



## **EQUILIBRI INSTABILI**

La Conciliazione vita - lavoro e la cura della Comunità

Sabato 6 Maggio - ore 15.00

Palazzo del Ridotto - Cesena

## PRESENTAZIONE

Il Convegno che si è svolto sabato 6 maggio 2023 ha affrontato il tema della Conciliazione vita-lavoro e la cura della Comunità attraverso diverse lenti: sociali, organizzative, economiche e demografiche. La riflessione che ne è emersa presenta un quadro complessivo critico ma che ha in sé anche delle potenzialità da sviluppare.

Si è partiti dall'analisi della situazione locale, grazie all'indagine del Dipartimento di Psicologia Renzo Canestrari, Università di Bologna, che è stata svolta in alcune aziende significative della Valle del Savio. La ricerca è stata condotta e illustrata dal Prof. Zappalà il quale ha indagato le difficoltà da parte dei lavoratori, di conciliare vita-lavoro tenendo in considerazione i servizi educativi/scolastici, i servizi di trasporto pubblico, la ricerca della casa. A Cesena i servizi per l'infanzia sono presenti e saranno ampliati (in progettazione vi è la realizzazione di altri nidi d'infanzia), il **47%** dei bambini 0-3 anni frequenta un servizio educativo. Dall'analisi dei dati è emerso che nel territorio cesenate negli ultimi cinque anni vi è stata una contrazione delle nascite dell'**8%**. Il dato sulla natalità nel 2022 si chiude, con una flessione di 32 unità: il numero dei nati a Cesena è pari a 569 bambini in totale (erano 624 nel 2020 e 601 nel 2021) di cui 94 stranieri (16,5% dei nati).

Abbiamo rapidamente raggiunto al minimo storico delle nascite che si registrò nei primi anni '90 del secolo scorso, quando i nati erano scesi sotto la soglia delle 600 unità annuali. La componente maschile supera del 10,4% quella femminile, nel 2022 nascono 59 maschi in più rispetto alle femmine.

Sono 248 i matrimoni celebrati nel 2022, valore superiore di 5 unità rispetto all'anno precedente (+2%). Dopo lo storico sorpasso dei matrimoni civili sui religiosi, avvenuto per la prima volta nel 2013, nel 2022 questa tendenza si amplifica: sono 173 le nozze celebrate con rito civile e 75 quelle con rito religioso.

A Cesena la popolazione con 65 anni ed oltre è il **25,8%** del totale, mentre quella con 75 anni ed oltre raggiunge il **13,9%**.

Già in questi anni ciò ha richiesto un maggior impegno di risorse umane ed economiche atte a rispondere ai bisogni di una popolazione dove aumenta il numero delle persone non autosufficienti, portando a rivedere il sistema del welfare.

I dati del nostro Comune relativi alla fine del 2022 ci mostrano un indice di vecchiaia già ampiamente superiore a quello nazionale (187,9 ): a Cesena ogni 100 giovani che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro vi sono ben 222 persone che ne escono. Definire anziano chi ha superato i 65 anni di età è un'operazione convenzionale e utile a fini statistici. Tanti 65enni oggi, grazie al benessere generale, vivono nel pieno delle loro forze, spesso ben inseriti nella realtà quotidiana, del lavoro e della famiglia, tanto che la loro esperienza è di fondamentale sostegno allo sviluppo della collettività.

La maggiore criticità esposta che è anche dibattuta a mezzo stampa e social, è la carenza demografica delle nascite che ha già ripercussioni importanti, ed avrà un peso sempre maggiore rispetto all'economia ma anche al nostro welfare.

Infatti il nostro welfare è seriamente in una situazione di forte fragilità perché in una società costituita per lo più da anziani/vecchi e pochi giovani-bambini lo squilibrio che si crea provoca una scarsa produzione a scapito di un'importante spesa sociale e sanitaria. Questo impatto è disastroso per qualsiasi economia.

Un aiuto all'inversione di tendenza può essere l'impiego dell'occupazione femminile e avere servizi che sostengono la genitorialità.

Le donne occupate sono quelle che hanno più figli essenzialmente per 2 motivi:

1. Il reddito familiare è più alto pertanto è possibile permettersi una famiglia che possa mantenersi dei figli;
2. Per una donna più è alto il livello d'istruzione, più sarà agevole l'ingresso nel mercato del lavoro, pertanto vi è una diretta corrispondenza fra livello d'istruzione-occupazione-figli.

I servizi educativi e scolastici sono fondamentali per il sostegno alla genitorialità e alla cura dei bambini, avere servizi che accolgono vuol dire permettere alle famiglie la possibilità di organizzare e conciliare i tempi di vita e lavoro senza che si debba fare rinunce o accettare lavori poco soddisfacenti per riuscire a soddisfare le esigenze familiari (part-time e turnazioni). Il quadro esposto dai formatori evidenzia una carenza organica di misure atte ad agevolare le famiglie e in particolare i giovani nell'inserimento del mondo lavorativo in maniera corretta, offrendo salari adeguati e tempi di ingresso brevi. Da parte delle aziende manca una certa "sensibilità" al tema della conciliazione, che andrebbe maggiormente incentivato.

