



PUBBLICAZIONE DEGLI ESITI DEL

# PROGETTO PILOTA NATALITÀ

RICERCA E SPERIMENTAZIONI PER PROMUOVERE POLITICHE  
A FAVORE DELLA NATALITÀ, GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE

2019-2021

PROMOTORI

**CSV  
TERRE ESTENSI** odv  
Centro di Servizio per il Volontariato di Ferrarese e Modena



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Economia Marco Biagi



ASSOCIAZIONE  
**CENTRO  
CONCILIAMENTO  
DONNA  
MODENA**



CON IL PATROCINIO DI



Comune di Modena



Provincia di Modena

CON IL SOSTEGNO DI



FONDAZIONE  
DI MODENA

## Pubblicazione degli esiti del Progetto Pilota Natalità

Il Progetto Pilota Natalità, finanziato dalla Fondazione di Modena e coordinato da CSV Terre Estensi OdV, è un progetto di comunità nato con l'obiettivo di mettere allo stesso tavolo i rappresentanti delle Istituzioni, della Sanità, del mondo delle imprese, dei lavoratori autonomi, dei sindacati e del Terzo settore - da cui prende avvio - per creare le condizioni che permettano di intervenire sulla dimensione culturale e promuovere un cambiamento di visione capace di migliorare le pratiche di welfare pubblico e privato e le politiche a favore della natalità, genitorialità e conciliazione nella provincia di Modena.

Il Progetto si è concluso a febbraio 2021 con la presentazione pubblica degli esiti e dei report prodotti.

Il primo grande traguardo, oltre alla prestigiosa partnership, è quello di aver composto un Comitato di Indirizzo altamente rappresentativo del pubblico e del privato modenese che ha partecipato attivamente al progetto, ponendo le basi per attivare nuove sperimentazioni e per l'ideazione di progetti di comunità a favore della natalità e della genitorialità. Infatti, sin da subito è parsa chiara la necessità di una visione complessiva, di sistema che coinvolgesse istituzioni, mondo del lavoro, terzo settore.

Fondamentale inoltre è stato l'apporto di Silvia Vegetti Finzi che, grazie alle sue intuizioni e ai suoi consigli, ha dato forte supporto al lavoro del Comitato di Indirizzo e del Comitato tecnico del progetto.

Cosa è stato fatto:

- un'analisi della situazione modenese e delle policies adottate dalle imprese per il sostegno alla natalità/genitorialità, curata da UNIMORE e Fondazione Marco Biagi (sono stati prodotti tre report che verranno diffusi al termine del progetto) che ci ha permesso di vedere che ci sono molti soggetti, servizi e progetti che se ne occupano, spesso senza dialogare, senza un approccio sinergico
- la promozione e la sensibilizzare sulle tematiche della genitorialità e della natalità, offrendo elementi per assumere consapevolezza della complessità dei fattori che incidono sulle scelte e non scelte di maternità, sulle opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sulla necessità di politiche che favoriscano la condivisione delle responsabilità di cura tra madri e padri, tramite l'organizzazione dei 4 eventi previsti rimodulandone l'offerta dovendo passare dalla modalità in presenza realizzata per evento del 18 gennaio alla modalità webinar per tutti gli altri eventi realizzati (22 maggio 2020; 11 febbraio 2021; 12 febbraio 2021). Si segnalano la partecipazione di relatori di livello nazionale e la diffusa attività di comunicazione (cfr. rassegna stampa, articolo per Fondazione Onda)
- è stata creata una rete di organizzazioni del Terzo settore che operano già su queste tematiche, ma in modo frammentato e poco conosciuto che sono state messe così in relazione con gli altri attori pubblici e privati aderenti al progetto
- sono stati geolocalizzati i servizi di welfare pubblico/privato sociale sui temi della natalità e genitorialità
- sono state poste le condizioni per intervenire sulla dimensione culturale e promuovere un cambiamento di visione capace di migliorare le pratiche/politiche di welfare pubblico e privato a favore della natalità, genitorialità e conciliazione
- è stato stilato il profilo di competenze di una figura professionale a supporto dei genitori e delle imprese che decidono di applicare politiche di welfare aziendale. UNIMORE lavorerà su un percorso di formazione ad hoc



### **Progetto pilota Natalità: l'esperienza modenese**

Il periodo storico che stiamo attraversando pone seriamente il problema della denatalità e delle ricadute sul piano sociale, economico, culturale. Dai dati ISTAT il Tasso di Fecondità Totale in Italia è pari a 1,34 figli/donna. I dati statistici più recenti ci dicono che il tasso di natalità è sceso, nel nostro paese, a 1,29, il più basso in Europa.

(...)

Queste riflessioni sono alla base del Progetto Pilota Natalità: esso nasce a Modena, dove il tasso di fecondità è leggermente superiore alla media nazionale; tuttavia, la tendenza non è positiva, se si evidenzia il fatto che nei primi mesi del 2019, i nuovi nati sono stati 719 contro i 744 dell'anno precedente, con un calo del 3,4%.

Il progetto vede come ideatore e coordinatore il sottoscritto, il prof. Giuseppe Masellis, membro del consiglio direttivo del CSV Terre Estensi, ente capofila che si avvale della collaborazione di alcuni partner: il Centro Documentazione Donna, il Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche dell'Università di Modena e Reggio (CAPP), la Provincia di Modena, il Comune di Modena, l'Associazione Buona Nascita, l'Azienda USL, l'Azienda Ospedaliera-Universitaria di Modena, l'Azienda Ospedaliera di Sassuolo. Il progetto è finanziato da Fondazione di Modena.

Sono previsti un Comitato di Indirizzo per la definizione delle linee strategiche e un Comitato Tecnico che conduce operativamente le attività: del primo fanno parte rappresentanti delle Istituzioni, dei sindacati, delle imprese locali in grande maggioranza donne; del secondo, membri dell'ente capofila, del Centro Documentazione Donna e del CAPP.

L'obiettivo principale risiede nel recupero del valore della maternità e della consapevolezza da parte di chi sceglie di avere un figlio di ricoprire un ruolo importante all'interno della comunità.

Il progetto Natalità intende intervenire sulla dimensione culturale per promuovere un cambiamento di visione e permettere d'influenzare positivamente le pratiche di welfare pubblico e privato da attuare sul territorio a favore di natalità, genitorialità e conciliazione, promuovendo una posizione rilevante di questo tema nell'agenda politica e sociale della provincia di Modena.

Per raggiungere questo scopo, in fase di progettazione sono state definite le seguenti azioni, realizzate dai diversi partner operativi:

- Comprendere il fenomeno attraverso la ricerca e la mappatura a livello locale di prassi e politiche esistenti per favorire la natalità e l'armonizzazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita;
- Analisi delle politiche adottate dalle imprese presenti nel territorio con particolare riferimento al welfare aziendale;
- Ricercare, conoscere e condividere le attività degli ETS e la loro capacità di sostegno su questi temi per promuovere una rete di servizi e volontariato familiare a favore della vita quotidiana delle donne e delle coppie;
- Sulla base delle buone pratiche individuate nel territorio, sperimentare in 4/5 aziende, che si sono rese disponibili, forme di welfare aziendale a favore delle lavoratrici e lavoratori volte a favorire l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere, valorizzare e sostenere l'importanza della genitorialità rispetto alla comunità di riferimento.

(...)

### ***Il covid-19***

La pandemia è scoppiata durante il pieno svolgimento del progetto e dopo un primo momento di shock (e stop) iniziale, ha costretto tutti gli attori in campo, Comitato Tecnico e di Indirizzo in primis, a rivedere parzialmente obiettivi e modalità di svolgimento di alcune azioni: il gruppo di lavoro ha preso atto di trovarsi in una fase inaspettata e di dover leggere e interpretare una realtà completamente stravolta rispetto alle premesse.

(...)

L'elemento più rilevante e che qui vale la pena sottolineare, è l'emergere di numerose riflessioni stimulate dall'emergenza vissuta. Diverse indagini commissionate dal Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia, affermano che il covid avrà conseguenze ulteriormente negative su un tasso di fecondità già di per sé basso, come scritto in apertura. Prima della pandemia metà delle donne in età fertile non aveva figli e attualmente, tra le coppie che si accingono ad allargare la famiglia, il 37% ha rinunciato, come emerge dalle ricerche condotte dall'Università di Firenze e dall'Università Cattolica di Milano.

(...)

È ragionevole prevedere che l'onda medio-lunga del covid provocherà un inasprimento ulteriore di questi dati già così poco rassicuranti. Lo smartworking sperimentato durante il periodo di lockdown è stato – e sarà – un'opportunità da sfruttare, ma in moltissimi casi non ha alleggerito il lavoro

delle donne, costrette a lavorare su tre fronti: quello professionale, quello di cura della casa e quello di accudimento dei figli, in particolare per assisterli nella didattica a distanza.

Mai come ora quindi è necessario evidenziare questi problemi strutturali a livello nazionale, e investire seriamente nei servizi per l'infanzia e per favorire la conciliazione dei tempi della genitorialità con quelli professionali.  
(...)

Il Progetto Pilota Natalità si inserisce dunque in questo solco: cogliere l'opportunità offerta dalla drammatica pandemia che così duramente ha colpito l'Italia e contribuire a un cambio di passo ormai non più rimandabile.  
(...)

Il coordinatore del progetto

Prof. Giuseppe Masellis

Estratto da

**“Libro bianco sulla salute della donna 2020 *La sfida della denatalità*”**

***Fondazione ONDA***

## **MATERNITA' E PATERNITA' DAL DESIDERO ALLA REALTA' .**

**Proposte per rimuovere gli ostacoli alle scelte di genitorialità e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**

**Relazione di Silvia Vegetti Finzi**

Lo sfondo di questo lavoro consiste nella grave situazione di denatalità del nostro Paese, appesantita da un deficit di fecondità preesistente e aggravata dalla crisi economica del 2008, cui ha fatto seguito un adattamento al ribasso che compromette anche gli sviluppi futuri.

Dal 2010 al 2019 le nascite hanno perso quasi centomila unità.

Ad aggravare la situazione è sopraggiunta , nel 2020, la pandemia da Coronavirus che, iniziata nel febbraio , riacutizzata nella seconda fase di ottobre , non si è tuttora conclusa.

Le ricadute di questa situazione, dove i vecchi sono sempre più numerosi dei giovani e i nati non rimpiazzano i morti, sono così preoccupanti che le persone preferiscono ignorarle o rimuoverle.

Il Progetto Pilota “ Natalità”, inaugurato due anni fa, su proposta del prof. Giuseppe Masellis, si propone di “intervenire sulla dimensione culturale per promuovere un cambiamento di visione che influenzi concretamente le politiche a favore della natalità nella provincia di Modena.

La prima fase, appena conclusa, si è concentrata, come mette in evidenza il titolo di questo incontro, sulla “ conciliazione” tra lavoro e genitorialità. Un obiettivo che richiede di compiere scelte pubbliche e private, sociali e personali. Ma compiere scelte vincolanti non è mai facile in quanto comporta di perdere altre possibilità, affrontare un conflitto di interessi , stabilire delle priorità e impegnarsi a fondo per la loro realizzazione,.

Non è facile per le istituzioni, sollecitate da richieste contraddittorie, non è facile per gli individui che si trovano a modificare il piano di vita preesistente o a elaborarne uno nuovo, senza sufficienti previsioni di quanto accadrà domani.

Conciliare le alternative richiede grandi capacità di mediazione, soprattutto quando il peso sui piatti della bilancia non è equivalente. Da tempo, tra generare e lavorare gli incentivi della società e della cultura si indirizzano soprattutto sul secondo termine, il lavoro. Una priorità esasperata dalla crisi economica e dalla disoccupazione attuale e prevista.

In questa prima fase la ricerca modenese si è rivolta soprattutto alle donne in quanto promotrici del progetto procreativo . E' vero che vi partecipa anche il marito ma, di solito, l'iniziativa spetta a lei, moglie o compagna che sia.

I ricercatori hanno messo a fuoco soprattutto le esigenze delle madri che lavorano perché, nonostante molte cose siano cambiate, le principali protagoniste del mettere al mondo e crescere un bambino sono ancora le donne.

Gli ostacoli che si frappongono alla conciliazione figli-lavoro sono molti e il loro effetto negativo si rivela, dal punto di vista psicologico, nella perdita di fiducia nel presente e di speranza nel futuro, nella difficoltà di immaginare progetti di lunga durata e di impegnarsi nella loro realizzazione.

Dal punto di vista sociale, la ricerca modenese ha compiuto numerose indagini sulla situazione locale e sulle possibilità di intervenire per incrementare la natalità.

Più interessante mi sembra qui soffermarci sulle proposte volte a diminuire il gap tra figli desiderati e figli generati formulate nella relazione scritta da

Attualmente i nati sono la metà di quelli prospettati: da 2 a 1.

I principali interventi proposti nella relazione scritta da Tindara Addabbo e Massimo Baldini, sono:

- 1) ampliamento dei servizi per l'infanzia, in particolare gli Asili nido.
- 2) sincronizzazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita
- 3) favorire la flessibilità degli orari di lavoro
- 4) equiparare tra i genitori il lavoro di cura ( riformulare il congedo parentale).

Cui aggiungerei, secondo l'esempio francese, forme di sostegno economico ai nuclei familiari con figli minori e incentivi per i giovani adulti che intendono uscire dalla famiglia di origine.

Progetti sacrosanti, da approvare, condividere e cercare con tutti i mezzi di realizzare perché ne va del benessere individuale e collettivo. Ma sono sufficienti interventi di Welfare per incentivare la scelta di procreare e indirizzare verso l'alto la curva demografica?

Ne dubito. Il benessere non è tutto, basta pensare al baby boom del dopoguerra, quando le condizioni economiche erano così misere da risultare inconfondibili con l'attuale livello di vita.

O al fatto che Modena, nonostante il benessere diffuso e la buona amministrazione di cui ha sempre goduto, non brilla per livelli di natalità.

Ma il mio punto di vista non è sociologico ma psicologico e benché le due dimensioni interagiscano e si condizionino reciprocamente, comporta di privilegiare il soggetto rispetto all'oggettività della demografia e delle scienze sociali. Siamo ormai soliti distinguere tra i gradi di temperatura misurati e gradi di temperatura percepiti, ecco lo stesso scarto avviene tra avvenimenti pubblici e il modo personale di sperimentarli e valutarli.

Non sono tanto importanti i fattori oggettivi, quanto il modo con cui vengono tradotti in esperienze, dalle emozioni che suscitano e dalle reazioni che determinano.

Ora, da un confronto, tra i maggiori Paesi europei, tra i giovani appartenenti alla “ generazione in lockdown” risulta che i più pessimisti rispetto al progetto natalità sono propri i nostri connazionali che, insieme agli spagnoli, sembrano in maggioranza rinunciare, piuttosto che riformulare o rinviare, la nascita di un figlio.

A che cosa è dovuto questo triste primato? Che si registra proprio nei Paesi più cattolici, dove la Chiesa ha sempre valorizzato la famiglia e la natalità , pur restando di fatto, una voce inascoltata.

E’ evidente, come si è detto, l’incidenza della crisi economica e degli alti livelli di disoccupazione, soprattutto femminile e giovanile, attuali e previsti.

Ma ci si deve interrogare anche sul disinteresse che le adolescenti e le giovani donne mostrano nei confronti della maternità. Se indaghiamo sul desiderio di avere un bambino tra le teenagers otterremo risposte stupite, come se non fossero mai poste il problema e non avessero nessuna intenzione di farlo ora. Le giovani donne reagiscono invece con fastidio come se l’ipotesi intralciasse il loro desiderio di trovare un lavoro adeguato e di ottenere le soddisfazioni meritate da un forte impegno di studio. Eppure sono le età in cui prende forma il progetto di vita, dove le domande “chi sono io ?” e “ che cosa voglio?” prefigurano il futuro.

Nelle donne di qualsiasi età, il lungo inverno demografico non suscita attualmente un adeguato coinvolgimento emotivo, non desta la reazione che ci saremmo aspettati rispetto alla tradizione, dove la maternità rivestiva una funzione primaria nella costruzione dell’identità femminile.

Ora l’immaginario materno sembra privo di sensazioni, d’immagini, d’idee, di desideri. Quasi nessuna dichiara “ non voglio e non vorrò mai un figlio” ma semplicemente rinvia la scelta a data da destinarsi.

Che cosa è avvenuto per trasformare la donna-madre di ieri nell’eterna ragazza di oggi ?

Forse è il caso di riflettere come la cultura abbia influenzato il posto da assegnare alla maternità nel progetto di vita delle donne, a quali alternative sia stata subordinata.

Credo che in quest’ambito un ruolo determinante, anche se non esclusivo, spetti alla cultura femminile e ai movimenti femministi in cui colgo tre tempi: l’ emancipazione, la differenza sessuale, l’autorealizzazione. Molto diversi tra loro ma accumulati dalla svalorizzazione della maternità.

Nella fase dell’emancipazione, che va dagli anni quaranta agli anni sessanta, le conquiste femminili ,promosse e sostenute da istituzioni politiche e sindacali, hanno avuto come obiettivo la parità tra i sessi: uguali diritti e uguali doveri. I risultati raggiunti sono stati fondamentali . Ricordo tra altri il diritto al voto del ’46 e la legge 860, del 1950, sulla tutela della maternità.



Dalla contestazione del '68 emerge però la consapevolezza che l'egualitarismo non basta perché non scardina i ruoli tradizionali e gli stereotipi che li confermano . Il principale svantaggio per una effettiva uguaglianza è rappresentato dalla maternità, compito da sempre riservato alle donne nonostante il loro massiccio ingresso nel mondo del lavoro.

Non a caso il calo della natalità, dopo il baby boom del 1968, inizia nel 1971, insieme alle lotte per i diritti civili che modernizzeranno il Paese. Il Nuovo Diritto di Famiglia del 1975, benché segni la fine dell'ideologia patriarcale e il rinnovamento dei rapporti familiari, non inverte la curva al ribasso della natalità.

L'onda lunga delle lotte per i diritti civili è rappresentata dal Movimento Femminista che prosegue gli ideali di autonomia e autodeterminazione anche dopo che molti obiettivi ( divorzio, aborto legale, orgoglio gay ) sono stati conquistati.

Dal 1975 emerge, dapprima elitario poi sempre più diffuso , il pensiero della “differenza sessuale” . Frutto di una riflessione inizialmente auto-affermativa ( centrata sulla la conoscenza di sé ), esprime successivamente rivendicazioni rivolte alle le istituzioni pubbliche ( la Scuola, la Giustizia, la Sanità ) e private, le fabbriche, le istituzioni culturali, il commercio, le Aziende. Anche in quella stagione, che cambierà per sempre la percezione che le donne hanno di sé, la maternità, intesa come progetto di vita, viene emarginata, guardata con sospetto, come un possibile tranello per restaurare la tradizionale subalternità femminile.

Nella seconda metà degli anni 80, quella della “ Milano da bere” mutano improvvisamente le parole d'ordine: da “ cambiare il mondo” a “ realizzare me” .

Le giovani donne, ormai in maggioranza nei Licei e nelle Università, con prestazioni migliori dei coetanei, chiedono siano riconosciute le loro capacità. Nel lessico delle rivendicazioni emergono parole inusuali per le donne come “carriera”, “soffitto di cristallo”, “competizione” , “posizioni direttive”, “pari opportunità” , “ quote rosa”.

Le differenze non contrappongono tanto le donne agli uomini quanto le donne tra di loro, secondo nuovi valori : potere, autorità, successo, ricchezza, popolarità.

E' in quel momento che la denatalità trova la sua giustificazione ideologica.

Non a caso, alla fine degli anni 90 , si aprono due riviste femminili, allegate ai principali quotidiani nazionali, che già dal titolo “ Io donna “ e “D di donna” segnalano la priorità della femminilità verso la maternità.

L'educazione delle bambine e delle adolescenti alla realizzazione di sé procede sino a oggi in modo concorde tra scuola e famiglia. Le ragazzine vengono incentivate a studiare, a iscriversi ai

Licei scientifici , ai corsi di Laurea tradizionalmente riservati ai maschi, a specializzarsi, anche all'estero e ad acquisire sempre più ampie quote di potere. Permangono, è indubbio, pesanti disparità nelle assunzioni, nei contratti di lavoro, nelle retribuzioni, nei pensionamenti anticipati, svantaggi che inducono molte donne a licenziarsi dopo la nascita del primo figlio. Nella vita privata però le giovani coppie sono sempre più capaci di superare i dislivelli di genere stipulando rapporti tendenzialmente paritetici, soprattutto nella cura dei bambini.

Se, nel femminismo della differenza sessuale, la figura ideale è rappresentata da Virginia Woolf, in quello del successo sociale il modello è costituito piuttosto dalla prima grande manager italiana, Marisa Bellisario, definita la “ donna che anticipa il futuro”. Morì prematuramente nel 1988 ma quel futuro rimase promettente sino al 2008, quando la crisi economica provocò una contrazione dei posti di lavoro che colpì soprattutto le donne.

Negli ultimi l'andamento è stato peggiore del previsto. L'indice di fecondità è passato da 1,46 del 2010 al 1,29 del 2019, ultimo anno senza pandemia. L'impatto del Covid 19 sulle nascite potrà essere valutato, trascorsi i nove mesi di gravidanza, alla fine del 2021, ma solo pochi i demografi prevedono un baby boom.

La maggior parte si attende piuttosto, nonostante la convivenza indotta dal lockdown, un ulteriore calo delle nascite.

Sappiamo che la denatalità ha radici lunghe e che la crisi economica del 2008, diminuendo il lavoro femminile, ha costituito un accelerato della crisi demografica.

Quanto ai progetti di raggiungere l'età adulta, a ottobre dello scorso anno, inizio della seconda ondata di pandemia, li consideravano a rischio il 55% dei giovani .

Ricordiamo che l'Italia è stata la prima nazione a fronteggiare l'emergenza sanitaria (feb.2020 ) e i drastici provvedimenti presi per evitare i contagi hanno subito reso evidente che gli obiettivi vincolanti avrebbero dovuto essere riformulati , rinviati o cancellati.

La transizione alla vita adulta, in termini di studio, lavoro, autonomia abitativa, matrimonio e filiazione si fa sempre più impraticabile.

Non mi soffermo a descrivere le difficoltà indotte dal lockdown perché sono sotto gli occhi di tutti, ma è evidente che esse ricadono soprattutto sulle donne, le prime a perdere il lavoro e, di conseguenza, le prime a rinviare i progetti di maternità.

Dal confronto con altri Paesi Europei apprendiamo che le intenzioni di fecondità diminuiscono soprattutto in quelli che hanno minor occupazione femminile, meno asili nido, meno istituzioni di cura e di sostegno della maternità e dell'infanzia. CHI STAVA MALE PRIMA STA PEGGIO ORA, COL RISCHIO DI PERDERE UNA GENERAZIONE.

Credo che sulla volontà di avere un figlio agisca il clima emotivo della comunità: la fiducia nel presente e la speranza nel futuro.

Contro la paura della malattia e della morte, occorre promuovere motivazioni positive razionali e profonde, soprattutto materne, da tempo sopraffatte, come abbiamo visto, dalla priorità di altri obiettivi e di altre urgenze.

L'indagine psicoanalitica insegna che la generazione umana segue due percorsi: da una parte risponde all'esigenza di sopravvivenza della specie, come tale è retta dall'istinto, dall'altra risponde al desiderio di sopravvivere a se stessi e come tale è retta dal desiderio.

Ora l'istinto appare devitalizzato dai processi di civilizzazione e il desiderio dalle contraddizioni che incontra nella sua attuazione: la realizzazione di sé o dell'altro, lavorare o fare e crescere un bambino, restare padroni della propria vita o "genitori per sempre", seguire il principio di piacere o accettare i sacrifici imposti dalla realtà, essere donna o madre.

Nodi difficili da sciogliere nella situazione post-traumatica in cui ci troviamo, quando i meccanismi di difesa ci inducono a regredire a stadi evolutivi precedenti, quali la passività, la dipendenza, l'irresponsabilità, l'irritazione, la trasgressione.

Il dopo pandemia, una meta vicina ma ancora indeterminata, rende opaco il futuro e difficile immaginare un mondo diverso da quello che abbiamo appena lasciato.

Ma credo per contrastare il declino della natalità occorra coinvolgere l'educazione, in famiglia e nella scuola, non per promuovere direttamente la fecondità, temo sarebbe inefficace o addirittura controproducente. Ma per sollecitare i giovani, sin dall'adolescenza, a progettare il loro futuro, a diventare narratori e attori della propria vita. Si prospetterebbe così per le giovani donne un doppio percorso: il lavoro e la maternità. Possono essere conciliati? certo ma non prima di essere riconosciuti, prefigurati e condivisi. La filiazione deve diventare un sentire comune e, siccome è una passione mimetica, essere sollecitata dalla visione di mamme e neonati felici.

Spetterà poi a ognuna optare per una sola alternativa o perseguirle entrambe; il premio sarà una buona vita, non soggetta alla necessità, ma conforme al proprio desiderio perseguito con tenacia e responsabilità. Non si può cambiare il fuori se prima non cambiamo dentro di noi.



**Caterina Liotti, Centro documentazione donna di Modena**

***Per favorire la natalità: dalle politiche di conciliazione a quelle di condivisione del lavoro di cura e riproduttivo***

Intervento webinar 11 febbraio 2021, ore 18

Evento finale progetto “Natalità”

Con il progetto Natalità abbiamo affrontato il tema della forte denatalità che da anni caratterizza il nostro Paese per proporre nuove strategie atte ad invertire l’andamento. Come Centro documentazione donna di Modena ci siamo occupate delle azioni di comunicazione e sensibilizzazione che hanno riflettuto sul tema nella sua complessità.

Oggi fare un figlio è una scelta non qualcosa imposto dalla “natura”.

E’ una scelta, ed è delicata e non scontata. Da mettere in relazione con tanti fattori, economici e sociali.

In un’assemblea alla Casa delle donne di Roma Alessandra Bocchetti ha invitato a leggere la denatalità come un grande no che le donne stanno pronunciando contro le condizioni economiche e sociali in cui sono costrette a vivere, un no spesso carico di sofferenza e rinuncia.

Molte donne vogliono un figlio, ma non a tutti i costi.

E infatti ne nascono meno là dove c’è poco lavoro, latitano i servizi e il peso familiare grava tutto sulle loro spalle: crescere un figlio è più che mai dispendioso in termini economici, di tempo e di investimento emotivo.

Non c'è referendum più evidente sulla situazione italiana poco fiduciosa verso il futuro che questo rifiuto, questo posticipare o fare meno figli di quanti si desiderano.

Dicevo un figlio ma NON a tutti costi anche perché c'è stato un profondo mutamento dell'identità delle donne che desiderano sempre più una piena realizzazione sia nell'ambito familiare che lavorativo... le famose due gambe da tenere in equilibrio per poter camminare nel mondo di cui già parlava diversi anni fa Marina Piazza.

Come CDD da anni lavoriamo con proposte che da un lato facciano avanzare nel mondo del lavoro politiche attive nel contrasto dei fenomeni discriminatori e che dall'altro agiscano culturalmente sulla radice di molte disparità di genere nell'economia e nella società, e cioè la diversa distribuzione dei carichi di lavoro familiare tra donne e uomini, molto penalizzante per le donne che dedicano tantissimo tempo al lavoro non pagato.

L'Istat da tempo denuncia come tale peso del lavoro di cura sulle spalle delle donne è alla base delle caratteristiche di genere del mercato del lavoro italiano:

- Occupazione femminile poco superiore al 50 per cento.

Nel "Bilancio di genere dello Stato del 2019", presentato nel 2020 (prendo questo documento per evidenziare come la situazione fosse grave ben prima della Pandemia) la differenza tra l'occupazione femminile e quella maschile era pari di 17,9 punti percentuali. Dal confronto con gli altri paesi dell'UE emerge che l'occupazione femminile in Italia è inferiore di 14 punti percentuali rispetto alla media dell'Unione europea e il divario di genere è maggiore di 7,5 punti percentuali.

Lo stesso "Bilancio di genere" sottolinea un elemento che ritengo molto grave:

le donne più giovani con figli, hanno avuto nel 2019 maggiori difficoltà a entrare o a rimanere nel mercato del lavoro rispetto a un decennio fa.

A questo macro dato se ne aggiungono altri, che enuncerò solo per titoli:

- Part-time spesso involontario

Nel 2019, le donne in Italia che hanno lavorato part-time sono state il 32,9 per cento del totale delle occupate, il dato più alto nell'ultimo decennio.

Gli uomini impiegati con il part-time sono infatti appena l'8,2 per cento nel 2019.

- Dimissioni dopo la maternità (in media 2 al giorno a Modena)
- Segregazione orizzontale e verticale
- Gap salariale

Per migliorare tutti questi fattori occorre una riflessione più ampia che riveda nel suo insieme il rapporto tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo o per dirlo in altre parole tra 'Lavoro pagato' e 'Lavoro non pagato'.

La relazione tra l'ambito del lavoro riproduttivo familiare e del lavoro domestico e l'ambito dell'economia produttiva è infatti dialettica: poiché se la costruzione sociale del lavoro di cura come qualcosa esclusivamente femminile promuove la disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro, la situazione di subalternità delle donne nel mercato del lavoro con conseguente gap salariale favorisce a sua volta che nelle situazioni di bisogno di cura della famiglia siano proprio le donne a ridurre la loro giornata lavorativa o ad abbandonare le loro aspirazioni professionali. Un gatto che si morde la coda, possiamo dire.

Quindi se le donne entrano nel mercato del lavoro continuando ad essere le uniche responsabili del lavoro di cura – come è avvenuto fino ad ora - si riprodurrà all'infinito l'attuale divisione sessuale del lavoro autoalimentata da una cultura patriarcale che considerando centrale l'economia produttiva la affida agli uomini e non rilevante quella riproduttiva, la affida alle donne.

Se si vuole puntare su una ripresa della natalità bisogna insistere sulla necessità di prendere in considerazione l'ambito riproduttivo e produttivo in maniera congiunta e comprendere che la situazione odierna delle donne, così come l'organizzazione sociale del lavoro riproduttivo non possono essere trasformati a meno che non si introducano dei cambiamenti in entrambi gli ambiti contemporaneamente.

C'è bisogno di una lettura d'insieme.

*C'è bisogno di una serie di norme che favoriscano più donne a partecipare completamente al mondo del lavoro ma anche di norme che favoriscano che più uomini si prendano cura della gestione della famiglia riconoscendo al lavoro di cura la centralità che gli spetta nella vita sociale.*

Il progetto “Natalità” prendendo in considerazione tutto quello che le amministrazioni, le imprese e il volontariato fanno per sostenere la natalità ha voluto anche parlare non solo di “redistribuzione” dei carichi di cura tra padri e mari, ma anche di “socializzazione” del lavoro di cura.

A proposito di norme, troviamo importanti novità nella Direttiva europea n.1158 del 20 giugno 2019 che dovrà essere recepita entro il 2022 nell’ordinamento italiano e che parla di cura, di assistenza, di congedi, di genitorialità, introducendo un nuovo modo di guardare e definire i carichi di cura e di dividerne il carico.

La nuova Direttiva muta l’approccio al tema dell’equilibrio tra attività lavorativa e carichi di cura avendo a riferimento non le donne in termini di sostegno o di altri atti risarcitori, ma i genitori e i prestatori di assistenza intesi in senso lato. Non parla nei suoi articoli di madri ma si esprime con termini nuovi e significativi: congedo di paternità o congedo per secondo genitore equivalente. Riprende il concetto di congedo parentale e affronta il tema dei congedi per i “prestatori di assistenza” genericamente intesi come coloro che abbisognano di permessi per assistere un familiare convivente e cui necessita assistenza. Parla di coniugi, ma anche di partner in unione civile se prevista dall’ordinamento nazionale.

E’ un passaggio concettuale davvero rilevante che non imputa a uno solo dei partner il dovere-diritto di prendersi cura di chi ha bisogno in famiglia.

Ma è una Direttiva, ricordiamolo!

Ed è pertanto non immediatamente applicabile negli Stati membri, ma deve essere trasfusa negli ordinamenti attraverso apposite leggi.

Mi sembrano ancora timide, seppur nella giusta direzione, le traduzioni italiane presenti nel *Family Act* e nelle indicazioni del passato Governo in merito alla

programmazione dei fondi Next Generation Eu (investimenti sugli asili nido, piccolo aumento dei congedi parentali obbligatori per i padri da 5 a 7 e l'assegno unico che per le famiglie con figli fino a 21 anni).

Quello che rilevo è la carenza di forti investimenti sul cambiamento culturale – quindi sull'educazione, sulle politiche giovanili e di P.O. - per invertire la rotta e creare le condizioni di relazioni differenti all'interno della coppia che superino stereotipi sui ruoli ancora molto presenti nella società italiana e crei le condizioni affinché possa essere sempre più frequente che anche i padri siano soggetti “che si prendono cura”.

E che ci sia bisogno di un forte cambiamento culturale ce lo dicono anche le indagini dell'Eurobarometro che rilevano come in Italia risulta forte il radicamento di stereotipi e credenze: il 51% degli italiani assegna alla donna il compito primario di occuparsi della casa e della famiglia, contro l'11% della Svezia e il 14% della Danimarca. Molte italiane hanno interiorizzato lo stereotipo: lo condivide il 53% delle interpellate, a fronte del 44% degli uomini.

Abbiamo bisogno di profonde trasformazioni culturali economiche e sociali per garantire il sostegno alla vita e alle persone che hanno carichi di cura, senza esitare di fronte alle contraddizioni e scommettendo sulle complessità.

A chi dice che alla fine non conta se nascono pochi bambini vorrei dire che un Paese che non cresce rinuncia al proprio senso del futuro e alla possibilità di tenere insieme bisogni e desideri collettivi con bisogni e desideri individuali.





## *Natalità e conciliazione: una fotografia sull'offerta dell'associazionismo modenese*

Elaborazioni statistiche a cura di: *Andreea Piriù*, Dipartimento di Economia Marco Biagi e Fondazione Marco Biagi. Con il supporto di *Sara Colombini*, Dipartimento di Economia Marco Biagi

Testi a cura di: *Eleonora Costantini*, Dipartimento di Economia Marco Biagi e Fondazione Marco Biagi

Supervisione scientifica: *Prof.ssa Tindara Addabbo*, Dipartimento di Economia Marco Biagi e Fondazione Marco Biagi

*Con il supporto di Elisabetta Leonardi, CSV Terre Estensi*



## SOMMARIO

*Il rapporto sintetizza i dati del questionario, somministrato nell'ambito del Progetto Pilota Natalità, alle associazioni di volontariato della provincia di Modena.*

*Attraverso le risposte fornite da 88 associazioni il rapporto traccia i caratteri dell'offerta di attività pro natalità e pro conciliazione del volontariato provinciale.*

- *Oltre il 60% delle associazioni che hanno risposto ricade nei settori Sanità, Cultura e Sport e Assistenza sociale.*
- *Il calo delle nascite è un tema di cui le associazioni contattate dichiarano di avere consapevolezza in modo trasversale.*
- *Il 48% delle associazioni che hanno risposto dichiara di svolgere attività pro nascita e il 62% pro conciliazione.*
- *Più del 70% delle associazioni attive nei settori Assistenza sociale e Istruzione e ricerca dichiarano di svolgere attività pro natalità, mentre le attività pro conciliazione sono svolte prevalentemente da associazioni attive nei settori Protezione civile, Cultura e Sport e Istruzione e Ricerca.*
- *Delle 38 associazioni che dichiarano di svolgere attività pro natalità, 22 si concentrano sul sostegno alla genitorialità; 12 rispondono ai bisogni direttamente connessi alla nascita e al periodo del puerperio; solo 4 erogano attività di promozione sulla condivisione dei carichi di cura tra coniugi.*
- *Delle 51 associazioni che dichiarano di svolgere attività pro conciliazione, 16 sono attive nella promozione del volontariato; 5 sono impegnate nell'accompagnamento di minori a scuola o in attività sportive e ricreative; 9 realizzano attività di doposcuola o sostegno scolastico e 9 organizzano centri estivi.*
- *Le attività pro natalità e pro conciliazione vengono realizzate in rete, più spesso con altre associazioni, con il comune, l'AUSL, le scuole e altri Enti di Terzo Settore.*
- *La rete rappresenta un elemento centrale per la penetrazione territoriale e per l'efficacia degli interventi.*

## Introduzione

Il presente rapporto raccoglie i principali risultati dell'indagine svolta sull'associazionismo modenese, nell'ambito del Progetto Pilota Natalità. L'obiettivo dell'indagine era di natura conoscitiva: mappare quanto le questioni inerenti denatalità e difficoltà di conciliazione vita-lavoro fossero note, se esistessero interventi già consolidati in tal senso o possibili piste di lavoro. Specifica attenzione è stata posta al lavoro di rete promosso in seno all'associazionismo e agli strumenti utilizzati per la pubblicizzazione delle iniziative.

L'indagine è stata svolta tramite questionario digitalizzato e auto-compilato dalle singole associazioni. La struttura delle domande è stata costruita in collaborazione tra il CSV (Centro Servizi per il Volontariato Terre Estensi) e il gruppo di ricerca del Dipartimento di Economia Marco Biagi e Fondazione Marco Biagi, processo che ha favorito la costruzione di un prodotto fruibile dalle associazioni oggetto di indagine ma robusto da un punto di vista metodologico. Il CSV ha fornito inoltre i propri indirizzi oltre che un supporto per la promozione dell'iniziativa. Gli operatori del CSV insieme ad alcuni membri del gruppo di ricerca hanno fornito supporto e informazioni alle associazioni che ne hanno fatto richiesta.

Sono stati inviati 571 questionari ad associazioni del Terzo Settore, presenti nell'intera provincia di Modena. Sono stati rilevati 172 accessi per un totale di 88 questionari compilati correttamente (i.e. almeno una risposta valida fra le variabili di interesse)<sup>1</sup>. La somministrazione è stata realizzata nel periodo settembre-novembre 2019, prima della pandemia da Covid19. Nei mesi di gennaio e febbraio 2020 si è proceduto all'elaborazione dei risultati.

