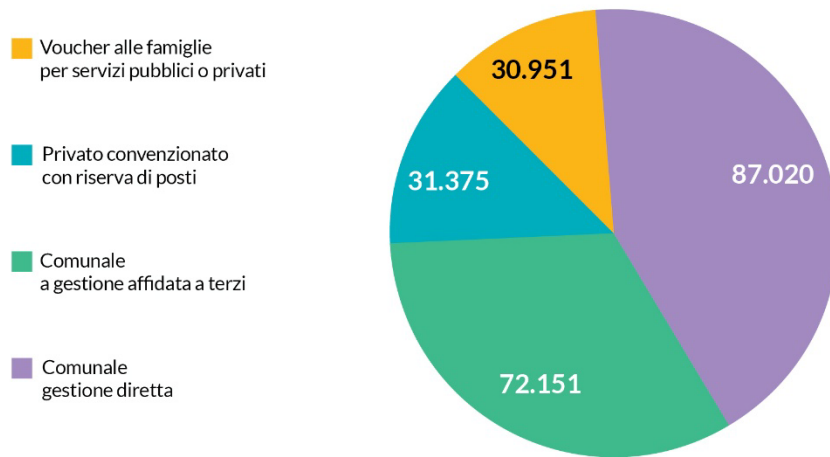
Fonte: ISTAT (2026)

**FIG. 3.2.** Offerta di servizi per la prima infanzia. Anni 2013-2023 (v.a.)



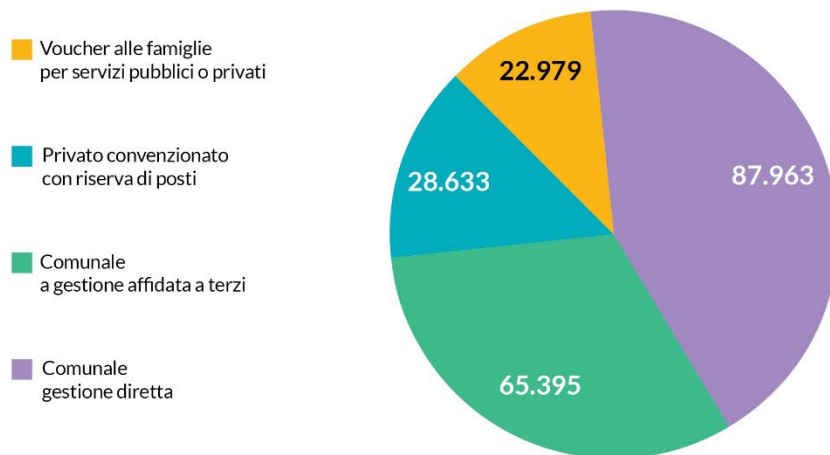
Fonte: ISTAT (2026)

**FIG. 3.3.** Numero utenti nei servizi offerti dai Comuni. Anno educativo: 2023-2024 (v.a.)



Fonte: ISTAT (2026)

**FIG. 3.4.** Numero utenti nei servizi offerti dai Comuni. Anno educativo: 2022-2023 (v.a.)



Fonte: ISTAT (2026)

## BOX – I PROGETTI DI SAVE THE CHILDREN 0-6 ANNI

### I progetti di Save the Children 0-6 anni

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

**Il programma Fiocchi in Ospedale** Si propone di intervenire nei primi 1000 giorni per migliorare la salute e il benessere di bambine e bambini, tutelare i loro diritti e semplificare l'accesso delle famiglie ai servizi del territorio e al dialogo con la pubblica amministrazione. È dedicato quindi ai neonati, alle neonate e alle persone adulte che si prendono cura di loro, e prevede l'offerta di un servizio di bassa soglia per l'ascolto, l'orientamento, l'accompagnamento e l'avvio di percorsi di accompagnamento sociale condivisi con i servizi pubblici. Si rivolge a tutti i futuri e neogenitori o persone adulte che si prendono cura di neonate e neonati, ma, in particolare, di quelli che patiscono una situazione di vulnerabilità sul piano socioeconomico, culturale o psicologico. Il carattere distintivo di questo programma è il suo posizionamento all'interno delle strutture sanitarie (centri nascita e consultori familiari). Al programma Fiocchi in Ospedale si legano altre progettualità di minore estensione territoriale, denominate Per Mano in Piazza o Percorsi con i Fiocchi. La differenza è che Fiocchi in Ospedale ha un radicamento anche fisico negli ospedali. Per Mano in Piazza e Percorsi con i Fiocchi operano invece attraverso sportelli collocati presso sedi di associazioni o altri locali ad alta accessibilità. Dal 2012 al 2025, il Programma Fiocchi in Ospedale, nelle sue diverse declinazioni, ha seguito direttamente 40.101 bambine e bambini e 44.321 persone adulte e ha svolto una funzione di orientamento e consulenza ad oltre 53 mila neogenitori.