Altra criticità rimarcata dalla ricerca condotta dal Dipartimento di Psicologia è la difficoltà per le giovani coppie di acquistare o affittare una casa, in quanto il mercato immobiliare ha scarsa disponibilità, e costi importanti.

Nella sintesi dell'evento abbiamo inserito alcune slide significative degli interventi, le relazioni del prof. Rosina e della prof.ssa Scherer non sono state riviste dai docenti.

AGENZIA PER LA FAMIGLIA

Carolina Travanti

**BRUNA BORGOGNONI ,**

Presidente AFI associazione delle famiglie sezione territoriale Forlì-Cesena.

In primis vorrei sottolineare l'importanza di questo convegno a valle di un percorso fatto in sinergia tra i vari enti; un tavolo di lavoro a cui l'Associazione delle famiglie, che mi vede come presidente nella provincia di Forlì- Cesena, ha partecipato assiduamente. Il convegno di oggi è sintomo di uno sguardo comune, condiviso , su un territorio e su una comunità per perseguire un benessere non solo e non tanto in termini economici, quanto in termini di attenzione alle persone, alle famiglie che vivono in una realtà fatta di relazioni.

Un benessere quindi per una realtà sostenibile ed umana nel senso più profondo dell'essenza dell'uomo. Si è conclusa da pochi giorni l'Assemblea Nazionale dell'Associazione delle Famiglie, Assemblea che quest'anno ha scelto come motto "il bene genera bene". Oggi andremo anche ad analizzare i risultati di indagini territoriali e parlare di "bene", quale valore di un'impresa è quanto mai importante ed urgente.

Il bene genera valore. Questo bene come viene espresso nella produzione?

Lo sguardo di cui parlavo poc'anzi è sguardo alla persona, alla sua centralità, ai suoi bisogni familiari, al suo rispetto dentro un circuito di impresa e di produzione aziendale. Sappiamo che nella famiglia è insita la reciprocità, la capacità generativa in termini di dar spazio anche permettendo di assumersi la responsabilità delle proprie scelte. L'economia civile ci sollecita alla responsabilità.

Responsabilità in una società civile che garantisca a tutti un futuro degno dell'essere umano, degno di essere vissuto. Avere cura.

E' l'attenzione che contrasta la sterilità di un semplice contratto, che contrasta un ambiente di facile gestione ma vuoto di valore, di senso.

Valore vuol dire che io valgo; tu vali! In ogni contesto e ambito di vita.

Ecco le relazioni di reciprocità dove entra in gioco quella gratuità di cui la famiglia è campione. Gratuità che non significa gratis. Quando si parla di gratuità si parla di un valore infinito, cioè che non ha prezzo.

Gratis invece vuol dire a prezzo zero! Per gratuità si intende "come" si fanno le cose.

Wanda Ferragamo quando prese in mano la nota azienda afferma:

*"Era tutta una sfida per raggiungere l'equilibrio tra la responsabilità di educare i figli e allo stesso tempo imparare il mio nuovo ruolo in azienda. Era quasi un gioco di prestigio".* Quanti e quali equilibri deve perseguire la famiglia? Orari di lavoro, figli, ritmi, tempi, feste...Quali equilibri per riorganizzare le giornate quando un figlio si ammala, quando la scuola è chiusa, quando non si ha una rete di familiari e parenti accanto...Quali equilibri ogni donna ancora deve ricercare tra discriminazioni e

differenziazioni che ahimè ancora esistono. Gli equilibri tra tempo lavorativo e tempo familiare che si intersecano inevitabilmente...ecco che uno sguardo condiviso può portare al benessere e ad una alleanza fruttuosa.

La sfida di oggi per le aziende, le amministrazioni, la comunità in genere sta, non tanto e non solo nell'erogare servizi ma nell'avere a cuore in ogni scelta, in ogni progetto, in ogni azione intrapresa, il benessere di ciascuno.

Avere sguardi condivisi ritengo voglia dire sviluppare un pensiero e una cultura in cui il valore della persona, della famiglia porti a relazioni di reciprocità.

Reciprocità che proprio perché non è figlia dello sfruttamento sfocia nel mutuo vantaggio, all'insegna quindi della legalità e del bene comune.

Una comunità quindi che si interroga per costruire prospettive rispettose e attente ai nuclei familiari esistenti o che intendono nascere.

Dove le generazioni convivono. Dove adottare buone pratiche di welfare vuol dire costruire futuro e quindi vita. Sappiamo che la famiglia vota con il portafoglio.

Le aziende hanno bisogno di acquirenti. Ecco sollecito l'attenzione da parte delle famiglie nel fare scelte consapevoli. Sollecito le aziende ad allearsi in senso valoriale con le famiglie, a supportare il loro esserci con scelte ed azioni che potrebbero anche andare controcorrente. Non sto dicendo nulla di nuovo.

