# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI "M. FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

## "LE POLITICHE A SOSTEGNO DELLA NATALITA': QUADRO ITALIANO ED EUROPEO"

**RELATRICE:**

**CH.MA PROF.SSA FAVARO DONATA**

**LAUREANDA: BARBAZZA MARTA**

**MATRICOLA N. 2031911**

**ANNO ACCADEMICO 2023 – 2024**

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

*I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.*

Firma (*signature*) ...Barbazza Marta...

# Indice

Introduzione ..... 1
Capitolo 1. Natalità e fecondità: una visione d'insieme ..... 3
1.1. Le determinanti sociali, economiche, culturali e ambientali del tasso di fertilità ..... 3
1.2. Il tasso di natalità in Europa e in Italia ..... 6
1.3. Prospettive demografiche di breve e lungo termine ..... 11
Capitolo 2. Politiche italiane ed europee per combattere la denatalità ..... 13
2.1. Il modello italiano: quadro legislativo generale e strumenti a sostegno della natalità ..... 14
2.2. Il modello ungherese: aspetti positivi, sfide e obiezioni alle politiche demografiche conservative ..... 17
2.3. Il modello francese: l'impatto degli incentivi economici ai genitori e delle politiche di conciliazione lavoro-famiglia ..... 19
Capitolo 3: Welfare aziendale e natalità: aspetti economici e sociali ..... 21
3.1. Impatto del Covid-19 sul tasso di natalità e sull'occupazione femminile ..... 21
3.2. Verso un nuovo modello di welfare: il sostegno alla natalità e il maternity management nelle aziende italiane ..... 24
3.3. Il contributo delle imprese alla crescita demografica: il caso A2A ..... 26
Conclusioni ..... 29
Bibliografia ..... 31
Sitografia ..... 33

# Introduzione

La natalità e la fecondità sono due temi distinti ma allo stesso tempo strettamente correlati tra loro, che assumono una notevole importanza in svariati campi del sapere e discipline, quali la demografia, la sociologia, la statistica, l'antropologia, e così via.

Obiettivo centrale di questa prova finale è fornire al lettore[1] un'analisi quanti-qualitativa che approfondisca il contenuto delle principali politiche di sostegno alla natalità recentemente messe in atto dalle istituzioni nazionali e sovranazionali, e che spieghi come queste influiscono sull'andamento dei tassi di natalità e di fertilità a livello locale ed europeo. A tal scopo, si è ritenuto necessario strutturare l'argomentazione in tre capitoli, ognuno dei quali è stato appositamente suddiviso in paragrafi per garantire una lettura quanto più chiara, scorrevole e trasparente possibile.

Il primo capitolo offre una visione d'insieme dei tassi di natalità e di fecondità, esplorando i principali fattori che determinano tali fenomeni. Esso si prefigge di esaminare le fluttuazioni che il tasso di natalità ha subito in Europa dall'anno 2000 in poi, ponendo particolare attenzione alla soglia di sostituzione della popolazione italiana e alle conseguenze di breve e lungo periodo dell'evidente calo demografico nell'economia e nella società.

Nella seconda parte verrà presentato in dettaglio il tema centrale del presente elaborato: l'attenzione è posta sulla normativa vigente in Italia in materia di incentivi alla natalità, e sulle proposte di legge che l'attuale Governo ha avanzato e/o approvato per contrastare la tendenza al decremento delle nascite. Il modello italiano verrà successivamente confrontato con quello adottato dall'Esecutivo di altri Paesi europei, come l'Ungheria e la Francia, noti per le loro particolari politiche di sostegno alla famiglia.

Infine, la terza e ultima sezione analizza dapprima l'impatto della pandemia da Covid-19 sul delicato equilibrio tra occupazione femminile e vita familiare, nonché sulla sempre più frequente decisione delle donne in età fertile di non avere figli; in secondo luogo, esplora i programmi di welfare aziendale intrapresi dalle imprese italiane ed estere per contribuire alla crescita demografica; in conclusione, come ulteriore supporto all'argomentazione, saranno forniti alcuni esempi concreti e reali di iniziative economiche e sociali portate avanti dalle organizzazioni che si distinguono nel nostro territorio per l'attuazione di politiche family-friendly e per la loro partecipazione attiva nel sostenere l'inversione del trend demografico.

[1] Per motivi di scorrevolezza del testo, il termine "lettore" è utilizzato al maschile generico. Questa scelta stilistica non intende escludere o discriminare in alcun modo individui che si identificano in un altro genere, ma è stata adottata unicamente per facilitare la lettura.

Seguiranno riflessioni e considerazioni generali in merito a quanto esposto, e si tireranno le somme circa cosa è stato effettivamente svolto e cosa invece andrebbe migliorato nei piani di incentivo alla natalità previsti dalle istituzioni.

# Capitolo 1. Natalità e fecondità: una visione d'insieme

Ai fini di una più chiara comprensione del testo nel suo complesso, si vogliono definire qui di seguito i due concetti chiave attorno ai quali verterà l'argomentazione, precedentemente menzionati nella prefazione all'elaborato.

Generalmente, con "tasso di natalità" ci riferiamo alla frequenza con cui avvengono le nascite ogni 1.000 persone residenti in un Paese, durante un anno solare (dal 1° gennaio al 31 dicembre), includendo al numeratore soltanto il numero di nati vivi (fonte: Istat); la fertilità è invece un parametro specifico che fornisce una stima della capacità riproduttiva di una popolazione, solitamente misurata attraverso il "tasso di fecondità totale" (TFT), il quale rappresenta il "numero medio di figli che una donna in età fertile (14-50 anni) potrebbe dare alla luce" (IC Civitella, 2024).

Questi due indicatori sono diventati oggetto di numerosi approfondimenti mirati a fornire una visione d'insieme a 360 gradi circa le tendenze demografiche attuali e future della popolazione di un Paese (o di un'area geografica); da queste ultime si possono ricavare informazioni rilevanti per comprendere al meglio i cambiamenti sociali, economici, culturali e ambientali che influenzano le scelte riproduttive degli individui e delle famiglie.

## 1.1. Le determinanti sociali, economiche, culturali e ambientali del tasso di fertilità

Come ben sappiamo, numerose variabili condizionano la fluttuazione del tasso di natalità di un Paese in un determinato periodo. É fondamentale, dunque, porre un primo sguardo ai principali fattori che influenzano in modo decisivo le variazioni nell'assetto demografico di una popolazione. A tal scopo, essi sono stati opportunamente raggruppati in macrocategorie per dare un senso logico alla discussione.

Nei diversi Paesi europei c'è un'evidente e significativa disparità nei tassi di fecondità: l'Italia presenta il più alto tasso di assenza di figli involontari (Beaujouan e Berghammer, 2019), quest'ultimo definito come la "percentuale di donne che portano a termine le loro vite riproduttive senza concepire figli, nonostante la loro intenzione originaria di averne almeno uno" o, più semplicemente, come il divario tra figli desiderati e concepiti (Pink Society, 2022). Uno studio effettuato recentemente presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano si è prefissato di analizzare la relazione che sussiste tra l'importanza attribuita alla procreazione e l'intenzione di avere figli a breve termine (24 mesi) dei giovani uomini e

donne italiani, nonché di comprendere nel dettaglio i fattori culturali e socioeconomici che stanno alla base del comportamento di bassa fertilità tra gli individui (Luppi, Rosina e Testa, 2024). L'indagine è stata condotta su un campione casuale prelevato dai dati del Rapporto Giovani dell'Istituto G. Toniolo del 2020, composto da 3432 persone di età compresa tra i 25 e i 34 anni, senza figli né problemi fisiologici di salute che potrebbero compromettere la loro capacità di procreare.

| | Women | | Men | |
|---|---|---|---|---|
| | Motivated | Not motivated | Motivated | Not motivated |
| Lifetime desire | 96.99 | 66.46 | 95.36 | 67.92 |
| Lifetime expectation | 88.55 | 53.24 | 84.74 | 48.15 |
| Short-term intention | 51.13 | 18.49 | 29.21 | 9.24 |

Tabella 1: individui di età compresa tra i 25 e i 34 anni senza figli (%) con l'intenzione, il desiderio o l'aspettativa di procreazione, suddivisi per genere e per motivazione ad avere figli nella vita. Luppi, Rosina e Testa, 2024.

Come si può capire intuitivamente dalla tabella di cui sopra, un'elevata percentuale di individui di entrambi i sessi motivati a diventare genitori desiderano e si aspettano di avere almeno un bambino durante l'età fertile; indubbiamente, i valori diminuiscono nel momento in cui tale motivazione è assente, nonostante circa due terzi degli uomini e delle donne nel campione manifestino, comunque, il desiderio di concepire un figlio. Tuttavia, il dato sul quale cade immediatamente l'occhio è la scarsa intenzione degli individui a volere un figlio nei due anni successivi, indipendentemente dalla loro motivazione e dal genere.

A questo punto, è lecito chiedersi quali possano essere le ragioni che portano le giovani coppie italiane a rinviare i progetti di genitorialità. Sulla base degli studi effettuati da Götmark e Andersson (2020), Kearney et al. (2022), BongaArts e Hodgson (2022) e Luppi et al. (2024), possiamo constatare il fatto che le persone tendono ad essere meno propense a riprodursi a causa dell'influenza di alcuni elementi, sia estrinseci che intrinseci, sull'importanza che esse attribuiscono alla maternità, alla famiglia e alla genitorialità.

Innanzitutto, secondo le classiche dottrine demografiche convenzionali, il crollo del tasso di fecondità totale viene spesso associato all'incremento del livello di istruzione delle ragazze e delle donne (Götmark e Andersson, 2020)[2], portando a una maggiore emancipazione femminile, alla posticipazione del matrimonio e all'inizio ritardato di una possibile gravidanza; tuttavia, tale declino non si verifica in modo immediato e regolare in tutti i paesi (BongaArts e Hodgson, 2022), e spesso la relazione tra livello di istruzione e tasso di fertilità non è lineare. Ciò accade in virtù della cosiddetta "teoria del costo dei figli", secondo la quale i genitori al giorno d'oggi (indipendentemente dal titolo di studio conseguito) preferiscono

[2] Il numero di anni di scolarizzazione non misura la qualità dell'istruzione (BongaArts e Hodgson, 2022).

investire le risorse finanziarie a disposizione per crescere un solo figlio, e garantire loro un'educazione di qualità, "pianificando" dunque la dimensione della famiglia.

Da considerare poi la questione dell'incertezza riguardo il futuro economico, che porta le giovani coppie a posticipare o addirittura rinunciare alla procreazione (facendo sempre più frequentemente ricorso a pratiche di contraccezione o di aborto volontario), dando invece priorità alla realizzazione di altri obiettivi personali e/o lavorativi.

Un altro aspetto di cui tener conto è quello inerente all'adesione ai tradizionali ruoli familiari legati al genere radicati nella nostra società, i quali "non influenzano i desideri di genitorialità, mentre sono associati in modo opposto alle intenzioni di fertilità a breve termine" (Luppi, Rosina e Testa, 2024), soprattutto da parte delle donne. Il fatto che esse siano continuamente sottoposte a pressioni esterne, sia circa il numero di figli da mettere al mondo per contribuire allo sviluppo della comunità sia riguardo alle responsabilità a loro comunemente attribuite in tema di cura della casa e della famiglia potrebbe metterle nella condizione di percepire la genitorialità come eccessivamente impegnativa (dal punto di vista fisico-mentale), con conseguente perdita di motivazione a diventare madri.