**Spazio Mamme** è uno spazio genitore-bambino/a, dedicato a tutte e tutti gli adulti che si prendono cura di bambine e bambini tra zero e sei anni, con uno sguardo particolarmente attento alle mamme, soprattutto se vulnerabili, sole, disorientate o a rischio di marginalità sociale. Il carattere distintivo del programma è rappresentato dall'attenzione alla relazione di cura e al benessere genitoriale, condizioni essenziali per un efficace e precoce contrasto alla povertà educativa di bambine e bambini. Lo Spazio Mamme propone percorsi integrati di affiancamento degli adulti, anche attraverso laboratori e iniziative che possono irrobustire le competenze personali e di cura, favorendo una relazione familiare più serena, ma anche una maggiore capacità di cercare un'occupazione, di parlare la lingua italiana, di esercitare consapevolezza e sviluppare le proprie competenze professionali, di intrattenere relazioni orizzontali tra genitori e altri familiari. I 14 progetti Spazio Mamme, presenti nelle città di Torino, Milano, Genova, Roma, Napoli, San Luca (RC), Bari, Brindisi, Palermo, Catania e Sassari, rappresentano altrettanti presidi di animazione territoriale, con un'offerta diretta alle famiglie, ma anche alle scuole dell'infanzia e agli asili nido, nei quali vengono svolti laboratori e realizzati sportelli di ascolto dedicati alle famiglie. Dal 2014, anno del suo esordio, al 2025, i diversi progetti territoriali dello Spazio Mamme hanno affiancato 41.666 genitori e 32.594 tra bambine e bambini.

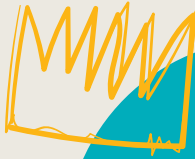
I **Poli Millegiorni** sono aree ad alta densità educativa, **poli integrati, territoriali**, che vedono una stretta collaborazione tra le agenzie educative presenti territorialmente (nidi e scuole dell'infanzia), i servizi integrativi per la prima infanzia e i progetti di Save the Children e dei suoi partner. L'elemento innovativo dei Poli è che insistono all'interno di scuole dell'infanzia, recependo i contenuti del Decreto Lgs 65/2027 sull'attuazione del Sistema Integrato Zerosei in Italia, per favorire la continuità del percorso educativo dei bambini e delle bambine in fascia 0-3 anni con quelli di fascia 3-6 anni. I Poli, infatti, hanno l'obiettivo di integrare e rafforzare l'offerta educativa del territorio con azioni di qualità rivolte alle famiglie sin dal periodo della gravidanza e in relazione con tutti i servizi per l'infanzia favorendo la conciliazione vita familiare e attività lavorativa. A tal fine, il Polo si muove in rete con tutti gli attori e i servizi territoriali, per promuovere **un approccio integrato** che unisce gli aspetti educativi, culturali, sociali e sanitari legati alla tutela dei diritti di bambini e bambine e alla genitorialità e che coinvolge l'intera comunità educante e di cura con l'obiettivo di sviluppare una metodologia di intervento nell'accompagnamento integrato dei nuclei più vulnerabili replicabile e sostenibile. A differenza degli Spazi Mamme, i Poli offrono anche un'azione educativa diretta alle piccole persone - un servizio educativo integrativo in custodia giornaliero per bambini e bambine da 13 a 36 mesi, attività educative pomeridiane alla presenza dei genitori e iniziative di outdoor education - facilitando la scoperta degli interessi e dei talenti dei bambini e delle bambine per migliorare il loro sviluppo psico-fisico ed educativo. I Poli Millegiorni sono 7 e sono presenti nelle città di Moncalieri (TO), Tivoli (RM), Caivano (NA), Bari, San Luca e Locri (RC) e Catania. Tra gennaio 2023 e dicembre 2025, hanno partecipato alle attività dei Poli Millegiorni 2.125 adulti e 2.578 tra bambine e bambini.

**Nuovi Percorsi Roma.** Dal 2022 a Roma, in collaborazione con l'Area di contrasto a tratta e sfruttamento, è attivo il progetto Nuovi Percorsi Roma, che supporta nuclei monoparentali ad alta vulnerabilità, anche provenienti da migrazioni forzate e tratta, con bambini e bambine tra 0 e 6 anni, per contrastare il rischio di ogni forma di sfruttamento sessuale o lavorativo e favorire percorsi di autonomia familiare. Dal 2022 al 2025 lo Sportello Nuovi Percorsi Roma ha **accolto e supportato 1718 persone in situazioni di vulnerabilità e alto rischio.**

Nel solo **2025**, il progetto è stato in grado di offrire opportunità di crescita e socializzazione a **332 bambini e bambine** mentre **170 mamme** o future mamme sono state **accompagnate verso servizi territoriali** fondamentali per la loro salute, sicurezza e autonomia.

Grazie a 246 referral mirati, le persone sono state indirizzate verso risorse in linea con i loro bisogni specifici, tra cui servizi sociosanitari, educativi, abitativi, legali e di sostegno economico.

# CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI



## CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

La scelta di diventare genitori matura all'interno di un equilibrio complesso di condizioni individuali e strutturali che incidono sulla percezione di ciò che è possibile, sostenibile e desiderabile nel proprio percorso di vita. La disponibilità di tempo per la cura, la stabilità economica, l'accesso a servizi e infrastrutture sociali adeguate contribuiscono a delineare questo orizzonte, entro cui si costruiscono – o si rinviando – i progetti di vita familiare.