Successivamente alla condivisione delle principali evidenze tra i partner del Progetto, il CSV ha organizzato tre tavoli di lavoro, coinvolgendo alcune associazioni del territorio, per raccogliere riflessioni ulteriori sui temi della natalità e della conciliazione. Una sintesi dei temi emersi è presente nella parte finale di questo rapporto.

---

<sup>1</sup> Per il dettaglio in termini di significatività statistica del campione si rimanda alla nota metodologica, contenuta in appendice al presente report.

## 1. Un profilo delle associazioni di volontariato

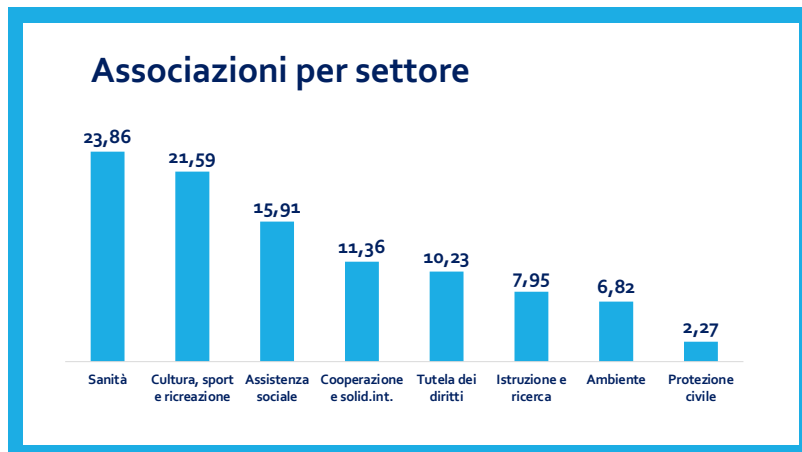
Delle associazioni che hanno completato il questionario, solo 71 hanno dichiarato il luogo in svolgono le proprie attività. Come emerge dalla Tabella 1, il numero maggiore si concentra nel territorio comunale di Modena; tuttavia, numerosi sono i comuni rappresentati. Questo permette di estendere la riflessione all'intero territorio provinciale.

Tabella 1 – Luogo di svolgimento della propria attività

Dove le associazioni svolgono l'attività					
Id	Comune	Freq.	Id	Comune	Freq.
2	Bomporto	2	23	Modena	38
5	Carpi	3	28	Novi di Modena	1
6	Castelfranco Emilia	2	30	Pavullo nel Frignano	3
7	Castelnuovo Rangone	1	32	Polinago	1
13	Fiorano Modenese	1	36	San Cesario sul Panaro	1
15	Formigine	5	39	San Prospero	1
16	Frassinoro	1	40	Sassuolo	5
19	Maranello	3	43	Sestola	1
21	Medolla	1	45	Spilamberto	1
Total = 71					

E' stato chiesto alle associazioni di esplicitare il settore prevalente di intervento e, come prevedibile, oltre il 60% ricade nei settori *Sanità, Cultura e Sport e Assistenza sociale* (Figura 1). Sono comunque rappresentati tutti i settori di elezione per le attività dell'associazionismo.

Figura 1 – Settore prevalente di intervento



Pur senza pretese di generalizzazione, la Tabella 2 mostra il numero medio dei beneficiari raggiunti in un anno dalle associazioni, intendendo come beneficiari le persone a cui l'associazione ha rivolto le proprie attività. 62 associazioni su 88 dichiarano di aver

raggiunto oltre 100 beneficiari, dimostrando dunque una buona capacità di penetrazione territoriale.

Tabella 2 – Media beneficiari raggiunti in un anno

Media beneficiari all'anno		
Numero medio di Beneficiari	Freq.	Percent
da 1 a 10	6	6,82
da 11 a 19	6	6,82
da 50 a 100	14	15,91
oltre 100	62	70,45
<b>Totale</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

Coerentemente con gli obiettivi del Progetto Pilota Natalità, alcune domande miravano a comprendere quanto dentro alle associazioni contattate ci fosse consapevolezza circa i temi della denatalità e delle difficoltà di conciliazione vita-lavoro. Il calo delle nascite è un tema di cui le associazioni contattate dichiarano di avere consapevolezza; è un tema trasversale, che non riguarda esclusivamente chi opera in settori più direttamente toccati dalla questione (Tabella 3).

Tabella 3 – Consapevolezza sui temi della denatalità

Settore	Associazioni consapevoli calo natalità	
	Freq.	Obs.
Sanità	62%	21
Assistenza sociale	100%	14
Cultura, sport e ricreazione	68%	19
Protezione civile	100%	2
Istruzione e ricerca	86%	7
Ambiente	50%	6
Tutela dei diritti	78%	9
Cooperazione e solidarietà internazionale	70%	10
<b>Totale</b>	<b>74%</b>	<b>88</b>

Le Figure 2 e 3 mostrano, invece, i dati circa le attività specifiche su nascita e conciliazione realizzate direttamente dalle associazioni rispondenti. In media, il 48% delle associazioni dichiara di svolgere attività pro nascita e il 62% pro conciliazione; interessante, tuttavia, è la distribuzione delle risposte. Più del 70% delle associazioni attive nei settori *Assistenza sociale* e *Istruzione e ricerca* dichiarano di svolgere attività pro natalità mentre le attività

pro conciliazione sono svolte prevalentemente da associazioni attive nei settori *Protezione civile, Cultura e Sport e Istruzione e Ricerca*.

Figura 2 – Attività pro natalità per settore

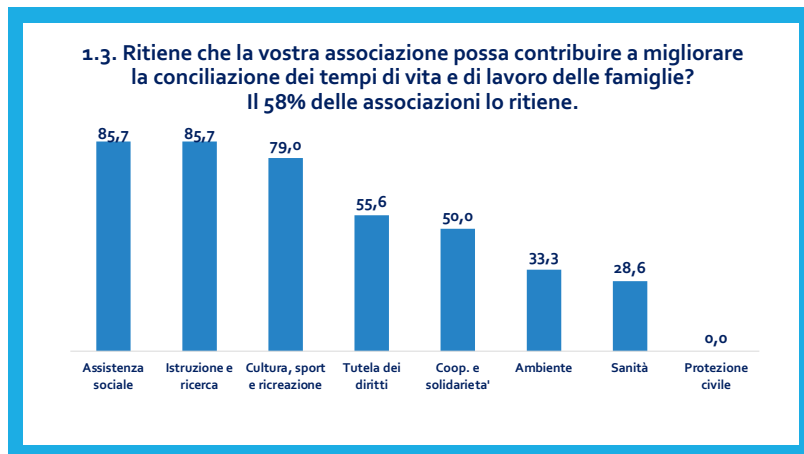


Figura 3 – Attività pro conciliazione per settore



Sul totale delle associazioni rispondenti, poco più della metà ritiene di poter contribuire a un miglioramento della conciliazione vita-lavoro delle famiglie. In particolare, più del 75% delle associazioni attive nei settori *Assistenza Sociale, Istruzione e ricerca, Cooperazione Internazionale, e Cultura, Sport, Ricreazione* ritengono di potere dare un contributo in tal senso (Figura 4).

Figura 4 – Possibile contributo dell'associazione in attività pro conciliazione



Emerge, più in generale, che anche il mondo delle associazioni sia attraversato da interrogativi inerenti ai temi del Progetto, in particolare – ma non solo – quelle che offrono già delle attività in tal senso. Per alcune di esse, già attive su uno dei due temi (natalità e conciliazione), sembra manifestarsi l'interesse ad attivarsi anche sull'altro, come nel caso di chi opera nel settore *Assistenza Sociale*. Allo stesso tempo, i settori più trasversali – come *Cultura e Sport e Istruzione e ricerca* – sembrano popolati da associazioni particolarmente propositive sui temi in oggetto.

## 2. Le attività svolte a favore della natalità e della conciliazione

Una sezione del questionario mirava a indagare più nel dettaglio il tipo di attività che le associazioni svolgono a favore della natalità e della conciliazione, chiedendo – tra un elenco molto ampio – di individuare almeno due attività realizzate. Le elaborazioni riguardano le prime attività indicate dalle associazioni rispondenti (circa la metà del campione).

Delle 38 associazioni che dichiarano di svolgere attività pro natalità, 22 si concentrano sul sostegno alla genitorialità; 12 rispondono ai bisogni direttamente connessi alla nascita e al periodo del puerperio; solo 4 erogano attività di promozione sulla condivisione dei carichi di cura tra coniugi (Tabella 4).

Tabella 4 – Attività pro natalità svolte

<b>Quanti svolgono attività a favore della natalità per tipo di attività</b>		
Tipo di attività di sostegno alla nascita svolta (prima attività)	Perc.	Obs.
Assistenza/sostegno alla nascita	15.79	6
Sostegno all'allattamento	10.53	4
Sostegno al puerperio	5.26	2
Sostegno alla genitorialità	57.89	22
Promozione condivisione lavoro domestico e di cura fra partners/coniugi	10.53	4
Totale	100.00	38

Le associazioni che dichiarano di svolgere attività pro conciliazione sono 51; di queste 16 sono attive nella promozione del volontariato giovanile (31,37% sul totale delle rispondenti); 5 sono impegnate nell'accompagnamento di minori a scuola o in attività sportive e ricreative; 9 realizzano attività di doposcuola o sostegno scolastico e 9 organizzano centri estivi (Tabella 5).

Tabella 5 – Attività pro conciliazione svolte

Attività a favore della conciliazione		
Tipo attività pro-conciliazione	Percent	Obs.
Accompagnamento minori da e a scuola	3.92	2
Accompagnamento minori attività sportive	1.96	1
Accompagnamento minori attività ricreative	3.92	2
Attività di doposcuola	11.76	6
Organizzazione centri estivi	17.65	9
Attività di promozione e diffusione attività artistiche	7.84	4
Attività di promozione e diffusione della pratica sportiva	3.92	2
Sostegno socio-educativo scolastico	5.88	3
Banca del tempo	5.88	3
Promozione del volontariato giovanile	31.37	16
Attività di sensibilizzazione condivisione lavoro familiare e di cura fra uomini e donne	5.88	3
Totale	100.00	51

La promozione del volontariato giovanile, inteso come occasione di socializzazione al di fuori del nucleo familiare, insieme all'organizzazione di centri estivi e doposcuola compongono l'offerta più rilevante dell'associazionismo in termini di supporto alla conciliazione vita-lavoro (Figura 5).

Figura 5 – Composizione percentuale attività pro conciliazione



Guardando, nel dettaglio, la distribuzione per settore, emerge come le associazioni attive nel settore *Cultura* e *sport* siano le più rappresentate e propongano una offerta trasversale alle diverse attività pro conciliazione (Tabella 6).



Tabella 6 – Composizione attività pro conciliazione per settore di attività dell'associazione

Prima attività pro conciliazione	Settore								Totale
	Sanità	Assistenza sociale	Cultura, sport e ricreazione	Protezione Civile	Istruzione e Ricerca	Ambiente	Tutela dei diritti	Coop. e solidarietà int.	
Accompagnamento minori da e a scuola	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	3,9
Accompagnamento minori attività sportive	0,0	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0
Accompagnamento minori attività creative	0,0	14,3	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,9
Attività doposcuola	0,0	0,0	12,5	0,0	33,3	0,0	0,0	40,0	11,8
Organizzazione centri estivi	0,0	28,6	31,3	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0	17,7
Attività di promozione e diffusione attività	11,1	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	33,3	0,0	7,8
Attività di promozione e diffusione della p	0,0	0,0	6,3	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0	3,9
Sostegno socio-educativo scolastico	0,0	14,3	6,3	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,9
Banca del tempo	11,1	14,3	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,9
Promozione del volontariato giovanile	66,7	28,6	12,5	50,0	16,7	33,3	33,3	40,0	31,4
Attività di sensibilizzazione condivisione lavoro fam. E di cura fra uomini e donne	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	33,3	33,3	0,0	5,9
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Numero Oss.	9	7	16	2	6	3	3	5	51

Il tema delle reti locali, interne al mondo del volontariato e tra questo e le istituzioni, rappresentava un focus conoscitivo specifico del Progetto Pilota Natalità. Delle 51 associazioni che svolgono attività pro conciliazione nessuna ha indicato l'“Attivazione reti di vicinato” come prima attività svolta. Tuttavia, 4 associazioni considerano questa come seconda attività più rilevante tra quelle svolte pro conciliazione.

### 3. Il lavoro di rete delle associazioni

All'interno del questionario, il tema delle reti è stato indagato attraverso uno specifico set di domande rivolto alle associazioni impegnate direttamente in attività pro natalità e pro conciliazione. Si propongono alcune elaborazioni dei dati, suddivise tra i due temi, il cui obiettivo è rappresentare la composizione delle reti e le aree di attività in cui queste sono maggiormente significative.

La Tabella 7 evidenzia come tutte le attività pro natalità vengano svolte in rete (almeno con un altro soggetto oltre all'associazione); di queste particolarmente rilevante è il dato relativo alle attività di sostegno alla genitorialità (Tabella 8).

Tabella 7 – Attività pro natalità svolte in rete

Tipo di attività di sostegno alla nascita svolta (prima attività)	Attività pro-natalità in rete	
	Perc.	Obs.
Assistenza/sostegno alla nascita	83%	6
Sostegno all'allattamento	100%	4
Sostegno al puerperio	50%	2
Sostegno alla genitorialità	68%	22
Promozione condivisione lavoro domestico e di cura fra partners/coniugi	50%	4
<b>Totale</b>	<b>71%</b>	<b>38</b>

➤ Il sostegno alla genitorialità è il più frequentemente svolto in rete per numero osservazioni

Tabella 8 – Attività pro natalità svolte in rete per numero di partner e tipo di attività

Pro natalità: con quanti altri enti in rete, per associazione	Tipo attività pro-natalità					Totale
	Assistenza/sostegno alla nascita	Sostegno all'allattamento	Puerperio	Genitorialità	Promo condivisione lavoro dom., cura	
1	42.86	0.00	0.00	42.86	14.29	100.00
2	11.11	33.33	0.00	44.44	11.11	100.00
3	0.00	0.00	20.00	80.00	0.00	100.00
4	0.00	25.00	0.00	75.00	0.00	100.00
5	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00
7	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
<b>Totale</b>	<b>18.52</b>	<b>14.81</b>	<b>3.70</b>	<b>55.56</b>	<b>7.41</b>	<b>100.00</b>

Molteplici sono i soggetti del territorio con cui le attività pro natalità vengono svolte in rete: istituzioni, altre associazioni o enti del Terzo Settore e scuole. Le reti, tuttavia, sono di dimensioni limitate: circa il 60% a uno o due partner; circa il 30% a tre o quattro partner (Tabella 9).

Tabella 9 – Attività pro natalità svolte in rete per numero di partner

Pro natalità in rete		Svolgimento attività pro natalità: con quanti altri enti in rete, per assoc.		
Id	Con chi svolge attività pro-natalità in rete	Obs.	Perc.	
1	Pro-nat in rete con fondazioni bancarie	1	7	25.93
2	Pro-nat in rete con comune	2	9	33.33
3	Pro-nat in rete con regione	3	5	18.52
4	Pro-nat in rete con AUSL	4	4	14.81
5	Pro-nat in rete con altre assoc volontariato	5	1	3.7
6	Pro-nat in rete con altri non-profit	7	1	3.7
8	Pro-nat in rete con enti for-profit	Total	27	100

➤ Un terzo delle associazioni rispondenti svolge attività pro natalità in rete con altri 2 enti

Pur con i limiti del numero di osservazioni a disposizione, si è provato a indagare con maggiore dettaglio la composizione delle reti; i partner più frequenti con cui le associazioni realizzano le attività sono, nell'ordine: altre associazioni di volontariato, Comune, AUSL e altri enti non-profit (Tabella 10).

Tabella 10 – Componenti delle reti su attività pro natalità

Matrice attività pro natalità in rete (sintesi)		Perc.
In rete con comune (base) + regione + AUSL + assoc. vol. + non profit + scuole + assoc. sportive		40.72
In rete con comune + altre assoc. vol. + non-profit		11.11
In rete con altre assoc. vol. (base) + enti culturali + scuole + chiesa		18.52
In rete con altri enti non-profit		7.41
Comune+assoc. vol.+non-profit+chiesa+ass.sport		7.41
Combinazioni di regione + AUSL + assoc. vol. + scuole		7.41
Fond.banc. (base)+ comune + AUSL+ assoc.vol.+non-profit + scuole+chiesa		7.41
<b>Totale</b>		<b>100.00</b>

Passando alle attività pro conciliazione, il 78% delle associazioni rispondenti svolge attività pro-conciliazione in rete. Le attività più di frequente svolte in rete sono la promozione del volontariato giovanile e l'organizzazione di centri estivi (Tabelle 11 e 12).

Tabella 11 – Attività pro conciliazione svolte in rete

Tipo di attività pro-conciliazione	Attività pro-conciliazione in rete	
	Perc.	Obs.
Accompagnamento minori scuola	50%	2
Accompagnamento minori att sportive	100%	1
Accompagnamento minori att ricreative	50%	2
Attività doposcuola	33%	6
Organizzazione centri estivi	78%	9
Promo e diffusione att artistiche	75%	4
Promo e diffusione att sportive	100%	2
Sostegno socio-educatorio scolastico	67%	3
Banca del tempo	100%	3
Promo volontariato giovanile	88%	16
Sensibilizzazione condivisione lavoro fam, cura	33%	3
<b>Totale</b>	<b>73%</b>	<b>51</b>

➤ Promozione del volontariato giovanile e' la piu' frequentemente svolta in rete

Tabella 12 – Attività pro conciliazione svolte in rete per numero di partner e tipo di attività

Tipo attività pro conciliazione	Svolgimento attività pro-conciliazione: con quanti altri enti in rete, per assoc.					Total
	1	2	3	4	5	
Accompagnamento minori scuola	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00
Accompagnamento minori att sportive	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
Accompagnamento minori att ricreative	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
Attività doposcuola	50.00	0.00	0.00	50.00	0.00	100.00
Organizzazione centri estivi	42.86	28.57	28.57	0.00	0.00	100.00
Promo e diffusione att artistiche	66.67	0.00	0.00	0.00	33.33	100.00
Promo e diffusione att sportive	0.00	50.00	50.00	0.00	0.00	100.00
Sostegno socio-educatorio scolastico	0.00	0.00	50.00	50.00	0.00	100.00
Banca del tempo	0.00	33.33	33.33	33.33	0.00	100.00
Promo volontariato giovanile	7.14	42.86	21.43	7.14	21.43	100.00
Sensibilizzazione condivisione lavoro fam, cura	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00	100.00
<b>Totale</b>	<b>24.32</b>	<b>27.03</b>	<b>27.03</b>	<b>10.81</b>	<b>10.81</b>	<b>100.00</b>

Anche nel caso delle attività pro conciliazione, le reti sono composte da 1, 2 o 3 partner oltre alla singola associazione; in questo caso, tuttavia i dati sono meno concentrati, rispetto alle attività pro natalità (Tabella 13).

Tabella 13 – Attività pro conciliazione svolte in rete per numero di partner

Pro conciliazione in rete		Svolgimento attività pro conciliazione: con quanti altri enti in rete, per		
Id	Con chi svolge attività pro-conciliazione in rete	assoc.	Freq.	Perc.
1	Pro-concil. in rete con fond. banc.			
2	Pro-concil. in rete con comune			
3	Pro-concil. in rete con regione			
4	Pro-concil. in rete con AUSL	1	9	24.32
	Pro-concil. in rete con altre assoc	2	10	27.03
5	volontariato	3	10	27.03
6	Pro-concil. in rete con altri non-profit	4	4	10.81
7	Pro-concil. in rete con scuole			
8	Pro-concil. in rete con enti for-profit	5	4	10.81
9	Pro-concil. in rete con chiesa			
10	Pro-concil. in rete con assoc. sportive			
11	Pro-concil. in rete con enti culturali			
		<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>100.00</b>

➤ **78% delle associazioni svolgono attività pro-conciliazione in rete con altri 1-3 enti**

Per le attività pro conciliazione i partner più frequenti sono (in ordine di frequenza): altre associazioni di volontariato, Comune, scuole e altri enti non-profit (Tabella 14).

Tabella 14 – Componenti delle reti su attività pro conciliazione

Matrice attività pro conciliazione in rete	Percent	Freq.
In rete con comune	5.41	2
Combinazioni di rete comune (base) + assoc. vol. (base) + altre	51.32	19
In rete con AUSL	2.7	1
Combinazioni di rete assoc. vol (base) + scuole (base) + chiesa + enti cult.	19.00	7
Comb. di rete non-profit + for profit + chiesa	8.1	3
In rete con scuole	2.7	1
Combinazioni di rete fond. banc. (base) + altre	5.4	2
In rete con assoc. sportive	2.7	1
In rete con enti culturali	2.7	1
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>37</b>

I dati restituiscono alcuni temi di riflessione: innanzi tutto, una dimensione di reti limitate nel numero dei partner, in cui – soprattutto sulle attività pro natalità - gli interlocutori sono in prevalenza istituzioni (AUSL e Comune).

Ne esce confermato un associazionismo che si pone a supporto di progetti di natura istituzionale (ad esempio il progetto sui “Primi Mille Giorni” promosso dall’AUSL di Modena nell’ambito del più ampio piano regionale) senza riuscire ad intercettare ulteriori partner per l’ampliamento delle reti esistenti. Più trasversale sembra l’attività svolta dalle associazioni a favore della conciliazione, che vede invece la creazione di reti interne al mondo del Terzo Settore e di raccordo con il mondo della scuola.

## 4. I canali di pubblicizzazione

Rispetto alle attività svolte pro natalità e pro conciliazione, il questionario intendeva indagare i modi della loro pubblicizzazione. Le 37 associazioni che svolgono attività pro natalità dichiarano di utilizzare molteplici canali di pubblicizzazione: 13 dichiarano di utilizzarne 4 diversi contemporaneamente (Tabella 15). I canali più frequentemente utilizzati sono il passaparola, volantini, manifesti e profili social (Tabella 16).

Tabella 15 – Canali di comunicazione delle attività pro natalità, numerosità

5.1. Attività pro natalità: canali di pubblicizzazione		
Quanti canali per associazione	Freq.	Percent
1	2	5.41
2	2	5.41
3	5	13.51
4	13	35.14
5	7	18.92
6	3	8.11
7	3	8.11
8	2	5.41
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

- 37 associazioni rispondenti
- 35 hanno individuato almeno 2 canali pubblicitari, per cui si è creata una matrice con tutte le interazioni
- La maggior parte usa 4 canali simultaneamente

Tabella 16 – Canali di comunicazione delle attività pro natalità, tipologia

Attività pro natalità: canali di pubblicizzazione	
Canale pubblicitario	Obs.
Volantini/Manifesti	25
Sito WEB	22
Social	24
Stampa	6
Passaparola	27
Contatti con le imprese	3
Contatti con le famiglie	16
Scuola	10
Ospedali	4
Centro Servizi per il Volontariato	13
Altri enti non profit	7
Chiesa	6

Nella matrice:

- I canali più frequenti sono passaparola, volantini/manifesti, social e website (combinazioni di queste)
- I canali meno frequenti sono contatti con le imprese, ospedali, Chiesa e altri enti non profit (in quest'ordine)

Le 51 associazioni che svolgono attività pro conciliazione dichiarano di utilizzare da 3 a 5 canali di comunicazione (Tabella 17); i più frequenti risultano, anche in questo caso, il passaparola, volantini, manifesti e profili social (Tabella 18).

Tabella 17 – Canali di comunicazione delle attività pro conciliazione, numerosità

5.2. Attività pro conciliazione: canali di pubblicizzazione		
Quanti canali per associazione pro concil	Freq.	Percent
1	4	7.84
2	7	13.73
3	9	17.65
4	9	17.65
5	9	17.65
6	5	9.8
7	5	9.8
8	1	1.96
9	2	3.92
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

- 51 associazioni rispondenti
- 47 hanno individuato almeno 2 canali pubblicitari, per cui si è creata una matrice con tutte le interazioni
- La maggior parte usa da 3 a 5 canali simultaneamente

Tabella 18 – Canali di comunicazione delle attività pro conciliazione, tipologia

Attività pro conciliazione: canali di pubblicizzazione	
Canale pubblicitario	Obs.
Volantini/Manifesti	34
Sito WEB	27
Social	34
Stampa	11
Passaparola	34
Contatti con le imprese	6
Contatti con le famiglie	18
Scuola	17
Ospedali	3
Centro Servizi per il Volontariato	20
Altri enti non profit	8
Chiesa	5

Nella matrice:

- I canali più frequenti sono passaparola, volantini/manifesti, social e website (combinazioni di queste)
- I canali meno frequenti sono ospedali, Chiesa, contatti con le imprese e altri enti non profit (in quest'ordine)

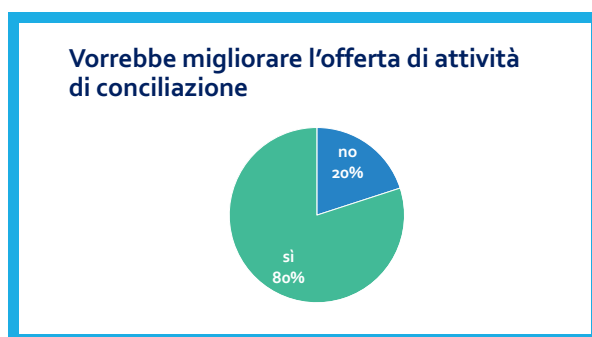
## 5. Alcune prospettive di miglioramento

Un punto importante dell'indagine svolta attiene l'analisi delle prospettive di miglioramento da parte delle associazioni. E a questa parte è stata destinata una sezione del questionario. Ebbene, la quasi totalità delle associazioni rispondenti è interessata a migliorare la propria offerta di attività pro natalità e pro conciliazione e questo dato è certamente associabile anche alla loro percezione della rilevanza del tema espressa rispondendo ad altre sezioni del questionario (Figure 6 e 7).

Figura 6 – Interesse a migliorare attività pro natalità



Figura 7 – Interesse a migliorare attività pro conciliazione



Tra le azioni da mettere in campo in questo senso, le associazioni indicano il coinvolgimento di un numero maggiore di volontari, il miglioramento dei canali di comunicazione e l'incremento nella collaborazione con Enti Locali.

I risultati dell'indagine sono stati condivisi con le associazioni nel corso di un incontro realizzato del gruppo di lavoro del Dipartimento di Economia Marco Biagi e Fondazione Marco Biagi in collaborazione con il CSV Terre Estensi, nel maggio 2020. Pur nelle difficoltà legate allo svolgimento non in presenza, si è riscontrato un grande interesse anche in relazione alle problematiche che l'impatto della pandemia pone alle attività delle associazioni pro natalità e pro conciliazione e alle iniziative future (30 sono stati i partecipanti all'incontro)

Il CSV Terre Estensi ha organizzato successivamente 6 tavoli, coinvolgendo 18 associazioni, con l'obiettivo di condividere i risultati del questionario e riflettere su possibili piste di lavoro. I tavoli si sono svolti da remoto tra settembre 2020 e febbraio 2021, in piena fase pandemica, rappresentando dunque una occasione di ripensamento più complessivo delle attività erogabili.

In generale le associazioni sottolineano:

- L'importanza di valorizzare i progetti già attivi e che hanno esiti positivi, ritenendo importante interloquire in tal senso con le istituzioni che ne sono titolari (ad esempio progetto "A casa con te" e progetto "Rete di Famiglie Accoglienti") e promuovendone la diffusione anche nei territori in cui non sono ancora presenti.
- La rete come strumento necessario di potenziamento delle proprie attività e strumento tangibile per intercettare i bisogni dei beneficiari.
- La necessità di includere nei propri interventi temi socialmente rilevanti, come la difficoltà nella procreazione, immaginando dei percorsi di supporto alla genitorialità specifici.
- La necessità di rivedere le proprie attività alla luce dei cambiamenti sociali degli ultimi anni, messi in evidenza dalla pandemia da Covid19, come l'organizzazione oraria dei doposcuola.
- L'utilità di iniziative che rendano visibili e valorizzino i soggetti pro natalità e pro conciliazione del tessuto socio-economico, immaginando una via modenese al Family audit.
- L'imprescindibilità di un coordinamento tra le diverse attività in essere e tra i diversi soggetti che le realizzano, in cui le istituzioni locali, più direttamente coinvolte, giochino un ruolo di promozione.

## Appendice Metodologica – Popolazione e Campione Finale

A cura di: Andreea Piriu

Sono stati inviati 571 inviti ad associazioni del terzo settore. Il sistema di survey (Lime Survey) ha rilevato 172 accessi, tra i quali 88 questionari sono stati compilati correttamente (i.e. almeno una risposta valida fra le variabili di interesse).

Ai fini dei criteri di rappresentatività e di campionamento, occorre dire che i 571 inviti rappresentano tutti gli indirizzi e-mail delle associazioni presenti nella lista di contatti del CSV ad ottobre 2019 e non rappresentano la popolazione di tutte le associazioni presenti nella Provincia. Il campione finale che risulta contiene 88 questionari compilati correttamente provenienti da rispondenti che sono soltanto stati informati della disponibilità della survey e a cui non è stato spiegato a priori come utilizzare il sistema di survey<sup>2</sup>. Si ha dunque un campione finale depurato da ogni fattore di influenza esterna sulla distribuzione di associazioni che sceglie di partecipare alla survey.

Per quanto riguarda la rappresentatività in termini di distribuzione del campione finale a seconda del settore di attività, le associazioni del campione finale operano in 8 settori diversi e in 18 comuni della Provincia di Modena, tra i quali i più frequenti settori sono “Sanità”, “Cultura, Sport e Ricreazione” e “Assistenza Sociale”. Per i settori suddetti, i presenti esiti sono particolarmente rilevanti.

Dal punto di vista statistico, a una popolazione di 571 associazioni contattate per la compilazione del questionario, corrisponde un campione finale di 82 risposte per un livello di confidenza del 95% e un margine di errore del 10%. Inoltre, ricerche simili (Pasamar e Alegre, 2015) mostrano che un campione finale estratto in condizioni analoghe è più che rappresentativo ai fini di valutare aspetti che possano creare una base di raccomandazioni di policy a favore della natalità e della conciliazione.

### Come interpretare i risultati

Per stabilire l'accuratezza di questo report nel contesto delle interpretazioni sui dati presenti, riportiamo i concetti sopracitati – *errore di campionamento* o *margine di errore*. Nel calcolare questi parametri, la popolazione (ovvero gli inviti per tutte le associazioni della

---

<sup>2</sup> NB. È possibile che il campione finale presenti un errore di misurazione in quanto ai rispondenti non è stato spiegato come usare il sistema di survey. È possibile valutare se l'errore aggiunge alcuna variabilità nei dati senza però che cambi la media della popolazione. Esso comunque va oltre lo scopo di questo report.



Provincia che hanno un rapporto con il Centro di Servizio per il Volontariato) è poco rilevante, in quanto soltanto la radice quadrata della deviazione standard della popolazione viene introdotta nella formula dell'errore di campionamento. Ciò significa che un campione di 500 persone è ugualmente utile per esaminare le opinioni di uno stato di 15 milioni come sarebbe per una città di 100,000 persone. La dimensione della popolazione diventa un fattore solo quando si lavora con un gruppo di persone relativamente piccolo e conosciuto (e.g. i membri di un'associazione piccola con caratteristiche molto simili).

Statisticamente, per un livello di confidenza del 95% e un campione finale di 88 rispondenti, l'errore di campionamento corrispondente alla presente elaborazione è del 9.6%.

Una interpretazione corretta dei risultati per le tre variabili di base valutate all'inizio del questionario è illustrata qui di seguito:

- *Conoscenza sul tema del calo delle nascite in Italia*: se il 73.9% dichiara di averne conoscenza, si ha confidenza del 95% che la vera percentuale della popolazione è compresa tra il 64.2% (-9.6%) e l'83.5% (+9.6%). Senza applicare i margini, la media della conoscenza sulla denatalità in sé è piuttosto alta e di conseguenza le probabilità che i risultati siano poco accurati sono remote.
- *Interesse a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*: se il 58% si dichiarano predisposti, si ha confidenza del 95% che la vera percentuale della popolazione è compresa tra il 48.4% e il 67.6%.
- *Interesse a migliorare la condivisione del lavoro domestico e di cura fra le donne e gli uomini*: se il 43.2% si dichiarano predisposti, si ha confidenza del 95% che la vera percentuale della popolazione è compresa tra il 33.6% e il 52.8%.

## References

Pasamar, S. and Alegre, J., 2015. Adoption and use of work-life initiatives: Looking at the influence of institutional pressures and gender. *European Management Journal*, 33(3), pp.214-224.





*Natalità, conciliazione,  
condivisione del lavoro di  
cura: possibili prospettive  
di politica locale*

Statistiche territoriali a cura di: Tindara Addabbo e  
*Andreea Piriu*, Dipartimento di Economia Marco Biagi e  
Fondazione Marco Biagi. Con la collaborazione di  
Federica Matera, Dipartimento di Economia Marco  
Biagi

Testi a cura di: Tindara Addabbo ed Eleonora  
Costantini, Dipartimento di Economia Marco Biagi e  
Fondazione Marco Biagi. Con la collaborazione di  
Federica Matera, Dipartimento di Economia Marco  
Biagi

Supervisione scientifica: Prof.ssa Tindara Addabbo,  
Dipartimento di Economia Marco Biagi e Fondazione  
Marco Biagi



FONDAZIONE  
DI MODENA



UNIMORE  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Economia Marco Biagi

CSV  
TERRE ESTENSI odv  
Centro di Servizio per il Volontariato di Ferrara e Modena



ASSOCIAZIONE  
CENTRO  
DOCUMENTAZIONE  
DONNA  
MODENA



buonanascita  
ONLUS



Fondazione  
Marco Biagi

## SOMMARIO

*Il Rapporto parte dall'analisi degli ultimi dati sulla natalità in Italia e a Modena per interrogarsi sulle politiche volte a sostenere l'infrastruttura sociale rappresentandola anche con l'ausilio della georeferenziazione nei diversi territori che compongono la provincia.*

- *Il numero medio di figli per donna o tasso di fecondità totale in Italia nel 2019 si attesta a 1,27*
- *Il tasso di fecondità totale varia nelle regioni e raggiunge valori più alti in regioni caratterizzate da una maggiore offerta di **servizi all'infanzia** e da **più elevati tassi di occupazione femminili**.*
- ***Difficoltà di conciliazione sono all'origine di discontinuità lavorativa delle madri, difficoltà acuite nella Grande Recessione e nella crisi generata dalla pandemia.***
- *La letteratura stima un impatto negativo nelle scelte procreative dei giovani ancora maggiore in Italia che in altri contesti europei.*
- *Tassi di fecondità e occupazione femminile variano al variare dei regimi di welfare e delle politiche di conciliazione adottate.*
- ***L'evidente** asimmetria tra i ruoli sociali e lavorativi di genere richiede strategie, composite, globali e integrate, non rivolte alle sole donne, ma pensate nella logica del gender mainstreaming. Un piano integrato di azioni in grado di intervenire a sostegno e garanzia dei cambiamenti culturali e strutturali, lungo quattro assi:*
  - a) i servizi di cura per l'infanzia;*
  - b) i congedi parentali;*
  - c) l'ambiente, la configurazione e l'organizzazione del lavoro;*
  - d) la ripartizione delle responsabilità familiari e lavorative.*
- *In questo quadro si inseriscono **politiche di conciliazione pensate come "sistema" di interventi** che richiedono la partecipazione di una pluralità di attori; interventi diffusi sul territorio, accessibili da un punto di vista economico, rispondenti alle specifiche esigenze educative e di custodia dei nuclei familiari e azioni in grado di incidere sulle modalità di organizzazione e regolazione del lavoro.*
- *L'analisi della diffusione dei servizi e delle politiche di conciliazione nei territori mostra **diversi livelli di copertura dell'infrastruttura sociale** e consente di orientare le politiche di supporto alla conciliazione e attivare reti per garantire la sostenibilità del sistema.*

## 1. Ragionare di natalità

In Italia, nel 2019 i nati sono stati 420.084, un dato in calo dal 2008 di oltre 156 mila unità. Nel periodo gennaio-agosto 2020 l'Istat registra una flessione nel numero dei nati di oltre 6.400 unità rispetto allo stesso periodo del 2019. Il numero medio di figli per donna o tasso di fecondità totale<sup>1</sup> nel 2019 si attesta a 1,27 (ISTAT, 2020 a). Il dato (Tabella 1) presenta una variabilità regionale con tassi di fecondità che variano dall'1,19 delle regioni del Centro all'1,32 delle regioni del Nord-Est.

Una flessione, come nota ISTAT (2020a) legata sia all'uscita dall'età fertile delle donne nate fra la seconda metà degli anni Sessanta e la prima metà degli anni Settanta che all'assottigliamento delle coorti più giovani, collegato alla forte flessione della fertilità che ha portato a registrare il minimo dell'1,19 nel 1995 solo in parte compensato dai flussi migratori. Un dato che l'impatto della pandemia, che si potrà osservare a partire dalle nascite di dicembre 2020, potrà peggiorare.