Non dobbiamo dimenticare, inoltre, che anche le credenze, i valori morali e la fede religiosa di un individuo possono influenzarne le decisioni riproduttive, a seconda dell'ambiente socioculturale, geografico e somatico in cui esso è inserito. Per istanza, dottrine come il Cristianesimo e l'Islam promuovono una visione positiva della maternità e della famiglia numerosa (dato che il figlio viene considerato "un dono di Dio"), mentre coloro che praticano l'ateismo o l'agnosticismo solitamente sono meno avvezzi ad attribuire importanza alla genitorialità: ciò spiega, ad esempio, la presenza di un elevato tasso di fertilità nell'Africa Sub-Sahariana (con una media di 5,2 figli per donna) e, al contrario, un declino della natalità in alcune regioni europee[3] (Götmark e Andersson, 2020).

Anche i fattori politico-legali hanno un impatto significativo sulla fluttuazione dei due tassi in questione e sulla compagine demografica di un Paese, ma questi saranno oggetto di un'analisi più approfondita nel secondo capitolo dell'elaborato.

Allo stesso modo degli elementi economici e socioculturali, pure le determinanti ambientali possono influenzare fortemente il tasso di natalità in un Paese, primo fra tutti l'urbanizzazione. Lo studio di Aitken R. J. (maggio 2024) evidenzia come le aree urbane tendono ad avere tassi di fertilità più bassi rispetto alle aree rurali: ciò è dovuto ad alcuni aspetti toccati in precedenza, come il costo della vita, l'istruzione e le opportunità di lavoro.

[3] L'andamento del tasso di natalità in Europa verrà approfondito meglio nelle pagine successive.

L'accesso ai servizi sanitari è un altro punto cruciale: le aree urbane hanno una maggiore concentrazione di strutture ospedaliere e professionisti rispetto alle zone rurali, migliorando la qualità delle cure riproduttive. Tuttavia, le condizioni ambientali urbane, come l'inquinamento atmosferico e l'esposizione a sostanze chimiche nocive, possono avere un impatto negativo sulla salute riproduttiva (sia maschile sia femminile) e sulla capacità di procreare. Infine, variabili come lo stress e uno stile di vita frenetico associati alla frequentazione di ambienti dinamici come quello urbano possono avere un impatto negativo sulla scelta degli individui di procreare.

## 1.2. Il tasso di natalità in Europa e in Italia

Il tasso di natalità, a seconda del contesto storico e della regione di riferimento, subisce inevitabilmente delle oscillazioni legate alle variabili culturali, socioeconomiche e ambientali sintetizzate nel paragrafo precedente. In questa sezione, dunque, faremo un excursus sui principali fattori che hanno portato al declino di questo importante indicatore nel nostro continente (e, di conseguenza, anche nel "Bel Paese") nel corso degli ultimi decenni.

Götmark e Andersson (2020) hanno condotto un'indagine sui legami che intercorrono tra alcuni dei fattori ampiamente discussi nel paragrafo 1.1.1 e il TFT a livello globale, suddividendo il territorio in sei macroaree per effettuare un confronto a tutto tondo; per ovvi fini, l'argomentazione verterà sull'analisi di tali relazioni nell'Europa dell'Ovest e dell'Est.

Per scopi di chiarezza, si precisa che la zona occidentale fa riferimento agli Stati siti geograficamente a ovest dell'ex URSS, e comprende inoltre sei stati legati a tale regione per questioni storico-politiche (Islanda, Israele, Canada, Stati Uniti, Nuova Zelanda e Australia); la zona orientale, invece, include tutti quei Paesi che facevano parte dell'Unione Sovietica, ma anche Albania, Turchia e Georgia.

In particolare, i fattori oggetto di studio sono gli anni di istruzione delle donne, il PIL pro capite, la religiosità e l'utilizzo di contraccettivi. Di seguito, a supporto della discussione, verranno mostrati alcuni scatter plot che rappresentano chiaramente tali relazioni empiriche.

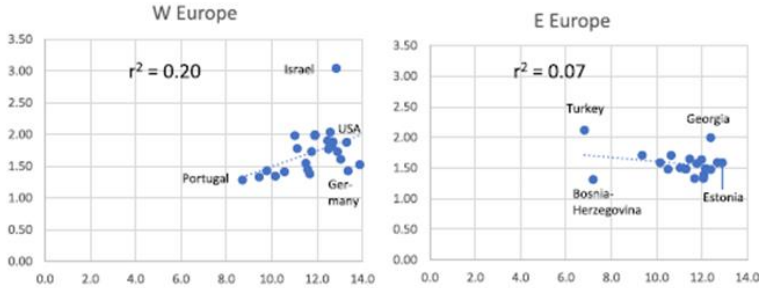


Figura 1: TFR per i Paesi all'interno delle due regioni europee (y), in relazione al numero medio di anni scolastici per le donne (x). Götmark e Andersson, 2020.

L'indice $r^2$ riportato in ogni immagine è chiamato *coefficiente di correlazione* (o di determinazione), e viene calcolato spesso da alcuni software statistici ed econometrici per condurre analisi di regressione lineare; esso, sostanzialmente, verifica il grado di correlazione tre le variabili considerate e l'accuratezza del modello utilizzato.

Se si osservano bene gli scatter plot di sinistra, attinenti alle correlazioni tra il tasso di natalità e i vari fattori in Europa occidentale, il dato relativo allo Stato di Israele sembra essere quello che in inferenza statistica viene definito outlier: questo, in un insieme di osservazioni, si riferisce a un "valore anomalo e aberrante, ossia un valore chiaramente distante dalle altre osservazioni disponibili" (Wikipedia). Infatti, tale dato si colloca in ogni grafico in una posizione più alta rispetto alla retta di regressione (indicando la presenza di un TFT superiore in confronto agli altri Paesi della regione, che si attesta intorno ai 3 figli per donna): bisogna fare molta attenzione a questi outlier, perché nella maggior parte dei casi possono comportare una distorsione nei risultati dell'analisi condotta.

Sulla base di quanto trattato, possiamo innanzitutto notare come l'Europa si discosta dalle generali considerazioni sull'andamento del tasso di natalità in rapporto all'aumento degli anni di istruzione, e sulla tendenza delle donne istruite a pianificare in modo strategico e tardivo il matrimonio e la formazione di una famiglia: nella regione occidentale, infatti, il TFT ha una correlazione positiva con il livello di scolarizzazione delle donne, mentre in Europa orientale tale legame è meno marcato (Figura 1).

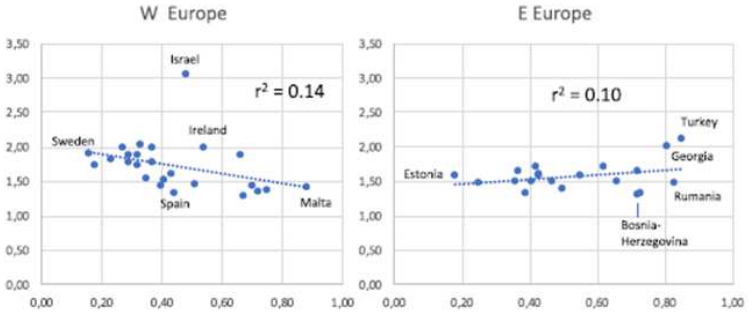


Figura 2: TFR per i paesi di ciascuna regione europea (y), in relazione alle percentuale di intervistati che hanno risposto "sì" alla domanda "la religione è una parte importante della vita quotidiana?" (x). Götmark e Andersson, 2020.

Relativamente alla religiosità (Figura 2), essa non sembra avere una correlazione chiara con il TFT (l'indice $r^2$ assume un valore pari rispettivamente a 0.14 nella regione occidentale e 0.1 in quella orientale): l'aumento della religiosità, infatti, può portare a un incremento o a una diminuzione del tasso di natalità e influenzare le decisioni concernenti la genitorialità in modo differente, a seconda della zona di interesse, del culto praticato e dell'importanza che ogni individuo attribuisce alla genitorialità.

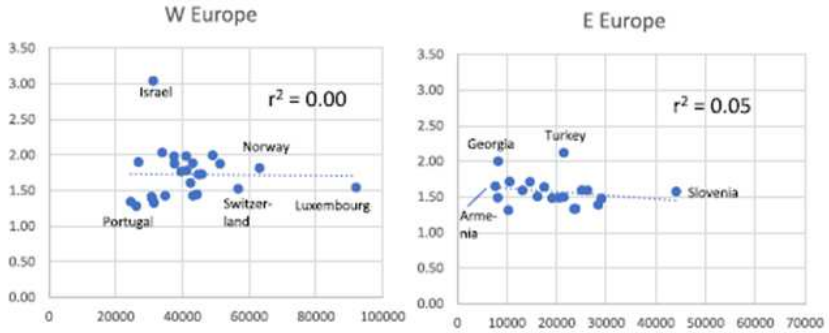


Figura 3: TFR per i Paesi all'interno di ciascuna delle due regioni europee (y), in relazione al PIL pro-capite in dollari internazionali (x). Götmark e Andersson, 2020.

Un PIL pro capite più elevato, inoltre, è generalmente legato al decremento del TFT (Figura 3)[4]: questo perché le economie più stabili sono in grado di dare opportunità maggiori per le famiglie, influenzando dunque le scelte di vita degli individui relative al mantenimento dei figli. Esso risulta essere più basso nell'Europa dell'Est rispetto all'Ovest; tuttavia, anche in questo caso la correlazione tra PIL pro capite e TFT si rivela essere abbastanza debole in entrambe le regioni, suggerendo che altri fattori potrebbero avere un impatto più grande.

In aggiunta, uno studio condotto da Dettling e Kearney (2014) mostra come i tassi di natalità "diminuiscono per gli affittuari quando i prezzi delle case aumentano [...], poiché l'alloggio è un grande costo associato al fatto di avere figli" (Kearney et al., 2022). Questo a ulteriore conferma del fatto che le famiglie scendono sempre più spesso a un compromesso "quantità-qualità", spendendo di più per figlio a mano a mano che il reddito aumenta.

Il focus dello studio Kearney et al. (2022) riguardava la configurazione del tasso di natalità negli Stati Uniti dalla Grande Recessione (2007); considerando l'espansione di questa crisi economico-finanziaria in tutto il globo, e in particolare negli altri Paesi in via di sviluppo, possiamo supporre (e dedurre) che tali ipotesi si estendono anche allo scenario europeo.

[4] Prestare attenzione all'utilizzo di diverse scale di misurazione sull'asse delle ascisse (x).

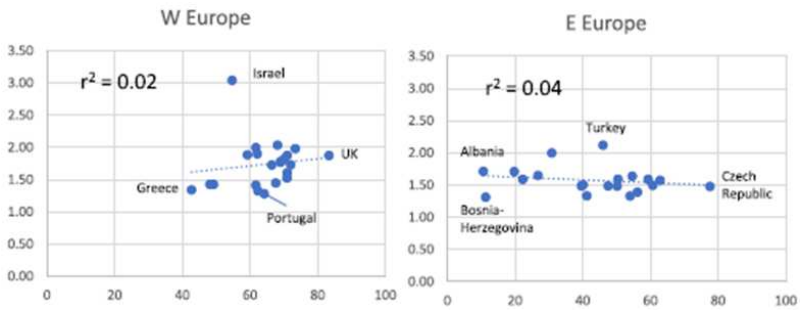


Figura 4: TFR per i Paesi delle due regioni europee (y), in relazione al tasso medio percentuale di prevalenza dei contraccettivi (x). Götmark e Andersson, 2020.