In questo quadro, la genitorialità può diventare un percorso carico di incertezze e preoccupazioni, soprattutto per le donne, sulle quali continuano a concentrarsi la maggior parte del lavoro di cura, traiettorie professionali discontinue e penalizzanti e le conseguenze di un sistema di welfare e di un'organizzazione del lavoro ancora poco compatibili con il bilanciamento tra maternità e realizzazione professionale. In questo quadro, è probabile che la genitorialità venga evitata, rimandata o vissuta come una scelta che comporta sacrifici e rinunce. Il posticipo della maternità rappresenta, insieme al calo del numero medio di figli, una delle trasformazioni più rilevanti della fecondità contemporanea.

Nell'XI edizione del Dossier Le Equilibriste si è affinato lo sguardo per comprendere perché, in Italia, la scelta della maternità continui a dipendere così strettamente dalle opportunità e dai vincoli che attraversano la vita delle donne. Si tratta di prendere sul serio il paradosso di un Paese che si preoccupa della scarsità di nascite, ma continua a considerare quasi inevitabile che la maternità – a qualsiasi età la si affronti – comporti penalizzazioni economiche e professionali.

In definitiva, la maternità in Italia resta un equilibrio difficile tra desiderio e vincolo, tra realizzazione e rinuncia. Ed è anche da questa tensione che deriva il titolo stesso del Dossier. Le *equilibriste* non sono solo le madri che tengono insieme lavoro e cura, spesso in assenza di adeguati diritti. Sono anche le donne che, prima ancora di diventare madri, devono misurare costi e possibilità di una scelta che, laddove desiderata, dovrebbe essere libera e che troppo spesso non lo è. In questa prospettiva, è importante riconoscere che la genitorialità non riguarda tutte e tutti allo stesso modo. I vincoli e le opportunità che la rendono possibile si distribuiscono in modo diseguale, a seconda del tipo di famiglia, delle condizioni lavorative, del contesto territoriale e del *background* economico e sociale. Bisogna partire da qui: non dai figli che mancano, ma dalle condizioni che ancora mancano alle donne e alle famiglie per poterli avere, quando e se lo desiderano.

Per questo, le politiche pubbliche dovrebbero andare oltre una lettura emergenziale e intervenire lungo l'intero arco delle traiettorie di vita, a partire dai primi momenti in cui si progettano e si costruiscono i propri percorsi, entro i quali può eventualmente inserirsi anche la fondamentale scelta di avere figli: ciò significa rafforzare le condizioni che permettono alle persone di guardare al proprio futuro con maggiore flessibilità, affidabilità e continuità. Le politiche dovrebbero inoltre tenere conto della pluralità di modi in cui oggi si immagina e si interpreta il percorso verso la genitorialità e la genitorialità stessa, in particolare tra le giovani generazioni. Quando questo pluralismo non trova riscontro nelle risposte pubbliche, spesso ancora ispirate

a un unico modello familiare, il disallineamento con le rappresentazioni individuali, sempre più diverse e non standardizzate della genitorialità, può tradursi più facilmente in rinvii o rinunce.

Spostare lo sguardo in questa direzione significa riconoscere che i presupposti della genitorialità si costruiscono ben prima della nascita di un figlio: nei percorsi educativi, sociali, lavorativi e abitativi che rendono il progetto genitoriale immaginabile e sostenibile, così come nelle rappresentazioni culturali della genitorialità, ancora spesso legate a un universo simbolico ormai superato.

In questa prospettiva, le raccomandazioni che seguono mirano a delineare un sistema integrato di scelte politiche e investimenti capace di accompagnare le persone lungo il ciclo di vita, rafforzando al contempo la condivisione della cura, la continuità lavorativa e di reddito e l'accesso ai servizi per la prima infanzia, come condizioni essenziali per rendere la genitorialità, nelle diverse forme e rappresentazioni attraverso cui oggi viene immaginata, una scelta realmente libera, sostenibile e desiderabile.

Oltre a intervenire in modo coordinato sui tre ambiti della condivisione della cura, del welfare e del lavoro e dei servizi per la prima infanzia, Save the Children raccomanda di:

- Promuovere politiche che riconoscano e sostengano la possibilità di diventare genitori nel modo desiderato, sostenendo una pluralità di percorsi di vita e rafforzando le condizioni per vivere la genitorialità come una scelta coerente con i propri progetti personali (es. misure di sostegno per diverse forme di genitorialità e di modelli familiari; maggiore flessibilità lavorativa lungo il ciclo di vita; tutele che rendano compatibili genitorialità, formazione e sviluppo professionale).
- Orientare le politiche per la genitorialità secondo una logica di ciclo di vita delle persone, garantendo un effettivo coordinamento tra il sistema dei congedi, i trasferimenti monetari, l'accesso ai servizi educativi per la prima infanzia e le politiche del lavoro, così da garantire continuità nelle tutele lungo le principali transizioni del periodo post nascita ed evitare vuoti di supporto che oggi alimentano l'incertezza, favoriscono il rinvio o l'abbandono dei progetti genitoriali, o fanno ricadere la gestione della cura in modo sproporzionato sulle madri.