Tabella 1 – Tassi di fecondità per regioni

Regioni	Tassi di fecondità
Piemonte	1,27
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	1,31
Lombardia	1,33
<i>Bolzano/Bozen</i>	<i>1,71</i>
<i>Trento</i>	<i>1,42</i>
Trentino-Alto Adige	1,57
Veneto	1,29
Friuli-Venezia Giulia	1,25
Liguria	1,21
Emilia-Romagna	1,30
Toscana	1,21
Umbria	1,20
Marche	1,19
Lazio	1,18
Abruzzo	1,17

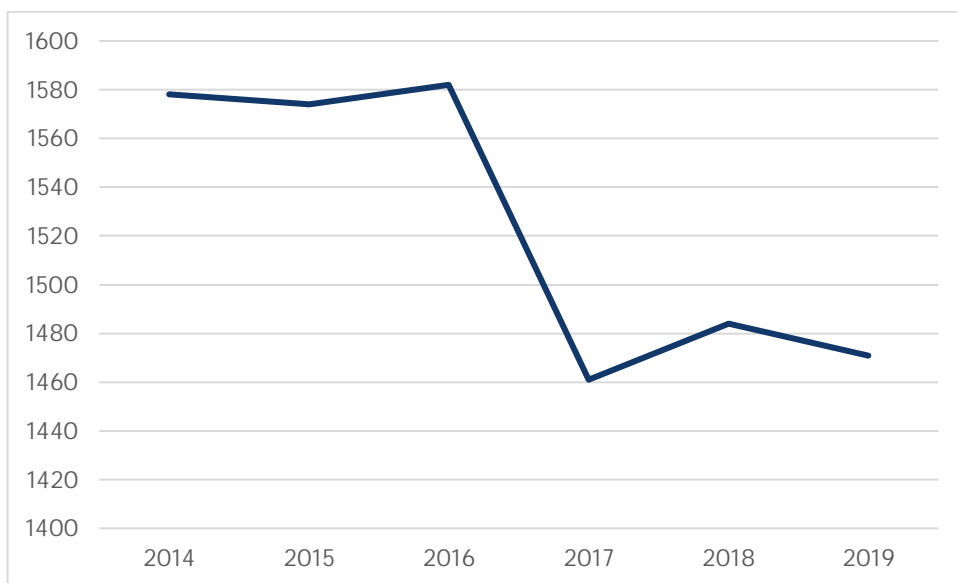
<sup>1</sup> Il tasso di fecondità totale è la somma dei quozienti specifici di fecondità calcolati rapportando, per ogni età feconda (15-49 anni), il numero di nati vivi all'ammontare medio annuo della popolazione femminile.

Molise	1,15
Campania	1,31
Puglia	1,20
Basilicata	1,15
Calabria	1,26
Sicilia	1,33
Sardegna	1,00
Nord-ovest	1,30
Nord-est	1,32
Centro	1,19
Sud	1,25
Isole	1,26
<b>ITALIA</b>	<b>1,27</b>

Fonte: nostre elaborazioni su metadati ISTAT

A Modena il numero dei nati vivi nel 2019 era pari a 1.471 confermando il trend decrescente evidenziato in Figura 1.

Figura 1 – Numero di nati vivi per donna dal 2014 al 2019



Fonte: Nostre elaborazioni da Comune di Modena (2019)

La letteratura mostra come il nesso fra natalità e occupazione in molti paesi dal 1985 è diventato positivo proprio a causa della presenza di politiche di conciliazione.

Si osserva quindi una maggiore fecondità in paesi europei in cui risulta più elevata l'occupazione femminile (Paesi Scandinavi, Francia) e inferiore in contesti in cui

l'occupazione femminile è più bassa (Italia, Spagna e Grecia) (Borjas, 2011). Anche in Italia si registrano tassi di fecondità ancora più bassi in regioni (Tabella 1), come quelle del Sud, caratterizzate da un tasso di occupazione femminile più basso (Tabella 2) e da una minore incidenza di servizi all'infanzia (Tabella 3). Una relazione positiva fra tassi di fecondità e tassi di occupazione femminile in presenza di servizi all'infanzia più diffusi che segnala anche in Italia, nella sua forte eterogeneità regionale in termini di offerta di lavoro e offerta di servizi, quanto riscontrato a livello europeo ovvero che sostenere l'occupazione femminile sostenendo l'infrastruttura sociale può avere un effetto positivo sulla stessa fecondità (Mencarini e Vignoli, 2018).

Si registra inoltre un gap fra fecondità desiderata e fecondità effettiva (Borjas, 2011; Addabbo e Baldini, 2005). Conciliare famiglia e lavoro è complicato in Italia e le difficoltà di conciliazione sono aumentate nella Grande Recessione fra le neomadri (a 18-21 mesi dalla nascita del figlio) nel 2012 (ultima indagine ISTAT disponibile sulle neomadri) il 42,7% denuncia difficoltà di conciliazione contro il 38,6% nel 2005 e 1 su 4 precedentemente occupata non lo è più al momento dell'intervista (Istat, 2015).

Nel 2017 l'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Modena, Ufficio Organizzazione, formazione, programmazione e ricerche del Comune di Modena in collaborazione con il sociologo Vittorio Martinelli, il Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia e il Centro Documentazione Donna, ha svolto un'indagine su 1.405 persone di età compresa fra i 25 e i 65 anni che consente di analizzare quanto sia sentito il problema della conciliazione e come possa impattare sulle scelte di fecondità. A tale proposito si conferma un maggiore carico di lavoro non pagato per le donne e si rileva che il 68,7% del campione ritiene che, rispetto a 10 anni prima, i problemi di conciliazione impattano maggiormente sulle giovani coppie nella scelta di avere un figlio, una percentuale ancora più alta (76,4%) se si restringe l'attenzione alle persone di età compresa fra i 35-44 anni di età (in una fascia di età in cui la probabilità di avere un figlio o di averlo avuto è maggiore) (Martinelli, 2017).

In presenza dell'attuale crisi, generata dall'impatto della pandemia, si misurano già ingenti uscite dal mercato del lavoro delle donne legate a un impatto più forte in settori femminilizzati e alla diseguale distribuzione del lavoro di cura (Addabbo, 2021; Eurofound, 2020; Quaranta *et al.*, 2020; Turquet and Koissy-Kpein, 2020). Inoltre, i primi risultati sull'impatto del massiccio ricorso del lavoro a distanza a causa delle misure di isolamento e della chiusura delle scuole mostrano che quasi quattro dipendenti su 10 nell'Unione europea hanno iniziato il lavoro a distanza a causa di misure di lockdown e più donne che uomini

hanno riferito: (i) di avere problemi a concentrarsi nell'attività di lavoro retribuito a causa del carico di lavoro familiare, (ii) difficoltà a conciliare lavoro retribuito e lavoro di cura e (iii) il continuare a preoccuparsi in merito alle proprie attività lavorative anche al di fuori del tempo dedicato al lavoro retribuito (Blasko et al., 2020). L'indagine svolta nel 2020 su un campione di 6.000 giovani di età compresa fra i 18 e 34 anni mostra in Italia una preoccupante maggiore incidenza di chi ha abbandonato la stessa prospettiva di procreazione rispetto ad altri paesi europei (Luppi, Arpino e Rosina, 2020).

Tabella 2 - Tassi di occupazione femminili 15-64 anni 2019, per regione

Regioni	Tasso di occupazione
Italia	50,1
Nord	60,4
Nord-ovest	59,7
Piemonte	59,2
Valle d'Aosta	64,1
Liguria	56,2
Lombardia	60,4
Nord-est	61,4
Trentino Alto Adige	65,0
Provincia Autonoma Bolzano	67,9
Provincia Autonoma Trento	62,1
Veneto	58,8
Friuli-Venezia Giulia	58,6
Emilia-Romagna	64,1
Centro	56,5
Toscana	60,6
Umbria	58,0
Marche	57,6
Lazio	53,6
Mezzogiorno	33,2
Abruzzo	47,0
Molise	43,2
Campania	29,4
Puglia	32,9
Basilicata	37,7
Calabria	30,3
Sicilia	29,8
Sardegna	47,3

Fonte: nostra elaborazione da metadati Istat



Tabella 3

Gli asili nido (a):  
indicatori territoriali –  
Anno 2018

REGIONE E RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	Percentuale di comuni coperti dal servizio (b)	Indicatore di presa in carico degli utenti (c) (per 100 residenti 0- 2 anni)
Piemonte	33,8	13,3
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	100,0	25,5
Liguria	50,9	15,1
Lombardia	76,3	15,0
Trentino-Alto Adige/Südtirol	84,1	17,7
<i>Bolzano/Bozen (d)</i>		<i>11,3</i>
<i>Trento</i>	<i>84,1</i>	<i>25,2</i>
Veneto	71,6	11,3
Friuli - Venezia Giulia	98,1	24,0
Emilia - Romagna	88,8	25,5
Toscana	85,0	23,1
Umbria	54,3	15,6
Marche	47,6	16,6
Lazio	36,0	18,1
Abruzzo	44,6	8,6
Molise	44,9	13,0
Campania	61,8	3,2
Puglia	78,3	7,4
Basilicata	34,4	7,4
Calabria	18,8	2,2
Sicilia	37,7	5,5
Sardegna	22,3	11,0
Nord-ovest	58,1	14,7
Nord-est	82,1	18,6
Centro	54,3	19,2
Sud	48,2	5,0
Isole	30,1	6,6
ITALIA	56,6	13,1

(a)	Questa voce comprende sia le strutture comunali che le rette pagate dai comuni per gli utenti di servizi privati.
(b)	Percentuale di comuni in cui è attivo il servizio. Per il Trentino-Alto Adige, il Nord-est e per il totale Italia l'indicatore è calcolato al netto della provincia di Bolzano.
(c)	Utenti per 100 bambini tra 0 e 2 anni.

(d)

Fonte: Istat (2020b) Tav.1.1

Per la provincia di Bolzano non è disponibile il dato relativo al numero di comuni coperti dal servizio.

In questo report volgiamo dunque l'attenzione al complesso di politiche che possono sostenere e potenziare l'infrastruttura sociale per favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro e consentire di frenare il trend decrescente della fecondità.

## 2. Cosa si intende quando si parla di politiche pro natalità e pro conciliazione?

Nella modellizzazione dei regimi di welfare, Esping-Andersen (1990) colloca l'Italia all'interno di quello che definisce "conservatore-corporativo", caratterizzato da una maggiore rilevanza attribuita alla famiglia e alle organizzazioni intermedie nella socializzazione dei rischi. Questo modello pone enfasi sulla collettivizzazione dei rischi, assicurando una protezione sociale elevata prevalentemente a gruppi di individui selezionati, generalmente lavoratori o coloro che sono stati attivamente presenti sul mercato del lavoro; inoltre, la maggior parte delle procedure di erogazione dei servizi risponde a principi di sussidiarietà. Il welfare state definito "conservatore" interviene dunque solo nelle situazioni in cui le famiglie e gli individui comprovano di non poter più provvedere ai propri bisogni, mostrando la loro vulnerabilità rispetto ai più comuni rischi sociali.

A seguito della formulazione proposta da Esping-Andersen, diversi autori (Leibfried, 1992; Ferrera, 1996, 2008; Bonoli, 1997; Naldini, 2006) hanno ravvisato la necessità di integrare un quarto modello di welfare – che definiscono "familista" - presente negli stati conservatori dell'Europa meridionale (Spagna, Portogallo, Grecia, Italia), accomunati da alti livelli di dipendenza dalla famiglia, che funge da ammortizzatore sociale e dal residuale intervento dello Stato, che privilegia i trasferimenti monetari rispetto all'offerta di servizi sociali (Naldini, 2007).

Il "regime familista" dunque si caratterizza per una bassa de-familizzazione, che obbliga le famiglie a soddisfare i propri bisogni a fronte di servizi con costi troppo elevati o con limitate capacità di risposta alla domanda sociale. Indirettamente, questo modello di stato sociale ostacola la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, per rispondere al bisogno di cura e accudimento della famiglia che ricade sul salario più basso ossia, a fronte del differenziale salariale, sulla componente femminile del nucleo familiare. Un modello che spinge Ferrera

(1996) a identificare i paesi dell'area mediterranea come “quarta Europa sociale”, caratterizzata non solo da un'alta dipendenza dalla famiglia ma anche da una divaricazione nelle prestazioni tra le categorie centrali nel mercato del lavoro, quelle maggiormente tutelate, e le categorie più deboli, per cui le tutele sono rimaste piuttosto modeste (Ferrera, 2008).

All'interno dei più ampi regimi di welfare, le politiche familiari, oltre a essere uno strumento d'intervento per le famiglie in conclamato stato di bisogno, dovrebbero anche assicurare «alle famiglie e alle persone, indipendentemente dalle loro condizioni economiche e sociali, la possibilità di progettare, generare, crescere figli che abbiano adeguata cura e prospettive per il futuro, senza eccessivi oneri sull'esistenza e le prospettive di vita dei genitori stessi e di altri familiari coinvolti nella cura» (Ranci Ortigosa, 2006). Le politiche familiari dovrebbero cioè porsi l'obiettivo di colmare il gap tra fecondità ideale e fecondità reale, eliminando o a riducendo i principali ostacoli sociali, culturali e biologici alla fecondità.

Intese in questo modo, le politiche familiari si presentano con un impianto composito, entro cui si possono distinguere misure *esplicite* e misure *implicite*. Tra le prime sono inclusi i servizi di cura, assistenza, educazione all'infanzia (in generale, tutte le risorse e gli interventi di *care*), i congedi di maternità e parentali, i sostegni economici e i benefici fiscali, l'accompagnamento e la consulenza ai percorsi di vita familiare; tra le seconde, quelle che mirano all'incremento dell'occupazione femminile, ma anche le politiche formative (Riva, 2009).

Nelle principali direttive e raccomandazioni comunitarie, emanate negli anni in materia di conciliazione, si possono rintracciare alcuni degli elementi che compongono l'impianto normativo degli Stati Membri. In tal senso, la «Risoluzione del consiglio e dei Ministri incaricati dell'occupazione e della politica sociale del 29 giugno 2000 concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare» (2000/C 218/02) rappresenta il punto di approdo di un lungo percorso politico e progettuale, che si fonda sul riconoscimento di una profonda asimmetria tra i ruoli sociali e lavorativi di genere (Riva, 2009). Proprio per questo, l'invito agli stati Membri è di intervenire non tanto con azioni rivolte espressamente ed esclusivamente alle donne, ma con strategie, composite, globali e integrate, pensate nella logica del *gender mainstreaming*. Di qui la necessità di un ricorso a un piano integrato di azioni – un sistema di politiche – in grado di intervenire a sostegno e garanzia dei cambiamenti culturali e strutturali, lungo quattro assi:

- a) i servizi di cura per l'infanzia;
- b) i congedi parentali;
- c) l'ambiente, la configurazione e l'organizzazione del lavoro;
- d) la ripartizione delle responsabilità familiari e lavorative.

Le politiche di conciliazione vanno dunque pensate come “sistema” di interventi che si giocano su diversi versanti e richiedono la partecipazione di una pluralità di attori; interventi diffusi sul territorio, accessibili da un punto di vista economico, rispondenti alle specifiche esigenze educative e di custodia dei nuclei familiari; a questo vanno aggiunte, necessariamente, azioni in grado di incidere sulle modalità di organizzazione e regolazione del lavoro (Riva, 2009). A livello nazionale, la legge 8 marzo 2000, n. 53 (recante «Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione, per il coordinamento dei tempi delle città» e successive modifiche e integrazioni) sembra andare timidamente in questa direzione, definendo e istituzionalizzando il sistema delle politiche di conciliazione. La legge, infatti, presenta:

- a) un accenno alla condivisione delle responsabilità di cura;
- b) l'intreccio tra diverse aree di policy;
- c) il coinvolgimento di una pluralità di attori, nella logica della concertazione e del dialogo sociale.

Senza voler entrare nel dettaglio delle singole misure, quello che ai fini del Progetto Natalità interessa sottolineare è come il dispositivo normativo chiami tanto gli enti locali quanto le istituzioni e le organizzazioni del mondo del lavoro a far parte del sistema della conciliazione:

- agli enti locali viene assegnata la funzione di creare le necessarie condizioni di contesto per limitare la subordinazione di uomini e donne ai vincoli temporali imposti dalla città;
- alle istituzioni del mondo del lavoro spetta, invece, sperimentare una diversa organizzazione dei tempi e delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;
- alle imprese viene chiesto di promuovere politiche aziendali in favore della conciliazione, vale a dire misure e strumenti introdotti in via volontaria a compensazione dei vuoti legislativi o delle carenze del welfare.

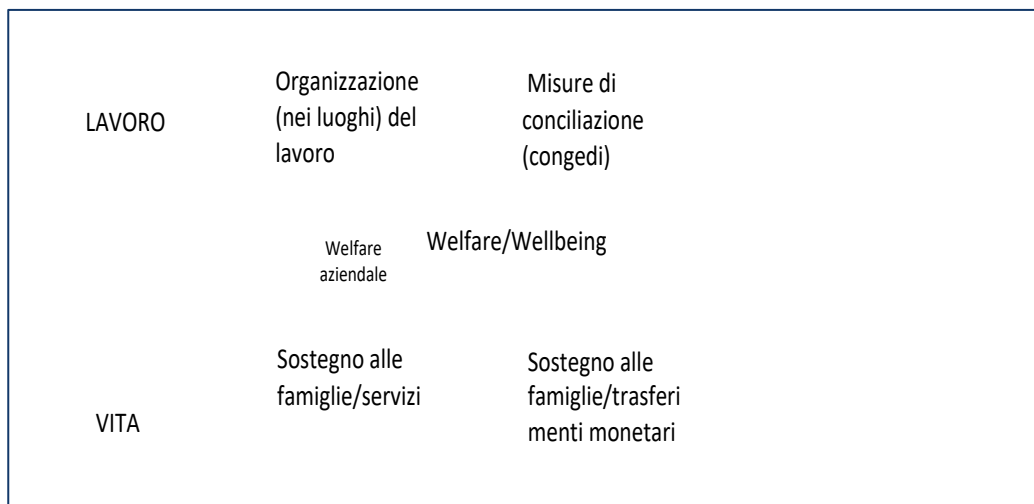
E' evidente che, affinché si possa parlare di un "sistema (locale) di politiche", occorre che vi sia un insieme strutturato e coerente, di azioni e di attori. L'essere sistema richiede, infatti, che le azioni siano correlate in modo organico e che gli attori esprimano scelte di corresponsabilità, secondo finalità precise e condivise in modo sostanziale (Riva, 2009). Solo perseguendo questo sentiero cooperativo, localmente connotato, i temi della natalità, della conciliazione e della condivisione dei carichi di cura smetteranno di essere associati alla sfera individuali e, al massimo familiare, acquisendo uno statuto realmente pubblico.

### 3. La dimensione territoriale delle politiche attraverso l'analisi di buone prassi

Il welfare locale ha potenziali innovativi, collegati "ai margini variabili di libertà a disposizione degli attori e degli arrangiamenti locali nella definizione e ridefinizione dei sistemi di offerta, dei bisogni e delle modalità di risposta, dei problemi e delle soluzioni di policy" (Bifulco, 2015). In questo senso, è nei singoli territori che si possono creare occasioni di innovazione sociale, intese come pratiche sociali attraverso le quali si risponde, in modo nuovo, ai bisogni e si accrescono relazioni e potenziali di aggregazione.

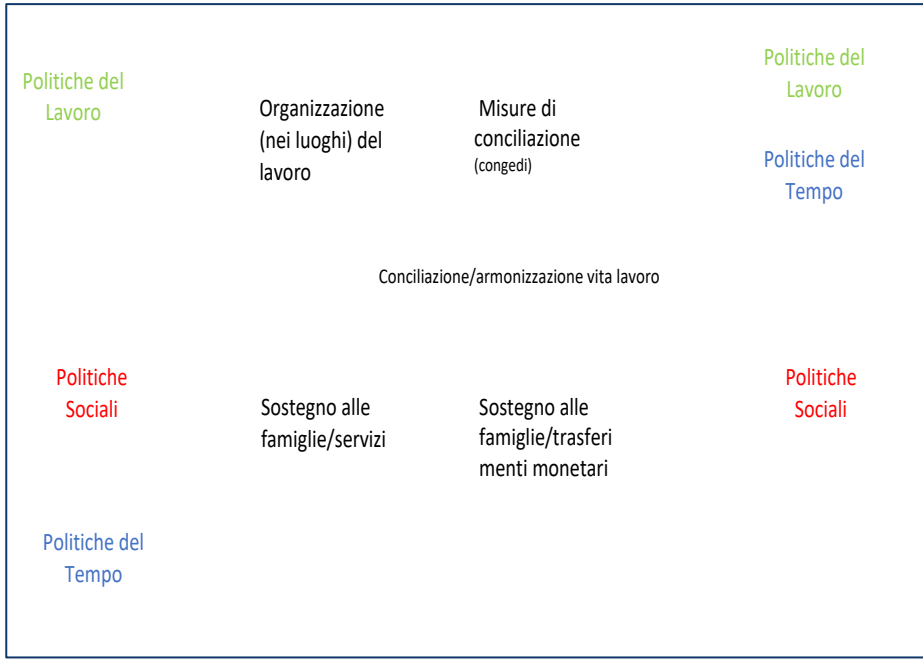
Di seguito si propongono, in forma schematica, le articolazioni locali delle politiche pro natalità e pro conciliazione, secondo la logica espressa nel paragrafo precedente.

Figura 1 – Le dimensioni delle politiche di conciliazione



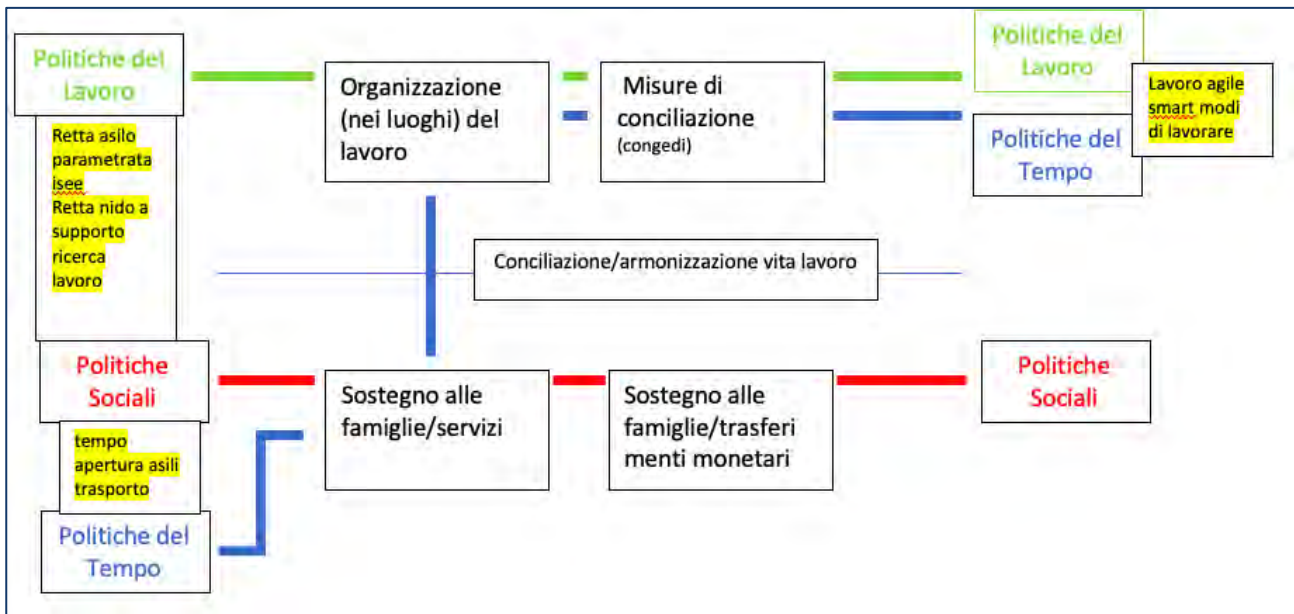
Fonte: elaborazione delle autrici

Figura 2 – Gli assi delle politiche di conciliazione a livello locale



Fonte: elaborazione delle autrici

Figura 3 – Alcuni esempi di politiche locali che rispondo a più dimensioni di conciliazione



Fonte: elaborazione delle autrici

E' nella dimensione locale che, secondo De Leonardis e Bifulco (2003), vanno costruiti i processi per cui una politica passa dallo statuto privatistico a quello pubblico; le autrici propongono, inoltre, quattro dimensioni che caratterizzano le politiche come pubbliche:

- Messa in visibilità. Pubblico è tale in quanto esposto alla visibilità pubblica. E' un processo che attiva e dispiega la pluralità delle opinioni e la molteplicità degli attori che pretendono un'opinione legittima, promuovendo confronto ed elaborazione condivisa.
- Generalizzazione. L'azione diventa pubblica in quanto ne emerge e ne diventa riconoscibile il rapporto con interessi generali e beni comuni.
- Riconoscimento di beni in comune. Riguarda il passaggio dallo statuto privato dei beni a una condizione nella quale essi sono definiti e riconosciuti come comuni a una collettività, relativi a interessi generali, e trattati, curati e fruiti in comune.
- Institution building. Un regime di azione è pubblico quando è orientato a costruire, coltivare e rendere riconoscibili istituzioni.

Di seguito, si propone una lettura sintetica di due prassi, riconosciute come efficaci, attraverso la matrice proposta da De Leonardis e Bifulco (2003); si tratta del "Torino Family audit" e dell'"Alleanza per la Famiglia" del Comune di Padova.

Tabella 4 – Trentino Family Audit

	<b>Messa in visibilità</b>	<b>Generalizzazione</b>	<b>Riconoscimento dei beni in comune</b>	<b>Institution building</b>
<b>Trentino "Family audit"</b>	<p>Impulso Provincia Autonoma, piano Politiche familiari e conclusione con legge regionale che istituzionalizza le sperimentazioni.</p> <p>Marchio "Family in Trentino" settore turistico e dei servizi.</p>	<p>Family Audit delle aziende private e non.</p> <p>Distretto Famiglia.</p>	<p>2004 tariffe, politiche del lavoro locale, servizi, autonomie locali</p> <p>Promozione accoglienza familiare e promozione familiare</p>	<p>Piano di giunta. Sportello Famiglia (gestito dal Forum Famiglie in convenzione con il Comune).</p> <p>Continuità triennio successivo con integrazione nuovi obiettivi (alloggio).</p> <p>Agenzia Provinciale. Libro bianco (interventi strutturali).</p>

Fonte: elaborazione delle autrici

Tabella 5 – Alleanza per la famiglia

	Messa in visibilità	Generalizzazione	Riconoscimento dei beni in comune	Institution building
<b>Padova "Alleanza per la famiglia"</b>	Programma attuativo regionale Logo e Comunicazione.	Certificazione "Comune amico della famiglia"  Marchio di qualità per soggetti pubblici e privati e Linee Guida, visibilità e riconoscibilità	Processo partecipato di costruzione della politica.  Tavolo multi-stakeholders e sotto-tavoli operativi.	Coordinamento Ufficio Famiglia del Settore Servizi sociali.  Ri-organizzazione dell'attività comunale verso una maggiore integrazione dei settori interessati: gruppo di lavoro intersettoriale.  Attivazione Sportello famiglia per informazione ed erogazione prestazioni  Portale per la famiglia

Fonte: elaborazione delle autrici

#### 4. Disegnare l'infrastruttura sociale: servizi e pratiche di conciliazione e supporto alla natalità

Se l'offerta di servizi va intesa come messa in comune di beni disponibili a supporto del bisogno, è necessario proporre una lettura integrata di ciò che è disponibile in ciascun territorio. In quest'ottica si è provato a ricomporre l'offerta di servizi pubblici e di attività proposte dall'associazionismo in riferimento alle fasce di età dei minori, come approssimazione dei bisogni di conciliazione e sostegno alla natalità dei genitori. Il lavoro di ricomposizione è stato elaborato a livello sub-provinciale, per ciascuna delle zone amministrative presenti nel territorio della provincia di Modena.

Una prima analisi di contesto è stata possibile attraverso alcune elaborazioni relative alle risposte fornite dalle associazioni di volontario al questionario loro dedicato.<sup>2</sup> La tabella seguente restituisce una presenza disomogenea di attività pro natalità nelle diverse zone amministrative, sia in termini quantitativi che di tipologia di offerta.

Se, come ipotizzabile, la ricchezza maggiore di servizi si ritrova nel Comune di Modena, va sottolineata tuttavia una offerta diversificata anche nelle Terre dei Castelli e nella Bassa

<sup>2</sup> Per maggiori dettagli sul questionario cfr. Report *Natalità e conciliazione: una fotografia sull'offerta dell'associazionismo modenese*.



Modenese. Meno numerosi e vari i servizi nel Comune di Sassuolo e nei comuni dell'Appennino (Tabella 6).

Tabella 6 – Servizi pro natalità per area territoriale e tipo di attività

Tipo attività pro natalità	Area					Totale
	Modena	Sassuolo	Terre Castelli	Bassa Modenese	Appennini	
Assistenza/sostegno alla nascita	50.00	0.00	16.67	16.67	16.67	100.00
Sostegno all'allattamento	50.00	0.00	25.00	25.00	0.00	100.00
Sostegno al puerperio	50.00	0.00	0.00	50.00	0.00	100.00
Sostegno alla genitorialità	47.37	10.53	10.53	26.32	5.26	100.00
Promo condiv. lavoro domestico, cura	66.67	0.00	0.00	33.33	0.00	100.00
<b>Totale</b>	<b>50.00</b>	<b>5.88</b>	<b>11.76</b>	<b>26.47</b>	<b>5.88</b>	<b>100.00</b>

Una immagine parzialmente diversa emerge, invece, nella distribuzione dei servizi pro conciliazione. Sono presenti un numero maggiore di servizi e una maggiore trasversalità nell'offerta, con alcuni tipi di attività che ricorrono in tutte le zone mappate: i centri estivi, in particolare, e le occasioni di associazionismo giovanile (Tabella 7).

Tabella 7 – Servizi pro conciliazione per area territoriale e tipo di attività

Tipo attività pro conciliazione	Area					Totale
	Modena	Sassuolo	Terre Castelli	Bassa Modenese	Appennini	
Accompagnamento minori scuola	50.00	0.00	0.00	0.00	50.00	100.00
Accompagnamento minori att sportive	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00
Accompagnamento minori att ricreative	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	100.00
Attività doposcuola	75.00	0.00	25.00	0.00	0.00	100.00
Organizzazione centri estivi	55.56	0.00	11.11	22.22	11.11	100.00
Promo e diffusione att artistiche	66.67	33.33	0.00	0.00	0.00	100.00
Promo e diffusione att sportive	0.00	0.00	50.00	0.00	50.00	100.00
Sostegno socio-educatorio scolastico	50.00	50.00	0.00	0.00	0.00	100.00
Banca del tempo	33.33	0.00	0.00	66.67	0.00	100.00
Promo volontariato giovanile	28.57	28.57	7.14	21.43	14.29	100.00
Sensibilizzazione condiv. lavoro fam, cura	66.67	0.00	0.00	33.33	0.00	100.00
<b>Totale</b>	<b>45.45</b>	<b>13.64</b>	<b>9.09</b>	<b>20.45</b>	<b>11.36</b>	<b>100.00</b>

La somministrazione del questionario ha permesso di raccogliere una serie di informazioni amministrative circa la localizzazione delle attività erogate dalle associazioni di volontariato, successivamente integrate grazie alla collaborazione del CSV Terre Estensi. Parallelamente, sono stati acquisiti i dati circa l'offerta di servizi pubblici pro natalità e pro conciliazione – relativamente alla fascia 0-6 anni – per ciascuna delle zone amministrative in analisi<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Si ringrazia il Centro MEMO del Comune di Modena per la disponibilità dei dati elaborati nel presente Rapporto.

Considerando la disomogeneità dei dati e la parzialità delle informazioni, nell'intento di mantenere fermo l'obiettivo di ricomposizione dell'offerta territoriale, si è proceduto definendo macro-categorie di riferimento per le successive elaborazioni. Le macro-categorie sono state costruite avendo come riferimento le fasi di vita e i connessi bisogni da parte delle famiglie.

I servizi che vengono mappati possono essere classificati in:

- *Nascita, allattamento e puerperio*: rivolti a bambini e bambine di età compresa tra 0-12 mesi, 12-24 mesi e ai genitori che richiedono un ausilio nei primi momenti di crescita.
- *Servizi all'infanzia*: Nidi rivolti a bambini e bambine da 0 a 3 anni
- *Conciliazione*: Servizi rivolti a bambini e bambine nella fascia 3-6 anni
- *Consulenza famiglie e genitorialità*: servizi rivolti alla fascia 6-14 anni.

In seguito alla predisposizione della base dati, la georeferenziazione applicata ha consentito di localizzare i servizi in base alla sede amministrativa, secondo le aree territoriali di interesse. Al termine, dunque, sono state prodotte sette mappe in ciascuna delle quali è stata riportata la suddivisione per macro-categorie dei servizi. Il software utilizzato per la realizzazione della georeferenziazione è *Batchgeo*<sup>4</sup>. Nel complesso sono stati mappati 401 servizi di questi: 360 sono relativi all'offerta di servizi educativi 0-6; 41 sono le associazioni segnalate dal CSV Terre Estensi (questionario e integrazione) (Tabella 8).

Tabella 8 – Servizi analizzati

	Numero di servizi
Servizi Educativi 0-6 Offerti nell'intera Provincia di Modena	360
Associazioni di volontariato (questionario + CSV Terre estensi)	41
Totale	401

Di seguito si riporta il dettaglio per ciascuna delle mappe realizzate.

### Comune di Modena

Nel del Comune di Modena sono presenti 145 servizi (Figura 2), di questi: 4 rientrano nella categoria "Nascita, allattamento e puerperio", 56 rientrano in "Servizi all'Infanzia", 60 nella categoria "Conciliazione" e 25 "Consulenza famiglie e genitorialità" (Tabella 9).

<sup>4</sup> Batchgeo, software per importazione matrici Excel e conseguente georeferenziazione  
[https://batchgeo.com/?gclid=CjwKCAiA-L9BRBQEIwA-bm5fqoI8B8kP9OTXYQXvCnnStkkUK7wINGGBN5HMnGOYQGowO0V7N5Z1xoC6kcQAvD\\_BwE](https://batchgeo.com/?gclid=CjwKCAiA-L9BRBQEIwA-bm5fqoI8B8kP9OTXYQXvCnnStkkUK7wINGGBN5HMnGOYQGowO0V7N5Z1xoC6kcQAvD_BwE)

Tabella 9

Macro-categoria di servizi offerti <i>Comune di Modena</i>	Numero di servizi offerti
Nascita, Allattamento e Puerperio	4
<b>Servizi all'Infanzia</b>	56
Conciliazione	60
Consulenza famiglie e genitorialità	25
<b>Totale</b>	<b>145</b>

Figura 4a - Estratto mappatura servizi Area Comune di Modena

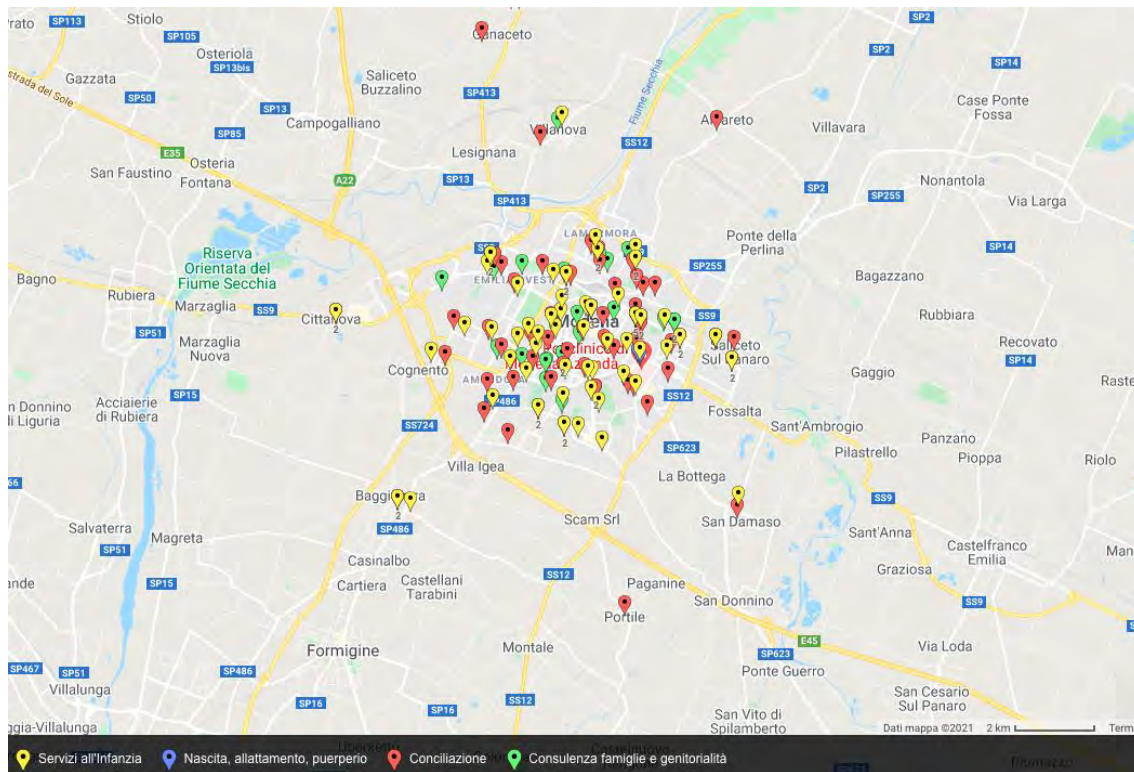
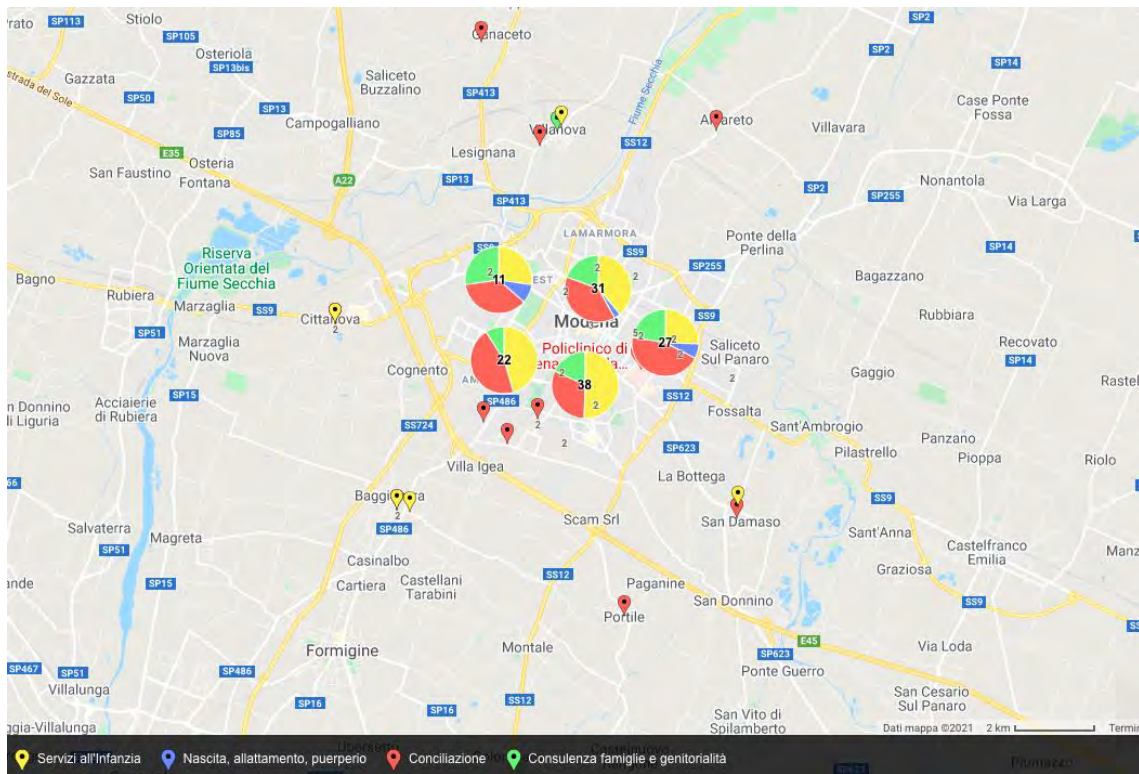


Figura 4b - Estratto mappatura servizi Area Comune di Modena



All'interno delle tabelle che seguono vengono dettagliati i servizi per macro-categorie (Tabella 10 e ss.).