Infine (Figura 4), si può osservare un legame debole tra l'uso di contraccettivi e il tasso di natalità; anzi, esso è addirittura nullo nella regione occidentale europea. Ciò potrebbe dipendere dal grado di diffusione e dall'efficacia dei moderni farmaci e dispositivi anticoncezionali nelle varie regioni; tuttavia, queste non disponevano di dati sufficienti in merito ai programmi di pianificazione familiare (Götmark e Andersson, 2020), e dunque si rendono necessarie ulteriori indagini al riguardo. Ad ogni modo, questo aspetto verrà trattato nel secondo capitolo. Per concludere, si propone di seguito una tabella che mostra nitidamente il grado di correlazione a coppie tra i quattro fattori legati al TFT analizzati da Götmark e Andersson (2020) in tutte e sei le regioni oggetto del loro studio[5].

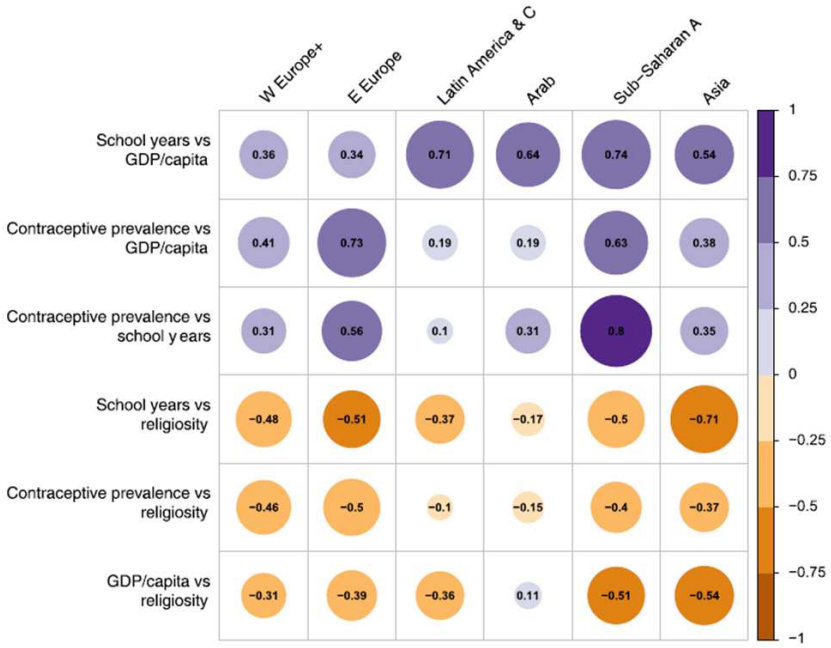


Figura 5: correlazioni a coppie tra i quattro fattori legati al TFT. Götmark e Andersson, 2020.

[5] I cerchi di colore blu rappresentano una correlazione positiva tra i vari fattori, mentre quelli color arancione indicano che essi sono negativamente correlati fra loro.

Guardiamo ora allo scenario locale, sfruttando le analisi effettuate da Comolli e Vignoli (2021) sull'andamento del tasso di natalità nel nostro Paese, in particolar modo nel periodo immediatamente successivo all'avvento della crisi del debito sovrano italiano del 2011-2012. Lo studio sottolinea innanzitutto che il calo della fertilità in Italia non può essere dovuto soltanto ai classici fattori macroeconomici (come il debito pubblico, il tasso di disoccupazione e il grado di propensione al consumo), pur essendo correlati alla natalità, quanto piuttosto all'aumento dell'incertezza economica percepita dalla popolazione riguardo la stabilità delle finanze pubbliche italiane. Questa è stata misurata in base ai trend di ricerca su Google per il termine spread, il quale rappresenta la differenza fra i rendimenti dei Titoli di Stato italiani (BTP) e di quelli tedeschi (Bund) a dieci anni (Borsa Italiana, 2022).

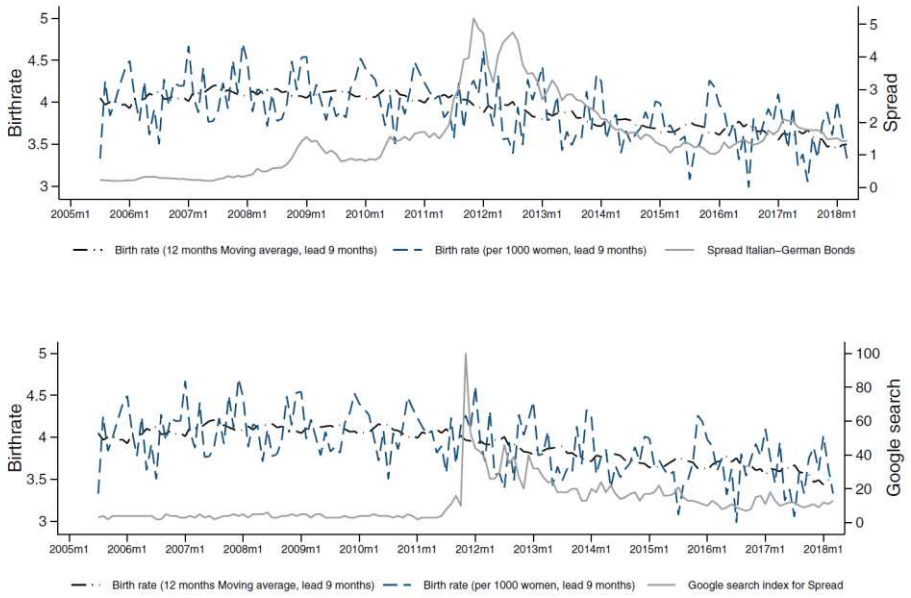


Figura 6: Tassi di natalità, spread e ricerche su Google per il termine "spread".
Fonte: Elaborazione su dati Eurostat, OCSE e Google (2020).

Comolli e Vignoli (2021) hanno riscontrato numerose oscillazioni del tasso di natalità nel periodo 2005-2018, evidenziando una discontinuità temporale nelle ricerche per il termine "spread": si può benissimo notare, infatti, come il picco massimo di tali ricerche coincida con l'avvento della crisi dei mutui subprime (2012)[6].

Ciò ha destato enorme preoccupazione tra i residenti italiani relativamente alle risorse finanziarie a disposizione, inducendo così molte coppie a rivedere le proprie scelte inerenti alla formazione di una famiglia nel breve termine. Non dobbiamo dimenticare, infine, il netto crollo del tasso di natalità (e l'aumento della mortalità) ai minimi storici dopo la crisi pandemica scatenata dal Covid-19, che verrà presentato successivamente.

[6] Gli effetti della crisi, come indicato nei grafici, sono stati osservati circa 9 mesi dopo il picco di incertezza.

## 1.3. Prospettive demografiche di breve e lungo termine

A questo punto, tenendo conto di quanto precedentemente approfondito, il lettore si chiederà quale potrebbe essere il futuro del tasso di natalità e come si evolverà la situazione nel nostro territorio. Ebbene, per rispondere a tale quesito, in questa sezione saranno combinati i risultati degli studi effettuati da Kearney et al. (2022) e Aitken (2024), proponendo un'analisi del cambiamento nella configurazione demografica di un Paese in un dato orizzonte temporale.

Innanzitutto, è bene soffermarsi sulla distinzione tra due importanti concetti legati alle fluttuazioni del TFT nel tempo e nello spazio: la prima transizione demografica allude al "passaggio da livelli elevati a bassi di fertilità e mortalità storicamente associati alla rivoluzione industriale", mentre la seconda transizione demografica evidenzia un generale mutamento delle priorità negli individui in un determinato contesto e periodo (Kearney, Levine e Pardue, 2022). Queste fanno riferimento, come già discusso anteriormente, al fatto che oggigiorno le coorti di giovani coppie attribuiscono una maggiore importanza all'autorealizzazione piuttosto che enfatizzare il matrimonio o la genitorialità, provocando dunque una diminuzione di quella che gli economisti sono soliti chiamare "domanda di figli".

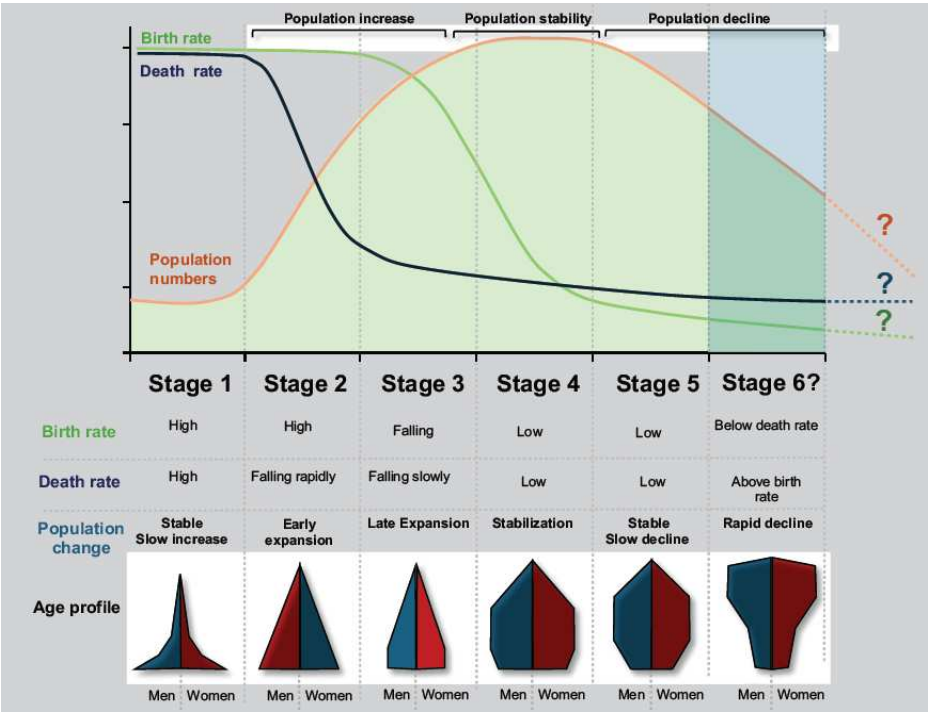


Figura 7: fasi della transizione demografica secondo R. J. Aitken, 2024.

A supporto dell'argomentazione, Aitken (2024) suddivide l'andamento dei tassi di natalità e di mortalità e il cambiamento nell'assetto della popolazione in sei fasi (Figura 8).

In sintesi, le fasi dalla 1 alla 4 rappresentano sostanzialmente quanto già menzionato sulla prima transizione demografica: vediamo infatti come da un elevato valore dei due tassi indicatori si passa a un declino quasi "immediato" di entrambi gli indicatori, mentre la

popolazione, che aveva dapprima attraversato un periodo di forte espansione, inizia a stabilizzarsi già alla fine dello Stage 3. Verso la fine della fase 4 e per tutta la fase 5 si può notare come il tasso di mortalità ecceda quello di natalità: conseguentemente la popolazione, oltre che a diminuire, comincia a invecchiare. La fase 6, infine, rappresenta un territorio inesplorato, in cui non si prevede fondamentalmente un'inversione di tendenza.