Il visionario imprenditore Adriano Olivetti ha cambiato le regole della produzione industriale, anticipando i tempi e disegnando una fabbrica a misura d'uomo più di 70 anni fa. Pochi giorni fa durante la visita del Presidente Mattarella si è elogiata la qualità dei prodotti del nostro territorio ma oggi io vorrei sottolineare che un buon prodotto non può prescindere da tutte le fasi che hanno preceduto la sua uscita sul mercato e tra queste il valore di ogni azione e di ogni lavoratore che ha permesso la produzione di quel prodotto.

# “TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO: È TEMPO DI COMUNITÀ”



Prof. Salvatore Zappalà

Professore ordinario di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Facoltà di Psicologia, Università di Bologna

Il Comune di Cesena, in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia, ha avviato il progetto “Tempi di vita e tempi di lavoro: è tempo di comunità” che si propone di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura delle lavoratrici e lavoratori delle aziende dei quartieri Valle Savio e Borello.

Il progetto si propone di approfondire le esperienze e le esigenze di conciliazione dei lavoratori della Valle Savio e Borello, al fine di sviluppare idee su servizi innovativi che possano andare incontro alle esigenze dei lavoratori.

Le aziende che hanno manifestato la disponibilità e hanno partecipato al progetto sono state: Campomaggi & Caterina Lucchi S.p.A., Daspi, Gesco e AviCoop.

## **Obiettivi.**

Il progetto si proponeva di effettuare una ricognizione:

1. dei bisogni di conciliazione e di welfare dei lavoratori, nonché

- degli attori sociali impegnati nell'erogazione di servizi di welfare e di risorse che possono essere introdotte al fine di integrare tali servizi.

### Attività svolte.

Sono state svolte le seguenti attività:

- Mappatura delle risorse formali e informali e delle aziende esistenti sul territorio interessate a partecipare all'iniziativa;
- Individuazione degli attori sociali che potrebbero contribuire a migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, delle attività finora introdotte e di altri servizi e risorse utilizzabili;
- Indagine conoscitiva dei bisogni di conciliazione dei lavoratori.

### Metodologia.

Sono state svolte interviste agli imprenditori, ai responsabili delle risorse umane e ai rappresentanti dei tre sindacati (CGIL, CISL e UIL) nonché somministrazione di un questionario ai lavoratori delle aziende coinvolte.

Dal lato del territorio, le attività per la mappatura dei servizi e la ricognizione degli attori sociali che erogano servizi congrui alle tematiche del progetto hanno riguardato interviste ai presidenti dei quartieri Valle Savio e Borello, la ricerca di dati di archivio e contatti con alcune organizzazioni del territorio.

<b>Metodologia</b>	
<b>Lato impresa</b>	
✓ Interviste ad imprenditori e/o responsabili risorse umane e/o rappresentanti sindacali;	6 interviste
✓ Questionari ad un campione di lavoratori;	Circa 600 questionari
✓ Raccolta di dati di archivio relativi a composizione demografica, forza lavoro, turn-over, utilizzo di servizi relativi al CLF utilizzati;	Dati di archivio e interviste informali con testimoni privilegiati/stakeholder
<b>Lato territorio</b>	
✓ Mappatura delle risorse formali e informali (es. servizi) esistenti sul territorio;	Dati di archivio e interviste informali con testimoni privilegiati/stakeholder
✓ Interviste a responsabili/referenti/operatori dei servizi in zona (ad es. asili nido, scuole elementari; associazioni di genitori; servizi/associazioni sportivi; centri giovanili; parrocchie...)	2 interviste

## **Risultati e possibili aree di intervento.**

Hanno partecipato all'indagine **614 lavoratori delle tre aziende** coinvolte nel progetto. I risultati mostrano che i partecipanti danno abbastanza **importanza al lavoro** nella loro vita (media di 5,2 su 7).

Tuttavia, la media scende a quota 1,94 quando si considera il lavoro in relazione alla famiglia, evidenziando come quest'ultima sia considerata particolarmente significativa. Considerando il conflitto tra i ruoli, i partecipanti percepiscono una maggiore **“interferenza” degli impegni lavorativi sulla sfera familiare** (media 2,7 su 5) che non il contrario (il conflitto famiglia – lavoro ha una media di 1,6).

Complessivamente, i **rapporti con l'organizzazione** sono abbastanza positivi, infatti i lavoratori si sentono ben supportati dai manager nella gestione dei bisogni di conciliazione (media 3,2), sentono il **legame affettivo con la propria organizzazione (media 3,7) e soddisfatti del proprio lavoro (media di 3,6 nel complesso, e di 3,2 su aspetti specifici)**. Rispetto alla gestione della propria famiglia, il 32% dei partecipanti ha dichiarato di riscontrare difficoltà. Il 59% dei partecipanti ha figli, e più della metà di questi riceve una qualche forma di aiuto nella loro gestione.