Tabella 10

Analisi macro-categoria: <i>Nascita, Allattamento e Puerperio</i>	Numero di servizi offerti
Centro famiglie (0-12 mesi)	2
Assistenza sociale	1
Sanità	1
Totale	4

Tabella 11

Analisi macro-categoria: <b><i>Servizi all'infanzia</i></b>	Numero di servizi offerti
Nido d'infanzia comunale	15
Nido d'infanzia convenzionato	32
Nido d'infanzia privato	4
Centro famiglie (12-36 mesi)	4
Assistenza sociale	1
<b>Totale</b>	<b>56</b>

Tabella 12

Analisi macro-categoria: <i>Conciliazione</i>	Numero di servizi offerti
Scuola d'infanzia comunale	12
Scuola d'infanzia (fondazione)	10
Scuola d'infanzia convenzionate	3
Scuola d'infanzia statale	12
Scuola d'infanzia paritaria FISM	20
Centro famiglie (3-6 anni)	2
Cultura, sport e ricreazione	1
<b>Totale</b>	<b>60</b>

Tabella 13

Analisi macro-categoria: <i>Consulenza famiglie e genitorialità</i>	Numero di servizi offerti
Assistenza sociale	3
Istruzione e ricerca	13
Cultura, sport e ricreazione	8
Centro famiglie (6-14 anni)	1
<b>Totale</b>	<b>25</b>

Come è possibile notare nella Figura 5.a. si verifica una forte concentrazione dei servizi nella zona urbana, mentre nelle zone limitrofe i servizi offerti si riducono nettamente.

Nelle tabelle che seguono vengono riportate, nel dettaglio, le informazioni sulle attività offerte dall'associazionismo (Tabella 14):

Tabella 14

Analisi macro-categoria <i>Comune di Modena</i>	Numero di servizi offerti
Servizi offerti dal comune di Modena	117
Servizi offerti dall'associazionismo	28
Totale	145

Tabella 15

Analisi Macro-categoria <b>Servizi offerti dall'Odv nel</b> <i>Comune di Modena</i>	Area di interesse	Ubicazione	Numero di servizi offerti
Nascita, allattamento e puerperio	Assistenza sociale	Modena	1
	Sanità	Modena	1
Servizi all'infanzia	Assistenza sociale	Modena	1
Conciliazione	Cultura, sport e ricreazione	Modena	1
Consulenza familiare e genitorialità	Assistenza sociale	Modena	3
	Cultura, sport e ricreazione	Modena,	7
		Villanova	1
	Istruzione e ricerca	Modena	13
Totale	28		

### Unione di Comuni terre dei Castelli

Nell'Unione di Comuni Terre dei Castelli (Figura 6), si evidenziano 35 servizi, di cui solo uno rientra nella categoria "Nascita, allattamento e puerperio", 7 "Servizi all'Infanzia" e 27 facenti parte della categoria "Conciliazione".

Nessun elemento viene evidenziato per la sezione "Consulenza famiglie e genitorialità" (tabella 16).

Tabella 16

Macro-categoria di servizi offerti <i>Unione di Comuni terre dei Castelli</i>	Numero di servizi offerti
Nascita, Allattamento e Puerperio	1
Servizi all'Infanzia	7
Conciliazione	27
Consulenza famiglie e genitorialità	0
Totale	35

Figura 6.a Estratto mappatura servizi Unione di Comuni terre dei Castelli

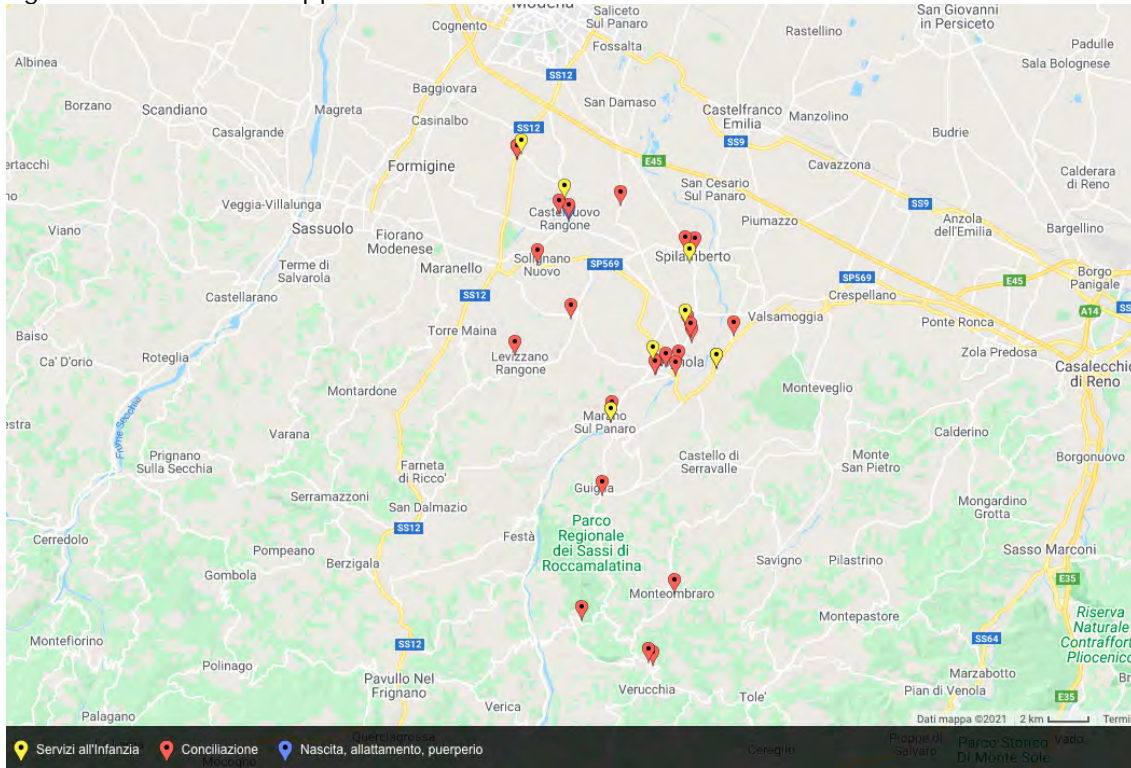


Figura 6.b. Estratto mappatura servizi Unione di Comuni terre dei Castelli – raggruppamenti

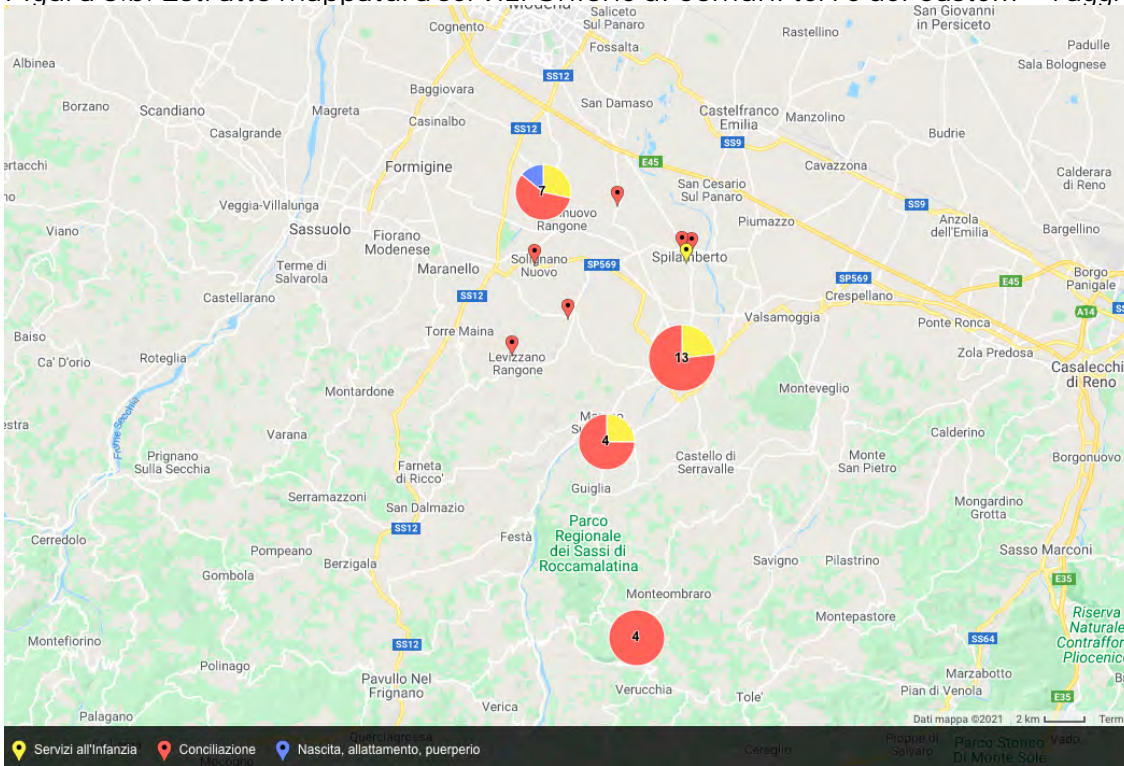


Tabella 17

Analisi macro-categoria: <i>Nascita, Allattamento e Puerperio</i>	Numero di servizi offerti
Centro famiglie (0-12 mesi)	1
Totale	1

Tabella 18

Analisi macro- <b>categoria: Servizi all'infanzia</b>	Numero di servizi offerti
<b>Nido d'infanzia comunale</b>	7
Totale	7

Tabella 19

Analisi macro-categoria: <i>Conciliazione</i>	Numero di servizi offerti
Scuola d'infanzia privata paritaria convenzionata	27
Totale	27

I dati reperiti per la zona dell'Unione di Comuni nelle Terre dei Castelli (nonché Castelnuovo Rangone, Montale Rangone, Castelvetro, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola, Levizzano, Guiglia, Marano sul Panaro, Zocca) presentano una drastica riduzione non solo in termini di quantità di servizi offerti ma anche di tipologia di Servizi. Si nota come all'interno dei "Servizi all'infanzia" per la fascia 0-3 anni, sia presente l'unica voce di Nido d'Infanzia Comunale; analoga osservazione vale per la categoria "Conciliazione" per la fascia 3-6 anni che presenta unicamente il servizio di Scuola d'infanzia privata paritaria e convenzionata. Inerente al cluster "Nascita, Allattamento e Puerperio", un solo elemento si aggiunge alla lista, precisando inoltre, che rientra tra i servizi offerti dall'associazionismo.

Tabella 20

Analisi macro-categoria <i>Unione di Comuni terre dei Castelli</i>	Numero di servizi offerti
Servizi offerti nell'Unione di Comuni terre di Castelli	34
Servizi offerti dall'associazionismo	1
Totale	35



Tabella 20

Analisi Macro-categoria Servizi <b>offerta dall'Odv nell'Unione di Comuni terre dei Castelli</b>	Area di interesse	Ubicazione	Numero di servizi offerti
Nascita, allattamento e puerperio	Genitorialità e allattamento	Castelnuovo Rangone	1
Totale			1

### Unione di Comuni terre **d'Argine**

La terza analisi geo-referenziata dei servizi offerti nell'Unione di Comuni delle Terre d'Argine, nonché Carpi, Campogalliano, Novi di Modena, Rovereto sul Secchia, Limidi di Soliera (Figura 7), pone in evidenza 55 servizi, di cui 5 facenti parte del cluster "Nascita, allattamento e puerperio", 13 "Servizi all'Infanzia", 35 appartenenti alla categoria "Conciliazione" e 2 per la sezione "Consulenza famiglie e genitorialità" (Tabella 20).

Tabella 21

Macro-categoria di servizi offerti <i>Unione di Comuni terre <b>d'Argine</b></i>	Numero di servizi offerti
Nascita, Allattamento e Puerperio	5
<b>Servizi all'Infanzia</b>	13
Conciliazione	35
Consulenza famiglie e genitorialità	2
Totale	55

Figura 7.a Estratto mappatura servizi Unione di Comuni terre d'Argine

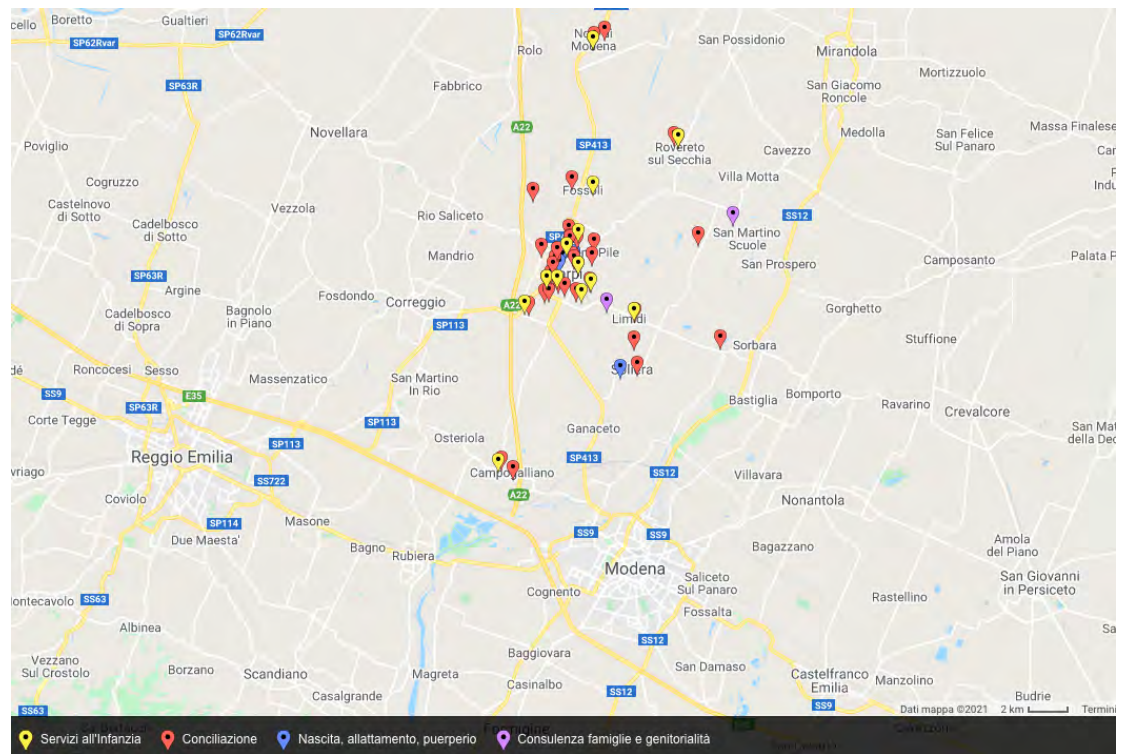
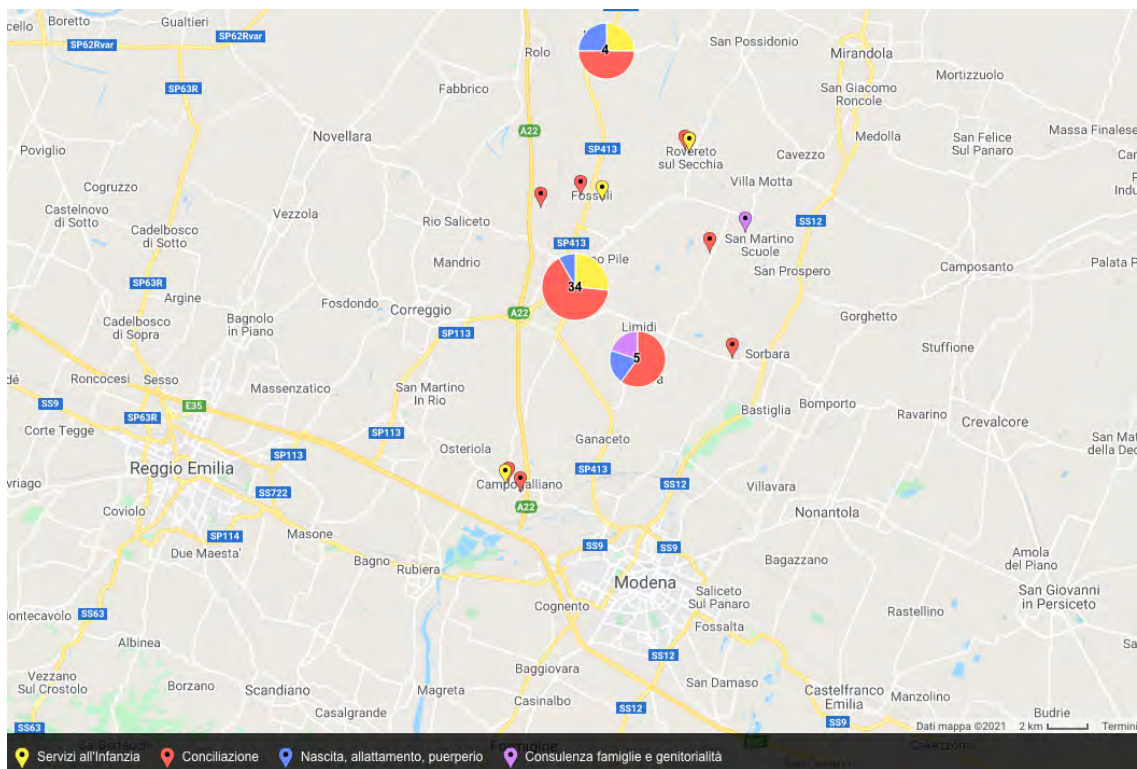


Figura 7.b. Estratto mappatura servizi Unione di Comuni terre d'Argine – raggruppamenti



Entrando più nel concreto, e quindi procedendo per analisi delle macro-categorie, possiamo notare anche in questo caso una maggiore varietà di servizi offerti (tabella 22 e ss.).

Tabella 22

Analisi macro-categoria: <i>Nascita, Allattamento e Puerperio</i>	Numero di servizi offerti
Centro famiglie (0-12 mesi)	3
Assistenza sociale	1
Genitorialità e Allattamento	1
Totale	5

Tabella 23

Analisi macro-categoria: <b>Servizi all'infanzia</b>	Numero di servizi offerti
Nido d'infanzia comunale	9
Nido privato convenzionato	4
Totale	13

Tabella 24

Analisi macro-categoria: <i>Conciliazione</i>	Numero di servizi offerti
Scuola d'infanzia comunale	8
Scuola d'infanzia statale	15
Scuola d'infanzia privata paritaria convenzionate	11
Servizi integrativi	1
Totale	35

Tabella 25

Analisi macro-categoria: <i>Consulenza famiglie e genitorialità</i>	Numero di servizi offerti
Istruzione e ricerca	2
Totale	2

Analogo a quanto effettuato in precedenza, anche in queste zone si è riscontrato il contributo da parte dell'associazionismo, pertanto le zone appartenenti all'Unione di Comuni delle terre d'Argine, vedranno la ripartizione come segue (tabella 26).

Tabella 26

Analisi macro-categoria <i>Unione di Comuni terre d'Argine</i>	Numero di servizi offerti
Servizi offerti nell'Unione di Comuni terre d'Argine	51
Servizi offerti dall'associazionismo	4
Totale	55

Tabella 27

Analisi Macro-categoria Servizi <b>offerti dall'Odv nell'Unione di Comuni terre d'Argine</b>	Area di interesse	Ubicazione	Numero di servizi offerti
Nascita, allattamento e puerperio	Assistenza sociale	Carpi	1
	Genitorialità e allattamento	Carpi	1
Consulenza familiare e genitorialità	Istruzione e ricerca	Carpi	1
		Limidi di Soliera	1
Totale			4

### Unione di Comuni Pavullo nel Frignano

La quarta analisi geo-referenziata si estende per l'Unione di Comuni del Frignano. Osservando la mappa (figura 8), si riscontra come le località montane di Pavullo, Serramazzone, Fanano, Fiumalbo, Lama Mocogno, Montecreto, Pievepelago, Riolutato, Sestola e Polinago, risentano la carenza dei Servizi legati all'associazionismo. I dati raccolti registrano 26 servizi, di cui 2 rientranti nella categoria "Nascita, allattamento e puerperio", 4 "Servizi all'Infanzia". Troviamo in maggioranza, il numero di servizi appartenenti alla categoria "Conciliazione" pari a 19 e infine un solo elemento per la sezione "Consulenza famiglie e genitorialità" (tabella 28). Nelle successive tabelle (tabella 29 e ss.) si prosegue per distinzione delle macro-categorie coinvolte.

Tabella 28

Macro-categoria di servizi offerti <i>Unione di Comuni del Frignano</i>	Numero di servizi offerti
Nascita, Allattamento e Puerperio	2
Servizi all'Infanzia	4
Conciliazione	19
Consulenza famiglie e genitorialità	1
<b>Totale</b>	<b>26</b>

Figura 8.a Estratto mappatura servizi Unione di Comuni del Frignano

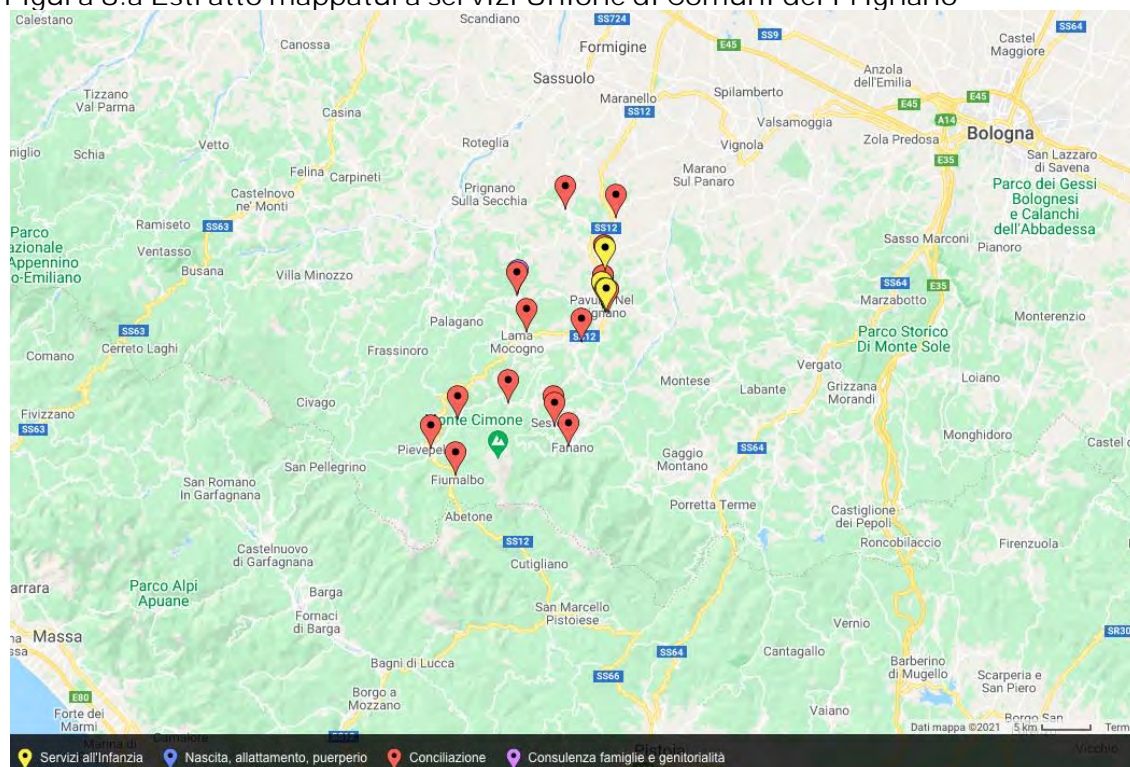


Figura 8.b Estratto mappatura servizi Unione di Comuni del Frignano – raggruppamenti

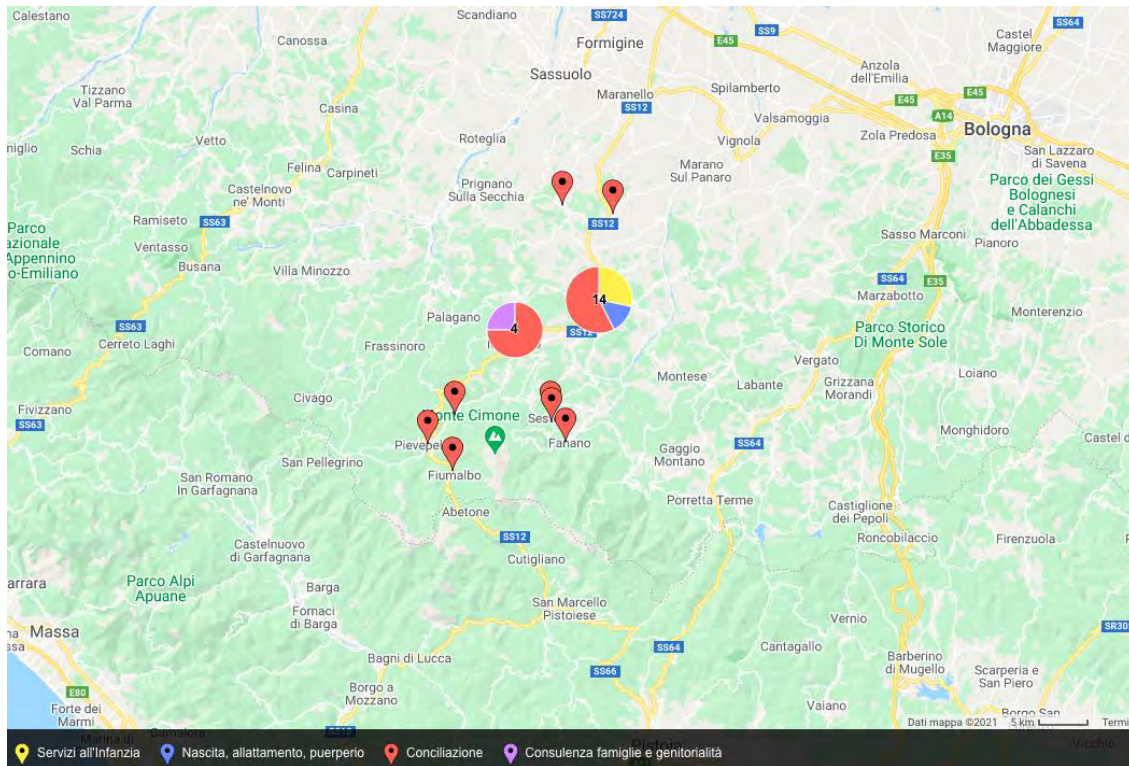


Tabella 29

Analisi macro-categoria: <i>Nascita, Allattamento e Puerperio</i>	Numero di servizi offerti
Centro famiglie (0-12 mesi)	1
Genitorialità e allattamento	1
Totale	2

Tabella 30

Analisi macro-categoria: <b>Servizi all'infanzia</b>	Numero di servizi offerti
Nido d'infanzia comunale	3
Centro famiglie (12-36 mesi)	1
Totale	4

Tabella 31

Analisi macro-categoria: <i>Conciliazione</i>	Numero di servizi offerti
Scuola d'infanzia statale	6
Scuola d'infanzia privata paritaria convenzionate	12
Servizi integrativi	1
Totale	19

Tabella 32

Analisi macro-categoria: <i>Consulenza famiglie e genitorialità</i>	Numero di servizi offerti
Sanità	1
Totale	1

Come anticipato sopra, le attività erogate dall'associazionismo risultano solamente due (Tabella 33).

Il primo copre la categoria di "Nascita, allattamento e puerperio" nella fascia 0-12 mesi per la località di Pavullo, mentre il secondo servizio situato a Polinago, rientra nell'ambito sanitario, ricomprendendo tra i beneficiari, oltre alla fascia 0-3, 3-6, 6-14 anni anche i padri e le madri.

Tabella 33

Analisi macro-categoria <i>Unione di Comuni Pavullo nel Frignano</i>	Numero di servizi offerti
Servizi offerti nell'Unione di Comuni Pavullo nel Frignano	24
Servizi offerti dall'associazionismo	2
Totale	25

Tabella 34

Analisi Macro-categoria <b>Servizi offerti dall’Odv nell’Unione di Comuni Pavullo nel Frignano</b>	Area di interesse	Ubicazione	Numero di servizi offerti
Nascita, allattamento e puerperio	Sanità	Polinago	1
Consulenza familiare e genitorialità	Genitorialità e allattamento	Pavullo	1
Totale			2

### **Unione di Comuni dell’Area Nord**

In merito all’analisi geo-referenziata dell’Unione di Comuni dell’Area Nord (Figura 9.a), si è verificata una situazione quantomeno analoga a quella presa precedentemente in esame per l’Unione di Comuni terre dei Castelli, per quanto riguarda la carenza dei Servizi legati alla categoria di “Nascita, allattamento e puerperio”. In questa ripartizione, si può notare come vi sia la presenza dei servizi legati all’infanzia per la fascia 0-3 anni, ma come al contempo, non sussista alcun servizio inerente alla natalità e al puerperio.

In particolare, per queste aree, nonché Camposanto, Concordia, Medolla, Mirandola, San Felice sul Panaro e San Prospero, si rileva un totale di 28 servizi, di cui 9 rientranti nel cluster dei “Servizi all’Infanzia”, 18 “Conciliazione” e uno solo in ambito di “Consulenza famiglie e genitorialità” (tabella 35). Nelle successive tabelle (tabella 36 e ss.) si prosegue per distinzione delle macro coinvolte.

Tabella 35

Macro-categoria di servizi offerti <i>Unione di Comuni dell’Area Nord</i>	Numero di servizi offerti
Nascita, Allattamento e Puerperio	0
Servizi all’Infanzia	9
Conciliazione	18
Consulenza famiglie e genitorialità	1
Totale	28



Figura 9.a Estratto mappatura servizi Unione di Comuni dell'Area Nord

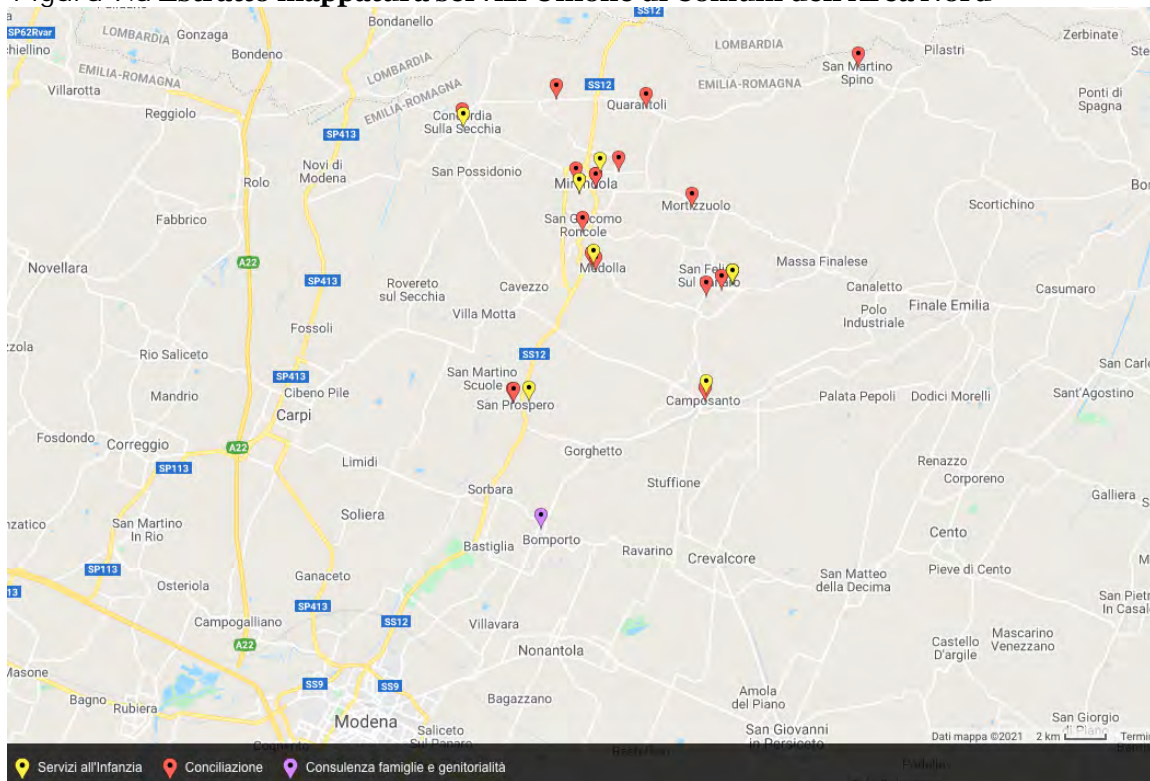


Figura 9.b. Estratto mappatura servizi Unione di Comuni dell'Area Nord- raggruppamenti

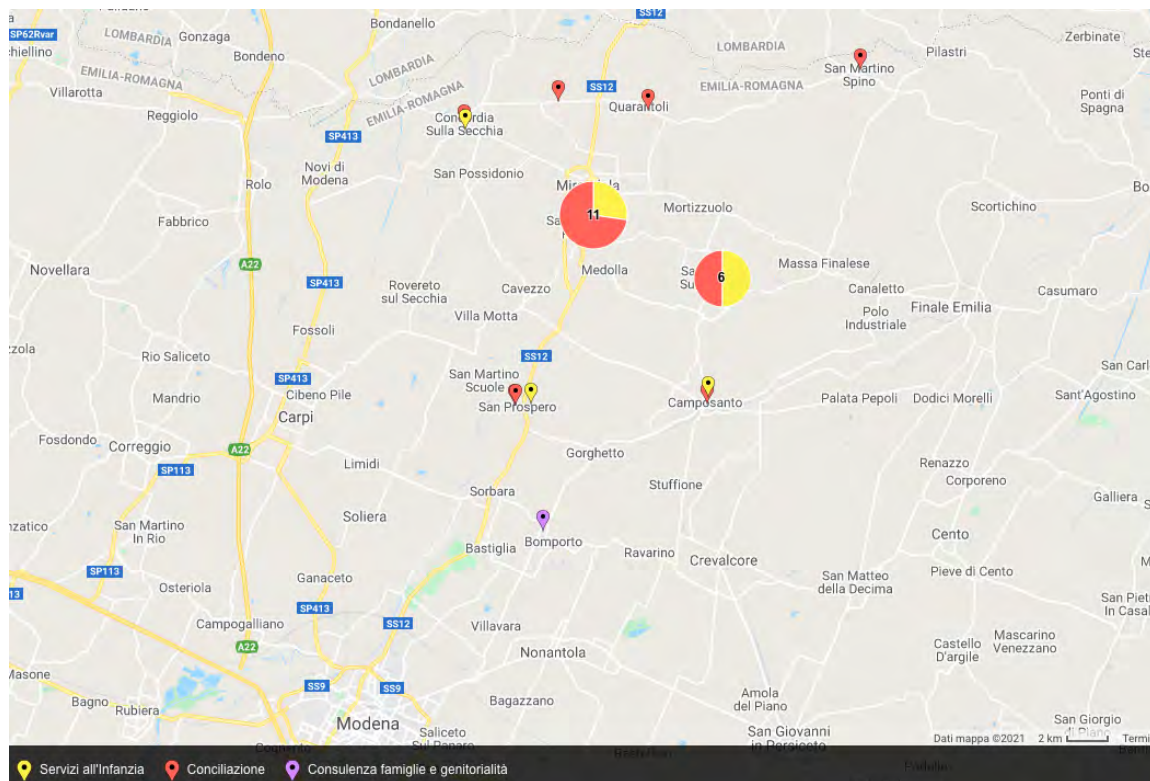


Tabella 36

Analisi macro-categoria: <b>Servizi all'infanzia</b>	Numero di servizi offerti
Nido d'infanzia comunale	6
Nido d'infanzia comunale (24-36 mesi)	1
Nido d'Infanzia comunale (12-36 mesi)	1
Servizi integrativi	1
<b>Totale</b>	<b>9</b>

Tabella 37

Analisi macro-categoria: <i>Conciliazione</i>	Numero di servizi offerti
Scuola d'infanzia statale	10
Scuola d'infanzia privata paritaria convenzionate	8
<b>Totale</b>	<b>18</b>

Tabella 38

Analisi macro-categoria: <i>Consulenza famiglie e genitorialità</i>	Numero di servizi offerti
Cultura, sport e ricreazione	1
<b>Totale</b>	<b>1</b>

Come già affrontato in precedenza, anche l'Unione di Comuni dell'Area Nord, gode di un'unica attività erogata dall'associazionismo. In questo caso, rientra nell'ambito di Cultura, sport e ricreazione, localizzato nella zona di San Prospero e ricomprende tutti i cluster di età 0-3,3-6,6-14 anni. L'analisi per macro-categoria pertanto vedrà la ripartizione dei Servizi offerti come segue (tabella 39).