Ed è proprio tra le fasi 5 e 6 che si propone di collocare lo scenario demografico italiano, con un tasso di fertilità ai minimi storici e in continuo decremento di anno in anno.

| | | Territorio | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Nord | Nord-Ovest | Nord-Est | Centro | Mezzogiorno | Sud | Isole | **Italia** |
| Anno di riferimento | 2000 | 1,19 | 1,18 | 1,21 | 1,17 | 1,35 | 1,37 | 1,32 | **1,26** |
| | 2001 | 1,20 | 1,19 | 1,21 | 1,16 | 1,35 | 1,36 | 1,31 | **1,25** |
| | 2002 | 1,23 | 1,22 | 1,25 | 1,20 | 1,33 | 1,34 | 1,30 | **1,27** |
| | 2003 | 1,25 | 1,24 | 1,26 | 1,22 | 1,35 | 1,36 | 1,34 | **1,29** |
| | 2004 | 1,33 | 1,32 | 1,35 | 1,29 | 1,36 | 1,37 | 1,34 | **1,34** |
| | 2005 | 1,34 | 1,32 | 1,36 | 1,28 | 1,34 | 1,34 | 1,34 | **1,33** |
| | 2006 | 1,39 | 1,38 | 1,40 | 1,33 | 1,35 | 1,35 | 1,34 | **1,37** |
| | 2007 | 1,43 | 1,43 | 1,44 | 1,35 | 1,36 | 1,36 | 1,34 | **1,39** |
| | 2008 | 1,49 | 1,48 | 1,49 | 1,44 | 1,37 | 1,37 | 1,37 | **1,44** |
| | 2009 | 1,50 | 1,50 | 1,50 | 1,41 | 1,37 | 1,37 | 1,37 | **1,44** |
| | 2010 | 1,50 | 1,51 | 1,50 | 1,42 | 1,37 | 1,37 | 1,37 | **1,44** |
| | 2011 | 1,48 | 1,48 | 1,48 | 1,43 | 1,35 | 1,35 | 1,35 | **1,42** |
| | 2012 | 1,48 | 1,48 | 1,49 | 1,41 | 1,34 | 1,34 | 1,35 | **1,42** |
| | 2013 | 1,45 | 1,45 | 1,45 | 1,39 | 1,31 | 1,31 | 1,31 | **1,39** |
| | 2014 | 1,44 | 1,44 | 1,44 | 1,38 | 1,32 | 1,31 | 1,34 | **1,38** |
| | 2015 | 1,42 | 1,42 | 1,42 | 1,34 | 1,31 | 1,30 | 1,32 | **1,36** |
| | 2016 | 1,41 | 1,40 | 1,41 | 1,34 | 1,30 | 1,31 | 1,29 | **1,36** |
| | 2017 | 1,38 | 1,38 | 1,38 | 1,29 | 1,30 | 1,30 | 1,31 | **1,34** |
| | 2018 | 1,35 | 1,33 | 1,36 | 1,25 | 1,28 | 1,27 | 1,30 | **1,31** |
| | 2019 | 1,31 | 1,30 | 1,32 | 1,19 | 1,25 | 1,25 | 1,26 | **1,27** |
| | 2020 | 1,27 | 1,26 | 1,30 | 1,17 | 1,24 | 1,24 | 1,25 | **1,24** |
| | 2021 | 1,28 | 1,26 | 1,31 | 1,19 | 1,25 | 1,23 | 1,27 | **1,25** |
| | 2022 | 1,26 | 1,24 | 1,29 | 1,15 | 1,26 | 1,26 | 1,26 | **1,24** |

Tabella 2: tassi di fecondità totali dal 2000 al 2022 suddivisi per ripartizione geografica in Italia, in base ai dati forniti da Demo.Istat.it

L'Italia, come si può benissimo constatare, non è assolutamente in linea con gli standard europei per quanto concerne il TFT minimo che consentirebbe il ricambio generazionale della popolazione, fissato a 2,1 figli per donna (la cosiddetta "soglia di sostituzione").

Secondo Kearney et al. (2022), "un calo dei tassi di natalità non implica necessariamente una riduzione a lungo termine della procreazione" mentre, al contrario, ciò potrebbe accadere con maggiore probabilità nel breve periodo.

Ma allora, cosa può fare concretamente un Paese per frenare il calo dei tassi di natalità, o almeno, per tenerne sotto controllo l'andamento? C'è ancora spazio per le politiche a sostegno della natalità a livello locale ed europeo?

Nel prossimo capitolo si cercherà di rispondere a questi interrogativi.

## Capitolo 2. Politiche italiane ed europee per combattere la denatalità

Ogni Governo, come ben sappiamo, si differenzia dagli altri a seconda delle modalità con cui esso cerca di promuovere la crescita economico-demografica nel proprio Paese, nonché alla zona geografica di appartenenza. Come menzionato poc'anzi, per fare in modo che la popolazione di uno Stato rimanga all'incirca stazionario nel tempo, al netto dei flussi migratori in entrata, il tasso di fecondità totale dovrebbe collocarsi pressappoco intorno alla cosiddetta "soglia di sostituzione ideale", la quale è generalmente fissata a 2,1 figli per donna. Per favorire il ricambio generazionale e il "ringiovanimento" del vecchio continente, infatti, è importante che il TFT abbia si attesti attorno a questo valore, per due motivi principali: in primo luogo, per sostituire ogni genitore (e mantenere la popolazione stabile) sono necessari 2 figli; in secondo luogo, il valore aggiuntivo pari a 0,1 rappresenta la presenza di fattori come la mortalità infantile e quella prematura, che non consentirebbero a tutti di raggiungere l'età fertile (United Nations, Population Division).

Ad oggi, però, nessuno dei 27 Paesi membri dell'Unione Europea sembra essere in linea con questo parametro, e perciò ognuno di essi sta facendo i conti con un costante e accentuato declino della natalità: i dati più recenti confermano questo trend decrescente, tanto che secondo l'Ufficio Statistico dell'UE (Eurostat) la popolazione europea sarà destinata a calare del 6% entro il 2100.

Alla fine del capitolo precedente ci eravamo lasciati alle spalle una questione importante da approfondire, inerente alle iniziative che i principali governi europei e locali intendono adottare per garantire un maggiore ed efficace controllo sulle nascite in Europa, nonché per contribuire alla formazione di nuove famiglie mediante l'erogazione di incentivi a sostegno della natalità e del reddito.

Allo scopo di fornire una risposta quanto più esaustiva possibile a tale interrogativo, nel presente capitolo verranno illustrate le misure chiave e le strategie implementate da alcuni Paesi membri, volte a combattere il fenomeno della denatalità e per dare supporto economico e psicologico alle giovani coppie. I provvedimenti emanati recentemente dall'Esecutivo italiano in materia di agevolazioni e incentivi alle famiglie, saranno comparati in particolar modo con quelli attuati dalle istituzioni di Ungheria e Francia: la scelta di includere questi Paesi come termini di paragone sta nella notorietà degli stessi per quanto concerne la gestione delle politiche mirate allo sviluppo demografico, perciò il confronto sarà effettuato in modo tale da poter individuare similarità ed eventuali lacune che la nostra Italia registra nella risoluzione delle problematiche legate al controllo della popolazione rispetto agli altri Paesi.

## 2.1. Il modello italiano: quadro legislativo generale e strumenti a sostegno della natalità

Dopo aver constatato la gravità della crisi demografica che il nostro Paese sta attraversando, la quale desta non poca preoccupazione tra la popolazione, negli ultimi anni il governo italiano ha cercato di trovare più soluzioni possibili per tenere sotto controllo la situazione e provare a invertire il trend decrescente del tasso di natalità, offrendo sussidi alle famiglie e aiuti di diverso tipo.

La base normativa che legifera sul garantire un adeguato supporto finanziario alle famiglie è il D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (a norma dell'art. 15 Legge 8 marzo 2000, n. 53)[7], noto anche come "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità": questo include, tra le altre cose, le disposizioni sui congedi parentali e il trattamento economico e previdenziale riservato ai genitori e varie agevolazioni per conciliare vita lavorativa e familiare. Sono state poi apportate successive modifiche a tale Testo, indicate segnatamente all'Art. 2 del D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 (in attuazione della Direttiva UE 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio): entrato in vigore nel nostro Paese allora alla guida del Governo Draghi, aveva come obiettivo l'implementazione di politiche volte a garantire maggiore flessibilità lavorativa e una più equa distribuzione delle responsabilità genitoriali, facilitando la partecipazione dei padri alla cura dei figli. In particolare, si vuole approfondire qui di seguito il contenuto di alcuni articoli rilevanti del D.lgs. appena menzionato (aggiornato al 13 agosto 2022).

Innanzitutto, l'Art. 16 fa divieto di impiegare al lavoro le donne "durante i due mesi precedenti la data presunta [o effettiva] del parto", "durante i tre mesi dopo il parto", e "durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto" qualora esso sia prematuro o anticipato (co. 1 e 2). È inoltre proibito licenziare la madre lavoratrice e il padre lavoratore fino al compimento di un anno di età del bambino (co. 1-bis).

Per quanto concerne il trattamento economico e normativo, in base all'Art. 22 veniva inizialmente corrisposta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità soltanto a uno dei due genitori; in seguito, tale indennità fu estesa anche al congedo di paternità obbligatorio e alternativo (co. 1 e 1-bis) e aumentata al 100% per tutto il periodo del congedo.

Si precisa che, ai sensi del D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, il congedo di paternità obbligatorio può essere fruito dal padre (indipendentemente dal congedo di maternità) in modo flessibile,

[7] Fonte: Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana

“a partire dai due mesi precedenti la data del parto ed entro i cinque mesi successivi”, per un periodo di dieci giorni lavorativi, i quali devono essere comunicati al datore di lavoro nei termini e nelle modalità previste dalla normativa contrattuale (Art. 27-bis). L’Art. 28 prevede poi che il padre, nei casi più gravi di morte, infermità mentale o abbandono della madre, “ha diritto di fruire del congedo di maternità per tutta la durata del congedo stesso o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice” (co. 1), ricevendo la stessa indennità prevista per la madre (co. 2) anche qualora essa sia lavoratrice autonoma (co. 3).

Ai sensi dell’Art. 32, per ogni bambino, il congedo parentale spetta per un periodo complessivo tra i genitori non superiore a dieci mesi” (co. 3), elevabili a undici qualora il padre opti per l’astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (co. 2). Infine, per tale periodo, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione; in alternativa tra loro, essi hanno diritto a un ulteriore periodo di congedo fino a tre mesi, con lo stesso trattamento economico (Art. 34, co. 1).

Al di là dell’aspetto legislativo, comunque, è bene soffermarsi sugli strumenti concreti messi a disposizione e a sostegno delle famiglie. Di questi, assume particolare rilievo l’Assegno Unico e Universale per i figli a carico (di seguito AUU), approfondito dal D.lgs. 29 dicembre 2021, n. 230 (e successive modifiche) ed entrato in vigore il 1° marzo 2022 con l’intento di garantire una più ampia accessibilità a benefici economici stabili destinati alle coppie con figli, senza tener conto del reddito. Dalla Zuanna e McDonald (2023) hanno definito l’introduzione dell’AUU come “un cambiamento di direzione importante per la politica familiare in Italia”, e hanno dunque provveduto ad analizzarne le caratteristiche e gli obiettivi più importanti.

Oltre al suo ruolo cruciale nel sostenere la genitorialità e nell’invertire la rotta del tasso di fertilità nel nostro Paese, il quale ha ormai raggiunto praticamente il suo minimo storico di 1,2 figli per donna[8], tale strumento mira a promuovere l’occupazione femminile e facilitando in questo modo la conciliazione tra lavoro e famiglia. Inoltre, esso è stato progettato appositamente per assicurare un trattamento economico di base per tutti i bambini (equità orizzontale) indipendentemente dalla propria nazionalità e dalla situazione lavorativa dei genitori, ma anche per rendere i benefici inversamente proporzionali al reddito (equità verticale) in modo tale da venire incontro alle famiglie “meno benestanti”.