Il 23% dei partecipanti presta assistenza a familiari/anziani, con il 30% di questi che riceve aiuto per tale assistenza (mentre il 70% non ha supporto).

Le difficoltà riscontrate più frequentemente dai lavoratori e dalle lavoratrici si possono così riassumere:

- **Difficoltà legate alla gestione della famiglia:** nonostante la maggior parte dei lavoratori possa contare sul supporto di amici e familiari, le difficoltà nella gestione familiare sembrano dovute al **costo elevato** dei servizi presenti in zona (media 3,5) e alla necessità di aiuto in orari scomodi (media 2,8).

Analizzando i risultati per tipologia di lavoro svolto (impiegati e operai), emerge che soprattutto per gli operai le difficoltà nella gestione familiare sembrano dovute alla **necessità di aiuto in orari scomodi (notturni, serali, festivi etc.)** (media 3,5 per gli operai e 2,5 per gli impiegati).

Inoltre, facendo riferimento alla gestione della famiglia, seppur in percentuali moderate, è emerso che una quota minore di figli di operai si dedica ad attività ricreative dopo la scuola (68%) rispetto ai figli degli impiegati (80%), ed in particolare, mentre il 28% dei figli minori degli operai NON frequentano l'asilo nido e/o la scuola d'infanzia, rispetto al 15% dei figli degli impiegati.

- **Difficoltà legate al mezzo di trasporto:** in particolare, gli **orari dei mezzi di trasporto pubblici** non sembrano essere adeguati alle esigenze dei lavoratori (media 1,8). La quasi totalità dei lavoratori e delle lavoratrici (il 96%) ricorre ai mezzi di trasporto privati per raggiungere il luogo di lavoro.



Anche in questo caso, analizzando i risultati per tipologia di lavoro svolto (impiegati e operai) emerge la difficoltà dei pochissimi operai che usano i mezzi pubblici relativa al **sovraffollamento di questi** (media 3,6).



Alcune possibili idee emerse nel corso dei contatti con gli stakeholder e una riflessione sulla base dei risultati relativi alle difficoltà di lavoratori e lavoratrici nella gestione familiare e dei mezzi di trasporto sono:

1. **Servizi di assistenza familiare**, rivolti ai lavoratori e volti, ad esempio, a coprire i bisogni legati ai costi di asili nido, scuole d'infanzia e/o servizi di baby-sitting, o ad esempio, a offrire servizi di assistenza domiciliare per anziani o familiari con disabilità. Inoltre, è avvertita l'esigenza di servizi di baby-sitting "emergenziale" per quelle situazioni occasionali in cui è necessario aiuto.
2. **Trasporto pubblico**: si potrebbe pensare di potenziare la linea 94 del pullman (in determinate fasce orarie concordate con le aziende) per renderla maggiormente adatta agli orari dei lavoratori; inoltre, l'utilizzo della rete di trasporto pubblico potrebbe essere maggiormente promosso e incentivato, al fine di ottimizzare i costi di trasporto ed incidere meno sull'ambiente.
3. **Attività ricreative per bambini e ragazzi**, svolte in collaborazione tra comune, aziende e organizzazioni o cooperative sociali presenti sul territorio, per offrire attività ricreative per i bambini. Servizi di assistenza durante le vacanze

scolastiche o nel pomeriggio dopo la scuola (ad esempio, attività di gruppo all'aperto, attività ludiche, attività di educazione alla natura, all'inclusività etc.), in parte già presenti, potrebbero essere rese più sistematiche e più capillari.

Ci si augura che questo studio offra spunti di riflessione per individuare possibili strategie, da condividere tra le parti (aziende, lavoratori ed ente pubblico) al fine di affrontare insieme le difficoltà emerse dallo studio, tenendo anche conto dei punti di forza individuati.



Prof.ssa Stefani Scherer,  
professore ordinario di Sociologia all'Università di Trento.

Per comprendere le implicazioni socio-economiche sulla conciliazione tempi di vita-lavoro, bisogna necessariamente partire dall'analisi della situazione demografica italiana, partendo dalla dimensione professionale e lavorativa femminile.

Il 10 Marzo 1923 il Consiglio dei Ministri approva il decreto legge relativo alla riduzione della giornata lavorativa, riducendo l'orario di lavoro a 8 ore al giorno.

Da quel momento, cioè 100 anni fa, non vi è più stata una politica di revisione oraria dei contratti nazionali di lavoro. Per una donna/madre la complessità di conciliare i tempi di lavoro e i tempi di cura familiare sono complicati, in quanto la carriera professionale spesso è penalizzata a causa anche di pregiudizi "di genere", si ritiene spesso che la condizione della maternità pregiudichi il tempo e l'impegno al lavoro e al suo sviluppo a causa della cura necessaria ai figli, soprattutto se piccoli.