Tabella 39

Analisi macro-categoria <b>Unione di Comuni dell'Area Nord</b>	Numero di servizi offerti
Servizi offerti nell'Unione di Comuni dell'Area Nord	27
Servizi offerti dall'Odv	1
<b>Totale</b>	<b>28</b>

Tabella 40

Analisi Macro-categoria Servizi offerti <b>dall’Odv nell’Unione di Comuni dell’Area Nord</b>	Area di interesse	Ubicazione	Numero di servizi offerti
Consulenza famiglie e genitorialità	Cultura, sport e ricreazione	San Prospero	1
Totale			1

### Unione di Comuni del Distretto Ceramico

Osservando la mappa dell’Unione di Comuni del Distretto Ceramico, nonché Sassuolo, Formigine, Maranello, Casinalbo, Montefiorino, Palagano, Prignano sulla Secchia e Fiorano Modenese (Figura 10), si nota come la concentrazione risulti elevata all’interno dell’area di Sassuolo e Formigine, mentre si assiste ad un calo, se ci si allontana verso le aree limitrofe. I Servizi analizzati risultano 63, di cui 5 facenti parte della categoria “Nascita, allattamento e puerperio”, 26 rientranti nella categoria dei “Servizi all’Infanzia”, 31 per quanto riguarda i servizi di “Conciliazione” e uno soltanto afferente alla “Consulenza famiglie e genitorialità” (Tabella 41).

Tabella 41

Macro-categoria di servizi offerti <i>Unione di Comuni del Dist. Ceramico</i>	Numero di servizi offerti
Nascita, Allattamento e Puerperio	5
Servizi all’Infanzia	26
Conciliazione	31
Consulenza famiglie e genitorialità	1
Totale	63

Figura 10.a. Estratto mappatura servizi Unione di Comuni del Distretto Ceramico

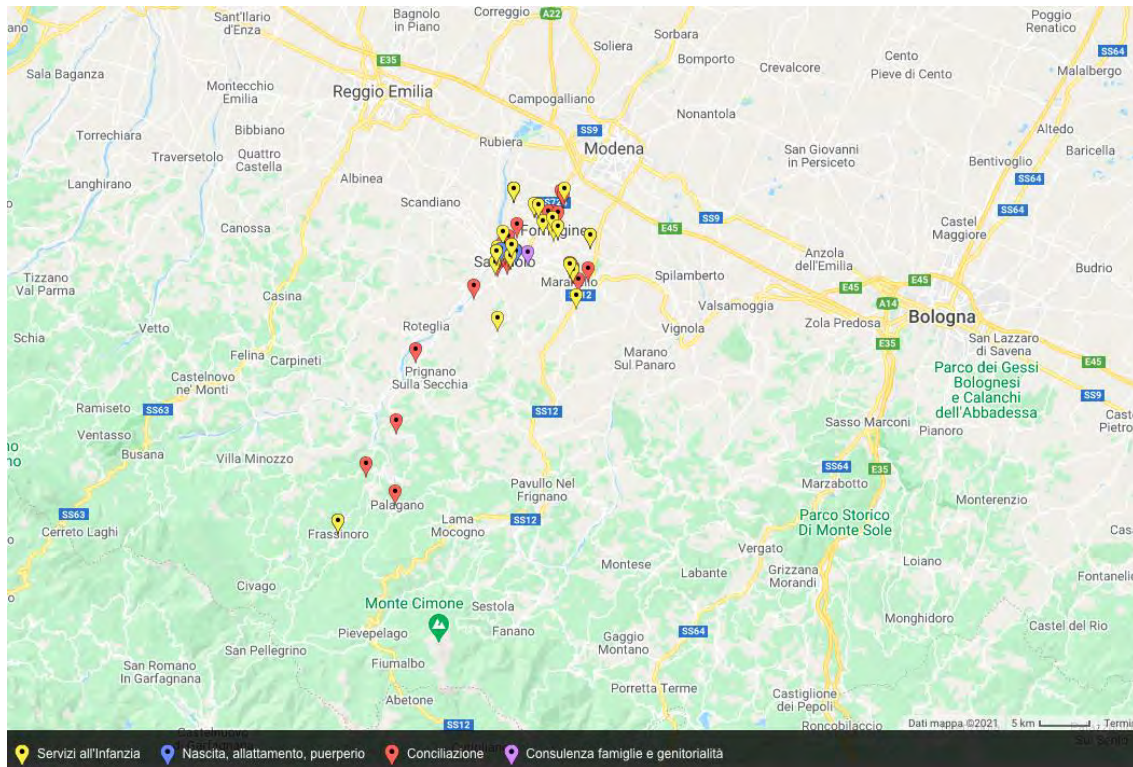


Tabella 42

Analisi macro-categoria: <i>Nascita, allattamento e puerperio</i>	Numero di servizi offerti
Centro famiglie (0-12 mesi)	3
Sanità	1
Genitori e Allattamento	1
Totale	5

Tabella 43

Analisi macro-categoria: <b>Servizi all'infanzia</b>	Numero di servizi offerti
Nido d'infanzia comunale	14
Nido privato convenzionato	7
Nido privato autorizzato ma non convenzionato	3
Servizi integrativi	2
Totale	26

Tabella 44

Analisi macro-categoria: <i>Conciliazione</i>	Numero di servizi offerti
Scuola d'infanzia statale	22
Scuola d'infanzia paritaria	3
Scuola d'infanzia privata paritaria	4
Scuola d'infanzia comunale	2
Totale	31

Tabella 45

Analisi macro-categoria: <i>Consulenza famiglie e genitorialità</i>	Numero di servizi offerti
Sanità	1
Totale	1

A differenza di quanto riscontrato nei dati precedenti, sembra sussistere la presenza attività erogate dall'associazionismo relativamente alla "Nascita, allattamento e puerperio" come sostegno ai padri e alle madri. La terza voce ricomprende le categorie 0-3, 3-6, 6-14 anni nell'ambito della "Consulenza famiglie e genitorialità" (tabella 46).

Tabella 46

Analisi macro-categoria <i>Unione di Comuni del Dist. Ceramico</i>	Numero di servizi offerti
Servizi offerti nell'Unione di Comuni del Dist. Ceramico	60
Servizi offerti dall'associazionismo	3
Totale	63

Tabella 47

Analisi Macro-categoria <b>Servizi offerti dall'Odv nell'Unione di Comuni del Dist. Ceramico</b>	Area di interesse	Ubicazione	Numero di servizi offerti
Nascita, allattamento e puerperio	Sanità	Formigine	1
	Genitorialità e allattamento	Formigine	1
Consulenza familiare e genitorialità	Sanità	Fiorano Modenese	1
Totale			4

## Unione di Comuni del Sorbara

La settima analisi geo-referenziata ha preso in esame le Unione di Comuni del Sorbara, nonché Bastiglia, Bomporto, Sorbara, Nonantola, Ravarino, Castelfranco Emilia e San Cesario sul Panaro. Con riferimento alla mappa sottostante (Figura 11), si sono registrati un totale di 46 servizi, di cui 4 rientranti nella categoria “Nascita, allattamento e puerperio”, 14 “Servizi all’Infanzia”, 27 servizi afferenti al cluster “Conciliazione” ed un solo elemento per la sezione “Consulenza famiglie e genitorialità” (tabella 48).

Tabella 48

Macro-categoria di servizi offerti <i>Unione di Comuni del Sorbara</i>	Numero di servizi offerti
Nascita, Allattamento e Puerperio	4
Servizi all’Infanzia	14
Conciliazione	27
Consulenza famiglie e genitorialità	1
<b>Totale</b>	<b>46</b>

Figura 11.a. Estratto mappatura servizi Unione di Comuni del Sorbara

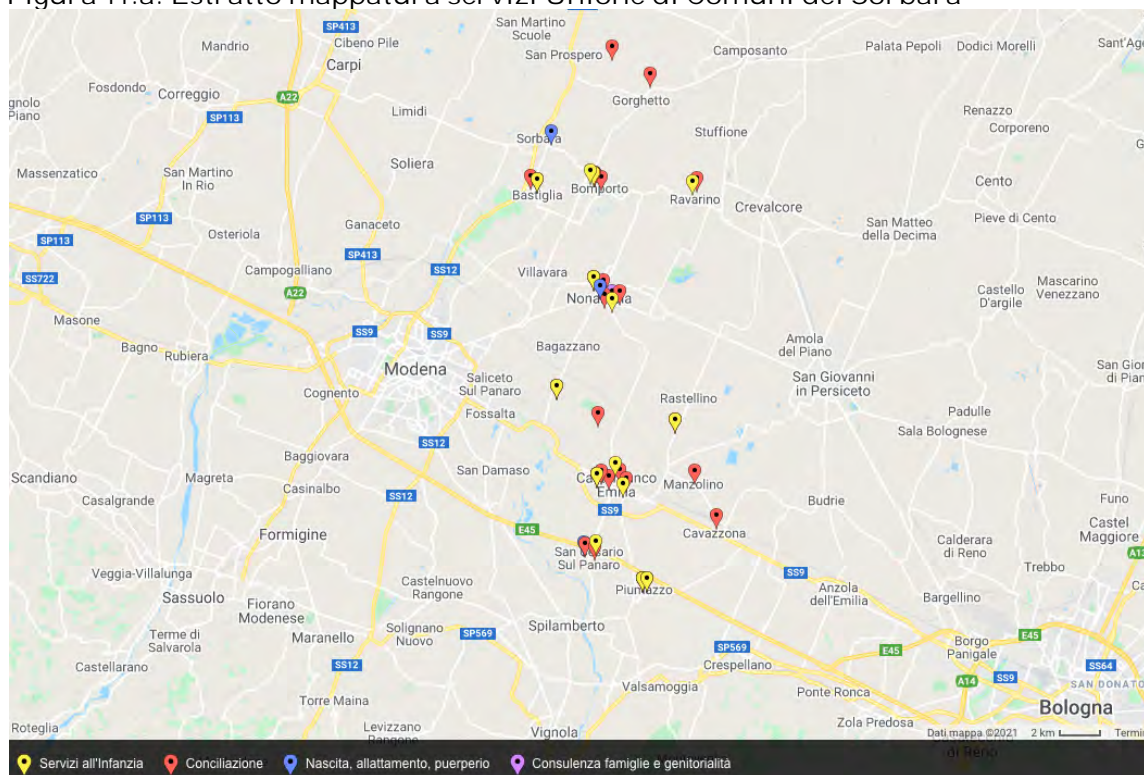


Figura 11.b Estratto mappatura servizi Unione di Comuni del Sorbara- raggruppamenti

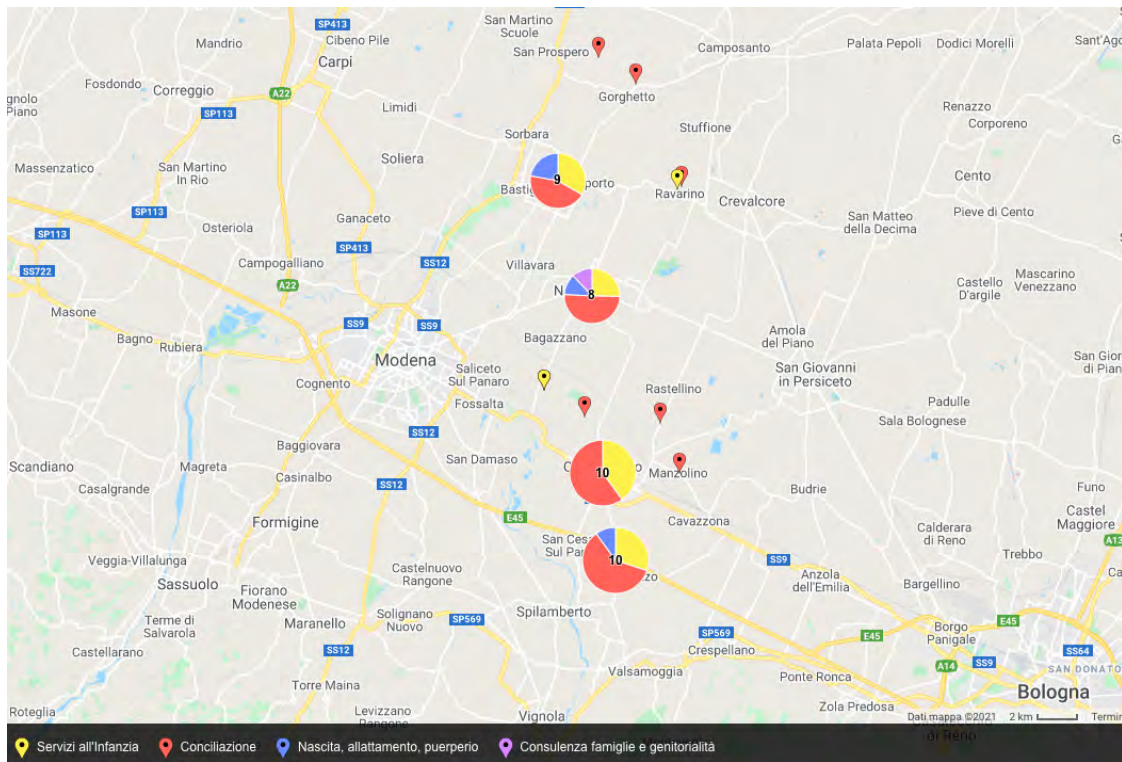


Tabella 49

Analisi macro-categoria: <i>Nascita, allattamento e puerperio</i>	Numero di servizi offerti
Centro famiglie (0-12 mesi)	3
Assistenza sociale	1
Totale	1

Tabella 50

Analisi macro-categoria: <b>Servizi all'infanzia</b>	Numero di servizi offerti
<b>Nido d'infanzia comunale</b>	12
<b>Nido d'infanzia comunale (12-36 mesi)</b>	1
<b>Nido d'infanzia comunale (24-36 mesi)</b>	1
Totale	14

Tabella 51

Analisi macro-categoria: <i>Conciliazione</i>	Numero di servizi offerti
Scuola d'infanzia statale	15
Scuola d'infanzia paritaria	5
Scuola d'infanzia privata paritaria convenzionata	4
Scuola d'infanzia comunale	3
Totale	27

Tabella 52

Analisi macro-categoria: <i>Consulenza famiglie e genitorialità</i>	Numero di servizi offerti
Cultura, sport e ricreazione	1
Totale	1

In ultima analisi, vediamo la ripartizione dei Servizi offerti secondo Unione di Comuni attività erogate dall'associazionismo (tabella 53).

Tabella 53

Analisi macro-categoria <i>Unione di Comuni del Sorbara</i>	Numero di servizi offerti
Servizi offerti nell'Unione di Comuni del Sorbara	44
Servizi offerti dall'associazionismo	2
Totale	46



Tabella 54

Analisi Macro-categoria <b>Servizi offerti dall'Odv nell' Unione di Comuni del Sorbara</b>	Area di interesse	Ubicazione	Numero di servizi offerti
Nascita, allattamento e puerperio	Assistenza Sociale	San Cesario sul Panaro	1
Consulenza familiare e genitorialità	Cultura, sport e ricreazione	Nonantola	1
Totale			4

## 5. Riflessioni conclusive

Nella prima parte del presente Rapporto si è posta in evidenza la gravità della situazione in termini di natalità. Un tasso di fecondità in media in Italia, 1,27, molto al di sotto di un tasso che, in un'ottica generazionale, assicurerebbe ad una popolazione la possibilità di riprodursi mantenendo costante la propria struttura (2,1 figli per donna) a questo dato si accompagnano stime negative sull'impatto della pandemia sul già grave disequilibrio demografico. La letteratura mostra anche la distanza fra fecondità effettiva e fecondità desiderata (peraltro non lontano dal tasso di fecondità che consentirebbe alla popolazione di riprodursi) e, proprio a causa della pandemia, per un numero considerevole di giovani anche l'abbandono della stessa prospettiva procreativa più nel nostro paese che in altri paesi europei.

Queste evidenze rendono dunque indispensabile orientarsi, fra i fattori che possono contribuire a ridurre il gap fra fecondità effettiva e desiderata, verso le politiche e i sistemi di welfare più efficaci. Al contempo, proprio per il sussistere nel nostro paese di forti asimmetrie nella distribuzione del lavoro di cura, occorre, nel disegno delle politiche sviluppare analisi di impatto delle stesse sulla eguaglianza di genere.

Una materia complessa richiede anche figure professionali nuove che, nel solco di altre esperienze analizzate in questo rapporto, possano contribuire a creare un ambiente attento ai bisogni di conciliazione e alla genitorialità nel rispetto dell'obiettivo dell'eguaglianza di genere. In particolare, alla luce della lettura dei bisogni nelle imprese e nei territori, proponiamo un percorso formativo interdisciplinare verso la costruzione della figura di un *Gender equality work life balance coach*. Una figura che potrà favorire la conciliazione con attenzione all'impatto delle stesse azioni sull'eguaglianza di genere nelle imprese e nei territori, sviluppando competenze organizzative, di diritto ed economia del lavoro, *counselling*, conoscenza delle politiche nazionali

e territoriali e degli strumenti per pervenire ad una mappatura dei territori sulla base dei bisogni e dell'infrastruttura sociale individuando strategie e soluzioni organizzative per riuscire a raggiungere congiuntamente obiettivi di conciliazione e eguaglianza di genere favorevoli alla stessa scelta genitoriale.

## Riferimenti bibliografici

Addabbo, T. (2021) “L’impatto della pandemia sul ben-essere in una prospettiva di genere”, In Porro, C.A. e P. Faloni (2021) (a cura di) *Emergenza Covid-19: impatto e prospettive*, Modena, Mucchi Editore.

Addabbo, T. e Baldini, M. (2005) ‘Genitorialità, lavoro e condizioni della conciliazione’, *Rivista delle Politiche Sociali*, 4, 2005, 143-154.

Bifulco, L. (2015), *Il Welfare Locale*, Roma, Carocci.

Bifulco L., de Leonardis O., (2003), «La configurazione spaziale delle politiche sociali», in Bifulco L. (a cura di), pp. 44–60.

Bonoli G., (1997), *Classifying Welfare State: A Two-Dimension Approach*, «Journal of Social Policy», n. 26, pp. 351-372.

Borjas, G. J. (2011) *Economia del Lavoro*, Milano, Francesco Brioschi Editore.

Commissione Europea, Raccomandazione 92/241/Cee).

Comune di Modena (2020) Annuario Statistico 2019, [https://www.comune.modena.it/servizio-statistica/pubblicazioni/annuari/annuario\\_2019/annuario\\_mo2019.pdf](https://www.comune.modena.it/servizio-statistica/pubblicazioni/annuari/annuario_2019/annuario_mo2019.pdf)

Di Censi, L., (2015), “Le politiche familiari italiane nel contesto europeo”, la *Rivista delle Politiche Sociali*, 2019

Esping-Andersen G., (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, New York

Eurofound, (2020) *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020.

Ferrera M., (1996), The Southern Model of Welfare in Social Europe, «Journal of European Social Policy», vol. 6, n. 1, pp. 17-37.

Ferrera M., (2006), *Le politiche sociali. L’Italia in prospettiva comparata*, il Mulino, Bologna.

Ferrera, M. (2008), *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l’Italia*, Milano, Mondadori.

Istat (2020a) *NATALITÀ E FECONDITÀ DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE | ANNO 2019*, Statistiche Report, 21 Dicembre 2020.

Istat (2020b) *L’OFFERTA COMUNALE DI ASILI NIDO E ALTRI SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA*, Istat, 27 Ottobre 2020.

Leibfried S., (1992), *Towards a European Welfare State? On Integrating Poverty Regimes into the European Community*, in Ferge Z. e Kolberg J.E., 1992, *Social Policy in a Changing Europe*, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Francoforte sul Meno.

Luppi, F, Arpino, B. e Rosina, A. (2020) "The impact of COVID-19 on fertility plans in Italy, Germany, France, Spain and UK," SocArXiv wr9jb, Center for Open Science.

Martinelli, V. (a cura di) (2018) *La città che cambia. Conciliazione di vita e lavoro tra nuovi bisogni, aspettative e servizi I risultati dell’indagine su un campione di cittadini modenesi*, Comune di Modena, Assessorato Pari Opportunità, Direzione Generale Ufficio Organizzazione, formazione, programmazione e ricerche.

Mencarini, L. e Vignoli, D. (2018) *Genitori cercasi. L'Italia nella trappola demografica*. Egea.

Naldini M., (2006), *Le politiche sociali in Europa. Trasformazioni dei bisogni e risposte di policy*, Carocci, Roma.

Naldini M., (2007), *Le politiche sociali in Europa. Trasformazioni dei bisogni e risposte di policy*, Carocci, Roma.

Naldini M. e Saraceno C., (2011), *Conciliare famiglia e lavoro*, il Mulino, Bologna.

Ranci Ortigosa E., (2006), *Proposte per una politica pubblica dei servizi per le famiglie con figli*, 1° Convegno nazionale di sostegno alle famiglie con figli. Il contesto e le proposte, 6-7 ottobre, Modena.

Riva, E. (2009), *Quel che resta della conciliazione. Lavoro, famiglia, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative*, Milano, Vita e Pensiero.





## I. Studi di Caso Imprese Enti Privati Commerciali

Introduzione, elaborazioni e testi a cura di **Andrea Piriù**, Dipartimento di Economia Marco Biagi e Fondazione Marco Biagi

## II. Risultati Indagine Imprese Artigiane Provincia di Modena (LAPAM)

Struttura campione indagine anonimizzato a cura di LAPAM

Supervisione scientifica di **Tindara Addabbo**, con il supporto di **Andrea Piriù** ed **Eleonora Costantini**, Dipartimento di Economia Marco Biagi e Fondazione Marco Biagi

## III. Risultati Indagine Professioni

Introduzione, elaborazioni e testi a cura di **Andrea Piriù**, Dipartimento di Economia Marco Biagi e Fondazione Marco Biagi

*Supervisione scientifica: Prof.ssa Tindara Addabbo, Dipartimento di Economia Marco Biagi e Fondazione Marco Biagi*



FONDAZIONE  
DI MODENA



UNIMORE  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Economia Marco Biagi

CSV  
TERRE ESTENSI odv  
Centro di Servizio per il Volontariato di Ferrara e Modena



ASSOCIAZIONE  
CENTRO  
DOCUMENTAZIONE  
DONNA  
MODENA



## SOMMARIO

*L'obiettivo del presente report è quello di illustrare i dati raccolti attraverso i questionari partecipati da una serie di imprese e le professioni della provincia di Modena, prendendo in esame risultati che hanno in comune la decisione di focalizzare l'indagine conoscitiva su "situazioni" che possono essere indicative di un insieme più ampio di problemi. Il report è composto da tre parti corrispondenti a tre dimensioni di analisi sul territorio: imprese enti privati commerciali, imprese artigiane e le professioni.*

*La strategia adottata nella prima parte del presente report è dunque quella di un formale studio di caso, in cui singole imprese della provincia di Modena vengono analizzate come "casi". I casi sono unità autonome dotate di una struttura propria, delimitate in termini di spazi e di attori che influiscono in modo eterogeneo sullo svolgimento delle loro attività e outcome sui mercati in cui concorrono, con caratteristiche di unitarietà e specificità che ne rendono sensato il loro studio come unità autonome.*

*Lo studio è avvenuto in un arco temporale ben definito (gennaio 2020 – agosto 2020), inizialmente attraverso tavoli in presenza e ulteriormente per via digitale a partire da febbraio 2020, uniti a un processo continuo e partecipato di condivisione del formato dei questionari che sono stati resi disponibili online da aprile 2020 e funzionanti fino ad agosto 2020.*

*Diversi tipi di questionario per unità di analisi destinataria sono stati elaborati. Nella prima parte del processo, i questionari sono stati verificati e validati come strumento di raccolta dati dai componenti executive di ogni ente in analisi. Previa approvazione i questionari sono stati somministrati ai componenti che hanno avuto accesso al grado di dettaglio richiesto dalle domande del questionario.*

*I risultati salienti dai presenti studi di caso si prestano a una serie di applicazioni con fine scientifico e/o politiche pubbliche lungo le seguenti linee:*

- *Descrivere e spiegare le connessioni causali complesse che intercorrono tra i fattori considerati per tipologia di impresa e che definiscono la specificità intrinseca della tipologia di caso studiata (ad esempio, considerare fattori come **l'attività dell'impresa**, modalità in cui **l'impresa è strutturata**, **numero addetti per genere**, altre caratteristiche sociodemografiche dei dipendenti, trattamento stipendiale, politiche di inclusività, welfare e altre prestazioni a sostegno dei dipendenti come fattori che possano influire sulla natalità e sulla conciliazione nel contesto specifico intrinseco del tipo di impresa studiata)*
- ***Scoprire il modo in cui operano questi fattori, inquadrandoli all'interno del contesto economico e sociale attuale nella provincia di Modena e confrontandoli con altre realtà a seconda delle buone prassi esistenti in contesti simili***
- *Descrivere gli effetti visibili e meno visibili in contesti attuali (ottica pre-, durante e post-pandemia), introducendo specifici interventi e studiando le situazioni in cui uno specifico intervento provoca o non provoca gli effetti desiderati*

*L'analisi consiste in negli studi di caso di imprese che operano in tre macro-settori industriali per tipologia di attività economica: agricoltura, manifattura e servizi. I nomi delle imprese sono stati anonimizzati mentre il settore in cui operano è stato reso disponibile al fine di comparabilità contestuale e/o statistica.*

*La seconda parte prevede l'analisi della situazione delle imprese artigiane tutelate da Lapam Confartigianato Imprese Modena e Reggio Emilia. Il report illustra come si collocano le imprese artigiane **all'interno della** provincia di Modena (analisi dettagliata per comune) **rispetto all'attività economica** svolta sul territorio e inoltre informa sui risultati ottenuti **attraverso un'indagine mirata alle imprese artigiane durante COVID-19**. L'indagine raccoglie le risposte di 60 imprese distribuite in vari settori di attività: manifattura, **costruzioni, commercio all'ingrosso e in dettaglio, alloggio e ristorazione, servizi di informazione e comunicazione, attività finanziarie e assicurative, attività professionali, servizi di supporto alle imprese**. **Pur essendo un'indagine a carattere esplorativo, a causa del numero di osservazioni limitato, riscontra la consapevolezza, da parte delle imprese del problema e una esperienza diretta di problemi di conciliazione che necessita di un approfondimento ulteriore.***

*Nella terza parte il focus si sposta sulle professioni, parte integrante del tessuto culturale, economico e sociale del paese. Nel focus sulle professioni si intende analizzare le problematiche che si pongono rispetto alla conciliazione vita-lavoro e come su queste abbiano inciso i cambiamenti socioeconomici posti in essere dalla pandemia.*

*La circolazione e la citazione del presente materiale e i materiali connessi è consentita citando gli autori, solo previo accordo scritto con gli autori.*





## **Imprese e Professioni – Rilevanza nel contesto attuale delle politiche a favore della natalità e della conciliazione**

L'emergenza COVID-19 ha acuito visibilmente le disuguaglianze fra gli individui, modificando le relazioni di lavoro, i processi produttivi, l'organizzazione del lavoro e le capacità di conciliare la vita personale con il lavoro. Inoltre, l'insicurezza economica dovuta all'emergenza fa sì che l'attività economica delle imprese, l'occupazione e la partecipazione al mercato del lavoro diventino temi ancora più fragili.

Alla luce delle sfide di lungo termine della pandemia, il concetto di benessere sia sociale che individuale tende a sottrarsi al confronto diretto in assenza di una chiara ridefinizione degli obiettivi sociali (ad esempio, tutela del lavoro, sicurezza degli ambienti di vita e di lavoro, sostegno alla famiglia, educazione dei minori, tutela della vecchiaia).

Se per alcune imprese sono reperibili dati che consentono di registrare l'evoluzione economica per settore industriale, per altre imprese (ad esempio, le Piccole e Medie Imprese, PMI) e per le professioni questi dati sono difficilmente disponibili in modo continuativo e sistematico. Le difficoltà salienti da questo vuoto conoscitivo possono comportare una inadeguata ripartizione delle risorse attraverso politiche pubbliche inefficaci, come accade frequentemente con le PMI.

Intercettando questo vuoto conoscitivo e contestualmente le difficoltà specifiche delle imprese in diversi settori industriali, nell'ambito del Progetto Pilota Natalità sono state avviate indagini sulle imprese sia enti privati commerciali che artigiane, che attraverso l'utilizzo di strumenti di indagine specifici per settore di attività economica, studi di caso e tavoli. La complessità dovuta all'organizzazione del lavoro durante la pandemia e post-pandemia è ampiamente analizzata all'interno del progetto. Inoltre, l'analisi comprende elementi dell'evoluzione economica delle imprese in correlazione con elementi preesistenti legati all'organizzazione del lavoro (welfare aziendale, conciliazione vita-lavoro dei dipendenti, pari opportunità, performance measurement, ecc.) ai fini di informare le istituzioni per potere disegnare politiche pubbliche efficaci. Seguendo lo stesso scopo e ampliando dunque il quadro analitico, è stata similmente avviata una indagine mirata alle professioni.

Si è registrato l'interesse e la partecipazione di un rilevante numero di imprese e professioni per un percorso che potrebbe individuare criticità specifiche o carenze nel disegno delle attuali politiche a favore della conciliazione e della natalità nonché delle strategie di ripresa.

Questo sforzo conoscitivo consente una maggiore e analitica conoscenza dell’impatto della pandemia sulla produzione, sulle condizioni di lavoro e sul benessere. Le presenti indagini e gli studi di caso porteranno queste specificità all’attenzione degli attori di politica economica e sociale e del più ampio dibattito che si sta sviluppando sulle politiche pubbliche, in grado di contrastare gli effetti negativi della pandemia sull’economia reale e sulle condizioni di vita e di lavoro.

Perché il benessere sociale e il benessere dell’individuo vengano attivamente perseguiti, è fondamentale costruire le basi quantitative e qualitative per una apposita formula dove le autorità intervengono in modo mirato e prevedibile nell’economia di mercato e nella società, ponendo gli obiettivi sociali, la conciliazione vita-lavoro, la prospettiva di genere e l’uguaglianza al centro della discussione. È su questa dimensione che si inserisce il progetto, così contribuendo alla creazione delle basi che possano costituire interventi di policy significativi e lungimiranti nel territorio modenese.

Gli studi di caso che vedremo in seguito trattano le tematiche relative alla conciliazione tra vita e lavoro in un modo originale sul territorio modenese. Le quattro imprese che operano in tre settori di attività (agricoltura, manifattura e servizi) rappresentano i *casì*. Le risposte delle imprese sono state raccolte attraverso questionari mirati per settore di attività in un arco temporale che include la situazione pre-pandemia. Di conseguenza, alcuni dati si riferiscono a situazioni aziendali pre-pandemia (2019) e sono indicati in modo chiaro nella relazione.

I rapporti con le imprese sono in corso dalla fine del 2019, con un primo tavolo-imprese a gennaio 2020, i cui spunti salienti sono stati registrati in una matrice tetradimensionale di vincoli: (a) organizzativi, (b) regolativi, (c) culturali e vincoli (d) legati alle politiche pubbliche.

**Il punto di vista delle imprese**  
**(Tavolo 23/01/2020 con 8 imprese partecipanti)**

	N. IMPRESE	MOTIVAZIONI
VINCOLI DI NATURA ORGANIZZATIVA	8	17 1) mediazione tra l'organizzazione del lavoro e le esigenze delle lavoratrici (organizzazione oraria, organizzazione delle mansioni) 2) efficacia dei flussi comunicativi sulle opportunità in tema di conciliazione 3) perdurare nel tempo del valore positivo della conciliazione
VINCOLI DI NATURA CULTURALE	4	8 1) valore attribuito dai singoli alla genitorialità (soprattutto padri) 2) valore attribuito dai singoli alla conciliazione vita-lavoro (soprattutto madri) 3) valore che l'azienda attribuisce alla genitorialità e alla conciliazione
VINCOLI DI NATURA CONTRATTUALE-REGOLATIVA	4	5 1) flessibilità dello strumento contrattuale
VINCOLI LEGATI ALLE POLITICHE NAZIONALI E LOCALI	1	3 1) presenza di servizi sul territorio per le diverse esigenze legate all'età dei figli 2) accesso all'informazione sui servizi

8

La situazione attuale si mostra molto diversa dalla situazione di gennaio 2020.

## Punti salienti in 4D

- I casi mostrano criticità specifiche per settore industriale
- Evidenziano le complesse interazioni tra:
  - Vincoli di natura organizzativa e/o contrattuale/regolativa
  - Comprensione e consapevolezza delle buone prassi (vincoli di natura culturale)
  - Gaps nelle politiche locali e nazionali
- Confermano dunque la coesistenza delle diverse problematiche che sono state individuate dalla matrice iniziale (primo tavolo imprese)

Gennaio 2020

	N. IMPRESE	MOTIVAZIONI
VINCOLI DI NATURA ORGANIZZATIVA	8	17
VINCOLI DI NATURA CULTURALE	4	8
VINCOLI DI NATURA CONTRATTUALE-REGOLATIVA	4	5
VINCOLI LEGATI ALLE POLITICHE NAZIONALI E LOCALI	1	3

11

Per le imprese, durante la pandemia si sono verificati cambiamenti sia nel processo produttivo che nell'organizzazione aziendale e ciò viene discusso nel contesto della conciliazione. Nell'ultimo trimestre del 2020 il gruppo UNIMORE ha organizzato sessioni di follow-up, in cui i problemi delle imprese rispetto alla conciliazione dovuti ai vincoli legati alla mancanza di politiche pubbliche adeguati a favore della conciliazione risalgono in modo chiaro.

In seguito, gli studi di caso consentiranno di mettere a fuoco le criticità che le imprese hanno registrato in un'ottica COVID e NO-COVID, riportando le specificità del settore in cui operano e un forte contenuto cognitivo, sia qualitativo che quantitativo, sulle quattro dimensioni individuate.

## I. Studi di Caso Imprese Enti Privati Commerciali

## Caso 1 – Impresa A, Settore Agricolo

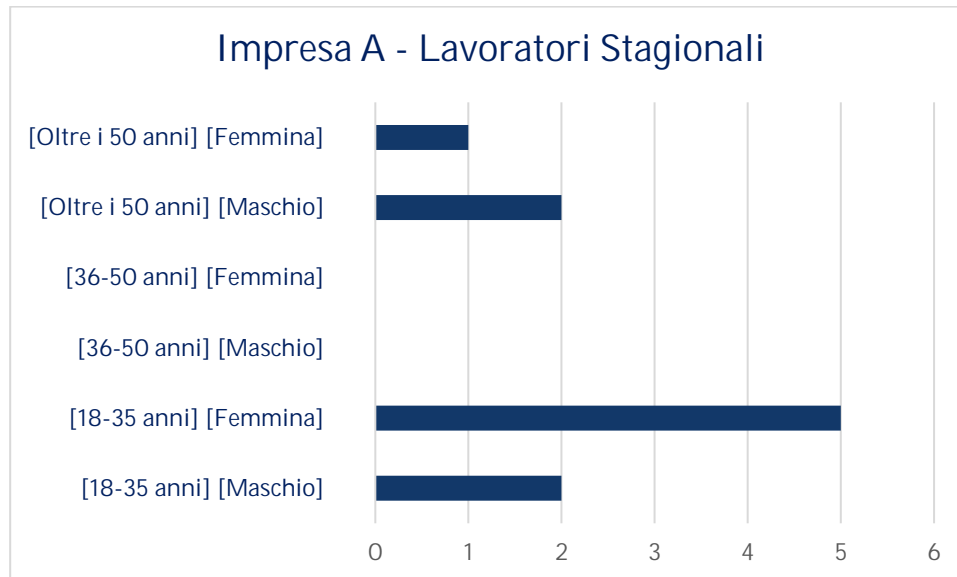
L'azienda agricola si trova nella Bassa Modenese e ha alla guida una donna, Sig.ra A. Il contatto con l'ente è in corso dalla fine del 2019. In seguito a un primo incontro strutturato con le imprese della provincia di Modena a gennaio 2020, nel quale sono state spiegate le motivazioni del progetto insieme ad applicazioni 'focus group' e attività connesse, il progetto ha registrato un interesse notevole da parte della dirigente dell'azienda agricola che ha confermato di prestarsi a ulteriori interviste mirate e un questionario digitale.