[8] Dato aggiornato al 9 agosto 2024. Fonte: DemoIstat.

In terzo luogo, l'AUU può contribuire più o meno direttamente alla riduzione della povertà infantile: in merito a questo aspetto, nel 2022 l'Istat ha stipulato delle ipotesi circa il rischio di povertà degli individui italiani, suddivisi per età e per tipologia familiare (Tabella 3).

| | Without GFA (A) | With GFA (B) | Difference (B)–(A) |
|---|---|---|---|
| Age group | | | |
| 0–14 | 25.2 | 21.4 | – 3.8 |
| 15–24 | 25.0 | 22.5 | – 2.5 |
| 25–34 | 18.9 | 17.8 | – 1.1 |
| 35–44 | 21.6 | 19.2 | – 2.4 |
| 45–64 | 17.9 | 17.0 | – 0.9 |
| 65+ | 11.7 | 11.9 | 0.1 |
| Individuals by household type | | | |
| Single up to 64 | 24.3 | 24.3 | 0.0 |
| Single 65+ | 14.0 | 14.0 | 0.0 |
| Couple without children, she up to 64 | 11.7 | 11.9 | 0.1 |
| Couple without children, she 65+ | 8.4 | 8.8 | 0.4 |
| Couple with at least one child 0–17 | 24.1 | 20.3 | – 3.7 |
| Couple with only children 18+ | 14.8 | 14.5 | – 0.4 |
| Single parent with at least one child 0–17 | 33.1 | 29.9 | – 3.2 |
| Single parent with only children 18+ | 15.0 | 15.0 | – 0.1 |
| Other | 21.6 | 21.4 | – 0.2 |
| Total | 18.6 | 17.2 | – 1.4 |

Tabella 3: Rischio di povertà degli individui in Italia nel 2022, prima e dopo l'introduzione dell'AUU, suddivisi per età e per tipologia familiare. Dalla Zuanna e McDonald, 2023.

Confrontando la situazione prima (A) e dopo l'erogazione dell'assegno (B), vediamo come tale rischio diminuisce lievemente per tutte le categorie di età e di famiglia, fatta eccezione ovviamente per i single e per le coppie senza figli, rimanendo sostanzialmente invariato. Questo lascia intendere che l'Assegno Unico e Universale abbia già dimostrato di poter avere un impatto evidente e tangibile sotto il profilo delle condizioni di vita delle famiglie italiane.

I due studiosi, inoltre, a supporto della loro tesi, hanno effettuato ulteriori accertamenti sui costi e benefici che l'introduzione dell'AUU porta agli individui, questa volta a seconda del reddito familiare: in base ai dati raccolti, essi osservano come per due terzi delle famiglie il reddito non cambierebbe dopo la riforma, mentre il 24% ci guadagnerebbe e il 9% ci perderebbe. Non a caso, queste percentuali sono state riscontrate con maggiore frequenza nelle classi di reddito inferiori, suggerendo che tale strumento potrebbe avere un impatto più significativo sulle famiglie meno abbienti (Dalla Zuanna e McDonald, 2023, pag. 10).

Guardando ad un contesto ancora più recente, Brini, Pavolini e Scherer (2023) hanno esaminato con attenzione gli interventi specifici a sostegno delle famiglie e dell'occupazione femminile che il Governo Meloni ha deciso di inserire all'interno della Legge di Bilancio 2024. Tra le principali misure annunciate spiccano quelle relative all'aumento dell'AUU e al potenziamento dei servizi per l'infanzia e l'educazione prescolare (per esempio, erogando i

“bonus asilo nido” ai nuclei familiari con ISEE inferiore a euro 40.000), introducendo al contempo sgravi fiscali per le donne lavoratrici con almeno due figli a carico.

Tuttavia, sono state riscontrate alcune criticità riguardo l’efficacia delle iniziative proposte dall’attuale Esecutivo, in primis a causa della limitata disponibilità di posti negli asili nidi (soprattutto nel Meridione) e del tasso di copertura finanziaria dei servizi per l’infanzia nettamente inferiori alla media europea (26,3% contro il 47,2% per la fascia 0-3 anni). Inoltre, tale politica sembra focalizzarsi soltanto sul sostegno economico alle nascite successive alla prima, lasciando in secondo piano il fenomeno dell’assenza di figli (childlessness). In terzo luogo, gli incentivi di cui parla la Legge di Bilancio 2024 sono indirizzati alle madri con contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato (escludendo, dunque, quelle con lavori precari o temporanei): un target troppo ristretto, considerando che solo il 33% delle donne in età riproduttiva nella fascia d’età compresa tra i 18 e i 45 anni possiede questo tipo di contratto, e di cui solo l’1,28% ha tre figli.

In sostanza, confrontando gli studi effettuati sull’efficacia dell’AUU e degli altri incentivi alla natalità proposti dalla Legge di Bilancio, si può notare come complessivamente sia ancora troppo presto per misurare l’impatto di tali strumenti in Italia (Dalla Zuanna e McDonald, 2023), e si rendono dunque necessari ulteriori aggiustamenti alla normativa, allo scopo di introdurre riforme universali e strutturali per combattere la precarietà lavorativa e investire anche nella transizione al primo figlio (Brini, Pavolini e Scherer, 2023).

## 2.2. Il modello ungherese: aspetti positivi, sfide e obiezioni alle politiche demografiche conservative

Negli ultimi anni l'Ungheria, come molte altre nazioni europee, ha implementato alcune politiche finanziarie e demografiche per affrontare una preoccupante crisi demografica caratterizzata da un progressivo aumento del tasso di denatalità e dell’invecchiamento della popolazione. Questo trend non solo mette a rischio il sistema previdenziale nazionale, ma crea anche una pressione economico-sociale che potrebbe peggiorare nel tempo se non affrontata appropriatamente.

Il governo guidato da Viktor Orbán, soprattutto durante il periodo di profonda incertezza economica e sanitaria scaturita dal Covid-19, ha messo in atto una serie di strumenti finanziari pubblici volti a incentivare la natalità in un momento così difficile per le famiglie. Sági e Lentner (2022) ne hanno individuati alcuni di grande rilievo, tra cui i cosiddetti “Baby Bond”, conti di risparmio pensati appositamente per offrire un supporto finanziario consistente a

lungo termine per ogni bambino nato, fino al raggiungimento della maggiore età. Tali fondi fanno parte di un pacchetto più ampio di misure che comprende anche numerosi prestiti e sussidi per l'acquisto di una casa, con un tasso di interesse agevolato del 3% per le famiglie con figli.

Il governo, inoltre, ha introdotto a partire dal 1° gennaio 2020 un sistema di esenzione fiscale per le madri di almeno quattro figli, esonerando queste ultime dal pagamento dell'imposta sul reddito personale per tutta la vita; infine, sono stati notevolmente ridotti i costi per servizi essenziali come l'educazione e i trasporti pubblici per i bambini.

Queste politiche sembrano avere tutto il potenziale per invertire il trend del tasso di fertilità, rendendo più attraente la prospettiva di avere più figli.

Nonostante gli sforzi del governo ungherese, l'efficacia di queste politiche sembra essere controversa: mentre alcuni dati indicano un leggero aumento del tasso di natalità negli ultimi anni, è difficile attribuire con certezza questo miglioramento alle politiche adottate, considerando la presenza di altri fattori sociali e culturali in gioco, i quali non sempre reagiscono in modo lineare agli incentivi economici messi a disposizione.

Infatti, sebbene durante il periodo segnato dal Covid-19 le misure finanziarie abbiano indubbiamente offerto un sostegno significativo, queste potrebbero non essere state sufficienti a garantire un aumento sostenibile della natalità a lungo termine (Sági e Lentner, 2023). Resta dunque il dubbio se tali iniziative possano avere un impatto duraturo o se siano solo una soluzione temporanea a un problema strutturale più profondo.

Riva (2023) esamina in modo critico le politiche demografiche ungheresi, sottolineando l'approccio ideologico e politico del governo Orbán. Secondo la modesta visione di quest'ultimo, la soluzione al declino demografico non risiede nell'immigrazione, ma nel pieno sostegno delle famiglie ungheresi, che si traduce in una politica familiare che punti sulla promozione dei valori tradizionali e della famiglia nucleare. Il governo ha lanciato una campagna di comunicazione che promuove la maternità come "valore patriottico", associando la nascita di un figlio al senso di responsabilità civica verso la patria. Questa retorica, tuttavia, ha suscitato parecchie critiche perché percepita da molti come una forma di pressione sulle donne affinché ricoprano ruoli tradizionali. Tali politiche potrebbero pertanto celare un obiettivo intrinseco consistente nel fondare la società sul cosiddetto "familismo", modello che enfatizza e considera la famiglia come una sorta di istituzione, attribuendo alle donne compiti predeterminati e limitandone l'indipendenza.

Inoltre, Riva evidenzia come queste politiche facciano parte di una più ampia strategia di rafforzamento dell'identità nazionale, che viene spesso contrapposta ai modelli multiculturali dominanti in altre parti d'Europa. Sebbene questo metodo sia stato accolto positivamente da alcune fasce della popolazione, altri pensano che la promozione di un modello familiare specifico possa escludere chi non condivide tali ideali.

La vera sfida per il governo ungherese sta nell'integrare queste politiche in un più ampio quadro di riforme socioeconomiche e nell'affrontare in maniera duratura e sostenibile il problema della denatalità.

## 2.3. Il modello francese: l'impatto degli incentivi economici ai genitori e delle politiche di conciliazione lavoro-famiglia

La Francia è conosciuta per essere il Paese con il più alto tasso di fertilità in Europa, il quale ha raggiunto il suo picco di 1,8 figli per donna nel 2021 (Tridico, 2023): un dato molto più prossimo alla soglia di sostituzione totale e in controtendenza rispetto a quello registrato in altri Stati. Questo risultato è stato ottenuto grazie a un articolato programma progettato per cercare di ridurre quanto più possibile la dicotomia lavoro-famiglia e promuovere la natalità in modo sostenibile, attraverso l'erogazione di svariati benefici finanziari e servizi di assistenza all'infanzia di alta qualità.

Per ridurre il costo della genitorialità, è prevista innanzitutto la distribuzione di una somma di denaro alle famiglie sotto forma di assegno (paragonata in qualche modo al nostro AUU), distribuita ai genitori con almeno due figli a carico, che riduce l'imposta sul reddito in proporzione alla dimensione del nucleo familiare (Sorrentino, 2023). Un ulteriore supporto finanziario rilevante è il "*Complément de libre choix du mode de garde*", un contributo per le spese di custodia dei bambini, facilitando l'accesso a servizi di assistenza di qualità (Letablier, 2008). Un altro punto cruciale è la flessibilità delle politiche di congedo parentale: i genitori hanno la possibilità di utilizzare i congedi di maternità, paternità e parentali retribuiti in modo totalmente flessibile, permettendo una maggiore condivisione delle responsabilità familiari.

Questi aiuti vengono erogati su base universale, il che ha reso possibile la riduzione delle disuguaglianze sociali e il sostegno di una vasta gamma di famiglie (soprattutto quelle con basso reddito), permettendo loro di avere più risorse economiche per le spese legate alla cura e all'educazione dei figli.