Pertanto molte donne sono costrette a perdere il lavoro oppure a ricorrere al part-time, senza considerare che in Italia  $\frac{1}{4}$  delle lavoratrici lavora più di 50 ore alla settimana! Inoltre da una ricerca recente dell'Istituto Cattaneo emerge che il 55% delle donne

lavoratrici con regime contrattuale a part time, afferma che non è stato scelto, ma obbligato dall'azienda attraverso il contratto di lavoro/assunzione già a tempo ridotto. Partiamo ponendoci domande sul lavoro per le donne:

- quale lavoro?
  - partecipazione, tempi, organizzazione del lavoro,
  - paga, qualifica, stabilità
- E quindi? Conciliazione: come?
  - non solo lavoro: Servizi

Analizzando pertanto il tasso d'occupazione femminile, si può osservare il divario persistente fra nord e sud Italia. Infatti al nord il tasso d'occupazione (dati del 2018) si attesta sul 60% mentre al sud al 30%.

Questo divario ha diverse cause:

1. Servizi di assistenza adeguati per i bambini che non sono disponibili né convenienti;
2. Servizi di assistenza adeguati per malati, disabili e anziani che non sono disponibili né accessibili;
3. Difficoltà nella scelta del lavoro in quanto l'offerta è scarsa e poco retribuita;
4. Servizi pubblici di trasporto inesistenti o non adeguati.

E' dimostrato che se il livello d'istruzione femminile è alto, maggiore è la possibilità di trovare lavoro, infatti sono in percentuale maggiormente occupate le donne con un'istruzione "alta" rispetto a chi non possiede titoli.

In Italia le donne impiegate hanno un livello d'istruzione più alto rispetto agli uomini, infatti fra le persone occupate di età fra i 25-34 anni, le donne con un alto livello d'istruzione sono il 30% mentre gli uomini il 19%.

Nonostante tutto, il divario retributivo rimane comunque costante analizzando anche i dati della Regione Emilia Romagna, il gender gap è evidente nei livelli retributivi più alti. A parità di livello apicale, gli uomini guadagnano molto di più e sono rappresentati in misura maggiore rispetto alle donne. Anche il lavoro a tempo determinato è sempre più diffuso, in Emilia Romagna i contratti a termine rappresentano il 20% del mercato di lavoro attuale ed essi hanno in media una durata inferiore ai 13 mesi.

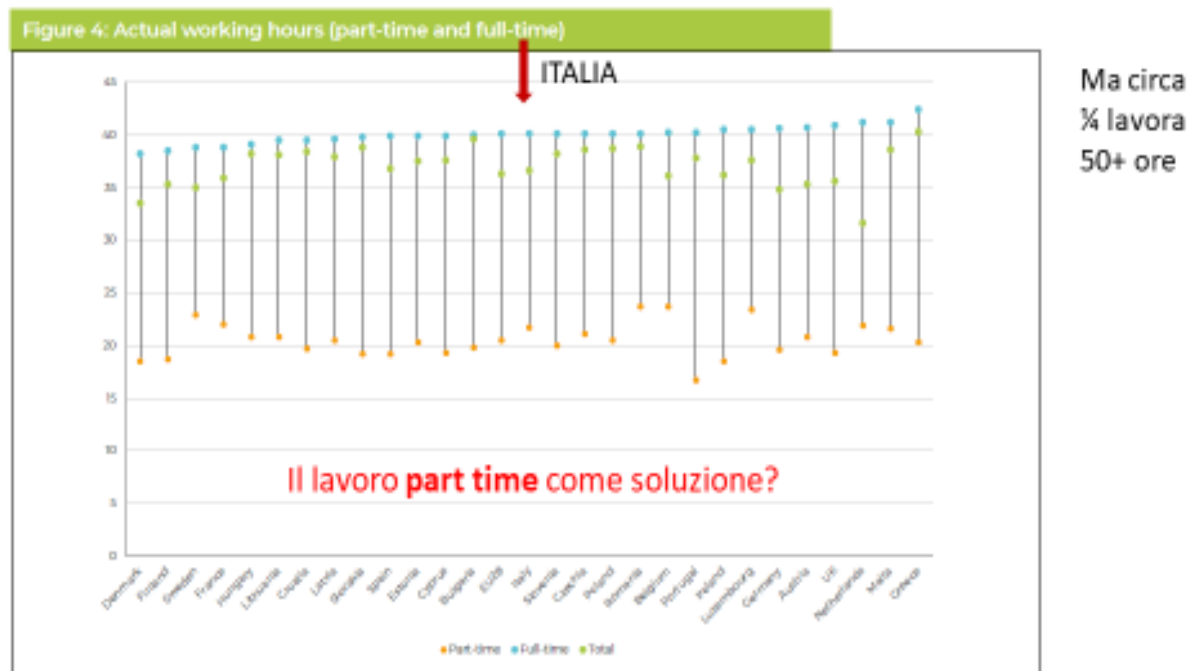
Nancy Fraser ("la fortuna del femminismo") utilizza una frase emblematica per definire la disparità di genere nel modo del lavoro:

“Le questioni del pane e del burro” cioè la difesa dei diritti sociali universali o solo il riconoscimento per alcuni? La riflessione sulla rivendicazione dei diritti dell’identità di genere “a scapito delle questioni fondamentali”.