## CONDIVISIONE DELLA CURA

- Attuare in tempi brevi una riforma complessiva del sistema dei congedi, orientata al superamento dell'attuale distinzione tra congedi di maternità/paternità e parentali a favore di un modello di congedi genitoriali individuali per ciascun genitore, adeguatamente retribuiti e parzialmente non trasferibili.
- Rafforzare il sostegno economico alla genitorialità attraverso un potenziamento dell'Assegno Unico Universale, aumentandone gli importi e rendendone più marcata la progressività, così da garantire un sostegno più adeguato alle famiglie in condizioni di maggiore fragilità. Prevederne una

maggiorazione strutturale, indipendentemente dal numero di figli, in particolare nella fascia 0-3 anni, quando si concentrano i maggiori costi economici e organizzativi legati alla maternità e alla genitorialità, al fine di rafforzare la sostenibilità delle scelte genitoriali e con un maggior favore per i nuclei monogenitoriali.

- Promuovere campagne strutturate di sensibilizzazione e formazione nelle aziende, rivolte a lavoratrici e lavoratori e in particolare ai livelli manageriali e di responsabilità, finalizzate a valorizzare la condivisione della cura e l'utilizzo dei congedi e dei permessi da parte di entrambi i genitori. È inoltre fondamentale integrare tali iniziative con percorsi educativi mirati a decostruire gli stereotipi di genere che continuano ad associare la cura prevalentemente alle donne e a scoraggiare il coinvolgimento degli uomini, intervenendo sui modelli culturali che condizionano comportamenti e aspettative. Tali azioni dovrebbero coinvolgere attivamente il management, anche attraverso l'esempio dei vertici aziendali e delle linee manageriali, e accompagnare le imprese nel ripensamento delle pratiche organizzative, favorendo una cultura del lavoro più orientata alla flessibilità, al raggiungimento degli obiettivi e all'utilizzo di strumenti di conciliazione - come congedi e permessi- anche da parte degli uomini, come pratica legittima e ordinaria, in linea con gli indirizzi europei in materia di conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

## WELFARE E LAVORO

- Rafforzare in modo integrato il sostegno alle giovani generazioni, intervenendo in maniera coordinata e continuativa su politiche abitative, occupazionali e dei servizi, attraverso strumenti concreti quali, ad esempio, misure di housing sociale, sostegno all'affitto e promozione della stabilità lavorativa, superando interventi settoriali e frammentati. Tali interventi sono rivolti a favorire l'autonomia abitativa, l'accesso a soluzioni di affitto economicamente sostenibili e condizioni lavorative compatibili con i progetti familiari, con particolare attenzione alle disuguaglianze territoriali, socioeconomiche e di genere. È inoltre importante esplicitare il legame tra queste condizioni e la possibilità concreta di intraprendere percorsi di genitorialità integrando tali politiche in una logica di ciclo di vita che tenga anche conto delle diverse modalità con cui le giovani generazioni oggi immaginano e interpretano la genitorialità.
- Superare l'approccio frammentato e selettivo che oggi caratterizza le tutele per le madri lavoratrici e costruire un sistema strutturato, stabile e universalistico di sostegno lungo tutto il percorso post-maternità. Alla luce delle persistenti fragilità del mercato del lavoro nel garantire continuità e sviluppo delle carriere dopo la maternità, è necessario rafforzare le tutele per tutte le madri lavoratrici attraverso strumenti di sostegno diretto, strutturale e universalistico quali, ad esempio, obblighi di monitoraggio delle traiettorie occupazionali post maternità, nonché meccanismi di accountability per i datori di lavoro. Tali interventi sono finalizzati a garantire il rientro, la

permanenza e lo sviluppo delle carriere dopo la nascita dei figli, superando l'attuale frammentazione di misure temporanee e selettive.

- Adottare strumenti di flessibilità organizzativa che riconoscano la genitorialità come parte ordinaria del ciclo di vita lavorativo. Tali strumenti dovrebbero includere, ad esempio, la flessibilità oraria, il lavoro agile e percorsi di rientro accompagnati, quali colloqui strutturati di rientro e una rimodulazione temporanea degli obiettivi.