In uno studio destinato ad analizzare le cause dell'elevata fertilità in Francia, Letablier (2008) enfatizza come il sistema francese di assistenza all'infanzia sia uno tra i più sviluppati in Europa, con un'ampia rete di asili nido pubblici e privati, scuole materne e servizi di custodia che permettono ai genitori di rimanere attivi nel mercato del lavoro anche dopo la nascita dei figli. Un tema di notevole importanza, considerando che in molti altri paesi le donne devono scegliere tra carriera e maternità, mentre in Francia tali iniziative hanno ridotto questa dicotomia: per esempio, politiche di lavoro flessibile, come il lavoro part-time e il telelavoro, aiutano i genitori a bilanciare meglio le esigenze familiari con quelle professionali. Infatti, Letablier mostra come ci sia una correlazione positiva tra tali misure di sostegno alla famiglia (tra incentivi economici e congedi parentali) e i tasso di natalità e di occupazione (Tabella 4).

| *Family patterns* | 25-49 years (in %) | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Activity rate | Employment rate | Employed part-time* | Unemployed/ non-employed** |
| Men (total) | 96.0 | 87.5 | 4.3 | 72.6 |
| Women (total) | 85.6 | 74.9 | 27.9 | 44.6 |
| Women with children | 83.6 | 72.9 | 33.7 | 40.3 |
| Married or partnered women with no children | 89.1 | 80.2 | 19.7 | 48.7 |
| Women (married or partnered) with children: | | | | |
| - total | 82.7 | 73.5 | 35.0 | 35.5 |
| - 1 child | 89.1 | 79.7 | 26.5 | 47.9 |
| - 2 children | 84.8 | 76.5 | 38.4 | 35.9 |
| - 3 or more children | 66.2 | 55.5 | 47.0 | 24.6 |
| Lone mothers: | | | | |
| - total | 88.5 | 70.2 | 26.8 | 62.5 |
| - 1 child | 92.3 | 75.5 | 22.9 | 70.3 |
| - 2 children | 88.9 | 70.6 | 29.7 | 63.4 |
| - 3 or more children | 72.6 | 48.9 | 40.2 | 47.0 |

Tabella 4: Tasso di occupazione di uomini e donne di età compresa tra i 25 e i 49 anni, suddivisi per situazione familiare e numero di persone a carico. Letablier, 2008.

Ciò ad ulteriore conferma dell'efficienza del programma francese di supporto alle famiglie, il quale crea un ambiente favorevole per le coppie con figli, riducendo le barriere alla genitorialità e sostenendo una partecipazione equilibrata di uomini e donne nel mondo del lavoro.

In sostanza, al fine di costruire un futuro prospero per le nuove generazioni, le istituzioni europee devono attivarsi per affrontare in modo innovativo il calo strutturale delle nascite; il nostro paese dovrebbe ispirarsi di più ai modelli ungherese e francese appena analizzati, migliorando la propria strategia sul fronte dei servizi all'infanzia e delle misure atte a diminuire il divario lavoro-famiglia, anche attraverso iniziative mirate adottate in ambito economico-aziendale. Un tema che sarà meglio approfondito nel prossimo capitolo.

## Capitolo 3: Welfare aziendale e natalità: aspetti economici e sociali

In quest'ultimo capitolo, come precedentemente introdotto, le tematiche legate al problema della denatalità verranno approfondite adottando un punto di vista economico-aziendale. A tal scopo, si è ritenuto necessario rammentare come anche il Covid-19 sia stato uno dei principali fattori che hanno portato il tasso di fertilità ancora più al ribasso con l'inizio del nuovo decennio, e che ha suscitato un'enorme senso di insicurezza nelle persone, sia sul piano sociale e lavorativo sia su quello economico-finanziario. Pertanto, dato che tale aspetto non è stato toccato nel paragrafo inerente alle determinanti socioeconomiche della natalità, esso verrà meglio analizzato in questa parte finale dell'elaborato.

A causa delle ripercussioni negative che la pandemia ha avuto sul sistema economico globale, le aziende sono state messe a dura prova nel tentativo di sopravvivere sul mercato; per questo motivo, esse si sono impegnate per cercare soluzioni innovative e andare incontro alle famiglie nel miglior modo possibile.

### 3.1. Impatto del Covid-19 sul tasso di natalità e sull'occupazione femminile

L'ormai nota pandemia da Sars-Cov-2, come ben si sa, ha scatenato una delle peggiori crisi socioeconomiche degli ultimi tempi, con effetti profondi e duraturi su diversi aspetti della vita quotidiana e lavorativa; in modo particolare, il delicato equilibrio che sussiste tra occupazione femminile e famiglia amplifica le difficoltà e le disuguaglianze già presenti nell'ambiente lavorativo. La conciliazione tra carriera e responsabilità familiari resta una sfida cruciale soprattutto per le donne, con effetti collaterali sia sul tasso di natalità che sulla loro partecipazione al mercato del lavoro.

L'Italia ha risentito molto della crisi provocata dal Covid-19 soprattutto per quanto concerne il crollo del TFT, il quale già si attestava a livelli inferiori rispetto alla media europea prima che l'epidemia facesse irruzione nel nostro paese. De Rose et al. (2021) hanno condotto un'analisi retrospettiva e osservazionale sui tassi di natalità da novembre 2019 a gennaio 2020 e durante lo stesso periodo dell'anno successivo, registrati nelle città metropolitane italiane di Milano, Genova e Torino (Figura 8). La scelta di effettuare tale confronto in questi importanti centri economici e culturali del Nord Italia sta nell'agevolezza con cui gli autori hanno potuto studiare e valutare il fenomeno in un contesto storico e industriale simile; tuttavia, in base alle osservazioni effettuate in merito all'andamento del tasso di natalità in Italia (capitolo 1,

paragrafo 1.3), le seguenti riflessioni possono essere considerate valide anche per le zone centrale, meridionale e insulare dello stivale.

Figura 8: Tassi di natalità prima e durante la pandemia Covid-19 nelle città di Milano, Genova e Torino (Italia). De Rose, Ambrosini, Mantica e Terrone, 2021.

I dati indicano chiaramente una significativa diminuzione delle nascite durante la pandemia: rispettivamente, si è registrato un calo del 55% a Milano, del 33% a Torino e del 12% a Genova. I risultati suggeriscono chiaramente come tale calo sia strettamente legato all'instabilità economico-sociale e alla sensazione di ansia, frustrazione e incertezza generate dalla crisi sanitaria e dalle misure restrittive adottate dal Governo Conte, le quali hanno spinto molte coppie a posticipare o addirittura rinunciare ai propri progetti di famiglia.

Parallelamente, Raybould, Mynarska e Sear (2023) hanno analizzato le variazioni avvenute nelle intenzioni riproduttive delle coppie britanniche con l'avvento del Covid-19 (Figura 9)[9].

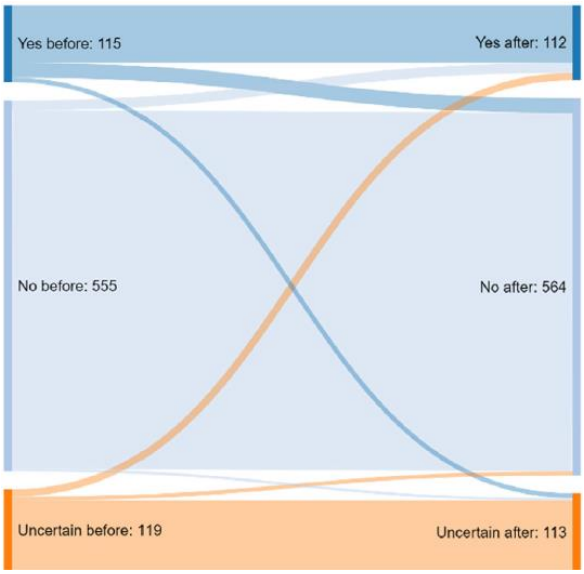


Figura 9: Cambiamenti nelle intenzioni tra coloro che intendevano avere un bambino, coloro che non intendevano avere un bambino e coloro che non erano sicuri di volerlo, prima e dopo la pandemia. Raybould, Mynarska e Sear, 2023.

[9] Il campione oggetto di studio è composto da 789 individui appartenenti ad ambo i sessi, residenti nel Regno Unito nel gennaio 2021, con e senza figli, di età compresa tra i 18 e i 49 anni.

Servendosi dell'immagine di cui sopra, si nota come sostanzialmente le intenzioni di fertilità siano rimaste relativamente stabili (soltanto il 9% del campione ha segnalato cambiamenti nella propria volontà di procreare) per tutte e tre le categorie di decisione. Inoltre, sono state raccolte informazioni qualitative circa le principali motivazioni che hanno portato le persone a rivalutare i propri progetti genitoriali durante la crisi sanitaria. Tra queste spiccano non solo l'incertezza economico-finanziaria presente e futura di cui si è parlato più volte nel testo, ma anche la preoccupazione per la propria salute psicofisica e la difficoltà nell'accesso ai servizi sanitari e di assistenza all'infanzia. Ovviamente, per effettuare un'analisi più dettagliata nel contesto di riferimento, Raybould, Mynarska e Sear (2023) sottolineano l'importanza di considerare le situazioni individuali e le differenze demografiche, e di non soffermarsi soltanto sulle intenzioni di fertilità in quanto tali.

A causa delle restrizioni imposte dal Governo per frenare i contagi da Covid-19, le scuole, le principali attività commerciali e i settori considerati "vulnerabili" nei quali la presenza femminile è maggiore (come l'ospitalità e i servizi alla persona) hanno subito chiusure prolungate e una riduzione della domanda, portando a una vera e propria crisi occupazionale.

Di conseguenza, molte lavoratrici sono state (indirettamente) costrette a ridurre le proprie ore di lavoro o addirittura dare le dimissioni per occuparsi dei figli e dei parenti anziani, rinunciando in parte alla propria carriera lavorativa. Secondo i dati raccolti dall'INPS e analizzati da Tridico (2023), la partecipazione femminile al mercato del lavoro in Italia ha subito una riduzione significativa durante la pandemia, soprattutto se confrontata con il tasso occupazione degli uomini (Figura 10).

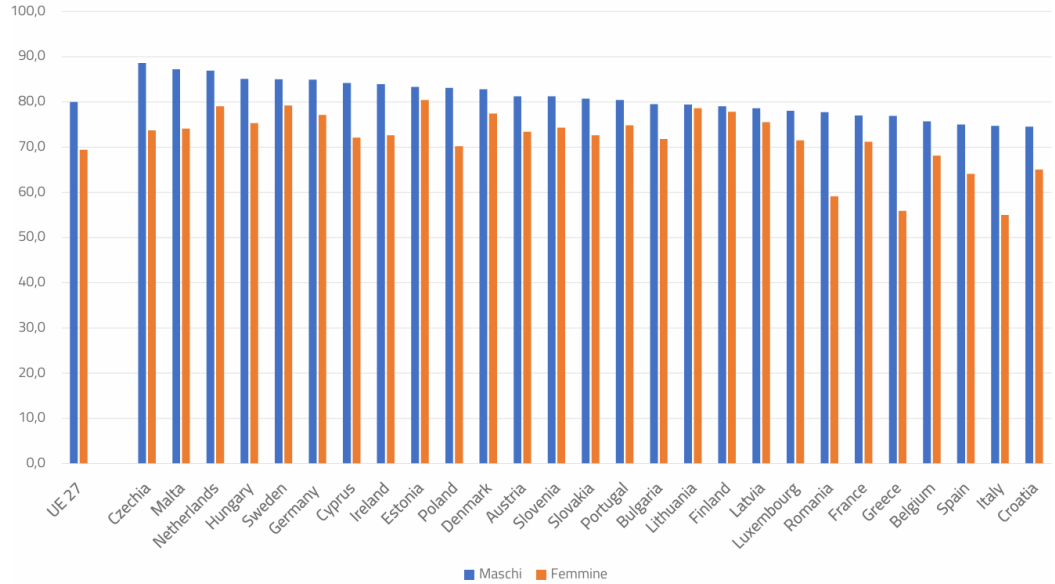


Figura 80: tasso di occupazione maschile e femminile nel 2021, in tutti e 27 i Paesi membri UE. Tridico, 2023.