La Fraser afferma che “le rivendicazioni di giustizia vengono sempre più formulate come rivendicazioni per il riconoscimento dell’identità e della differenza”.

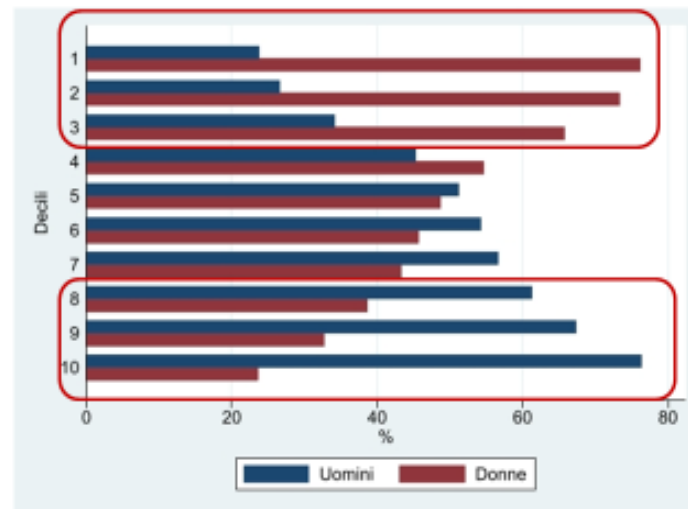
Con questo passaggio “dalla redistribuzione al riconoscimento” sono arrivate forti pressioni per trasformare il femminismo della seconda ondata in una variante della politica dell’identità. Pertanto si ribadisce l’importanza della consapevolezza che le politiche sull’occupazione femminile devono contemplare una politica “family friendly», cioè disponibilità di servizi per l’infanzia, congedi, occupazione maschile nella cura dei figli. Il rischio della povertà dipende anche dall’occupazione femminile. Un bambino che vive in un contesto in cui entrambi i genitori lavorano rispetto a chi vive in un contesto in cui lavora solo uno dei genitori rappresenta un maggior rischio di povertà, di deprivazione sociale e culturale, impedendo l’accesso all’istruzione e ad uno sviluppo personale, professionale, culturale e sociale.

## I tempi di lavoro



Source: Eurostat (2020). average number of actual working hours in 2019, by full-time/part-time [lfsa\_ewhais]

## Livelli retributivi, per genere



Emilia-Romagna

P. Barbieri & G. Cutuli 2022

Fondazione di ricerca  
Istituto Carlo Cattaneo

### Bibliografia

Scherer, S. Steiber. N. (2007). Family and Work in Conflict? Evidence from Six European Countries. In: Galle, Duncan (Ed.): *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press, p. 137-178.

European Commission (2018). Female (Un) Employment and Work-Life Balance. ESF Transnational Platform Technical Dossier n. 8. Bruxelles.

**European Commission (2019). Work-Life Balance for All. Best practice from EU member states. Luxembourg.**

European Trade Union Institute. (2021). Working time reduction, work-life balance and gender equality. 2021/n.1.

OECD (2020). How is Life 2020? Measuring Well-being. Oecd. Paris.

Barbieri, P. Cutuli. G. (2022). IL MERCATO DEL LAVORO IN REGIONE EMILIA-ROMAGNA: un'analisi di lungo periodo dei dati EU-LFS. **Istituto Carlo Cattaneo**

Prof. Alessandro Rosina

Docente di Demografia e Statistica sociale

Direttore LSA, Università Cattolica di Milano

Coordinatore Scientifico dell'Osservatorio giovani dell'Istituto Giuseppe Toniolo

Conoscere e comprendere il quadro demografico in cui si colloca l'Italia rispetto ai paesi europei è importante per poter definire l'ambito specifico in cui siamo e le scelte opportune. Rispetto agli altri paesi infatti l'Italia ha come dato demografico 1,25 figli rispetto ad una media europea di 1,53.