## SERVIZI PER L'INFANZIA

- Rafforzare la regia nazionale del Sistema integrato 0-6, già in capo al Ministero dell'Istruzione e del Merito ai sensi del D.lgs. 65/2017, rendendone più incisive le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio. È necessario dotare tale regia di strumenti effettivi per garantire standard qualitativi, organizzativi e di processo uniformi su tutto il territorio nazionale, superando l'attuale disomogeneità attuativa tra Regioni. In particolare, la regia nazionale dovrebbe assumere un ruolo più strutturato nella definizione e nel controllo degli standard minimi dei servizi, nel monitoraggio dei divari territoriali e nel supporto all'attuazione omogenea del sistema, anche attraverso il rafforzamento della formazione in servizio di educatori e insegnanti. In questo quadro, è necessario consolidare i Poli per l'infanzia come presidi stabili di integrazione educativa verticale tra nidi e scuole dell'infanzia e orizzontale, valorizzandone la funzione di connessione con i servizi sociali e sanitari del territorio. Parallelamente, va garantita l'effettiva operatività dei Coordinamenti Pedagogici Territoriali in tutti i territori, in coerenza con quanto previsto dalle Linee pedagogiche per il sistema integrato 0-6, chiarendone funzioni, responsabilità e risorse.
- Garantire il raggiungimento entro il 2027 del Livello Essenziale della Prestazione (LEP) di presa in carico almeno del 33% dei bambini e delle bambine tra 0 e 2 anni in ogni Comune o Ambito territoriale, per poi arrivare ad una copertura del 45% entro il 2030 come previsto dagli Obiettivi di Barcellona. Assicurare risorse stabili per il funzionamento dei nuovi servizi.
- Ridurre progressivamente le rette dei servizi educativi per la prima infanzia, pubblici e privati convenzionati, mediante meccanismi strutturali e progressivi coordinati a livello nazionale, orientati all'abbattimento dei costi sotto determinate soglie ISEE, per arrivare progressivamente entro il 2030 alla gratuità per tutte le bambine e i bambini le cui famiglie rientrano entro la fascia ISEE di 26.000 euro, così come previsto dal Piano di Attuazione Nazionale della Garanzia Infanzia (PANGI).
- Rivedere i criteri di accesso ai servizi educativi per la prima infanzia, tenendo maggiormente conto delle diverse ed eterogenee condizioni di bisogno e fragilità delle famiglie, al fine di garantire un

accesso più equo e inclusivo. Un ripensamento dei criteri di accesso è necessario per ribadire il valore educativo e di supporto alla genitorialità svolto dai servizi educativi per la prima infanzia, che non possono essere considerati esclusivamente come servizi di conciliazione vita/lavoro. Una revisione dei criteri è inoltre fondamentale per evitare che l'accesso ai servizi risulti indirettamente selettivo e contribuisca alla riproduzione delle disuguaglianze sociali, educative e di salute, non accompagnando adeguatamente il processo di sviluppo psico-fisico, cognitivo, relazionale ed emotivo dei minori.

## FOCUS– MOTHERS’ INDEX 2026 (ANNO 2025)

*A cura di ISTAT*

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

L’indice elaborato è il frutto di una solida e proficua collaborazione scientifica con l’Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) e si basa sull’applicazione dell’Adjusted Mazziotta-Pareto Index (AMPI)<sup>118</sup>, una metodologia consolidata già adottata per la misurazione del Benessere Equo e Sostenibile (BES) e per l’Indice di Fragilità Comunale (IFC) dell’ISTAT. L’approccio è riconosciuto e utilizzato anche da autorevoli organizzazioni internazionali, tra cui le Nazioni Unite (UN) e il Fondo Monetario Internazionale (IMF).

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

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

---

<sup>118</sup> MAZZIOTTA M., PARETO A., 2020. *Gli indici sintetici*. Torino: G. Giappichelli Editore. MAZZIOTTA M., PARETO A., 2016. *On a Generalized Non-compensatory Composite Index for Measuring Socio-economic Phenomena*. *Social Indicators Research* 127 (3), pp.983-1003.

**MOTHERS' INDEX COMPOSITO (TUTTI I DOMINI).** Anni 2022-2025. (Valore e rango)

REGIONE	2022		2023		2024		2025	
Piemonte	101,962	12	101,308	12	100,704	12	103,473	8
Valle d'Aosta	110,340	3	106,701	5	94,970	16	105,718	3
Liguria	102,058	11	100,210	13	101,716	11	102,151	11
Lombardia	104,235	8	106,775	4	107,118	5	104,119	5
Provincia Autonoma di Bolzano	118,884	1	115,255	1	117,877	1	106,334	2
Provincia Autonoma di Trento	105,956	5	102,644	11	104,567	7	103,885	6
Veneto	104,120	9	105,403	7	104,164	9	100,978	12
Friuli-Venezia Giulia	104,288	7	105,492	6	104,415	8	100,801	13
Emilia-Romagna	112,158	2	110,530	2	110,981	2	110,115	1
Toscana	108,769	4	109,239	3	108,822	3	104,844	4
Umbria	104,406	6	104,093	9	108,569	4	103,517	7
Marche	103,063	10	104,016	10	103,940	10	102,809	10
Lazio	101,221	13	104,778	8	104,641	6	103,469	9
Abruzzo	97,502	15	99,332	14	100,349	13	99,259	14
Molise	99,535	14	98,416	15	95,119	15	94,177	17
Campania	87,796	20	89,474	20	91,386	20	93,354	18
Puglia	90,668	17	92,085	18	91,584	19	92,226	20
Basilicata	84,367	21	87,441	21	90,441	21	92,276	19
Calabria	90,011	18	92,671	17	93,139	18	94,197	16
Sicilia	88,725	19	91,050	19	93,213	17	91,930	21
Sardegna	94,325	16	94,627	16	95,371	14	95,407	15
<b>ITALIA</b>	<b>100,000</b>		<b>102,002</b>		<b>102,635</b>		<b>101,460</b>	

■ VALORE ■ RANGO

Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2026). Dati riferiti al 2022-2025.