Figura 1 – Provincia di Modena (sinistra) e Bassa Modenese (destra)



Il questionario ha rilevato che la Sig.ra A è unica titolare dell'azienda agricola, ha oltre i 50 anni ed è stata alla guida di varie aziende di categoria, maturando una esperienza notevole. Nella gestione della sua impresa, la titolare si avvale di coadiuvanti familiari (1 coadiuvante maschio oltre i 50 anni) e 10 lavoratori stagionali distribuiti per fasce di età come nel seguente grafico:

Figura 2 – Lavoratori stagionali per fascia di età nell'impresa A



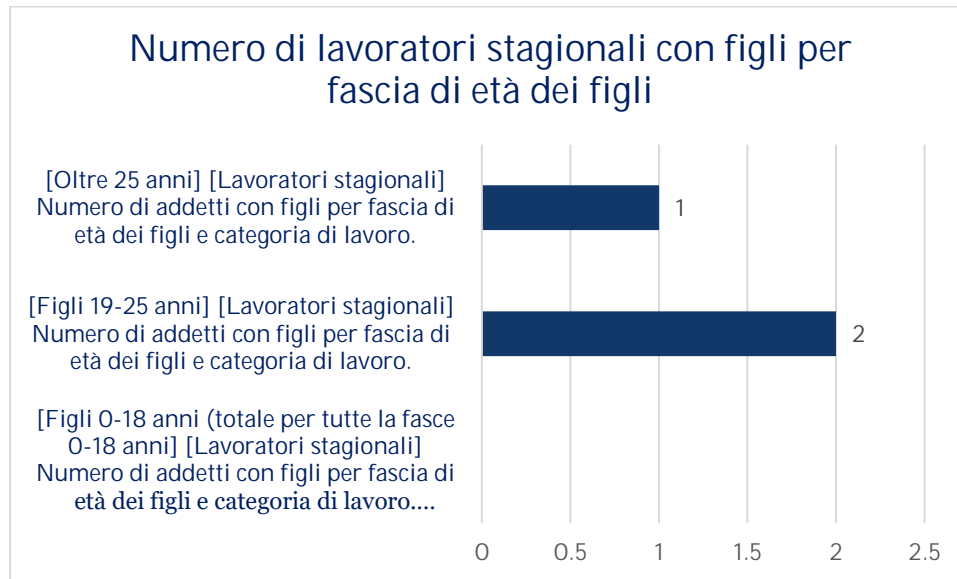
Notiamo che il 50% dei lavoratori stagionali di cui si avvale la Sig.ra A sono donne in età fertile, che sotto l'attuale quadro legislativo in Italia non hanno alcuna prestazione a favore della maternità oltre a quelle comprese dallo statuto del lavoratore stagionale. L'indennità di maternità spetta a tutte le lavoratrici dipendenti ed autonome con attività lavorativa in corso. Nel caso di lavoratrici disoccupate (titolari di indennità di disoccupazione) il pagamento viene effettuato direttamente dall'INPS in presenza di determinate condizioni:

- se il congedo di maternità inizia entro 60 giorni dalla data del licenziamento/dimissioni, il diritto alla prestazione è automatico;
- se il congedo di maternità inizia oltre 60 giorni dalla data del licenziamento/dimissioni, il diritto viene riconosciuto se la data di inizio del congedo si colloca all'interno di un periodo anche teoricamente fruibile di disoccupazione o di mobilità;
- alle lavoratrici non assicurate contro la disoccupazione, il diritto viene riconosciuto se in possesso del requisito di 26 contributi settimanali nel biennio precedente l'inizio della maternità e se la stessa inizia entro 180 giorni dalla data del licenziamento/dimissioni.

Notiamo inoltre che la Sig.ra A opera nella filiera dei cereali, laddove l'uso degli apparecchi e le tecnologie agricole sia per la seminazione che per la raccolta è alto. Di conseguenza, i lavoratori e le lavoratrici stagionali sono impiegati per durate inferiori a sei mesi.

Nonostante 7 su 10 lavoratori siano persone in età fertile, la distribuzione dei lavoratori stagionali con figli per fascia di età dei figli (Figura 3) rafforza la mancanza di lavoratori con figli per i lavoratori giovani, mostrando che solo 3 su 10 lavoratori hanno figli e il 100% dei figli sono maggiorenni.

Figura 3 – Numero lavoratori stagionali con figli per fascia di età dei figli



Per quanto riguarda le prestazioni a sostegno degli addetti, l'impresa A indica di non aver attivato alcuni progetti di welfare aziendale per i lavoratori oltre la formazione. Tuttavia, è a conoscenza del calo delle nascite e della difficoltà di conciliare vita e lavoro per i genitori, riportando in seguito alcune problematiche che ha incontrato spesso nella sua attività:

“Vi è la necessità di assistere i figli minori in occasione di assenza per malattia o altro. Se non si può contare sulla rete familiare, uno dei genitori deve assentarsi dal lavoro, dipendente o autonomo che sia, con difficoltà di conciliazione. Spesso il compito ricade esclusivamente sulle madri. Sarebbero opportune forme di assistenza pubblica flessibili per permettere alle famiglie e alle imprese di dedicarsi ai propri compiti in tranquillità.” (Titolare Impresa A)

#### Impresa A – Conciliazione e attività durante COVID-19

Dato il settore in cui opera l'impresa A, la Sig.ra A dichiara che le attività in seguito al Decreto-Legge del marzo 2020 sono state continuate soltanto a livello dell'unità stessa, non avendo bisogno di assumere lavoratori stagionali o di vendere prodotti. Durante l'emergenza COVID-19 si notano inoltre forti effetti di rete fra le associazioni di categoria e la regione, continuando a essere di supporto all'impresa A, che condivide in merito:

“La regione è molto di supporto per l’agricoltura, mentre l’associazione ha diffuso le informazioni relative al COVID e alle misure da adottare. Non ho avuto necessità di applicare le misure. Il rapporto è informativo, diversi comunicati stampa per evidenziare le difficoltà in agricoltura, specialmente per reperire manodopera. Molti lavoratori stranieri erano tornati a casa (polacchi, romeni) e mancavano nelle aziende. Personalmente il rapporto con la rete e le associazioni di categoria non è cambiato, ma a livello di associazione sono stati evidenziati questi problemi. Buona risposta dagli addetti delle aziende HORECA, i lavoratori si sono rivolti e sono stati assunti in agricoltura. Alcune aziende dell’ER hanno chiesto di attivare corridoi verdi per far rientrare lavoratori stranieri.” (Titolare Impresa A)

Nel periodo di rilevazione iniziale (primavera-estate 2020), la titolare dell’impresa A testimonia dunque problematiche incontrate spesso nella sua attività ma anche in quella di altre associazioni di categoria. Rispetto al sostegno per la natalità e alla conciliazione, la titolare esprime di avere avuto bisogno di forme di assistenza pubblica flessibile a sostegno della genitorialità e delle imprese.

L’elemento distintivo delle testimonianze della Sig.ra A arriva durante un confronto di tipo follow-up a dicembre 2020. In seguito alla chiusura della stagione in cui ha ingaggiato nuovamente le lavoratrici stagionali, la Sig.ra A informa che si è trovata spesso in situazioni di conflitto cura-lavoro mentre gestiva la sua attività commerciale ma paragona la sua esperienza a quella delle sue lavoratrici, indicando che ha rilevato molta più tensione e un elevato livello di stress tra le donne, con un effetto negativo dal punto di vista della salute mentale. In linea con la sua esperienza professionale, considera che le sue radici e la sua passione per l’agricoltura la hanno aiutata a sviluppare una sensibilità come imprenditrice donna e suggerisce di trovare modi in cui sia possibile integrare il lavoro con la cura dei piccoli senza stacchi, eliminando situazioni che non portano wellbeing al lavoratore.

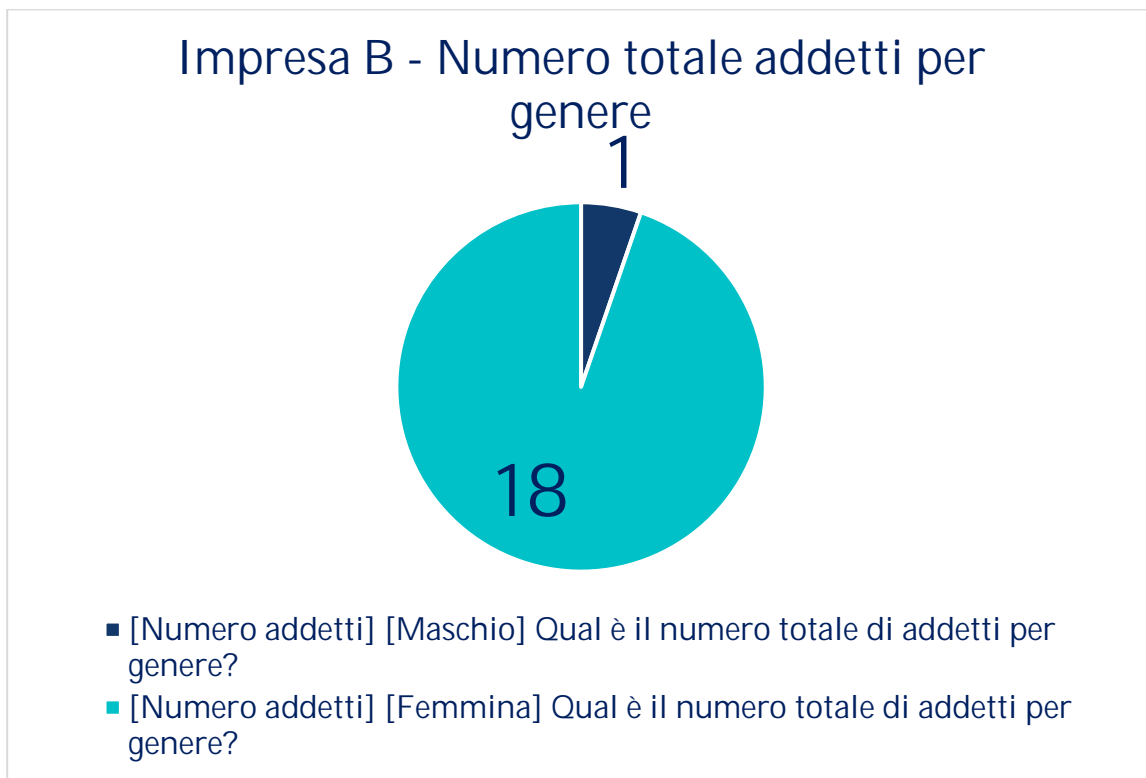


## Caso 2 – Impresa B, Settore Servizi

L'impresa B opera nel settore servizi della Bassa Modenese e ha alla guida un unico titolare, la Sig.ra B. Il rapporto con la titolare d'impresa è in corso dall'autunno del 2019. La Sig.ra B è una imprenditrice che ha innovato il modo in cui raggiunge i suoi clienti, ciò che le è stato utile durante la prima fase del Decreto-Legge del marzo 2020, avendo potuto spostare il suo processo produttivo di natura innovativa in modalità online completamente.

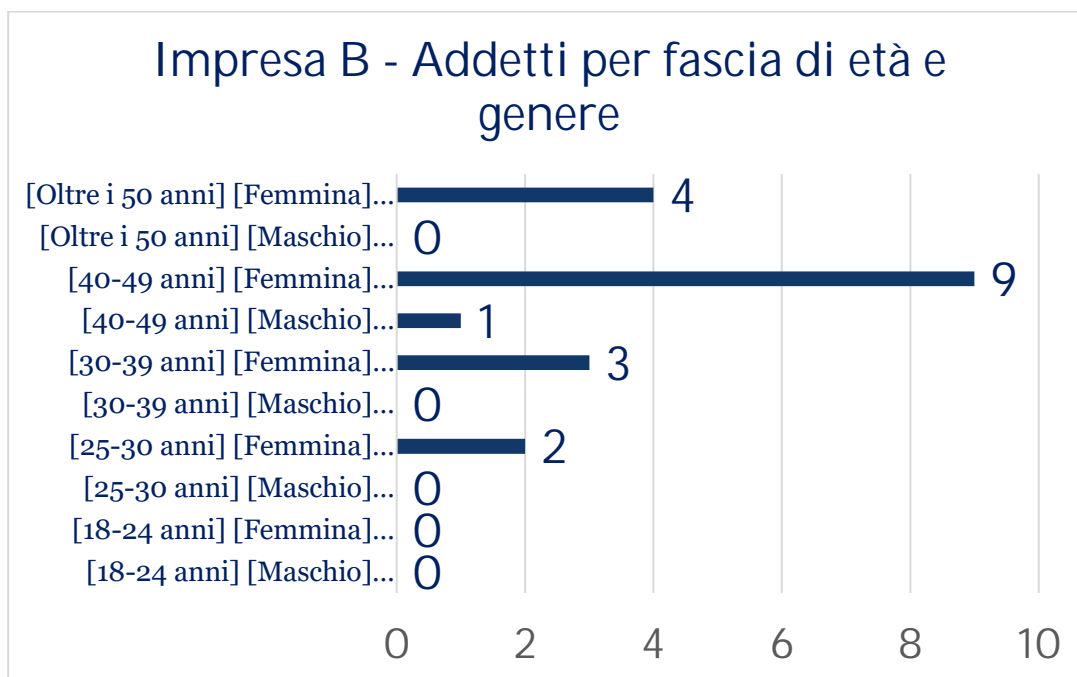
Tuttavia, si notano delle carenze legate alle politiche pubbliche a favore della conciliazione che hanno avuto un impatto maggiore sui dipendenti dell'impresa B durante COVID-19.

Figura 4 – Numero totale di addetti per genere nell'impresa B



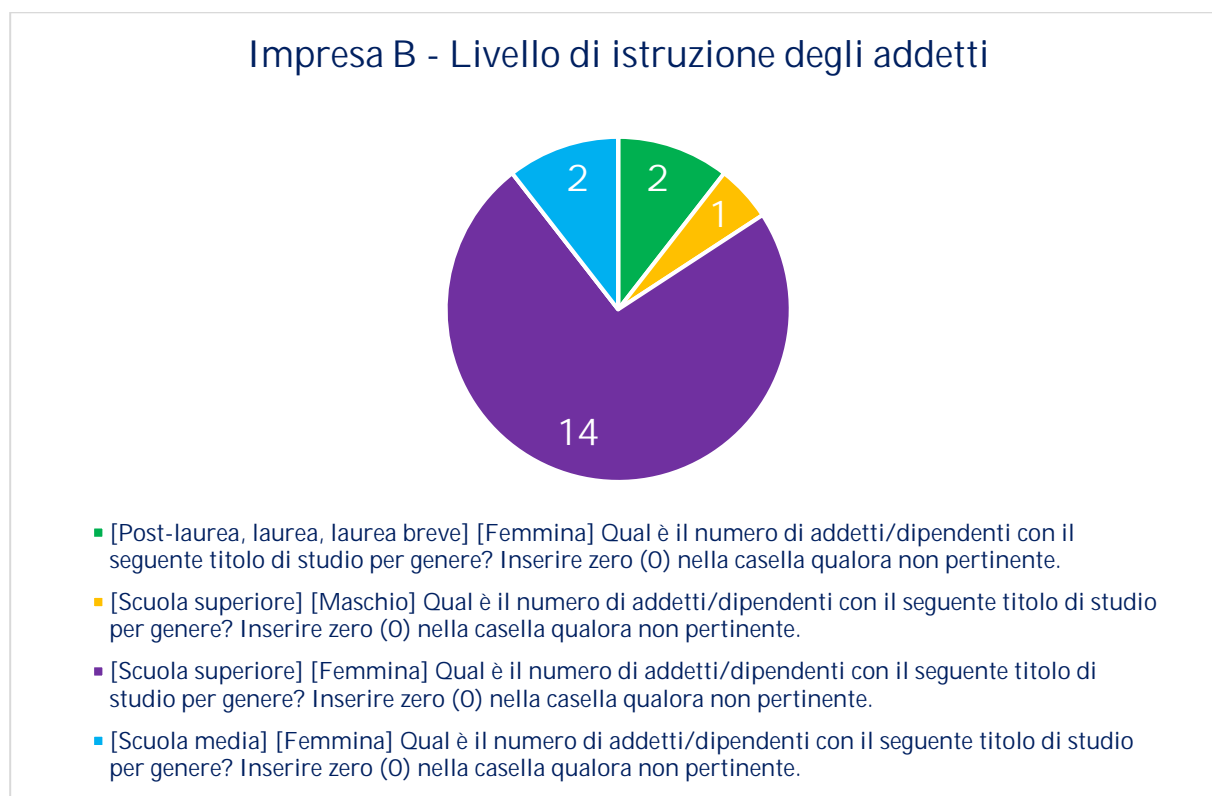
La figura 4 mostra il numero totale di addetti nell'impresa B. Si nota che l'impresa B è una PMI, con 18 dipendenti femmine e un maschio. Per quanto riguarda gli addetti dell'impresa per fascia di età e genere del lavoratore (fig. 5), il 11.1% delle donne (2 su 18) sono in prima età fertile (under 30) e il 16.7% delle donne (3 su 18) sono in seconda età fertile (30-39 anni), mentre il 50% delle donne sono in terza età fertile (40-49 anni). Data l'alta percentuale in prima e seconda età fertile, le politiche per la natalità e la conciliazione si ritrovano nuovamente al centro della discussione.

Figura 5 – Addetti per fascia di età e genere nell'impresa B



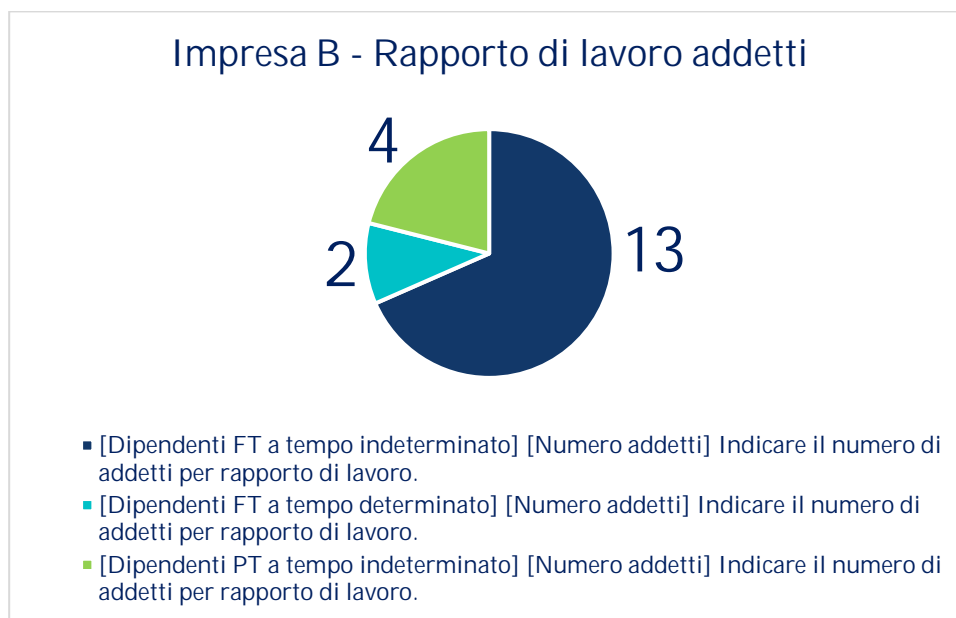
Il 79% degli addetti hanno un titolo di studio equivalente alla scuola superiore (fig. 6), mentre i restanti hanno o la scuola media (10.5%) o studi universitari (10.5%).

Figura 6 – Livello di istruzione degli addetti dell'impresa B



Il 26.3% degli addetti hanno figli nella fascia di età 0-10 anni e un congedo di maternità è stato richiesto nel 2019. In termini di tipologia e rapporto di lavoro, ci sono 6 quadri aziendali e professioni specializzate (1 maschio, 5 femmine) e 13 operaie, distribuiti come di seguito:

Figura 7 – Rapporto di lavoro addetti dell'impresa B

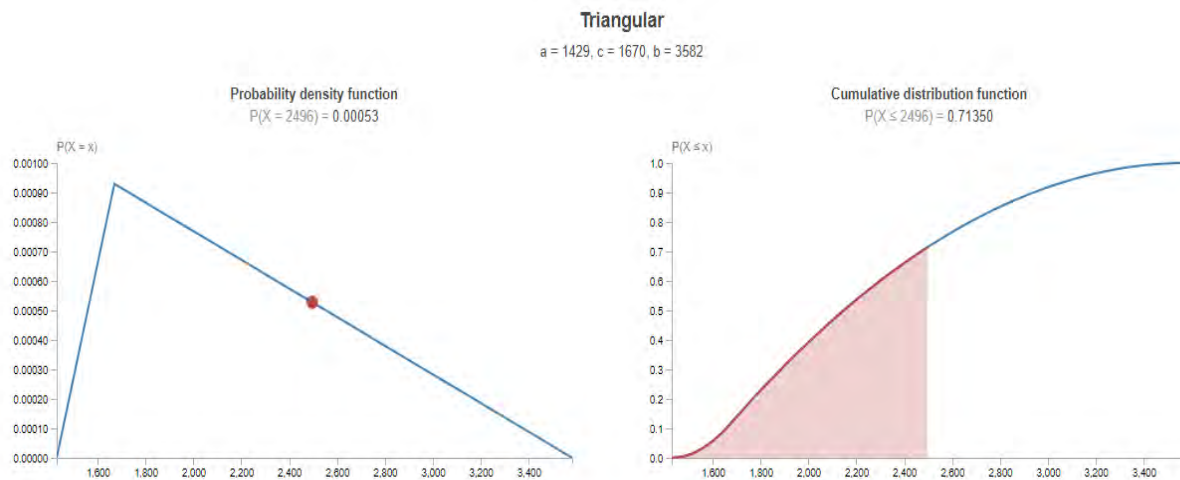


Il carico di lavoro nell'impresa B per quanto riguarda le ore mensili di lavoro straordinario colloca il quadro aziendale maschio a 10 ore, i quadri aziendali femmine a 40 ore e le operaie a 20 ore. Osserviamo anche in questo caso un lavoro superiore da parte delle lavoratrici.

Attraverso una simulazione triangolare con dati reali stipendiali (fig. 8) forniti dalla titolare dell'impresa B, si osserva una media di 1846 euro tra i quadri e 1494 euro tra le operaie. Tuttavia, estrapolando in base ai dati, il quadro maschio viene regolarmente retribuito da un minimo di 2496 euro e un massimo di 3582 euro, mentre la distribuzione dei salari tra le femmine evince un minimo di 1429 euro per le operaie e un massimo di 2496 euro per i quadri aziendali femmine.

In conformità a quanto detto sopra, la distribuzione rivela che l'attuale stipendio massimale della donna quadro (2496 euro) si colloca al 71.35 percentile. Dunque, il 28.65% superiore nell'intervallo salari EUR 1429-3582 non è accessibile alle donne lavoratrici, nonostante 5 dei 6 quadri aziendali che potrebbero svolgere un'attività coerente con la retribuzione massimale di 3582 euro siano femmine.

Figura 8 – Distribuzione degli stipendi in impresa B



Sig.ra B indica che sono previsti bonus per due dirigenti, due quadri e due operaie. Inoltre, l'impresa applica 1 contratto collettivo nazionale di categoria.

### Progetti Welfare

L'impresa B dichiara di aver attivato progetti di welfare aziendale nel 2019 – oltre alla flessibilità oraria di cui possono usufruire tutti i dipendenti, sono stati attivati due progetti nell'ambito di polizze sanitarie e spese mediche (2 progetti) e due progetti di formazione attivati a secondo di un accordo unilaterale con i dipendenti, mentre il telelavoro pre-COVID è stato attivato per un solo dipendente nel 2019. Come anticipato in precedenza, la situazione generata dalla pandemia ha fatto sì che la Sig.ra B attivi la modalità di lavoro da remoto per un maggior numero di dipendenti. L'impresa dichiara che esiste la possibilità per i dipendenti di usufruire di riposi compensativi (in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva, ovvero compensare le ore di lavoro in eccedenza assentandosi dal lavoro).

## Impresa B – Conciliazione e attività durante COVID-19

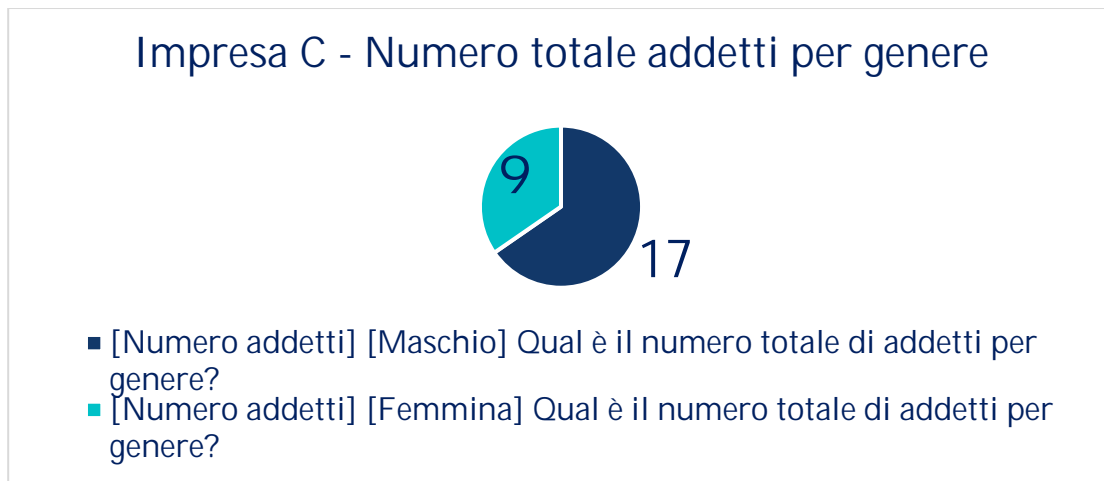
L'impresa è rientrata tra le categorie per cui è stato l'obbligo di chiusura nella fase iniziale. Alla riapertura, l'impresa ha introdotto tutte le misure di tutela del personale, tra i quali il distanziamento del personale nel luogo di lavoro, l'introduzione dei dispositivi personali, la sanificazione/igienizzazione degli spazi e il lavoro da remoto.

Per i lavoratori dell'impresa B sono state introdotte misure di smart working, ferie, cassa integrazione e riduzione di orario. Ad esempio, lo smart working è stato introdotto per 7 addetti, mentre la riduzione di orario è stata un'opzione introdotta per 5 addetti. Il tipo di mercato in cui opera e il servizio che l'impresa B offre ai clienti ha reso possibile l'introduzione del lavoro da remoto. Nonostante questo, in un follow-up a dicembre 2020, la titolare d'impresa testimonia che per le operaie la conciliazione e la cura dei figli durante COVID non è stata possibile dal punto di vista logistico, trovandosi contemporaneamente in una situazione di chiusura delle scuole e di bisogno di andare al lavoro. Alla riapertura delle attività, la flessibilità verso il lavoro da remoto rimane mista – solo alcuni addetti hanno l'opzione di venire in ufficio per l'intera giornata oppure passare parte della giornata in ufficio e parte a casa, mentre la presenza in tutto l'arco della giornata è richiesta per le 13 operaie donne.

## Caso 3 – Impresa C, Settore Manifattura

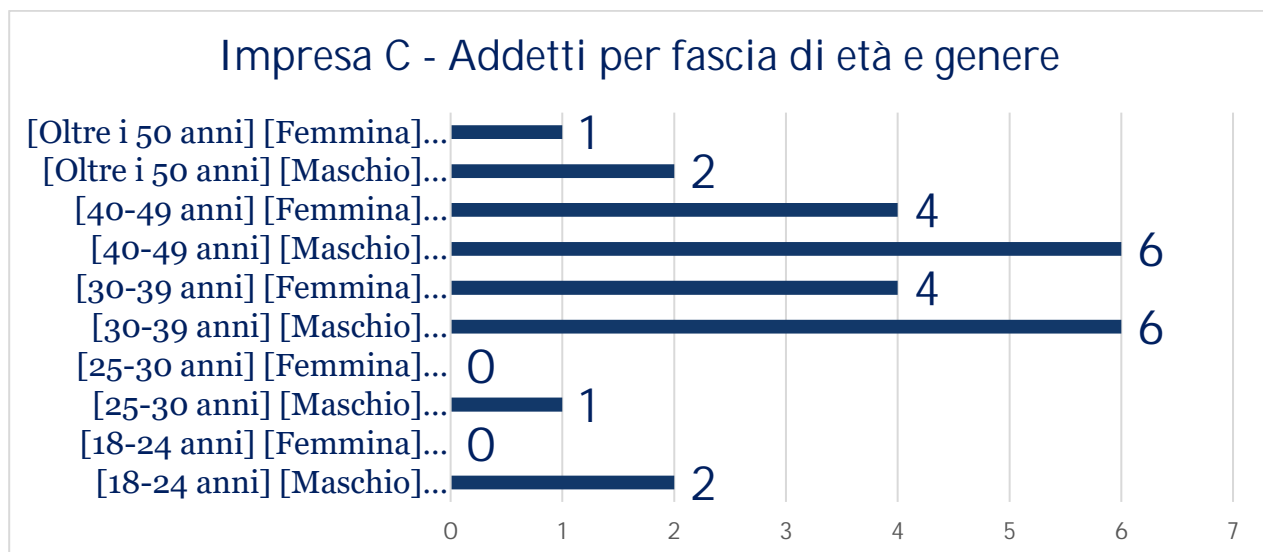
L'impresa C opera nel settore della manifattura di Modena Città ed è una PMI, la cui titolare è maschio. L'impresa ha 26 addetti, tra i quali 25 sono dipendenti a tempo indeterminato. Inoltre, l'impresa si avvale di altri tre collaboratori non dipendenti. Il 35% degli addetti sono donne (9 su 26), mentre il 65% sono uomini (fig. 9).

Figura 9 – Numero addetti per genere impresa C



Il 45% delle donne dipendenti sono donne in seconda età fertile (30-39 anni) e il titolare espone rischi di natura organizzativa in merito alle esperienze pregresse che vedremo di seguito. La distribuzione degli addetti per fascia di età è prevalentemente concentrata in fasce di età over 30 sia per le donne che per gli uomini (fig. 10).

Figura 10 – Addetti per fascia di età e genere impresa C



Ci sono 3 addetti con figli nella fascia di età 0-10 anni. Nel 2019 l'impresa registra un congedo parentale madri, un congedo parentale padri e una dimissione tra gli addetti donne. A questo punto, il titolare d'impresa testimonia di aver avuto difficoltà negli anni scorsi a causa di una alta percentuale di donne dipendenti in maternità. Si osserva in questa esperienza un caso tipico di una piccola e media impresa che è strutturata per produrre che tuttavia incontra difficoltà nella gestione appena si verifica una situazione che sollecita il sostegno alla genitorialità.

### Progetti Welfare

Il titolare non fornisce alcuna risposta in merito ai progetti di welfare attivati per i dipendenti. Tuttavia, testimonia che i dipendenti femmine prevalentemente concentrate in attività che riguardano l'amministrazione hanno avuto la possibilità di lavorare da remoto durante la pandemia, che riportiamo in seguito.

### Impresa C – Conciliazione e attività durante COVID-19

Come anticipato, tutti i dipendenti che lavorano in amministrazione sono donne, per cui lo smart working è stato disponibile sin dall'inizio della pandemia. Nonostante questa possibilità, il titolare testimonia che le lavoratrici hanno spesso preferito a venire al lavoro a causa di difficoltà nella conciliazione (testimonianze). A questo fine, non abbiamo informazioni se alcune dei 9 dipendenti donne che lavorano in amministrazione coincidono con i 3 addetti che hanno figli nella fascia di età 0-10 anni.

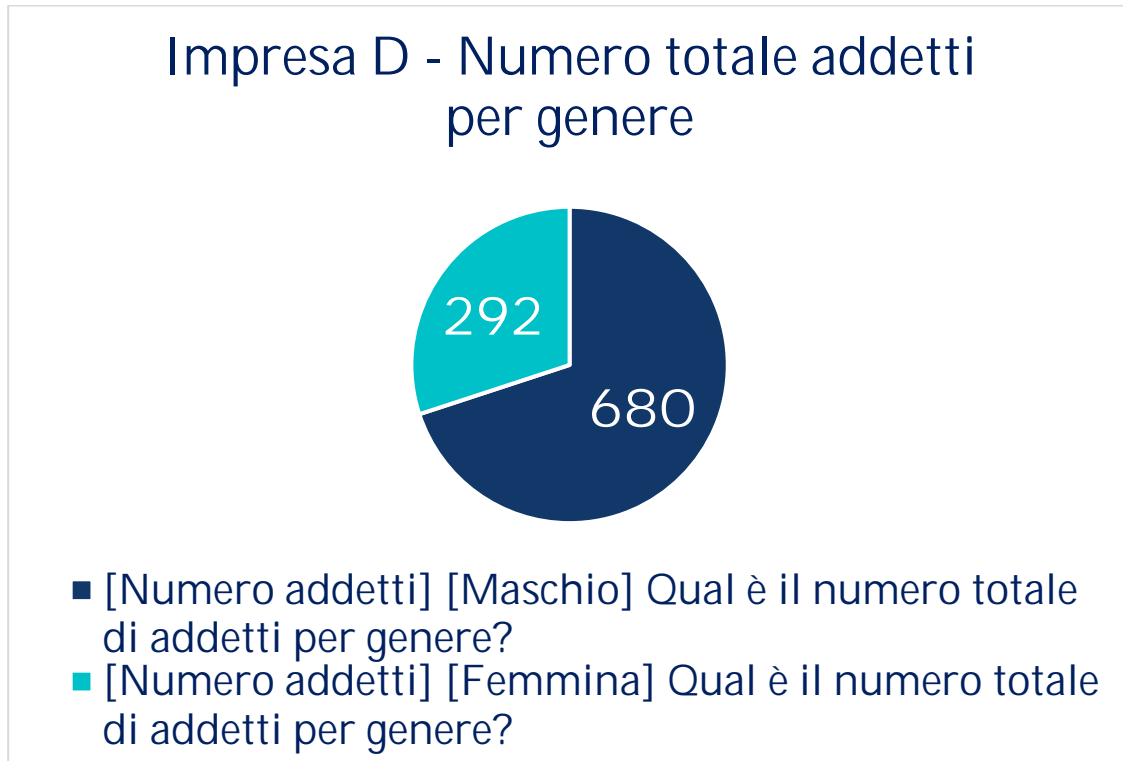
Si registra che la più scelta formula di alternare il lavoro da casa con il lavoro da remoto all'interno dell'impresa C è 3-2, cioè 3 giorni lavoro a casa e 2 giorni lavoro in ufficio.

Generalmente, il titolare considera che dare la possibilità al lavoratore di scegliere se vuole lavorare da casa è una buona prassi che si è verificata ampiamente durante COVID-19. Considera di uguale importanza che il lavoro permetta le persone di uscire di casa.

## Caso 4 – Impresa D, Settore Manifattura

L'impresa D opera in manifattura nella città di Modena, con una sede operativa in Reggio Emilia. Ci sono 972 dipendenti, i quali sono donne al 30% mentre il 70% sono maschi (fig. 11).

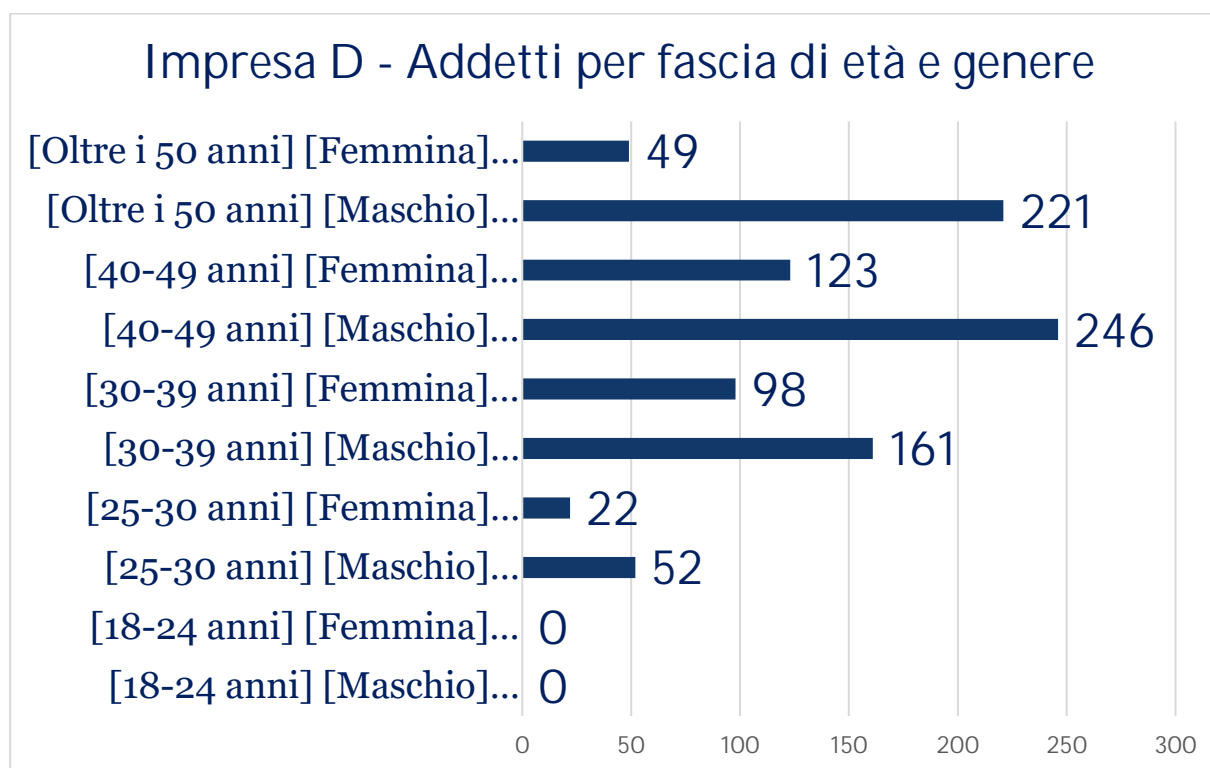
Figura 11 – Numero addetti per genere impresa D



L'impresa registra solo il 7.6% dei dipendenti under 30, nonostante la grossa capacità di incorporare giovani lavoratori nell'azienda. Il gruppo con la più elevata frequenza sono i maschi 40-49 anni e oltre i 50 anni, che rappresentano il 48% del numero totale di dipendenti (fig. 12).