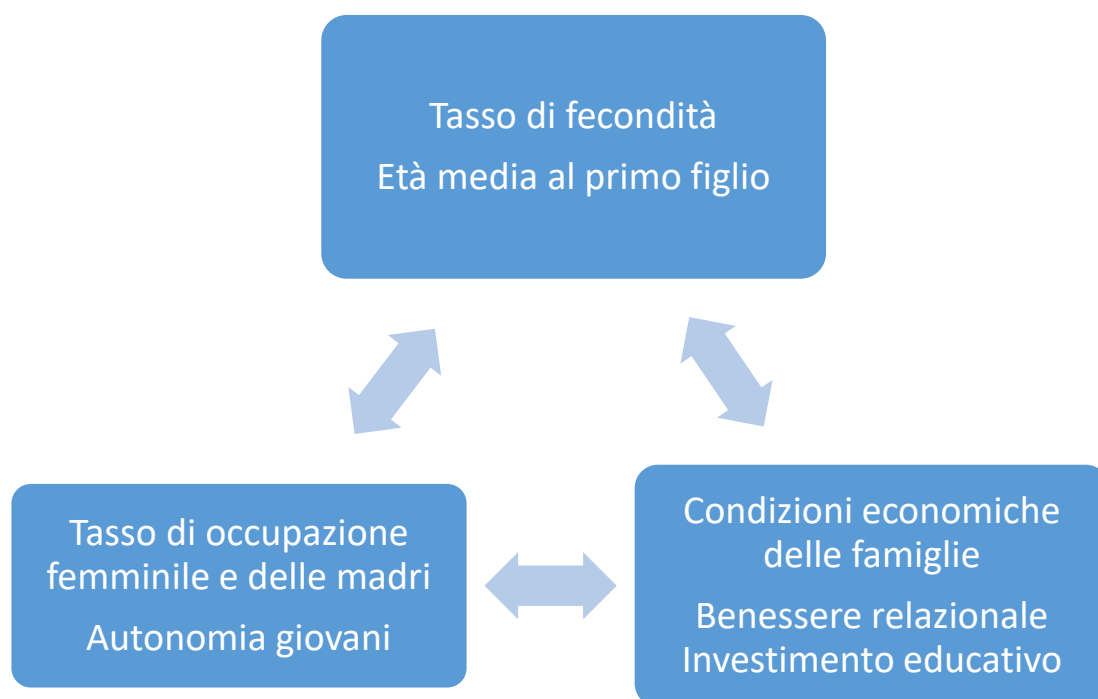
Inoltre il primo figlio si ha in media a 31,6 anni, mentre la media europea è di 28 anni. Il protrarsi nella procreazione del primo figlio causa una contrazione biologica delle nascite, ma l'instabilità e l'incertezza delle condizioni lavorative, economiche e sociali non permettono di anticipare la scelta della maternità.

In questo quadro di riduzione demografica anche il PIL è seriamente compromesso, ponendoci in una situazione di decrescita economica, in quanto la popolazione anziana sarà sempre maggiore della popolazione giovane, cioè della forza lavoro, pertanto la nostra spesa sociale indebolirà il PIL. Facendo un riferimento specifico su Cesena il calo demografico è notevole: nel 1973 i nati sono stati 1314, nel 2005 804, nel 2022 569, questi dati indicano una decrescita importante: in quasi 50 anni la popolazione infantile è diminuita del 56%. Uno dei dati che viene costantemente analizzato è quello dei NEET (giovani dai 19 ai 29 anni né occupati né in formazione). questo dato offre la possibilità di conoscere lo stato di salute economica di un paese.

In Italia nel 2008 la percentuale di NEET era di 19,3, nel 2018 23,4 e nel 2020 23,3, rispetto ad una media europea di 13,7.

Così come il tasso di occupazione di 20-34-enni che hanno un titolo di studi di scuola secondaria superiore conseguito da 1-3 anni e non sono né in istruzione né in formazione è di 50,1% rispetto alla media europea di 72,4%.

Così come il tasso di occupazione di 20-34-enni che hanno un titolo terziario conseguito da 1-3 anni e non sono né in istruzione né in formazione è di 64,1% rispetto alla media europea di 83,7. Questa situazione si traduce in una maggiore dipendenza dei giovani alle famiglie d'origine fino all'età adulta.



In questo quadro complesso si aggiunge anche che in Italia vi è un “gender gap” cioè la differenza salariale stimata dell’11% da afferire alla differenza di genere.

Questi fattori influiscono nella difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia con complicazioni organizzative familiari, in particolare senza adeguati strumenti di conciliazione:

- chi ha figli più difficilmente lavora;
- chi lavora più difficilmente ha figli.

**Evidenze Italia:** gap di genere occupazionale e bassa occupazione femminile specialmente di donne con figli piccoli. Inoltre si evidenzia che in percentuale il tasso di occupazione femminile è maggiore più del doppio per le donne con figli che hanno come titolo di studio la laurea, rispetto alle donne con la licenza media.

Altro dato rilevante è che su coppie di entrambi occupati (età 25-44 anni): 62% di carico di lavoro familiare è svolto dalle donne.

Infatti l’indice di asimmetria nel lavoro familiare – che misura, per le donne in coppia di età compresa tra i 25 e i 44 anni, quanta parte del tempo dedicato al lavoro domestico da entrambi i partner occupati è svolto dalle donne – è sostanzialmente stabile (61,8% media 2021/2022 e 61,6% media 2020/2021), rallentando la tendenza al miglioramento osservata negli anni precedenti. Permangono le differenze territoriali, con la percentuale più alta nel Mezzogiorno (67,5%) rispetto al Centro (63,3%) e al Nord (58,8%). Così come l’ampliamento del congedo di paternità obbligatorio è tutt’ora per



quasi il 15% degli uomini poco giusto poiché ritengono che sia fondamentale che ne fruisca esclusivamente la madre. Per un sistema di politiche, servizi e interventi integrato, capace di garantire a tutte le bambine e i bambini le migliori opportunità di sviluppo nei primi anni di vita è necessario:

- promuovere lo sviluppo complessivo del bambino e un ruolo attivo delle comunità a sostegno di: benessere, sviluppo e apprendimento dei bambini;
- prevenire l'insorgenza precoce delle diseguaglianze, della povertà educativa e del maltrattamento;
- sostenere tutte le famiglie e in particolare quelle con bambini con bisogni speciali.