Il valore del Mothers' Index, fissato a 100 per l'Italia nel 2022, rappresenta il punto di riferimento rispetto al quale valutare la condizione socioeconomica delle madri: valori superiori indicano contesti più favorevoli, mentre valori inferiori segnalano situazioni meno vantaggiose. Se per gli anni 2022, 2023 e 2024, la prima posizione in graduatoria è stata occupata dalla provincia autonoma di Bolzano/Bozen seguita dalla regione Emilia-Romagna, nel 2025 le posizioni si invertono: l'Emilia-Romagna, con un AMPI pari a 110,115, si pone al vertice della graduatoria, mentre Bolzano/Bozen segue con un AMPI del 106,334. Da notare il grande incremento della Valle d'Aosta, che dopo una debacle nel 2024 (sedicesimo posto) riprende il terzo posto (AMPI=105,718).

Per il quarto anno consecutivo le regioni del Mezzogiorno presentano valori inferiori alla media nazionale del 2025 (AMPI=101,460). L'Abruzzo, con un valore AMPI pari a 99,259, occupa il quattordicesimo posto, primo tra le regioni del Mezzogiorno. Per la prima volta in quattro anni di rilevazione la Basilicata non è il fanalino di coda della graduatoria, posizionandosi al diciannovesimo posto con un AMPI di 92,276. Al ventesimo posto la Puglia (AMPI 92,226) e al ventunesimo e ultimo posto la Sicilia (AMPI 91,930).

Da notare il peggioramento del Friuli-Venezia Giulia, che scende dall'ottavo posto nel 2024 (AMPI=104,415) al tredicesimo nel 2025 (AMPI=100,801) e il Veneto, dal nono posto nel 2024 (AMPI=104,164) al dodicesimo nel 2025 (AMPI=100,978). Bolzano/Bozen registra la più elevata flessione: Il valore dell'AMPI 2025 è inferiore a quello del 2024 di ben 11,543 punti.

Nel 2025 la situazione italiana mostra un lieve peggioramento rispetto ai due anni precedenti con un valore dell'AMPI nazionale di 101,460 rispetto a 102,635 nel 2024 e a 102,002 nel 2023. Quindi, sebbene ci sia stato un miglioramento rispetto all'anno base (2022), la condizione delle madri nell'ultimo anno è peggiorata. Andando ad analizzare le singole componenti dell'Indice, il calo è da addebitarsi alle tre dimensioni della demografia, del lavoro e della salute. In particolare, nonostante il dato dell'occupazione delle madri con figli minorenni sia stabile (63,2%, contro il 63,1% del 2024), è aumentato il numero di donne occupate con contratti a termine da almeno 5 anni (da 17,4% a 19,1%) e - soprattutto - il numero delle dimissioni delle mamme con figli 0-3 anni ogni 1000 occupate tra i 14 e i 49 anni (da 4,77 nel 2022 a 6,78 nel 2024). Aumenta inoltre il quoziente di mortalità infantile nel primo anno di vita (da 2,52 a 2,61), un peggioramento trainato da alcune regioni, come Lombardia, Toscana, Sicilia, Umbria e Molise.

**DOMINI:** Demografia, Lavoro, Rappresentanza, Salute, Servizi, Soddisfazione Soggettiva, Violenza.  
Anno 2025

REGIONE	2025						
	Demografia	Lavoro	Rappresentanza	Salute	Servizi	Soddisfazione Soggettiva	Violenza
Piemonte	91,429	87,393	134,054	103,094	114,623	110,906	97,280
Valle d'Aosta	93,143	75,975	101,081	111,857	133,223	121,520	125,542
Liguria	92,286	93,735	100,541	101,979	113,422	103,063	114,358
Lombardia	96,571	87,552	110,450	96,049	116,028	108,115	122,972
Provincia Autonoma di Bolzano	130,000	38,639	111,351	131,623	129,772	135,398	130,076
Provincia Autonoma di Trento	104,286	86,955	131,892	91,912	135,926	117,420	84,131
Veneto	96,571	78,954	123,423	103,776	108,690	96,616	110,126
Friuli-Venezia Giulia	95,714	73,407	94,234	101,793	125,948	101,090	143,073
Emilia-Romagna	94,857	90,357	124,685	116,604	125,028	102,901	129,924
Toscana	89,714	97,258	100,360	107,062	125,346	103,833	119,043
Umbria	88,000	83,952	145,586	104,956	102,046	113,260	109,824
Marche	92,286	99,768	106,306	107,063	105,830	112,758	98,338
Lazio	87,143	92,399	134,054	98,361	116,879	104,578	105,139
Abruzzo	88,857	90,953	94,775	103,059	95,142	108,729	121,159
Molise	84,571	94,938	85,586	98,332	88,896	97,514	117,229
Campania	101,714	77,723	102,162	90,271	86,412	88,756	117,229
Puglia	92,286	84,072	88,108	102,625	88,216	88,339	106,499
Basilicata	89,714	83,509	85,586	109,079	104,099	96,553	84,131
Calabria	99,143	84,648	100,541	100,261	86,961	88,866	102,569
Sicilia	102,571	79,614	98,378	92,554	80,300	90,581	106,499
Sardegna	70,000	94,121	89,910	110,240	112,193	97,717	106,952
<b>ITALIA</b>	<b>94,857</b>	<b>88,291</b>	<b>108,108</b>	<b>101,023</b>	<b>106,543</b>	<b>102,384</b>	<b>113,149</b>

Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2026). Dati riferiti al 2025.