Come si evince dal presente grafico, in media il tasso di occupazione per gli uomini in età lavorativa era del 78,5%, mentre quello femminile era del 67,7%, con una differenza di 10,8 punti percentuali; in Italia, tale gender gap è praticamente il doppio (Tridico, 2023).

Il Covid-19 ha dunque accentuato ancora di più questa disparità, mostrando come le attuali politiche family-friendly non siano in grado di rispondere alle esigenze quotidiane delle famiglie: senza interventi strutturali e mirati, questo trade-off continuerà a rappresentare un ostacolo per le donne, con effetti negativi sia sulla loro carriera sia sul tasso di natalità.

Per questo motivo, anche le istituzioni e le aziende hanno cercato di guardare alla crisi pandemica come un'opportunità per migliorare la propria organizzazione, visibilità e fiducia nei confronti dei dipendenti, a maggior ragione quando si tratta di prendere in mano situazioni di questo calibro. In virtù di ciò, il prossimo paragrafo verterà sulla promozione di iniziative che favoriscano un giusto equilibrio tra benessere lavorativo e un'efficace gestione della genitorialità tra uomini e donne.

## 3.2. Verso un nuovo modello di welfare: il sostegno alla natalità e il maternity management nelle aziende italiane

In un contesto socioeconomico caratterizzato da profonde trasformazioni demografiche e dall'evoluzione dei bisogni lavorativi, le aziende italiane (ed europee) sono chiamate a rivedere le proprie politiche di welfare, con l'obiettivo di creare un ambiente lavorativo più inclusivo e che soddisfi in modo concreto e personalizzato le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici con figli, favorendo così l'instaurarsi di un giusto e sostenibile equilibrio tra carriera e vita familiare. Le aziende che scelgono di prendere parte a questo cambiamento non solo contribuiscono al benessere generale dei propri dipendenti, ma acquisiscono un ruolo significativo nel contrastare la denatalità e lo stress legato al trade-off lavoro-famiglia.

Le imprese si stanno progressivamente orientando verso l'implementazione di iniziative per supportare la natalità e la maternità in modo socialmente responsabile e sostenibile, alla luce delle necessità di affrontare le attuali sfide demografiche. In particolare, Cavalli et. al. (2024) sottolineano come oggigiorno sia fondamentale tenere conto non soltanto delle questioni relative alla bassa natalità, all'invecchiamento della popolazione e alla precarietà lavorativa, ma anche di tutto ciò che riguarda il tema del ricambio generazionale: la difficile transizione dei giovani verso la piena condizione di adulti economicamente indipendenti e autonomi

rende infatti ancora più complicato l'inserimento nel mondo del lavoro e la formazione di nuove famiglie.

I programmi di welfare aziendale possono comprendere una vasta gamma di progetti che vanno dal garantire una maggiore flessibilità oraria all'aumentare i periodi di congedo parentale estesi retribuiti oltre i minimi stabiliti dalla legge; inoltre, permettendo ai genitori di gestire con modularità il congedo nelle fasi cruciali della crescita dei propri figli (come, per esempio, durante l'inserimento scolastico), essi saranno più incentivati a non tralasciare la propria carriera lavorativa.

Un'altra iniziativa di rilievo è la creazione di asili nido aziendali o la stipulazione di convenzioni con strutture locali. Questi servizi non solo offrono un supporto pratico alle famiglie, ma riducono anche il tempo e lo stress legati alla gestione della routine quotidiana. Le aziende possono inoltre offrire sussidi o rimborsi per le spese relative all'assistenza all'infanzia a tutti dipendenti con figli (o in attesa), nessuno escluso: questo servizio si è dimostrato essere molto efficace sulla produttività e sulla maggiore concentrazione dei dipendenti nel luogo di lavoro (Cavalli et. al, 2024).

In aggiunta, considerando il fatto che l'enorme impatto emotivo della genitorialità sul benessere dei dipendenti può aiutare gli stessi a crescere in un ambiente lavorativo empatico e solidale, alcune aziende hanno introdotto servizi di consulenza e di supporto psicologico nei propri programmi di welfare, i quali includono tra l'altro corsi di formazione su temi legati alla responsabilità nei confronti dei figli e gruppi di supporto per neogenitori.

Per le piccole e medie imprese (PMI), che assumono un ruolo di tutto rispetto nel sistema imprenditoriale nazionale[10], la gestione delle pratiche legate alla maternità, al ritorno al lavoro post-gravidanza e ai congedi parentali rappresenta un'opportunità significativa per sviluppare soluzioni di welfare innovative e su misura, ma anche una prova complessa, disponendo di risorse finanziarie più limitate rispetto alle multinazionali estere.

Nel loro studio, Stumbitz, Lewis e Rouse (2018) hanno individuato alcune strategie di *maternity management* che le PMI italiane possono adottare per supportare i dipendenti con figli e ridurre il rischio di abbandono del lavoro da parte dei neogenitori. Tra queste, oltre alla già menzionata fruibilità dei congedi di maternità e di paternità e di opzioni di lavoro flessibili (come il part-time o lo smart-working) in funzione delle esigenze individuali e familiari, le aziende possono investire in programmi di mentoring, affiancando alle neomamme psicologi

[10] "Le piccole e medie imprese (PMI) rappresentano il 95% delle imprese mondiali e generano due terzi dell'occupazione nel settore privato". Stumbitz, Lewis e Rouse, 2018.

esperti in grado di offrire alle neo mamme un supporto pratico e psicologico e percorsi personalizzati di reinserimento graduale al lavoro, diminuendo il rischio di stress e burnout post-gravidanza.

Inoltre, molte PMI stanno valutando di stipulare convenzioni con enti locali e associazioni di categoria che possono concretizzarsi, per esempio, nella creazione di gruppi di acquisto per articoli o servizi di assistenza all'infanzia (come alimenti per neonati, pannolini, biberon, giocattoli etc.), nell'organizzazione di eventi o corsi formativi per le famiglie dei dipendenti, in collaborazione con strutture sanitarie o centri ricreativi per bambini.

In definitiva, le aziende che decidono di integrare tali politiche di welfare nelle proprie strategie di corporate non solo migliorano la qualità della vita dei dipendenti, ma favoriscono altresì lo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'inclusione e sulla condivisione del senso di appartenenza e di responsabilità sociale. Le PMI che adottano queste metodologie dimostrano dunque di impegnarsi concretamente verso la valorizzazione del capitale umano e di rispondere in modo proattivo e innovativo alle attuali dinamiche sociali e demografiche: ciò si traduce, in termini pratici, in un maggiore senso di appartenenza e di fedeltà dei dipendenti nei confronti dell'impresa, in una riduzione dei costi legati al turnover (e, di conseguenza, all'acquisizione e alla formazione di nuove risorse umane) e in una più forte reputazione aziendale e competitività sul mercato.

## 3.3. Il contributo delle imprese alla crescita demografica: il caso A2A

In termini pratici, tra le imprese del nostro territorio che si distinguono per aver implementato strategie sostenibili ed efficaci di sostegno alla natalità spicca il gruppo A2A, impegnato nei settori ambiente, energia, calore, reti e tecnologie per le città intelligenti (Wikipedia); esso "promuove un ambiente di lavoro inclusivo ed opera secondo criteri di imparzialità, diffondendo a tutti i livelli aziendali la cultura delle diversità e delle pari opportunità"[11].

In particolare, nel contesto delle politiche a supporto delle famiglie, il gruppo ha lanciato un programma denominato "*A2A Life Caring*", progettato appositamente per fornire aiuti concreti ai neogenitori, valorizzando la vita familiare, la genitorialità e il benessere dei (e delle) dipendenti. Tre sono gli ambiti fondamentali di cui si occupa il programma: gestione del tempo dedicato alla cura dei figli; sostegno economico-finanziario alle famiglie;

[11] Informazione reperibile nella sezione "Sostenibilità - Capitale Umano" del sito ufficiale del gruppo A2A.

promozione di una cultura organizzativa che riconosca l'importanza del ruolo educativo dei genitori e la qualità di vita del personale sia dentro che fuori dal luogo di lavoro (Cavalli et. al, 2024).

In primo luogo, le iniziative introdotte da A2A legate all'organizzazione del tempo riguardano non soltanto lo sviluppo di modalità lavorative flessibili per consentire ai dipendenti di gestire meglio lavoro ed esigenze familiari, ma anche la concessione di un mese aggiuntivo di congedo di maternità e di paternità retribuito al 100%, totalmente a carico dell'azienda. Quanto al supporto economico ai genitori, il programma prevede l'offerta di servizi di asilo nido e scuola dell'infanzia per i figli dei dipendenti (progetti già attuati, tra l'altro, da numerose imprese tedesche), nonché il pagamento di un contributo annuale per aiutare le famiglie a coprire le spese relative alla cura dei figli, secondo le modalità riportate di seguito nella Tabella 5.

| Misura | Valore max per anno per figlio |
|---|---|
| Box nascita | |
| Contributo 0 - 3 anni | 3.250€ |
| Contributo 4 - 6 anni | 700€ |
| Contributo 7 - 11 anni | 300€ |
| Contributo baby sitter 4 - 10 anni | 450€ |
| Contributo campus estivi 6 – 13 anni | 800€ |
| Contributo 12 - 18 anni | 200€ |

Tabella 5: contributo massimo annuale erogato da A2A ai figli dei dipendenti, per un importo decrescente con l'aumentare dell'età del figlio. Cavalli et. al., 2024.

Infine, essendo A2A interessata alla piena soddisfazione e al benessere emotivo dei genitori, dà ai loro figli l'opportunità di vivere esperienze di socializzazione e di svago in convenzione con colonie estive e campus, e al contempo offre servizi di assistenza e counselling psicologico ai dipendenti per affrontare le sfide legate al ruolo della genitorialità e alla conciliazione tra impegni familiari e lavorativi senza avere effetti collaterali negativi sul proprio equilibrio emotivo complessivo.

Tali pratiche aziendali implementate a favore delle famiglie (riassunte di seguito nella Figura 11) hanno dimostrato di avere un impatto complessivamente positivo sulle intenzioni di avere un figlio nei successivi tre anni.