In definitiva: rafforzare relazione tra scuola e territorio, tra imparare e fare, tra competenze tecniche e life skills, tra potenzialità dei giovani e fabbisogno occupazionale. Concludendo perché è importante sostenere le famiglie con figli?

1. Per l'importanza nei primi 1000 giorni di vita dell'ambiente più prossimo, soprattutto familiare;
2. Perché fattori economici, sociali e culturali condizionano fortemente l'ambiente familiare e possono determinare precoci diseguaglianze nello sviluppo;
3. Perché promuovere la genitorialità responsiva mitiga l'effetto di condizioni di partenza sfavorevoli;
4. Perché investire risorse nei primi anni di vita è un dovere dell'intera comunità;
5. Perché coinvolgere fin da subito i padri (periodo prenatale e nascita) porta tanti benefici sia per il bambino che per i genitori;
6. Per non perdere opportunità preziose di intervento precoce raggiungendo tutte le famiglie;
7. Perché purtroppo l'accesso universale al nido non è ancora realtà e pochissimi genitori vengono sostenuti nel periodo prenatale e fino ai 3 anni.

Il rischio per il nostro paese è avere una nazione povera di giovani e con giovani sempre più poveri che si traduce anche in povertà educativa.

La popolazione straniera in Italia al 1° gennaio 2022 è di 5 milioni e 194 mila residenti. In quattro anni, è aumentata meno di 200 mila unità.

Alla base del rallentamento si collocano sia la riduzione dei flussi migratori in arrivo, sia l'assenza per lungo tempo di quei provvedimenti di regolarizzazione che in passato avevano dato luogo picchi nella registrazione anagrafica dei migranti.

Anche l'immigrazione è una buona risposta al tema della denatalità ma non è sufficiente, gli studi dimostrano che anche le famiglie straniere si allineano a quelle

italiane in termini di costituzione familiare. Gli indicatori da controllare per una inversione di tendenza sono: denatalità, povertà infantile (educativa), NEET!!!!

In definitiva: rafforzare relazione tra scuola e territorio, tra imparare e fare, tra competenze tecniche e life skills, tra potenzialità dei giovani e fabbisogno occupazionale. Aumento delle nascite, dell'occupazione giovanile e della partecipazione femminile, assieme ad una immigrazione con possibilità di adeguata integrazione, convergono in modo coerente a portare l'Italia verso lo scenario più alto tra quelli previsti dall'Istat all'orizzonte del 2050, rafforzando le condizioni di sviluppo inclusivo e sostenibile. Viceversa, la depressione ulteriore delle nascite (scenario più basso) si associa anche a persistenti difficoltà dei giovani a formare una propria famiglia, a bassa conciliazione delle coppie tra famiglia e lavoro, a rischio di povertà delle famiglie con figli.

Pertanto le azioni positive da mettere in campo sono:

**1 - Numero medio di figli desiderato non più basso degli altri paesi** (attorno a 2, ma rischio di diventare «desiderio debole» se non riconosciuto come valore collettivo);

**2 – Evidenza dell'efficacia di politiche adeguate** (la fecondità può tornare a salire e avvicinarsi a numero di figli desiderato: Francia, Svezia, Germania);

**3 - Risposta alla crisi sanitaria** diversa da Grande recessione (che ha portato a depressione demografica tra le più accentuate): fondi **Next Generation Eu/PNRR + Family Act**.

Scongiorare lo scenario peggiore riorientando le politiche familiari spostandole ai livelli delle migliori esperienze europee, di seguito alcuni esempi:

- **FRANCIA:** non misure occasionali ma continue e integrate (figli non come costo privato ma come bene collettivo su cui tutta la società investe).
- **SVEZIA:** misure di conciliazione in stretta combinazione con condivisione (accessibili nello stesso modo per madri e padri).
- **GERMANIA:** non politiche familiari marginali ma al centro delle politiche di sviluppo del territorio (per le ricadute che hanno). Quindi destinatarie delle risorse necessarie in funzione degli obiettivi attesi (azione trasformativa: su vita delle persone e su sistema economico-sociale).

#### **MISURE CHIAVE IN EUROPA:**

- **NIDI** (puntare a renderli un effettivo «diritto»): accogliere almeno il 50% della popolazione 0-3 anni con abbattimento rette;

- **CONGEDO DI PATERNITA'** (puntare a «condivisione» piena): almeno 3 mesi pagati all'80%.
- **ASSEGNO** (puntare a renderlo effettivamente «universale», come solido sostegno alle scelte familiari).