**DOMINI:** Demografia, Lavoro, Rappresentanza, Salute, Servizi, Soddisfazione Soggettiva, Violenza. Ranking. Anni 2022-2025

REGIONE	Demografia				Lavoro				Rappresentanza				Salute				Servizi				Soddisfazione Soggettiva				Violenza			
	'22	'23	'24	'25	'22	'23	'24	'25	'22	'23	'24	'25	'22	'23	'24	'25	'22	'23	'24	'25	'22	'23	'24	'25	'22	'23	'24	'25
Piemonte	11	11	12	14	2	2	2	10	15	16	16	2	10	7	9	10	10	10	9	9	4	4	6	6	15	18	19	19
Valle d'Aosta	9	13	19	10	3	8	9	19	20	20	20	11	1	3	21	3	3	2	2	2	5	3	2	2	4	3	5	4
Liguria	13	13	10	12	7	4	4	5	12	12	12	12	8	17	12	13	9	9	10	10	10	16	11	11	14	10	12	10
Lombardia	9	8	8	6	4	7	6	9	10	8	9	8	14	15	17	18	7	8	8	8	8	9	8	8	11	5	4	5
Provincia Autonoma di Bolzano	1	1	1	1	15	15	16	21	8	9	8	7	2	2	1	1	2	5	6	3	1	1	1	1	2	2	2	2
Provincia Autonoma di Trento	2	4	3	2	16	19	19	11	8	9	2	4	9	13	15	20	1	1	1	1	2	2	3	3	20	20	21	20
Veneto	6	8	6	6	11	13	13	17	2	3	4	6	11	10	7	9	11	12	12	12	16	11	16	16	8	9	11	11
Friuli-Venezia Giulia	9	8	8	8	8	14	14	20	17	14	14	17	12	12	11	14	6	6	5	4	12	6	13	13	1	1	1	1
Emilia-Romagna	6	6	8	9	1	10	11	8	4	5	6	5	3	4	2	2	4	3	4	6	7	14	12	12	5	4	3	3
Toscana	16	16	14	15	6	5	5	2	3	4	5	14	4	6	4	7	5	4	3	5	11	5	10	10	7	8	9	7
Umbria	18	18	16	18	9	11	10	14	1	2	3	1	16	1	3	8	15	15	15	15	3	10	4	4	9	16	6	12
Marche	16	11	16	12	5	1	1	1	6	6	7	9	7	5	5	6	13	14	13	13	9	8	5	5	13	13	18	18
Lazio	16	17	14	19	10	6	7	6	5	1	1	2	17	16	18	16	8	7	7	7	13	7	9	9	16	16	17	16
Abruzzo	14	15	14	17	14	3	3	7	14	15	12	16	13	8	14	11	16	16	16	16	14	12	7	7	6	6	7	6
Molise	19	18	20	20	13	9	8	3	7	7	18	20	19	19	10	17	17	17	17	17	6	15	15	15	3	7	8	8
Campania	4	3	3	4	18	21	21	18	15	16	16	10	20	18	20	21	20	20	20	20	19	19	20	20	19	19	10	8
Puglia	11	10	10	12	17	18	18	13	18	18	19	19	15	14	13	12	18	19	18	18	17	18	21	21	17	11	13	14
Basilicata	19	20	18	15	20	16	15	15	21	21	21	20	5	11	6	5	14	13	14	14	18	20	17	17	21	21	20	20
Calabria	5	4	5	5	19	17	17	12	12	12	12	12	21	21	19	15	19	18	19	19	21	17	19	19	10	13	14	17
Sicilia	3	2	2	3	21	20	20	16	11	11	10	15	18	20	16	19	21	21	21	21	20	21	18	18	18	15	15	14
Sardegna	21	21	21	21	12	12	12	4	19	19	15	18	6	9	8	4	12	11	11	11	15	13	14	14	12	12	16	13

Fonte: elaborazioni ISTAT per Save the Children (2026). Dati riferiti al 2022-2025.

Il dominio “Demografia” considera l’indicatore elementare: Numero medio di figli per donna o tasso di fecondità totale per regione. La media Italia del 2025 ha un valore AMPI pari a 94,857 con un peggioramento di 5,143 punti rispetto al 2022 e al 2023 e di 3,429 punti rispetto al 2024. Oltre al costante primato della Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen (AMPI=130,000), altre sei regioni e una provincia autonoma hanno un valore AMPI superiore alla media Italia: provincia autonoma di Trento (104,286), Sicilia (102,571), Campania (101,714), Calabria (99,143), Lombardia e Veneto (96,571) e Friuli-Venezia Giulia (95,714). Le uniche regioni ad aver visto un aumento del numero medio di figli per donna nel 2025 rispetto all’anno precedente sono la Provincia Autonoma di Bolzano e la Valle D’Aosta, mentre le Marche sono l’unica regione dove il dato è rimasto stabile.