Figura 12 – Addetti per fascia di età e genere impresa D

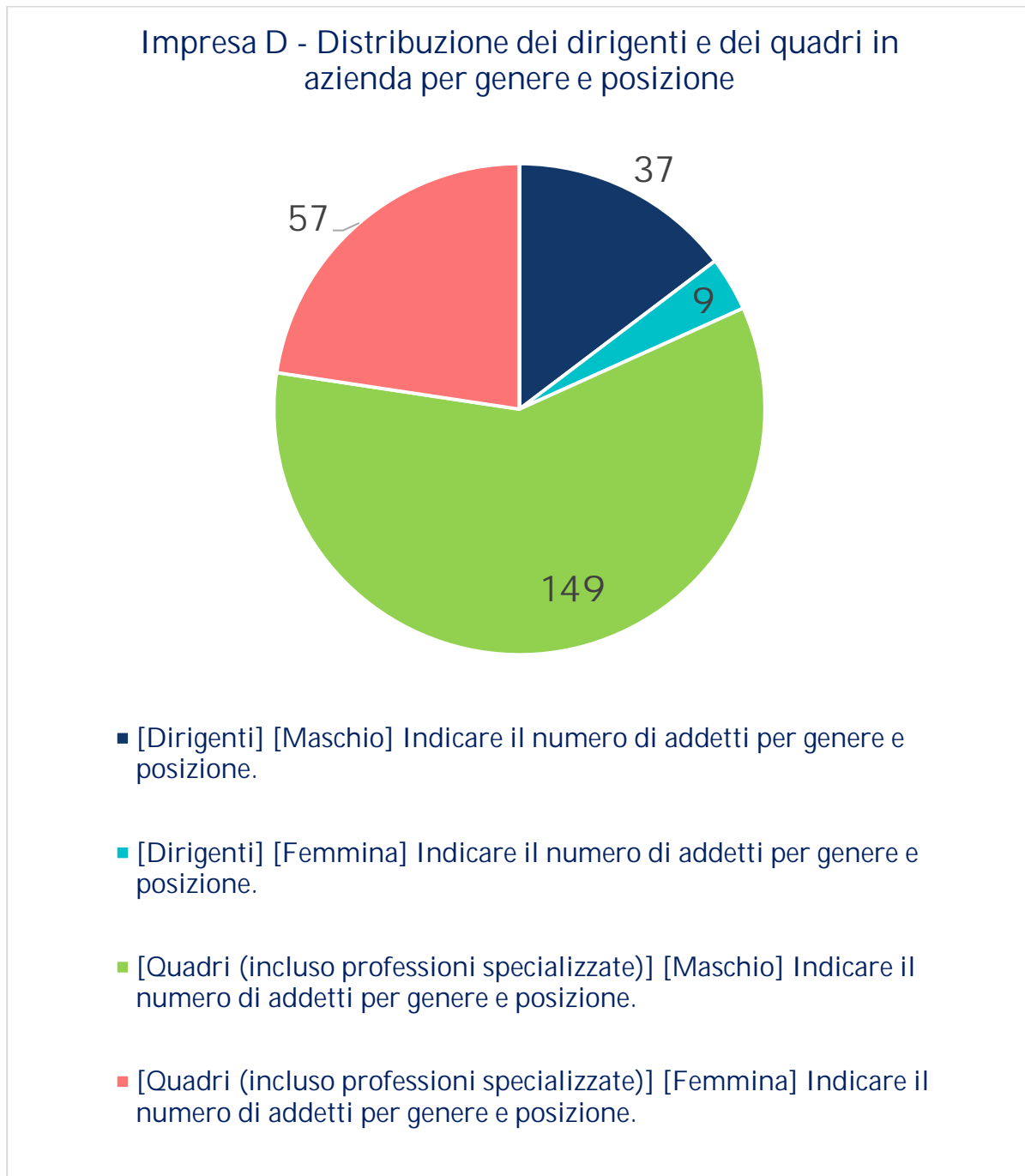


Il 93.2% dei dipendenti lavorano a tempo pieno e indeterminato, mentre il 6.8% sono impiegati part-time a tempo indeterminato. Il 48% dei dipendenti (467 su 972) hanno figli nella fascia di età 0-10 anni. Si registrano 82 richieste di congedo parentale nel 2019; rapportate ai 972 dipendenti, vi è l'8.4% di dipendenti. Le dimissioni riferite al 2019 sono 26 (il 2.7% del numero totale dei dipendenti) e non ci sono dati riguardo le assunzioni nello stesso periodo.

Per quanto riguarda la distribuzione dei ruoli in azienda per genere e posizione tra le professioni specializzate e altamente specializzate (quadri e dirigenti), vi è un totale di 252 professioni specializzate (il 25.9% del numero totale di dipendenti), rappresentato in figura 13. Tra questi, si registrano solo 9 dirigenti femmine rispetto a 37 dirigenti maschi, cioè il 19.5% del numero totale di dirigenti (9 su 46) sono donne mentre il numero di dipendenti donne sul totale è del 30%. La situazione migliora per i quadri donne, dove il 27.7% dei quadri sono donne (57 su 206), quasi in linea con le proporzioni donne-maschi (30%-70%) dell'intera organizzazione. Di conseguenza, si osserva che per le professioni altamente specializzate (dirigenziali) la situazione delle donne non è pari alla proporzione originale donne-maschi in azienda (30-70). Questo concetto è noto in letteratura come *soffitto di cristallo*, o *glass ceiling*, per indicare una situazione in cui l'avanzamento di carriera di una

persona in una organizzazione lavorativa o sociale, o il raggiungimento della parità di diritti, viene impedito per discriminazioni e barriere di prevalente origine razziale o sessuale, che si frappongono come ostacoli di natura sociale, culturale, psicologica apparentemente invisibili anche se insormontabili (Federal Glass Ceiling Commission, 1995). L'impresa D non ha fornito dati sui trattamenti stipendiali per genere e posizione, dunque non è possibile formulare ulteriori qualifiche al riguardo.

Figura 13 – Distribuzione dei dirigenti e dei quadri in azienda per genere e posizione impresa D



## Progetti Welfare

L'impresa D dichiara che ci sono bonus previsti per dirigenti, quadri e operai/professionisti non-specializzati. L'impresa ha attivato progetti di welfare aziendale dei seguenti tipi:

- Asili nido
- Polizze sanitarie e spese mediche
- Abbonamento ai trasporti/viaggi
- Iniziative sport, benessere, tempo libero, cultura
- Formazione
- Telelavoro/lavoro agile

In modo specifico, 6 progetti specifici per il supporto alla genitorialità e 4 progetti specifici per la conciliazione. Tutti i dipendenti possono beneficiare di flessibilità oraria individuale. Non sono previsti riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva, ovvero compensare le ore di lavoro in eccedenza assentandosi dal lavoro.

## Rappresentanza Sindacale

L'impresa D informa che esistono forme di rappresentanza sindacale unitaria (RSU). Inoltre, l'impresa applica sia contratti collettivi nazionali di categoria che contratti collettivi di secondo livello. Il tipo di contrattazione integrativa attualmente in vigore si riferisce all'azienda o allo stabilimento, ovvero sia non territoriale.

Il contratto integrativo non prevede un meccanismo di ancoraggio di una parte della retribuzione ai livelli di produzione o produttività e disciplina le seguenti:

- Orario di lavoro
- Formazione dei lavoratori
- Pari opportunità
- Previdenza complementare e assistenza sanitaria
- Ambiente
- Salute e sicurezza
- Politiche per migliorare la conciliazione vita-lavoro

## Impresa D – Conciliazione e attività durante COVID-19

L'impresa D non è rientrata tra le categorie con l'obbligo di chiusura a marzo 2020. Tutte le misure a tutela del personale sono state introdotte – distanziamento del personale nel luogo di lavoro, l'introduzione dei dispositivi personali, la sanificazione/igienizzazione degli spazi e il lavoro da remoto per i dipendenti nelle categorie di lavoro interinale o di somministrazione. L'impresa dichiara che i rapporti con le associazioni di categoria non sono cambiati e testimonia forti effetti di rete con la casa madre, la Regione Emilia-Romagna e altre associazioni di categoria nella fase di ripresa.

In un follow-up a dicembre 2020, l'impresa D condivide che il periodo di lavoro agile per alcuni dipendenti è stato utile ai fini della conciliazione e della condivisione del lavoro domestico, escluso il caso dei dipendenti che lavorano sui macchinari nella production line. In prima fase, era permesso di presentarsi al lavoro un massimo di 2 giorni in ufficio, previa prenotazione delle scrivanie per evitare arrivare a capienza massima.

L'impresa D condivide che lavorare da casa può diventare sbilanciante per tutti i dipendenti, soprattutto per i dipendenti che hanno bisogno di servizi a favore della conciliazione in situazioni di crisi. Allo stesso tempo, l'impresa testimonia che ci sono differenze percepibili e positive nelle relazioni con i dipendenti durante COVID-19 e sta introducendo uno smart working regolamentare di tipo “forward” e “guidato”, attraverso il cui un primo passo uniformemente sentito è stato che i dirigenti hanno aumentato la frequenza delle riunioni per mantenere il rapporto e lo spirito di squadra.

## Come interagiscono le quattro dimensioni

- **Impresa A – agricoltura, Comuni Area Nord** **ORGANIZZATIVA/REGOLATIVA/POLITICHE**
  - Titolare, 1 coadiuvante familiare, 10 lavoratori stagionali
  - Esprime di avere avuto bisogno di forme di assistenza pubblica flessibile a sostegno della genitorialità e dell'impresa
- **Impresa B – servizi, Comuni Terre d'Argine** **CULTURALE/POLITICHE**
  - 19 addetti (18 F, 1 M), 78% delle femmine in età riproduttiva, 26% sul totale addetti con figli 0-10 anni
  - Flessibilità oraria per tutti, ha implementato lavoro da remoto durante COVID
- **Impresa C – manifattura (zona Modena Città)** **ORGANIZZATIVA /CULTURALE /POLITICHE**
  - 26 addetti (9 F, 17M), settore manifattura, Modena Città
  - Difficoltà negli anni scorsi - alta percentuale di donne dipendenti in maternità
  - PMI strutturata per produrre che tuttavia incontra difficoltà nella gestione appena si verifica una situazione che sollecita il sostegno alla genitorialità ; gap politiche pubbliche a sostegno genitorialità
- **Impresa D – manifattura (zona Rubiera e Modena Città)** **CULTURALE/POLITICHE**
  - 972 addetti regolari (FT e PT), 48% con figli 0-10 anni
  - 82 congedi parentali nel 2019, attivato progetti welfare aziendale (6 genitorialità, 4 conciliazione), flessibilità oraria, tuttavia divario di genere dirigenti femmine rispetto a maschi

12

## II. Risultati Indagine Imprese Artigiane LAPAM

## LAPAM – Confartigianato Imprese Modena-Reggio Emilia

Questa sezione è dedicata alle imprese artigiane della provincia di Modena e riporta il numero di imprese attive al 31 dicembre 2019 utilizzando la mappa interattiva fornita da LAPAM (2020) e illustrando come si collocano i comuni all'interno della provincia di Modena rispetto all'attività economica in ingresso e in uscita e le dinamiche di breve e lungo periodo per macrosettore di attività (i.e. attività manifatturiere, costruzioni, commercio all'ingrosso e al dettaglio, servizi di alloggio e ristorazione, servizi alle persone, servizi alle imprese).

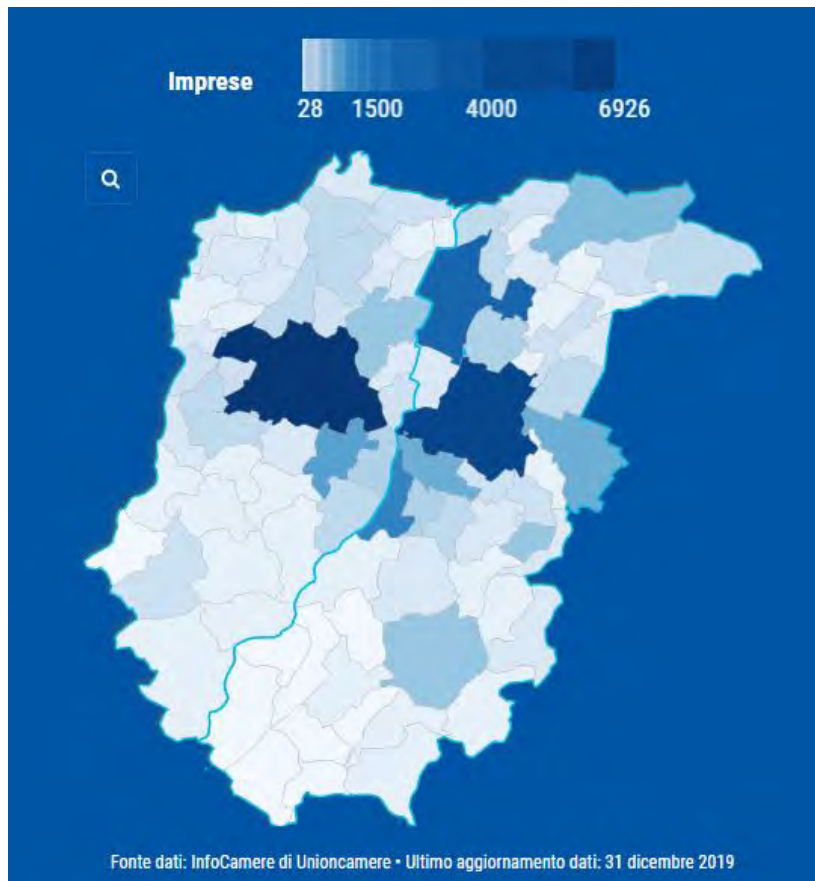
**Inoltre, la sezione evidenzia i risultati dell'indagine svolta per un campione di imprese LAPAM che hanno risposto nei mesi della pandemia a un questionario mirato a valutare gli effetti COVID-19 sull'attività commerciale in rapporto con una serie di indicatori relativi all'organizzazione aziendale, alla produzione, condizioni di lavoro, welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro dei dipendenti.**

La presenza nei comuni della provincia di imprese artigiane

LAPAM (2020) accerta che nei 47 comuni della provincia di Modena sono attive 64.611 imprese, di cui 20.276 artigiane. Il territorio della provincia di Modena è composto da sette unioni comunali (intitolate, alla fine della mappatura presente del Report Politiche, zone amministrative).

La mappa interattiva dei comuni (LAPAM, 2020) illustrata nella figura 14 sotto riporta i comuni con la densità più alta di imprese artigiane, tra i quali si possono trovare Modena, Carpi e Sassuolo con 4461, 2167 e 1241 imprese artigiane attive al 31 dicembre 2019. La mappa costituisce un eccellente strumento per analizzare la demografia d'impresa per Unione, permettendo la comparazione di territori contigui tra loro e con alcune caratteristiche simili (es. territori montani).

Fig. 14 – Mappa Interattiva Imprese Artigiane LAPAM



Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

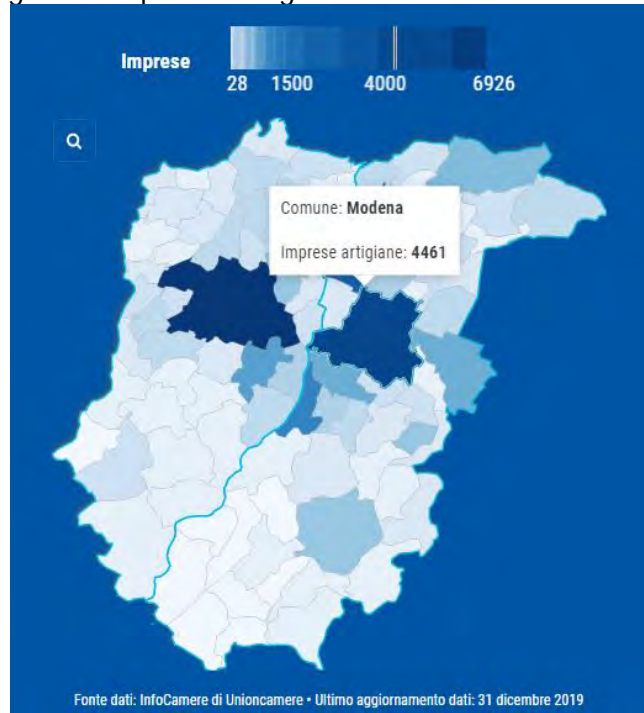
LAPAM (2020) informa che per ciascuna delle Unioni è stata analizzata la consistenza di imprese attive e le dinamiche di breve e lungo periodo dei principali macrosettori di attività economica al 31 dicembre 2019, riportata di seguito per zona amministrativa.



# 1. Presenza di imprese artigiane nel comune di Modena

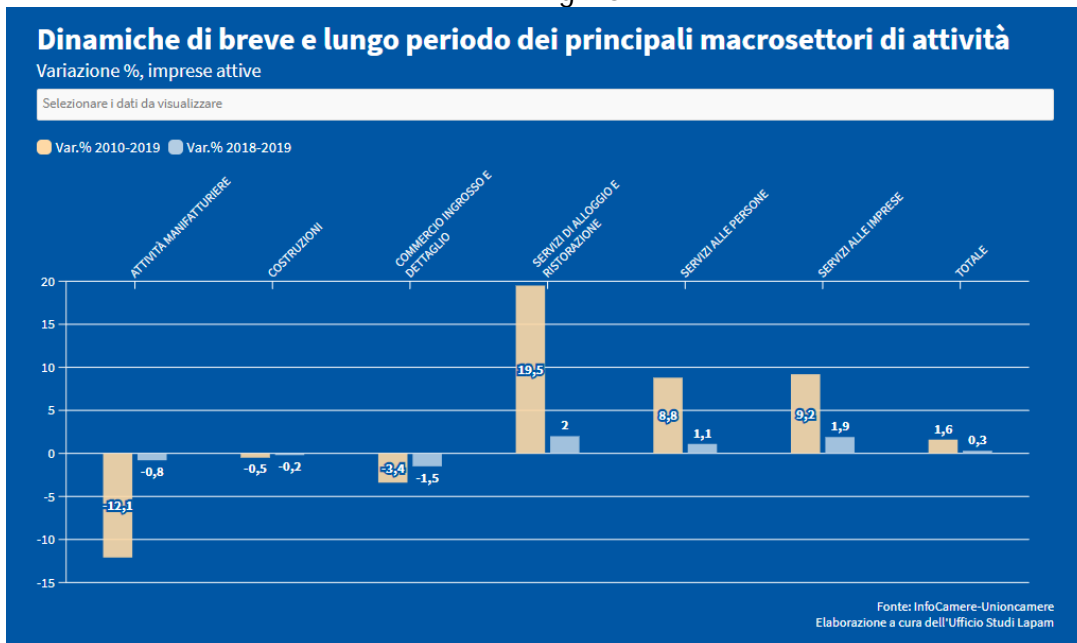
LAPAM (2020) informa che sono 4461 imprese artigiane attive nel comune di Modena al 31 dicembre 2019 (fig. 15).

Fig. 15 – Imprese Artigiane nel comune di Modena



Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

Fig. 16

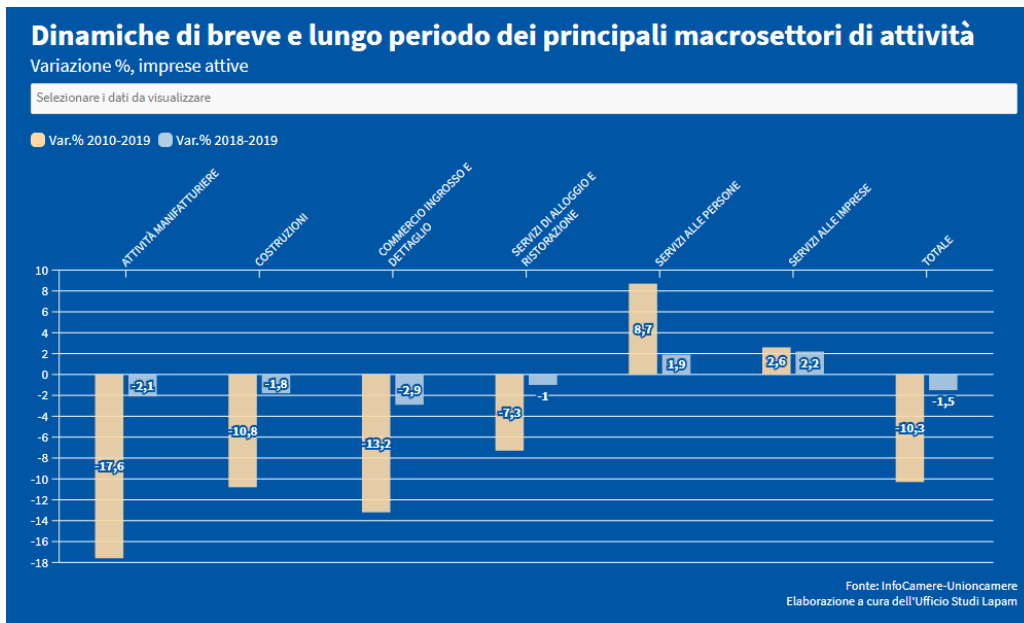


Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

## 2. Presenza di imprese artigiane nell'Unione Comuni Modenesi Area Nord

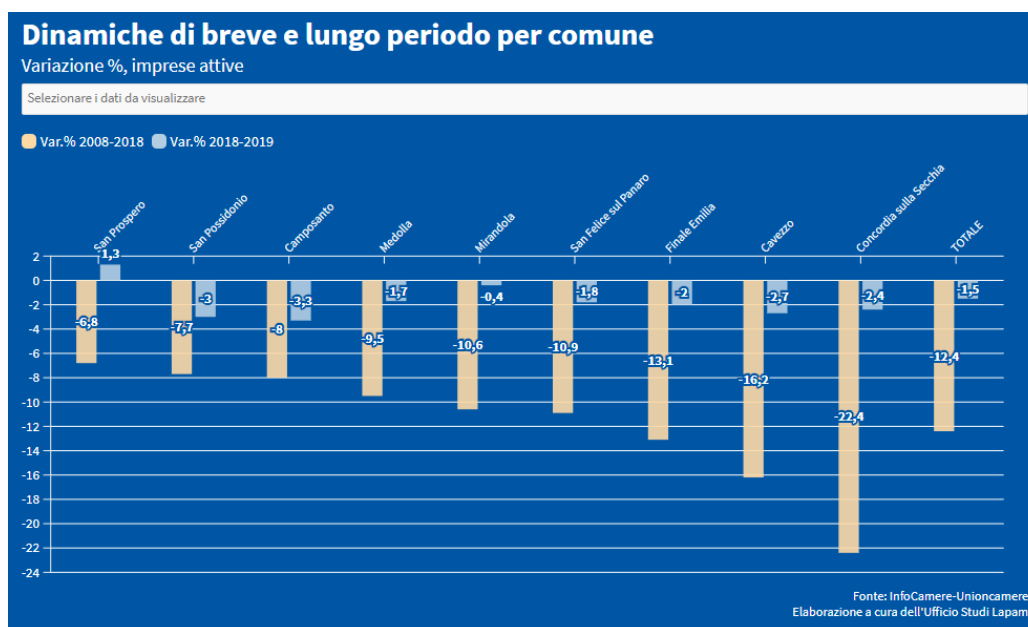
Sul territorio dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord, costituito dai comuni di Camposanto, Cavezzo, Concordia sulla Secchia, Finale Emilia, Medolla, Mirandola, San Felice sul Panaro, San Possidonio e San Prospero, sono presenti 7898 imprese attive, di cui 2706 artigiane.

Fig. 17



Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

Fig. 18

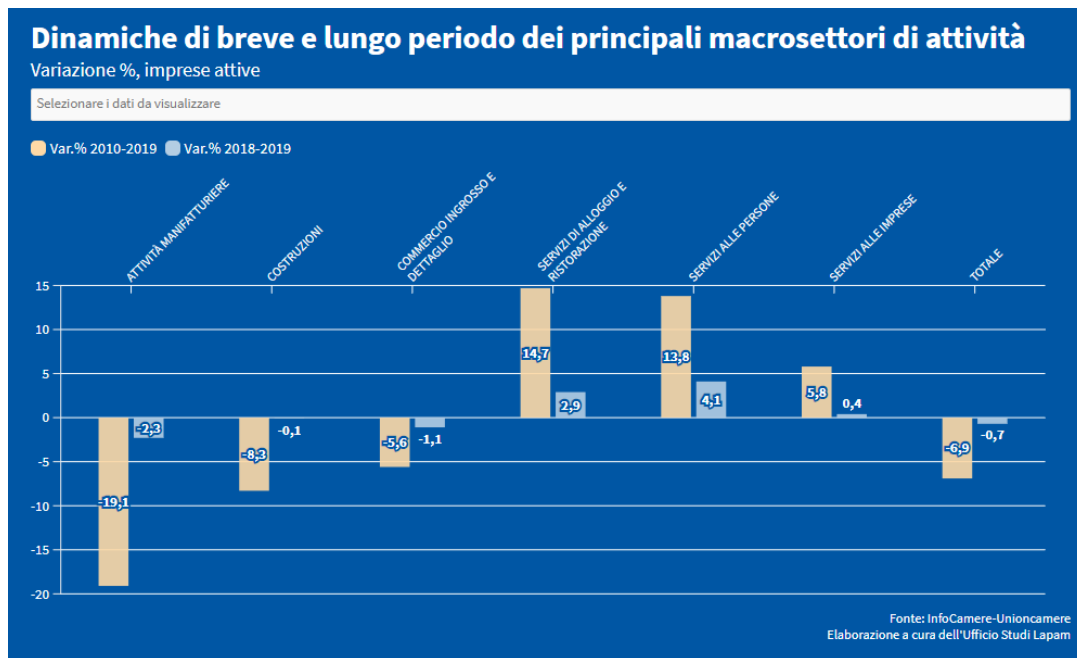


Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

### 3. Presenza di imprese artigiane nell'Unione Comuni delle Terre d'Argine

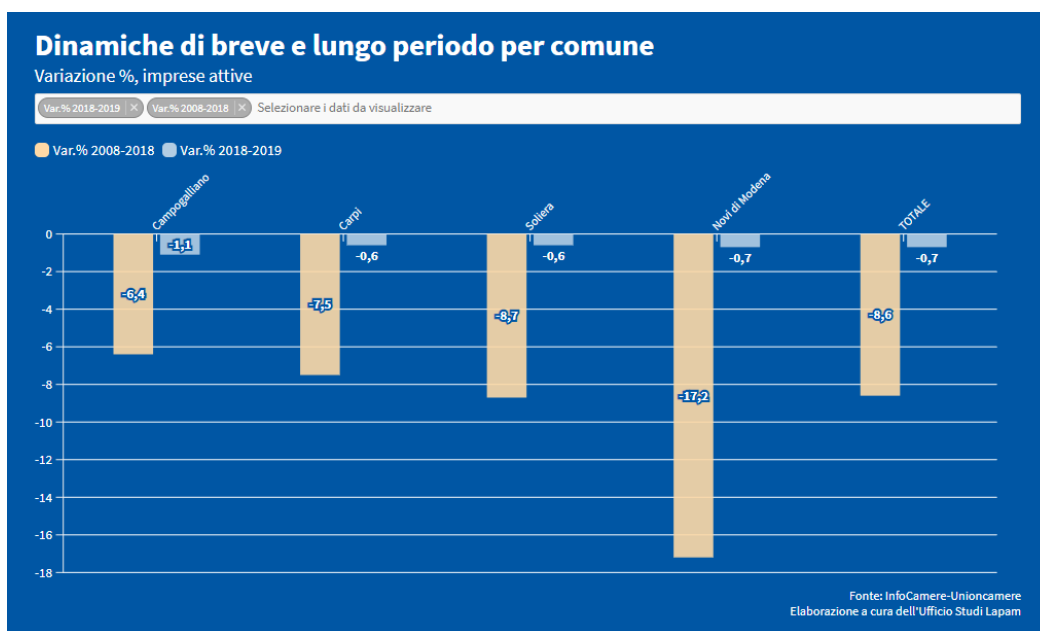
Sono considerate le imprese attive nei comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera. Al 31 dicembre 2019 sono presenti 3381 imprese artigiane su 10206 imprese totali.

Fig. 19



Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

Fig. 20

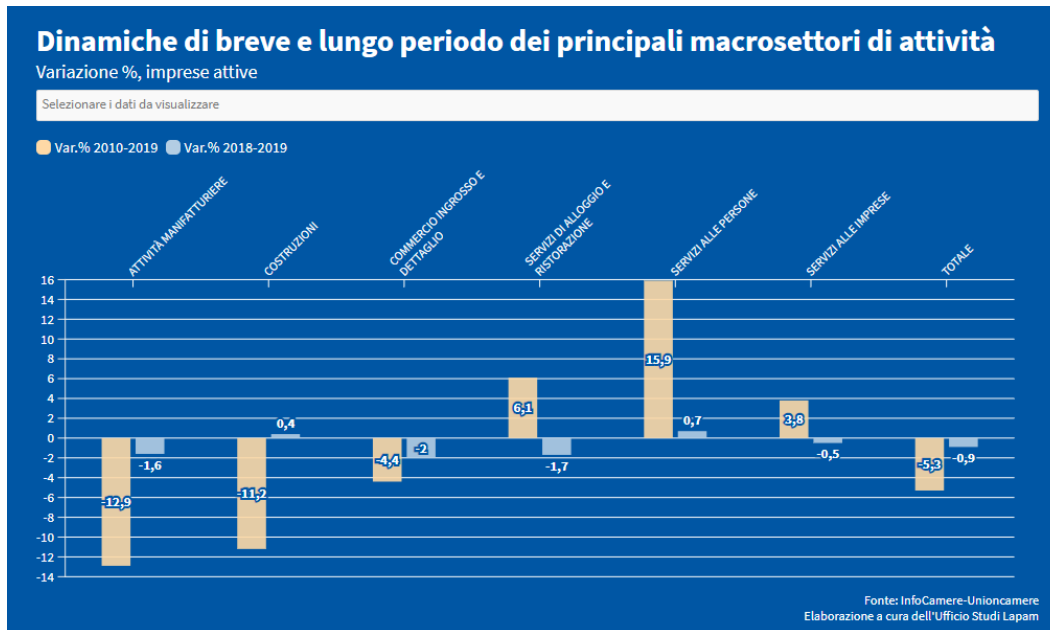


Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

#### 4. Presenza di imprese artigiane nell'Unione Terre di Castelli

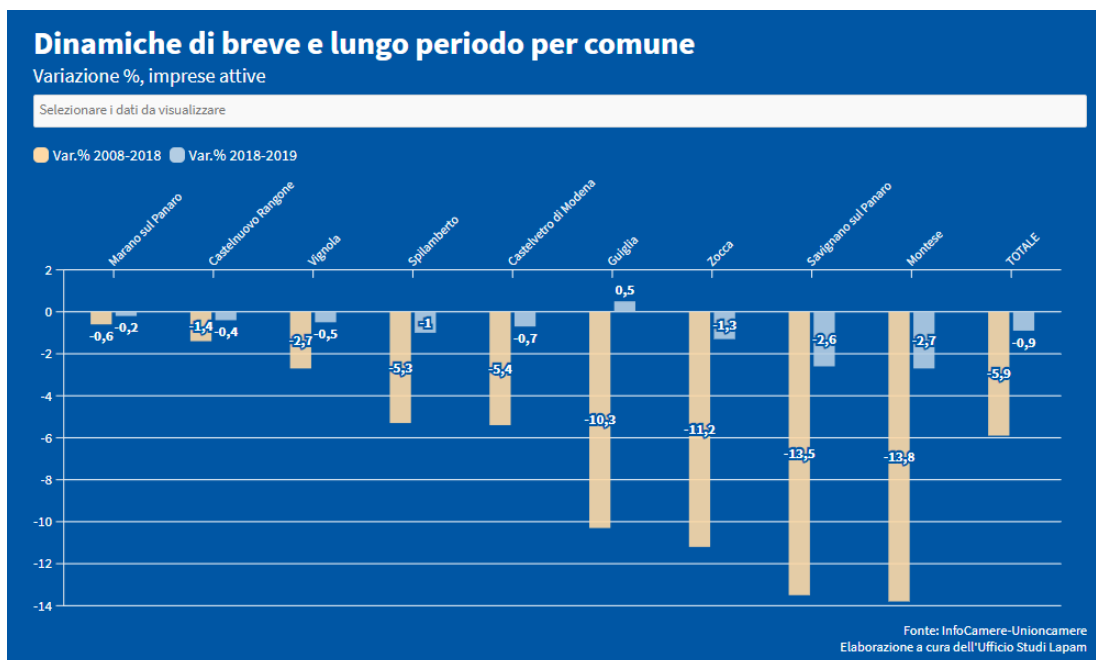
Sono considerate le imprese attive nei comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola e Zocca, a cui si aggiunge Montese per fini statistici. Si registrano 2582 imprese artigiane.

Fig. 21



Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

Fig. 22

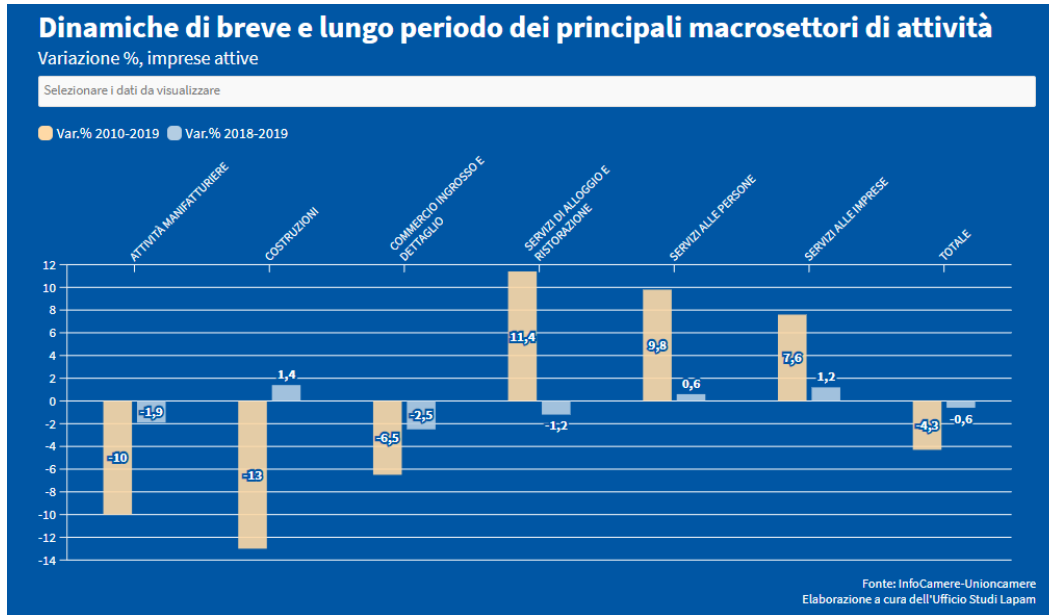


Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

## 5. Presenza di imprese artigiane nell'Unione Comuni Distretto Ceramico

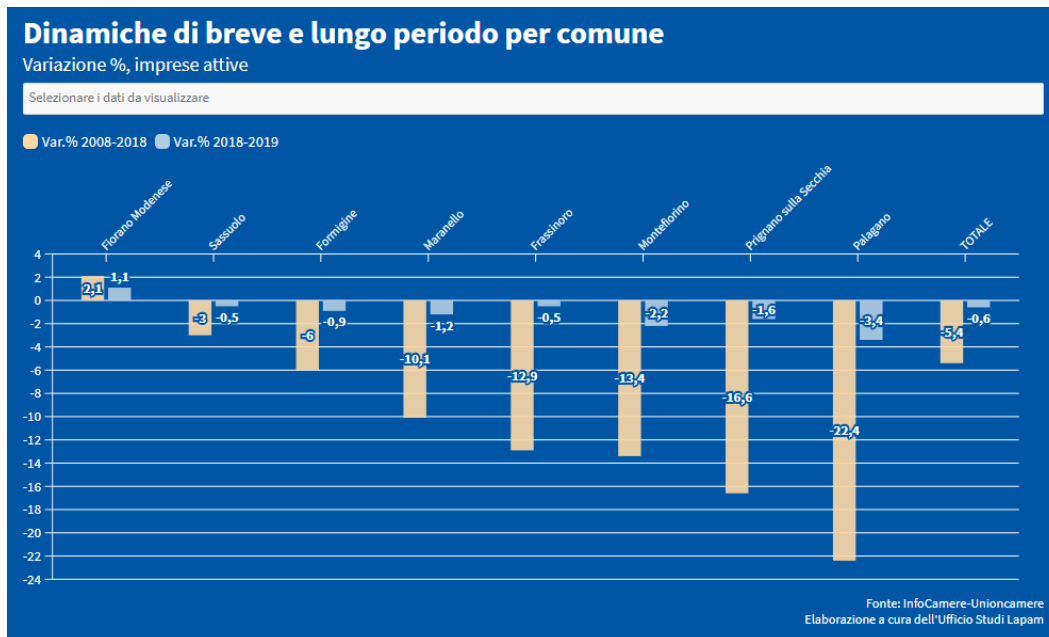
Sono considerate le imprese attive dei comuni di Fiorano, Formigine, Maranello, Sassuolo, Prignano, Montefiorino, Frassinoro e Palagano. Si registrano 3392 imprese artigiane.