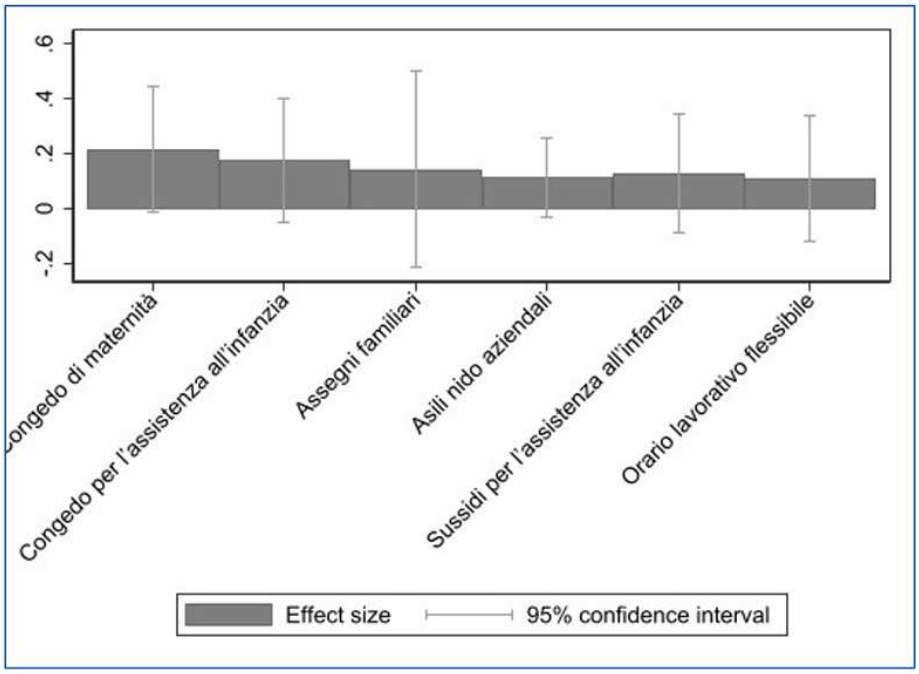


Figura 11: effetto complessivo meta-analizzato degli interventi aziendali a sostegno della natalità. Cavalli et. al. (2024), pag. 43.

Tuttavia, Cavalli et. al. (2024) fanno presente che l'efficacia e la significatività statistica di questi interventi può variare a seconda del contesto aziendale e geografico di interesse e della tipologia di iniziativa messa in atto; inoltre, è necessario che tali progetti siano coerenti con i programmi e le politiche che il Governo del paese di riferimento intende attuare a livello statale, regionale e locale (relativamente alle questioni inerenti ai periodi di congedo parentale e gli assegni familiari).

## Conclusioni

Quanto esposto finora ci consente di trarre importanti conclusioni e ci offre numerosi spunti riflessione in merito agli argomenti trattati in ognuno dei tre capitoli.

In primo luogo, abbiamo visto come molteplici fattori detengano un ruolo rilevante nel modellare le intenzioni di fertilità delle famiglie. In particolare, l'istruzione e l'emancipazione femminile tendono a ritardare le unioni civili e religiose, e di conseguenza la maternità (Götmark e Andersson, 2020); tuttavia, la diminuzione del tasso di fertilità totale non è uniforme, bensì si diversifica a seconda del contesto geografico, socioculturale e religioso di riferimento e dalle aspettative di fertilità degli individui (Luppi, Rosina e Testa, 2024; BongaArts e Hodgson, 2022). Ma le principali cause della denatalità risiedono nell'incertezza finanziaria e nell'aumento dei costi legati alla crescita e al mantenimento dei figli (Kearney et al., 2022), nonché nella fluttuazione di variabili macroeconomiche quali il debito pubblico e la disoccupazione (Comolli e Vignoli, 2021), portando tante famiglie a rinunciare o posticipare i progetti di genitorialità o comunque a investire risorse in un numero minore di figli. Infine, emerge come anche le condizioni ambientali, come l'elevata urbanizzazione e l'inquinamento atmosferico e acustico incidano negativamente sulla salute riproduttiva delle persone (Aitken, 2024).

In sostanza, l'andamento del tasso di fecondità nel prossimo dipenderà dalla capacità delle società di affrontare queste sfide mediante l'implementazione di strategie ragionevoli. D'altro canto, le determinanti che lo influenzano sono così numerose che risulta difficile tenerle sotto controllo contemporaneamente nel breve termine; alla luce di ciò, ci si aspetta che le nuove generazioni siano in grado di proporre soluzioni efficaci per analizzare e monitorare questi complessi fenomeni, cercando di invertire le tendenze demografiche attuali e di portare il TFT più vicino possibile alla soglia di sostituzione totale.

In secondo luogo, abbiamo visto come le politiche implementate dal Governo italiano siano risultate valide e ma insufficienti per combattere la denatalità. Infatti, le recenti modifiche legislative concernenti l'AUU e il congedo parentale riportano ancora delle lacune rispetto alle misure proposte dagli altri Stati europei; perciò, risulta difficile valutare con precisione l'efficacia a lungo termine di tali iniziative (Dalla Zuanna e McDonald, 2023; Brini, Pavolini e Scherer, 2023). L'Ungheria, pur basando la propria strategia sulla concessione di incentivi economici significativi, ha suscitato numerose critiche per la sua visione ideologica tradizionale della famiglia (Sági e Lentner, 2022; Riva, 2023); al contrario, la Francia combina i sussidi finanziari con l'erogazione di servizi per l'infanzia e politiche che mirino a

diminuire la dicotomia lavoro-famiglia, evidenziando un tasso di fertilità e di occupazione femminile sopra la media europea (Letablier, 2008; Tridico, 2023).

Il nostro Paese dovrebbe dunque valutare l'adozione di un approccio più olistico e universale, basato sull'attuazione di un programma che integri le proprie politiche di incentivo alla natalità con le iniziative di conciliazione lavoro-famiglia portate avanti dagli altri due modelli europei.

In terzo luogo, abbiamo visto come l'epidemia da Covid-19 abbia peggiorato notevolmente lo scenario demografico, causando un calo significativo dei nati ogni mille abitanti nelle città più importanti (De Rose et. al., 2021) e ampliando ancora di più il gender gap tra uomini e donne sul mercato del lavoro (Tridico, 2023). In risposta alla crisi pandemica, le aziende hanno cercato di dare il proprio contributo per sostenere le famiglie in questo periodo complicato, cogliendo l'occasione e l'opportunità per riflettere sull'efficacia delle proprie strategie di crescita. Con il programma "*A2A Life Caring*", per esempio, l'omonima impresa si è cimentata nell'investimento delle sue risorse finanziarie in congedi parentali estesi, in servizi di assistenza all'infanzia e in supporto psicologico ai neogenitori, iniziative che dimostrano di impattare positivamente sulle intenzioni di fertilità e sul benessere fisico ed emotivo dei dipendenti (Cavalli et. al, 2024).

In sintesi, le sfide che spettano al nostro Paese, e più in generale all'Europa intera, richiedono un impegno congiunto di istituzioni, governi e aziende per sviluppare strategie efficaci e sostenibili a lungo termine al fine di affrontare l'inverno demografico. È cruciale che queste politiche siano tra loro coerenti e correttamente integrate, fornendo alle generazioni a venire gli strumenti adatti per combattere il fenomeno della denatalità e invertire il trend attuale.

C'è ancora molto da fare, ma siamo sulla strada giusta.[12]

[12] Per la stesura del presente elaborato sono state utilizzate esattamente 10.000 parole (note a piè di pagina e descrizione delle tabelle comprese).

## Bibliografia


AITKEN, R. J., 2024. Population decline: where demography, social science, and biology intersect. *Bioscientifica Ltd*., 168 (2024), 4-10

BEAUJOAN, E., BERGHAMMER, C., 2019. The gap between lifetime fertility intentions and completed fertility in Europe and the United States: a cohort approach. *Population Research and Policy Review,* 38 (2019), 507-535

BONGAARTS, J., HODGSON, D., 2022. Socio-Economic Determinants of Fertility. Fertility Transition in The Developing World, *SpringerBriefs in Population Studies*. chapter 4, 51-60

COMOLLI, C. L., VIGNOLI, D., 2021. Spreading Uncertainty, Shrinking Birth Rates: A Natural Experiment for Italy, *European Sociological Review*, 37 (4), 555–570

CAVALLI., N., a cura di., et. al., 2024. *La natalità e le sfide della genitorialità in Italia. Il ruolo delle aziende per un nuovo modello di welfare sostenibile*. UniBocconi, 6-56

DALLA ZUANNA, G., MCDONALD, P. F., 2023. A change of direction for family policy in Italy: some reflections on the general family allowance (GFA). *Genus*, 79 (12), 1-13

DE ROSE, A. F., et. al., 2021. Impact of COVID-19 on birth rate trends in the Italian Metropolitan Cities of Milan, Genoa and Turin. *Elsevier Ltd.*, 178 (2021), 35-36.

DETTLING, L. J., KEARNEY, M. S., 2014. House prices and birth rates: the impact of the real estate market on the decision to have a baby. *Journal of Public Economics*, 110 (2014), 82-100

D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 Legge 8 marzo 2000, n. 53"

D.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio"

GÖTMARK, F., ANDERSSON, M., 2020. Human fertility in relation to education, economy, religion, contraception, and family planning programs. *BMC Public Health*, 20 (265), 1-17

LETABLIER, M. T., 2008. Why France has high fertility: the impact of policies supporting parents. *The Japanese Journal of Social Security Policy*, 7 (2), 41-54

LUPPI, F., ROSINA, A., TESTA, M. R., 2024. An Overview on Low Fertility Motivations among Italian Young-Adults. *SocArXiv Papers, Center for Open Science*, pages 5-23

RAYBOULD, A., MYNARSKA, M., SEAR. R., 2023. "The future is unstable": Exploring changing fertility intentions in the United Kingdom during the COVID-19 pandemic. *Perspectives on Sexual and Reproductive Health*, 55 (4), 229-237

SÁGI J., LENTNER C., 2022. Key issues in the effectiveness of public financial tools to support childbearing the example of Hungary during the COVID-19 crisis. *National Library of Medicine*.

S. KEARNEY, M., B. LEVINE, P., PARDUE, L., 2022. The puzzle of falling US birth rates since the Great Recession. *Journal of Economic Perspectives*, 36 (1), 151-176

STUMBITZ, B., LEWIS, S., ROUSE, J., 2018. Maternity Management in SMEs: A Transdisciplinary Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20 (2018), 500-522

## Sitografia


BRINI, E., PAVOLINI, E., SCHERER, S., 2023. *Legge di Bilancio 2024: un commento alle misure per la natalità*. Eticaeconomia.it
https://eticaeconomia.it/legge-di-bilancio-2024-un-commento-alle-misure-per-la-natalita/

GRUPPO A2A, n.d. *Sostenibilità: Capitale Umano*.

https://www.gruppoa2a.it/it/sostenibilita/capitali/umano

IC CIVITELLA, 2024. *Tasso di fecondità totale: un'analisi del trend demografico*.
https://iccivitella.it/tasso-di-fecondita-totale/

ISTAT, 2023. *Report sulla natalità e fecondità della popolazione residente* anno 2022.
https://www.istat.it/wp-content/uploads/2023/10/Report-natalita-26-ottobre-2023.pdf

PINK SOCIETY, 2022. *Divario tra figli desiderati e realmente concepiti: in Italia è più ampio che in altri paesi*.

https://pinksociety.it/2022/10/27/divario-tra-figli-desiderati-e-realmente-concepiti-in-italia-e-piu-ampio-che-in-altri-paesi/

RIVA, P., 2023. *Politiche demografiche all'ungherese*. Secondo Welfare.
https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/politiche-demografiche-allungherese/

SORRENTINO, R., 2023. *In Francia più figli per donna: la spinta da premi e welfare*. IlSole24Ore.
https://www.ilsole24ore.com/art/in-francia-piu-figli-donna-spinta-premi-e-welfare-AEiyyNaC

TRIDICO, P., 2023. *Natalità e occupazione femminile: un confronto internazionale*. INPS.
https://www.bing.com/ck/TRIDICO%2c+P.%2c+2023.+Natalit%c3%a0+e+occupazione+femminile%3a+un+confronto+internazionale

UNITED NATIONS. Department of Economic and Social Affairs. Population Division (2024). *World Population Prospects: Fertility Data.*
https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Fertility/