Il dominio “Lavoro” è costituito dagli indicatori elementari: Tasso di occupazione madri con figli minorenni, Tasso di part-time involontario per le donne, Occupate (donne) in lavori a termine da almeno 5 anni e Numero di dimissioni per le madri con figli 0-3 (INL) per ogni 1000 donne occupate. Nel 2025 la media Italia (AMPI= 88,291) ha registrato un netto peggioramento: -11,709 punti sul 2022, -8,665 sul 2023 e -9,956 sul 2024. Tra gli indicatori considerati per questo dominio, rispetto al 2024, è aumentata la percentuale di

donne occupate in lavori a termine da almeno 5 anni (passata dal 17,4% al 19,1%), in particolare in Piemonte, Lombardia, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Abruzzo, Puglia e Sicilia. Aumenta tra il 2022 e il 2024 anche il tasso di dimissioni delle donne con figli nella fascia 0-3 anni (da 4,8 a 6,8 ogni 1.000 donne occupate) in tutte le regioni italiane, nessuna esclusa<sup>119</sup>. Si riduce di due punti, invece, il tasso di part-time involontario tra le donne (dal 15,6% del 2024 al 13,7% del 2025). Nessuna regione o provincia autonoma presenta valori al di sopra della media Italia del 2022.

Il dominio “Rappresentanza” è dato dall’indicatore elementare: Percentuale di donne in organi politici a livello locale per regione. L’Italia ha un valore AMPI 2025 pari a 108,108, mostrando una sempre maggiore partecipazione attiva delle donne alla vita politica. Delle sette regioni con un valore AMPI inferiore a 100 solo il Friuli-Venezia Giulia (94,234) non è nel Mezzogiorno. L’Umbria è al vertice della graduatoria con un valore AMPI di 145,586, mentre Basilicata e Molise, entrambe con un valore AMPI di 85,586 la chiudono.

Il dominio “Salute” considera gli indicatori elementari: Quoziente di mortalità infantile (nel 1° anno di vita) per regione e Strutture sanitarie pubbliche e private accreditate per attività di consultorio per ogni 10mila abitanti. Nel 2025 la media Italia (AMPI=101,023) ha fatto registrare un lievissimo peggioramento rispetto all’anno precedente (AMPI=101,739), legato al lieve incremento nel quoziente di mortalità infantile, passato dal 2,52 al 2,61 per 1.000 nati vivi. La Campania registra il peggior risultato tra le regioni e le province autonome italiane con un AMPI pari a 90,271, mentre a prevalere è la Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen (AMPI=131,623), che vanta un’offerta di consultori ben superiore alla media Italia (12,731 ogni 10.000 abitanti, contro una media di 3,627). Quattro regioni del Mezzogiorno risultano essere più virtuose rispetto alla media italiana (AMPI=101,023): Sardegna (AMPI=110,24), Basilicata (AMPI=109,079), Abruzzo (AMPI= 103,059) e Puglia (AMPI=102,625).

Il dominio “Servizi” è costituito dagli indicatori elementari: Servizi prima infanzia offerti dai Comuni indice di presa in carico degli utenti (per 100 residenti 0-2 anni), Percentuale classi a Tempo pieno nella scuola primaria e Percentuale bambini della scuola primaria che frequentano la mensa. Migliora in media l’offerta sul territorio di tutti i servizi considerati. Nessuna regione o provincia autonoma del Centro ha valori dell’AMPI al di sotto della media nazionale (106,543); al contrario nel Mezzogiorno solo la Sardegna (112,193) ha un valore superiore alla media nazionale. Campania, Calabria e Sicilia spiccano per l’offerta risicata di servizi educativi per la prima infanzia pubblici (6,9%, 5,9% e 7,9% rispettivamente, contro una media italiana del 18,5%). Il Friuli-Venezia Giulia vanta un indice di presa in carico di bambini e bambine tra 0 e 2 anni con servizi educativi pubblici del 40,5%.

Il dominio “Soddisfazione Soggettiva” è dato dagli indicatori elementari: Soddisfazione per il lavoro svolto delle donne e Soddisfazione per il tempo libero delle donne. Il primato spetta alla Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen (135,398), mentre la Puglia si posiziona all’ultimo posto con un valore di AMPI pari a 88,339 con un gap di 47,059.

Infine, il dominio “Violenza” studia il seguente indicatore elementare: Centri antiviolenza e case rifugio: tasso per 100.000 donne di 14 anni e più per regione (SDG5). Il Friuli-Venezia Giulia (143,073) e la provincia

---

<sup>119</sup> Per il 2022 non erano disponibili i dati per le due Province autonome.

autonoma di Bolzano/Bozen (130,076) si confermano rispettivamente, per il quarto anno consecutivo, al primo e al secondo posto della graduatoria. La provincia autonoma di Trento<sup>120</sup> e la Basilicata, entrambe con un valore di Ampì di 84,131, chiudono la graduatoria di questo dominio.

---

<sup>120</sup> La Provincia di Trento ha scelto di differenziare le possibilità di accesso ai servizi. Pertanto, accanto al Servizio residenziale per donne vittime di violenza, nonché al Centro antiviolenza, dedicati esclusivamente all'accoglienza delle donne vittime e dei loro figli, è presente una filiera di servizi rivolti a donne in condizioni di vulnerabilità all'interno dei quali vengono accolte anche le vittime di violenza.

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

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

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

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

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

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



**Save the Children**  
RICERCA

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

[www.savethechildren.it](http://www.savethechildren.it)