Fig. 23



Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

Fig. 24

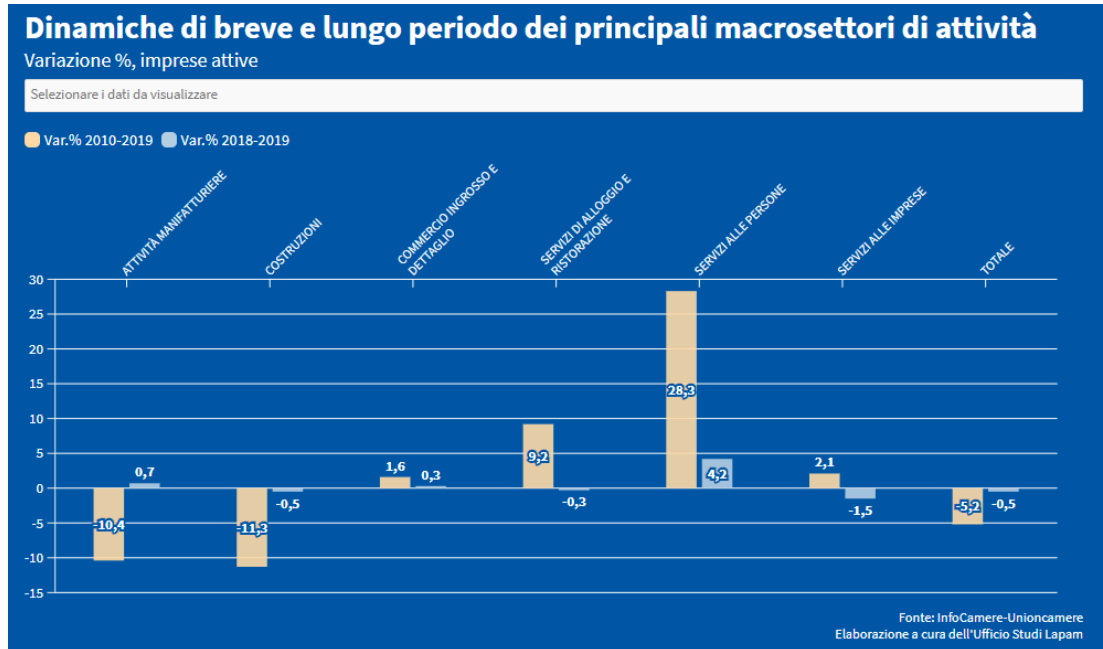


Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

## 6. Presenza di imprese artigiane nell'Unione Comuni del Sorbara

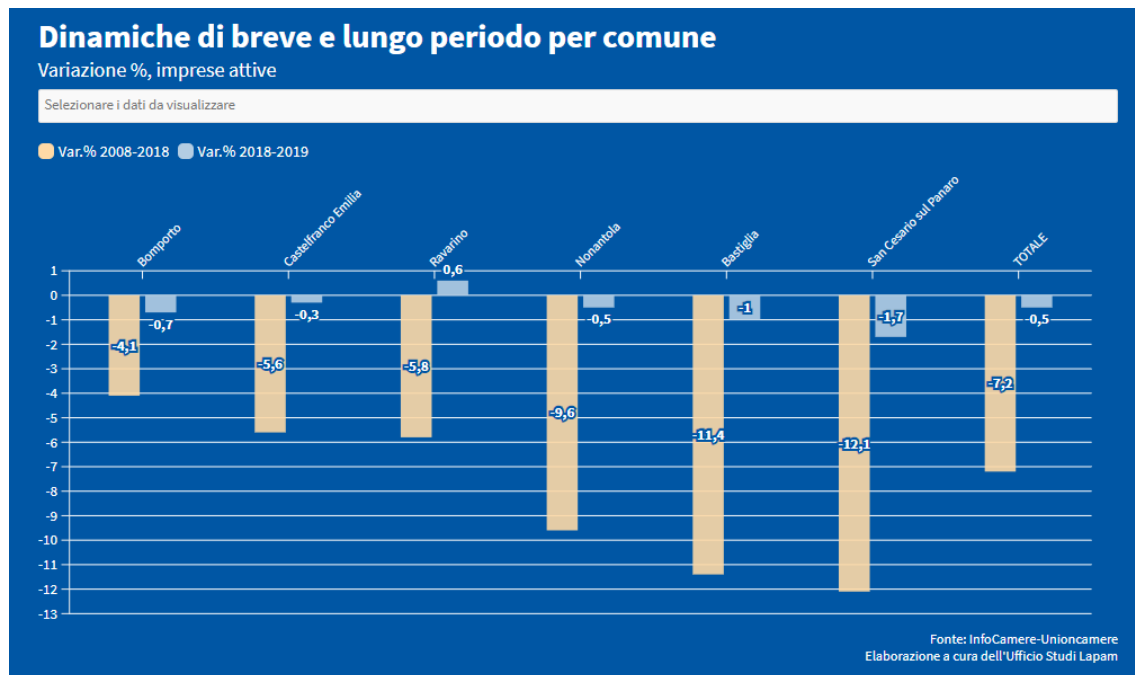
Sono considerate le imprese attive nei comuni di Bastiglia, Bomporto, Castelfranco Emilia, Nonantola, Ravarino e San Cesario sul Panaro. Si registrano 2205 imprese artigiane.

Fig. 25



Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

Fig. 26

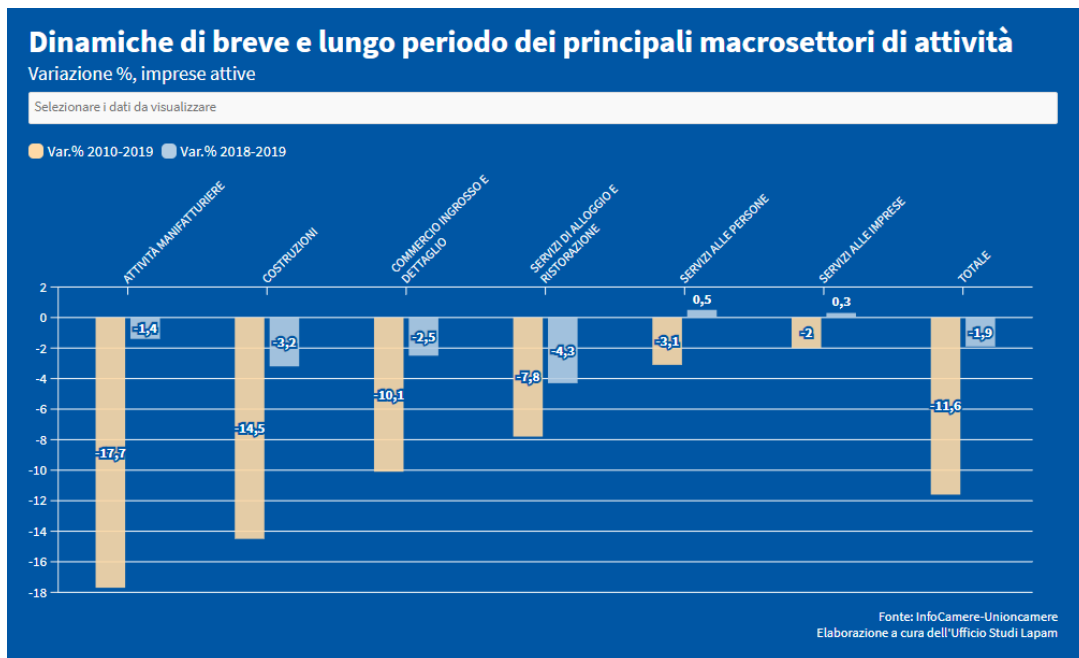


Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

## 7. Presenza di imprese artigiane nell'Unione Comuni del Frignano

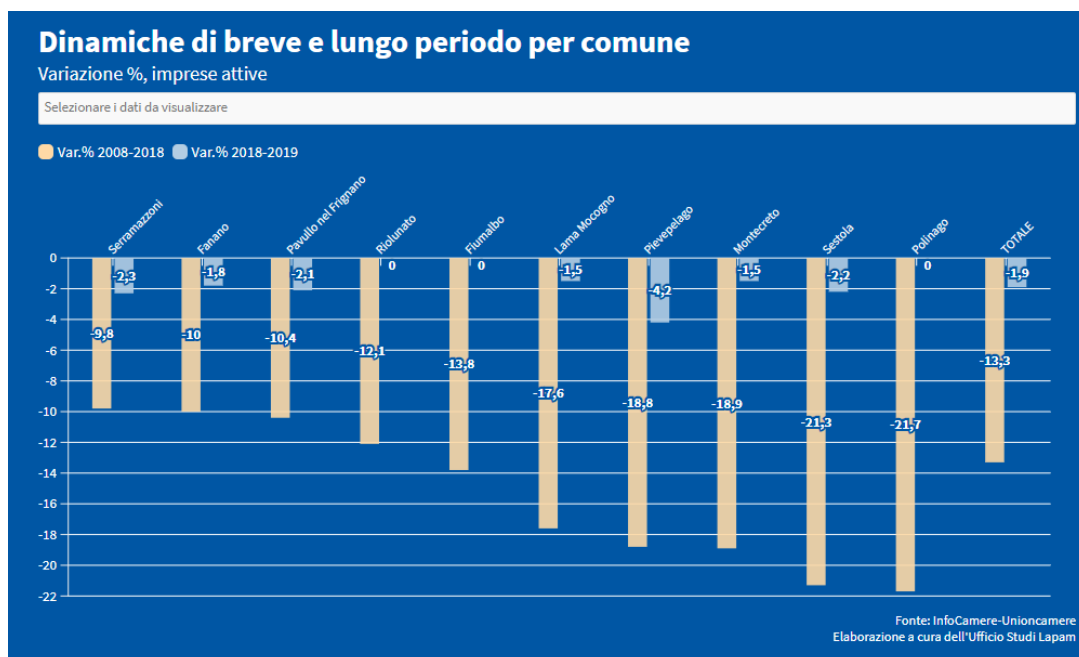
Sono considerate le imprese attive dei comuni di Fanano, Fiumalbo, Lama Mocogno, Montecreto, Pavullo nel Frignano, Pievepelago, Polinago, Riolunato, Serramazzone e Sestola. Si registrano 1540 imprese artigiane al 31 dicembre 2019.

Fig. 27



Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

Fig. 28



Fonte: LAPAM (2020) via InfoCamere di Unioncamere

Si nota dunque una situazione di imprese artigiane attive in provincia di Modena del seguente tipo (in ordine decrescente):

Tabella 1 – Imprese Artigiane per zona amministrativa

Zona Amministrativa/Unione Comuni	Totale Imprese Artigiane (31/12/2019)
Comune di Modena	4.461
Unione Comuni del Distretto Ceramico	3.392
Unione Comuni Terre d'Argine	3.381
Unione Comuni Area Nord	2.706
Unione Comuni Terre di Castelli	2.582
Unione Comuni del Sorbara	2.205
Unione Comuni del Frignano	1.540
Nessuna zona amministrativa/comune non classificato della provincia di Modena	9
Totale provincia di Modena	20.276



## Indagine LAPAM

L'indagine è stata avviata in collaborazione con Lapam Confartigianato Modena e Reggio Emilia, presente nel Comitato di Indirizzo del Progetto Pilota Natalità tramite la Presidente del Movimento Donne Imprese, Cinzia Ligabue. Si è stabilito un rapporto con l'Ufficio Studi Lapam a luglio 2020, mentre il questionario alle imprese è stato avviato a settembre 2020. Il campione si compone di 60 imprese Lapam che operano in vari settori di attività, come illustrato nella tabella sotto. Le imprese LAPAM sono 4.521, il tasso di risposta, probabilmente anche a causa delle difficoltà legate all'impatto della pandemia, è stato dell'1%. Solo sessanta e non in tutti i settori coperti sono le imprese che hanno partecipato all'indagine quindi possiamo affermare che l'indagine ha una natura esplorativa. La distribuzione per settore di attività mostra un maggiore tasso di risposta (seppure sempre inferiore al 10%) nelle imprese che operano nel settore delle attività finanziarie e assicurative fra queste il 6,4% ha risposto all'indagine e una sovrarappresentazione, rispetto ai settori le cui imprese hanno contribuito all'indagine delle imprese nel settore delle attività finanziarie seguite dalle attività manifatturiere e dai servizi di comunicazione e informazione.

Tabella 2 – Imprese per settore di attività e tasso di risposta

Settore di attività	N° Imprese Indagine		N° Imprese Lapam Modena		IR	Tasso di risposta
		%		%		
Agricoltura, silvicoltura, pesca	0	0%	36	1%	0,00	0,00%
Estrazione di minerali	0	0%	1	0,03%	0,00	0,00%
Attività manifatturiere	25	42%	1161	30%	1,41	2,15%
Fornitura di energia, gas	0	0%	3	0,1%	0,00	0%
Fornitura di acqua	0	0%	25	1%	0,00	0,00%
Costruzioni	8	13%	550	14%	0,95	1,45%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	9	15%	936	24%	0,63	0,96%
Trasporto e magazzinaggio	0	0%	169	4%	0,00	0,00%

Settore di attività	N° Imprese Indagine	%	N° Imprese Lapam Modena	%	IR	Tasso di risposta
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	5	8%	548	14%	0,60	0,91%
Attività finanziarie e assicurative	3	5%	47	1%	4,17	6,38%
Attività immobiliare	0	0%	92	2%	0,00	0,00%
Attività professionali	2	3%	192	5%	0,68	1,04%
Supporto alle imprese	1	2%	115	3%	0,57	0,87%
Amministrazione pubblica e difesa	0	0%	1	0%	0,00	0%
Istruzione	0	0%	53	1%	0,00	0%
Sanità	0	0%	164	4%	0,00	0%
Intrattenimento	0	0%	40	1%	0,00	0%
Altre attività di servizi	5	8%	275	7%	1,19	1,82%
Personale domestico	0	0%	6	0%	0,00	0%
Organismi extraterritoriali	0	0%	14	0%	0,00	0%
<b>Totale</b>	<b>60</b>		<b>4521</b>			<b>1,33%</b>

Fonte: Nostre elaborazioni su microdati Indagine

I sei macrosettori si articolano in sottosectori. I servizi di informazione e comunicazione, attività finanziarie e assicurative, attività professionali e altri servizi rientrano nei macrosettori che riguardano i "servizi alle persone" o "servizi alle imprese".

L'indagine, svolta nell'autunno del 2020, ci ha consentito di rilevare anche come le imprese hanno reagito alla pandemia. Il 27% ha reagito alla pandemia attuando cambiamenti nella produzione, il 48% ha adottato cambiamenti organizzativi e circa il 22% delle imprese ha sperimentato forme di lavoro a distanza.

L'indagine rileva la presenza nelle imprese di progetti di welfare aziendale e la tipologia di progetti di welfare aziendale attivati. Circa il 55% delle imprese attua progetti di welfare aziendale e si osserva che le più frequenti forme di prestazione a sostegno dei dipendenti sono (a) le polizze

sanitarie/sostegno per le spese mediche e (b) l'erogazione buoni d'acquisto per il carburante, lo shopping e la spesa al supermercato.

Tabella 3 – Progetti di welfare

Progetti di welfare	%	Dev.St.	Min	Max
Progetti welfare aziendale	55%	0.502	0	1
Asili nido, centri estivi	3%	0.173	0	1
Polizze sanitarie, spese mediche	21%	0.412	0	1
Previdenza complementare	9%	0.290	0	1
Abbonamento ai trasporti/viaggi	3%	0.173	0	1
Erogazione buoni d'acquisto per il carburante, lo shopping e la spesa al supermercato	20%	0.401	0	1
Iniziative sport e benessere, tempo libero, cultura	3%	0.173	0	1
Formazione per sé	11%	0.310	0	1
Spese scolastiche per i figli	9%	0.290	0	1

Fonte: Nostre elaborazioni su microdati Indagine

Fra le imprese in cui sono presenti figli di età inferiore a 11 anni il 4% fornisce servizi di welfare come asili nido e/o centri estivi, e il 9% contribuisce alle spese scolastiche per i figli.

Per quanto riguarda la consapevolezza delle imprese rispetto ai temi di natalità e genitorialità, l'88% del campione di imprenditrici/imprenditori è a conoscenza di problemi legati al calo delle nascite e della conciliazione.

L'indagine consente di rilevare anche la percezione di problemi di conciliazione da parte dell'imprenditore o imprenditrice che partecipa all'indagine. Il 23% ha direttamente problemi di conciliazione e il 38% ha problemi nella gestione dei figli. Si propone di approfondire questi aspetti in una indagine *ad hoc* proprio sulla percezione dei problemi di conciliazione e gestione dei figli per imprenditori e imprenditrici proponendo uno strumento indagine simile a quello somministrato alle professioni con un dettaglio sulle problematiche di conciliazione e sulle strategie per affrontare le problematiche rilevate.

Iniziative sul territorio

Molte delle iniziative sul territorio modenese si possono trovare nell'organo di stampa di Lapam "Imprese e Territorio". Il seguente contributo pubblicizzava a settembre 2020 l'indagine svolta da Unimore in collaborazione con Lapam.

MOVIMENTO  
DONNE IMPRESA

## Conciliazione **vita/lavoro**

Un'indagine coordinata da Unimore per rilanciare buone prassi e sostenere politiche efficaci per la famiglia e le imprese

Il Progetto Pilota Natalità è nato per coniugare ricerca e azioni sperimentali con lo scopo di promuovere politiche a favore della natalità, della genitorialità e della conciliazione, con particolare attenzione alle dinamiche relative al genere. Il progetto tocca un'ampia serie di temi che possono incidere sulla decisione di avere figli, raccogliendo evidenze sulla conciliazione vita-lavoro, sulle disuguaglianze di genere, sull'accesso e sull'utilizzo dei servizi per la cura dei figli. L'attuale periodo storico, infatti, deve confrontarsi con un insieme di fenomeni demografici, come l'invecchiamento della popolazione, il tasso di fecondità decrescente e l'aumento dell'emigrazione.

A gennaio 2020, in Italia, si contavano circa 116.000 residenti in meno rispetto al 2019, e i dati ISTAT mostrano che il tasso di Fecondità Totale in Italia relativo al 2017 è pari a 1.34 figli per donna. Ricerche passate suggeriscono che c'è una connessione tra natalità e fattori come la condizione lavorativa, le relazioni del lavoro, il reddito, i ruoli di genere e l'offerta di servizi di sostegno alle famiglie e alla genitorialità. Adesso più che mai occorre indagare questi temi anche nel contesto COVID-19, laddove alcune dinamiche sociali e comportamentali si acuiscono visibilmente.

L'obiettivo principale del progetto è la valutazione delle politiche locali e regionali al fine di individuare una base di buone prassi e raccomandazioni per le future politiche a favore della natalità e della genitorialità. In questa ottica, l'analisi degli impatti sociali ed economici della pandemia sugli individui e sulle famiglie a vari livelli territoriali

è un imperativo, così come l'attenzione ai segmenti più vulnerabili della popolazione e dell'economia. È su queste dimensioni che intende intervenire il Progetto, coprogettando sperimentazioni nel territorio e coinvolgendo enti privati, pubblici e del terzo settore.

All'interno del Progetto viene specificatamente ricercata la dimensione imprenditoriale, soprattutto delle PMI, con lo scopo di valorizzare e potenziare le abilità degli imprenditori italiani, dei lavoratori autonomi e del management delle imprese per costruire distinte capacità di risposta e resilienza nel futuro.

Il Progetto è coordinato da CSV Terre Estensi, Università di Modena e Reggio Emilia (UNIMORE), Fondazione Marco Biagi, Centro Documentazione Donna, Associazione Buona Nascita, con il patrocinio del Comune di Modena e della Provincia di Modena, ed è finanziato da Fondazione di Modena.

Il gruppo di lavoro, condotto dalla Professoressa Tindara Addabbo, riunisce membri del Dipartimento di Economia "Marco Biagi" (DEMB), nello specifico la Dott.ssa Eleonora Costantini, e la Dott.ssa Andreea Pirlu, e della Fondazione Universitaria Marco Biagi (FMB). Lapam, presente nel Comitato di Indirizzo tramite la Presidente del Movimento Donne Impresa, Cinzia Ligabue, aderisce alle iniziative del Progetto Natalità.

Vista l'importanza dell'indagine ci auguriamo un'ampia partecipazione da parte delle nostre imprese che riceveranno il questionario tramite newsletter.

A cura di Eleonora Costantini e Andreea Pirlu (DEMB, UNIMORE)



Elena Baraldi  
Referente Movimento Donne Impresa

059 893 111  
elena.baraldi@lapam.eu

### III. Risultati Indagine Sulle Professioni

## Ordini e Collegi Professionali

L'indagine sulle professioni è stata pensata con lo scopo di ampliare il quadro analitico che finora ha riguardato le imprese e gli operatori del terzo settore. Nel focus sulle professioni si intende analizzare le problematiche che si pongono rispetto alla conciliazione vita-lavoro e come su queste abbiano inciso i cambiamenti socioeconomici posti in essere dalla pandemia.

Se per gli altri lavoratori sono disponibili fonti statistiche che consentono di registrare i cambiamenti nelle condizioni di lavoro e nei redditi, per le professioni questi dati non sono attualmente disponibili.

Intercettando questo vuoto conoscitivo e contestualmente le difficoltà specifiche dei gruppi rappresentati dagli Ordini professionali, nell'ambito del Progetto Pilota Natalità è stata avviata una indagine online su alcuni Ordini e Collegi Professionali della provincia di Modena della Commissione Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni. L'indagine sui/sulle professionisti/e comprende domande relative alle caratteristiche sociodemografiche del rispondente, conciliazione vita-lavoro, redditi nel contesto COVID-19 e pari opportunità. Si è registrato l'interesse e la partecipazione di un rilevante numero di iscritti agli ordini. Per gli Ordini e Collegi che hanno un coordinamento Pari Opportunità CUP regionale, è stata usata la cellula regionale del territorio (i.e. Ordine/Collegio X della Regione Emilia-Romagna).

In totale, il sistema ha rilevato 2119 accessi all'indagine. Il campione su cui ci soffermiamo è formato da 1751 risposte da individui persone uniche appartenenti ai seguenti Ordini/Collegi:

Tabella 4 – Intervistati/e per Ordine/Collegio

A quale dei seguenti Ordini o Collegi appartiene?	Freq.	%
Architetti, Pianificatori, Paesaggisti, Cons.	21	1.2
Chimici e Fisici (Modena)	22	1.26
Collegio Notarile (Modena)	14	0.8
Consulenti del Lavoro E.R.	12	0.69
Giornalisti E.R.	52	2.97
Ingegneri (Modena)	215	12.28
OMCEO (Medici e Odontoiatri) Modena	259	14.79
Ordine Medici Veterinari (Modena)	52	2.97
Periti Industriali (Modena)	88	5.03
Ordine degli Psicologi E.R.	538	30.73
Tecnici Sanitari TSRM-PSTRP	472	26.96
Altri Ordini	6	0.33
<b>Totale</b>	<b>1751</b>	<b>100</b>

La maggior partecipazione si è registrata dall'Ordine Regionale degli Psicologi dell'Emilia-Romagna, seguita dall'Ordine dei Tecnici Sanitari di Radiologia Medica, delle Professioni Tecniche, della Riabilitazione e della Prevenzione (TSRM-PSTRP)<sup>1</sup>, e dall'Ordine dei Medici e degli Odontoiatri della provincia di Modena. Vi è dunque una partecipazione molto forte dalle professioni coinvolte in prima linea nella risposta alla pandemia, le cui risposte contano 1269 persone uniche, cioè il 72.5% del numero totale di professionisti e professioniste campionati/e.

Dove i dati per alcune domande del questionario non sono stati forniti dal rispondente, il totale delle seguenti tabelle riporterà soltanto il numero di risposte per cui l'individuo professionista ha fornito una risposta alla variabile misurata attraverso la domanda.

La distribuzione degli Ordini per genere del rispondente mostra che il 34.78% dei rispondenti sono uomini, mentre quasi due terzi sono donne. Per alcuni ordini di rilevanza nel combattimento contro la pandemia (specificatamente, i medici) si è registrata una notevole risposta al questionario sia per gli uomini che per le donne.

Tabella 5 – Intervistati per genere e Ordine o Collegio

A quale dei seguenti Ordini o Collegi appartiene?	Maschio %	Femmina %
Architetti, Pianificatori, Paesaggisti, Conservatori	14.29	85.71
Chimici e Fisici	54.55	45.45
Collegio Notarile	35.71	64.29
Consulenti del Lavoro	25.00	75.00
Giornalisti ER	40.38	59.62
Ingegneri	67.91	32.09
OMCEO (Medici e Odontoiatri)	44.02	55.98
Ordine Medici Veterinari	42.31	57.69
Periti Industriali	87.50	12.50
Ordine degli Psicologi ER	11.52	88.48
Tecnici Sanitari	29.87	70.13
<b>Totale</b>	<b>34.78</b>	<b>65.22</b>

<sup>1</sup> L'Ordine dei Tecnici Sanitari di Radiologia Medica, delle Professioni Tecniche, della Riabilitazione e della Prevenzione (TSRM-PSTRP) si compone di iscritti che lavorano o abitano nel territorio della provincia di Bologna al 93.9% (443/472), con il 3.2% che lavora o abita nella provincia di Modena mentre il resto (2.9%) appartiene ad altre province della regione E.R. (Forlì-Cesena, Ferrara, Ravenna, Reggio Emilia).

Per gli psicologi e i tecnici sanitari, la presenza delle donne all'interno dell'indagine è molto più pronunciata con 88.5%, rispettivamente il 70% del totale dei rispondenti donne.

Per determinare i termini contrattuali sotto i quali svolgono la loro professione, ai rispondenti è stata fatta la seguente domanda:

Tabella 6 – Tipologia di contratto

Sotto quale forma svolge prevalentemente la sua professione?	Freq.	%
Lavoro subordinato/dipendente	722	41.45
Lavoro autonomo, senza cassa, iscritto alla Gestione Separata	202	11.60
Libero Professionista, p.IVA	818	46.96
<b>Totale</b>	<b>1742</b>	<b>100.00</b>

Il 41.45% svolge una professione avendo attivo un contratto di lavoro subordinato, mentre l'11.60% sono lavoratori autonomi. La maggior parte dei rispondenti svolge una libera professione (il 46.96%).

Tabella 7 - In categoria "Lavoro subordinato" per Ordine

A quale dei seguenti Ordini o Collegi appartiene?	Freq.	%
Architetti, Pianificatori, Paesaggisti, Conservatori	4	0.56
Chimici e Fisici	15	2.08
Altri (agronomi, commercialisti, consulenti del lavoro, professioni infermieristiche)	5	0.70
Giornalisti ER	20	2.78
Ingegneri	81	11.25
OMCEO (Medici e Odontoiatri)	100	13.89
Ordine Medici Veterinari	12	1.67
Periti Industriali	23	3.19
Ordine degli Psicologi ER	163	22.64
Tecnici Sanitari	297	41.25
<b>Totale</b>	<b>720</b>	<b>100.00</b>



Il 41.25% dei professionisti che svolgono un lavoro subordinato sono tecnici sanitari, mentre il 13.89% dei rispondenti inquadrati come dipendenti sono medici. Un'alta percentuale dei professionisti dipendenti è rappresentata dagli psicologi – con il 22.64% di tutti i professionisti che attivano a titolo di dipendente.

Tabella 8 - In categoria “Lavoro autonomo” per Ordine

A quale dei seguenti Ordini o Collegi appartiene?	Freq.	%
OMCEO (Medici e Odontoiatri)	6	2.97
Tecnici Sanitari	127	62.87
Ordine degli Psicologi ER	17	22.64
Giornalisti ER	23	11.39
Ingegneri	12	5.94
Periti Industriali	13	6.44
Altri (architetti, medici veterinari)	4	1.99
<b>Totale</b>	<b>202</b>	<b>100.00</b>

Nel caso dei lavoratori autonomi, notiamo che il 62.87% degli autonomi sono iscritti appartenenti all'Ordine dei Tecnici Sanitari di Radiologia Medica, Delle Professioni Tecniche, Della Riabilitazione E Della Prevenzione (TSRM-PSTRP)

Tabella 9- In categoria “Libera Professione” per Ordine

A quale dei seguenti Ordini o Collegi appartiene?	Freq.	%
Architetti, Pianificatori, Paesaggisti, Conservatori	14	1.71
Chimici e Fisici	7	0.86
Altri (avvocati, commercialisti, geometri)	3	0.36
Giornalisti ER	9	1.10
Ingegneri	122	14.93
OMCEO (Medici e Odontoiatri)	142	17.38
Ordine Medici Veterinari	39	4.77
Periti Industriali	52	6.36
Ordine degli Psicologi ER	358	43.82
Tecnici Sanitari	47	5.75
Collegio Notarile	14	1.71
Consulenti del Lavoro	10	1.22
<b>Totale</b>	<b>817</b>	<b>100.00</b>

In ordine decrescente, le professioni che svolgono la loro attività come libero professionisti sono prevalentemente gli psicologi (43.82%), i medici chirurghi e gli odontoiatri (17.38%) e gli ingegneri (14.93%).

#### Effetti COVID-19 sugli spostamenti casa-lavoro

I limiti posti dalla normativa sull'emergenza hanno modificato gli spostamenti casa-lavoro dei/delle professionisti/e in gran parte. Mentre per il 42% i limiti sugli spostamenti non hanno modificato lo svolgimento della loro attività, per un totale di 58% gli spostamenti casa-lavoro sono stati più irregolari, di grado variabile attraverso le professioni. Il 42% per cui i limiti sugli spostamenti non hanno inciso sull'attività sono medici e tecnici sanitari in lavoro subordinato, mentre il resto del 58% sono prevalentemente lavoratori autonomi o libero professionisti, di cui in grande proporzione vi sono gli psicologi (libero professionisti) e i tecnici sanitari (autonomi o libero professionisti).

Tabella 10 – Limiti sugli spostamenti casa-lavoro

In quale misura i limiti posti dalla normativa sull'emergenza hanno modificato i suoi spostamenti casa-lavoro?

	Freq.	%
Per niente (Ho continuato a recarmi quotidianamente in ufficio)	729	41.99
In parte (Ho continuato a recarmi in ufficio almeno tre giorni alla settimana)	297	17.11
Molto (Ho continuato a recarmi in ufficio solo uno o due giorni a settimana)	276	15.90
Del tutto (Non mi sono più recato/a presso la sede della mia attività)	434	25.00
Totale	1736	100.00

## Conciliazione vita-lavoro per le professioni

La maggior parte dei professionisti (il 46.15%) pensano che l'esercizio della professione li abbia condizionati nelle scelte personali in maniera sensibile. Un totale di 63.24% sono abbastanza o del tutto d'accordo.

Tabella 11 – Condizionamento scelte personali professione svolta

Quanto è d'accordo con questa affermazione:

“L'esercizio della professione mi ha condizionato nelle scelte personali”

	Freq.	%
Per nulla d'accordo	209	13.18
Poco d'accordo	374	23.58
Abbastanza d'accordo	732	46.15
Del tutto d'accordo	271	17.09
Totale	1586	100.00

Dalla seguente tabella notiamo che il 93.12% non ha più di 2 figli e che il 40.19% non ha figli. La differenza fra le due (52.93% del totale dei rispondenti) hanno solo uno o due figli (23.28%, rispettivamente 29.65%).

Tabella 12 – Presenza dei figli

Quanti figli ha?

	Freq.	%
Zero (nessun/a figlio/a)	637	40.19
Un figlio/una figlia	369	23.28
Due figli/e	470	29.65
Tre figli/e	89	5.62
Più di tre figli	20	1.26
Totale	1586	100.00

Ai rispondenti con figli e di genere femminile è stata fatta la domanda se hanno interrotto l'attività professionale prima e/o dopo la nascita dei figli. Si registrano 570 donne con figli, tra le quali il

13,9% non ha mai interrotto l'attività, il 19% ha interrotto l'attività per meno di tre mesi, il 22,5% per 3-6 mesi, il 29,3% per 6-12 mesi, il 14,7% per oltre un anno.

Inoltre, le 570 donne rispondenti con figli hanno indicato che la gravidanza, l'allattamento e l'accudimento hanno comportato disagi nello svolgimento della loro professione in modo sensibile (abbastanza o del tutto) al 61,4%.

Tabella 13 – Conciliazione vita-lavoro, fase allattamento

Quanto è d'accordo con questa affermazione: "La gravidanza, l'allattamento e l'accudimento hanno comportato disagi nello svolgimento della mia professione"

	Freq.	%
Per nulla d'accordo	80	14.04
Poco d'accordo	140	24.56
Abbastanza d'accordo	238	41.75
Del tutto d'accordo	112	19.65
Totale	570	100

Inoltre, le 570 donne rispondenti con figli hanno indicato che la gravidanza, l'allattamento e l'accudimento hanno comportato disagi nello svolgimento della loro professione in modo sensibile (abbastanza o del tutto) al 61,4%.

Il carico di lavoro post-gravidanza e la cura dei figli sembrano di essere sproporzionatamente concentrati sulle donne. Dei 378 uomini che hanno risposto alla domanda e hanno figli, il 27,25% dichiara di non aver mai interrotto l'attività professionale per prendersi cura dei figli, mentre la maggioranza (il 54,5%) dichiara di aver interrotto solo per alcune giornate sporadiche.

Tabella 14 - Conciliazione vita-lavoro, accudimento dei figli

Le è mai capitato di interrompere l'attività professionale per prendersi cura dei suoi figli?

	Freq.	%
Non mi è mai capitato di interrompere	103	27.25
Ho interrotto solo per alcune giornate sporadiche	206	54.5
Ho interrotto per almeno una settimana	43	11.38
Ho interrotto per almeno un mese	26	6.88
Totale	378	100

## Conciliazione durante COVID-19

Notiamo che il 45% dei rispondenti hanno dichiarato che l'emergenza COVID-19 non ha inciso in alcun modo sull'affidamento dei figli, mentre il resto nota un cambiamento nelle modalità di affidamento. Più del 35% considerano che l'emergenza ha inciso sull'affidamento dei figli in modo deciso (abbastanza o molto).

Tabella 15 – Affidamento dei figli e COVID-19

L'emergenza COVID ha inciso sulle sue modalità di affidamento dei suoi figli?	Freq.	%
Per nulla	426	44.98
Poco	176	18.59
Abbastanza	196	20.7
Molto	149	15.73
Totale	947	100

Si osserva un peggioramento per la difficoltà di conciliare l'attività di accudimento dei figli e il lavoro post-COVID rispetto alla situazione pre-pandemica. Mentre prima COVID-19 il 40% rispondeva che la difficoltà di conciliare l'accudimento dei figli con il lavoro incideva sulla professione, la situazione cambia sensibilmente nell'ottica della pandemia.

Tabella 16 – Accudimento dei figli prima dell'emergenza COVID-19

Quanto incideva la difficoltà di conciliare l'attività di accudimento dei figli e il lavoro sulla sua professione prima dell'emergenza COVID-19?

	Freq.	%
Per nulla o poco	632	59.62
Abbastanza e molto	428	40.38
Total	1060	100

Tabella 17 – COVID-19 e conciliazione vita-lavoro

Ritiene che l'emergenza COVID-19 abbia peggiorato la sua situazione per quanto riguarda la difficoltà di conciliare l'attività di accudimento dei figli e il lavoro?

	Freq.	%
Per nulla o poco	500	45.45
Abbastanza e molto	600	54.55
<b>Totale</b>	<b>1100</b>	<b>100</b>

Conciliazione e politiche pubbliche – cosa ci dicono le preferenze pre-COVID sulle modalità di accudimento dei figli

Per i rispondenti con figli nella fascia 6-10 anni, le modalità prevalenti per la cura sono i nonni materni, l'altro genitore, le reti parentali negli orari non coperti dalle attività scolastiche e i nonni paterni. Si osserva una propensione all'uso dei servizi pubblici, baby-sitting e servizi privati a pagamento che è relativamente bassa in rapporto con le suddette modalità.

Per i rispondenti con figli nella fascia di età  $\geq 11$  anni, le modalità di cura preferite sono i nonni materni l'altro genitore e le reti parentali. I servizi pubblici si collocano tra le ultime modalità preferite dai genitori con figli in questa fascia di età.

La situazione cambia per la fascia di età 0-6 anni. I nonni materni e l'altro genitore rimangono i più preferiti mentre a bassa differenza inter-categorie si registrano le preferenze per le scuole materne e gli asili nido.

In base alle preferenze rilevate per fascia di età dei figli e date le criticità poste dalla pandemia all'accudimento dei figli, si evidenzia dunque un potenziale spazio di azione per strutturare e attuare proposte e servizi mirati a colmare il divario tra il genitore e le politiche pubbliche, con lo scopo finale di mettere in campo le risorse del territorio nel miglior e più tempestivo modo nella fase di ripresa.

Pari opportunità

Delle 982 donne rispondenti, il 42.4% ritiene di ricevere trattamenti diversi, in quanto donna rispetto, ai colleghi maschi. I potenziali aspetti individuati dalle rispondenti per cui questo possa accadere sono trattamenti diversi a causa di un onere maggiore nella cura dei/delle figli/e

ricadente sulla madre, nonché per la difficoltà di conciliare maternità e lavoro e per il minor periodo di tempo da dedicare alla professione da parte delle donne.

Andando a valutare tutte le risposte rilevate per entrambi i generi, tra 1502 rispondenti si registra un 52% che ritiene che sussistano circostanze ostative ad un paritario svolgimento della professione nella quotidianità. Disaggregando per genere, solo il 47.7% degli uomini ritiene che lo svolgimento paritario della professione possa essere condizionato da circostanze ostative rispetto al 54.4% delle donne che lo pensano.

Infine, il 60% (su 1501 risposte) ritiene che i redditi potranno diminuire a causa COVID-19.

## Bibliografia

Federal Glass Ceiling Commission (1995) *Solid Investments: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. Archived at the Wayback Machine Washington, D.C.: U.S. Department of Labor, November 1995, p. 13-15.

LAPAM (2020) “Comuni della provincia di Modena” [ONLINE]. Disponibile a: <https://www.lapam.eu/tipologia-territorio/le-impresedi-modena-e-reggio-emilia/comuni-della-provincia-di-modena/>

LAPAM (2020) “Imprese e Territorio è online il numero di Settembre/Ottobre 2020” [ONLINE]. Disponibile a: <https://www.lapam.eu/notizie/impresee-territorio-e-online-il-numero-di-settembre-ottobre-2020/>