



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
Dipartimento di Filosofia, Sociologia,
Pedagogia e Psicologia applicata

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SOCIOLOGIA,
PEDAGOGIA E PSICOLOGIA APPLICATA

Corso di laurea in Culture, Formazione e Società Globale

Tesi di laurea magistrale

Conciliazione famiglia-lavoro: Italia e Svezia a confronto

Work-family balance: a comparison between Italy and Sweden

Relatore
Prof. Luca Trappolin

Laureanda:
Michela Ferrara
Matricola n. 2017390

Anno Accademico 2022/2023

A mio nonno Gigi

Indice

Introduzione	1
Capitolo 1 - La morfologia delle famiglie	
1.1 Il processo di transizione dalla famiglia alle famiglie	4
1.2 La morfologia della famiglia in Italia	9
1.3 La morfologia della famiglia in Svezia	13
1.4 Punti di convergenza e di dissonanza tra Italia e Svezia	17
Capitolo 2 - Le politiche nazionali e i servizi all'infanzia	
2.1 Il contesto italiano	19
2.1.1 I congedi in Italia	23
2.1.2 I servizi all'infanzia in Italia	38
2.2 Il contesto svedese	47
2.2.1 I congedi in Svezia	49
2.2.2 I servizi all'infanzia in Svezia	57
2.3 Punti di convergenza e di dissonanza tra Italia e Svezia	63
Capitolo 3 - Il disegno di ricerca	
3.1 Obiettivo e ipotesi della ricerca	67
3.2 Strumenti e metodi della ricerca	68
3.2.1 Comparazione tra Italia e Svezia: gli indicatori Istat scelti per il caso italiano	70
3.2.2 Comparazione tra Italia e Svezia: gli indicatori INAPP scelti per il caso italiano	71
3.2.3 Comparazione tra Italia e Svezia: gli indicatori SCB scelti per il caso svedese	72
3.3 Definizione della popolazione	74
3.4 Limitazioni della ricerca	75
3.5 Prospettive future	76

Capitolo 4 - Conciliazione famiglia e lavoro

4.1 La divisione del lavoro è <i>solo</i> una questione di genere?	77
4.2 Italia e i tempi della vita quotidiana	84
4.2.1 Conciliazione famiglia e lavoro in base alle tipologie dei nuclei familiari: Indagine Istat “Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo”	85
4.2.2 Conciliazione famiglia e lavoro in base alle tipologie dei nuclei familiari: Indagine INAPP “Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro”	88
4.2.3 Conciliazione famiglia e lavoro in base all’occupazione	92
4.2.4 Conciliazione famiglia e lavoro in base ai giorni della settimana	93
4.3 Svezia e i tempi della vita quotidiana	96
4.3.1 Conciliazione famiglia e lavoro in base alle tipologie dei nuclei familiari	96
4.3.2 Conciliazione famiglia e lavoro in base all’occupazione	100
4.3.3 Conciliazione famiglia e lavoro in base ai giorni della settimana	103
4.4 I tempi della vita quotidiana italiani e svedesi a confronto	108
Conclusioni	112
Bibliografia	116
Sitografia	123

Introduzione

*“In una famiglia contano le pareti che la rendono sicura
E contano le porte che la rendono meno dura
Contano pure le finestre che la fanno respirare
Ed i tappeti che le permettono di ballare”*

Jepis Bottega, *La Famiglia, filastrocca, se fossi Gianni Rodari*, Quaderni

Il presente studio è focalizzato sulla tematica dell'equilibrio tra vita privata e professionale da parte di donne e uomini all'interno delle realtà italiana e svedese. Il bilanciamento tra responsabilità legate alla sfera privata degli individui e gli impegni lavorativi degli stessi costituisce una questione di notevole complessità poiché coinvolge molteplici sfaccettature della vita delle persone, costringendole a conciliare i doveri con i desideri personali. La complessità di questa sfida è ulteriormente accentuata dalla considerevole influenza di vari fattori esterni, tra cui il contesto socio-culturale in cui si trovano le famiglie.

La scelta di analizzare l'Italia e la Svezia come casi di studio è stata motivata da un interesse personale profondo. La mia esperienza di vita in entrambi i Paesi mi ha permesso di osservare in prima persona notevoli disparità nella gestione della conciliazione tra i due sessi, spingendomi a esplorare e comparare i dati relativi alla suddivisione del lavoro non retribuito tra uomini e donne in tali contesti nazionali.

Il lavoro di tesi cercherà di rispondere alla domanda di ricerca: in che modo due Paesi con background sociali, culturali e legislativi differenti influiscono in termini di tempo nella suddivisione del lavoro non retribuito tra donne e uomini?

Per raggiungere tale obiettivo sono stati elaborati quattro capitoli principali, i quali intendono, partendo da un'analisi demografica e un'esplorazione delle misure di conciliazione adottate nei due Paesi presi in esame, analizzare in modo quanto più dettagliato possibile la suddivisione del lavoro non retribuito tra donne e uomini in termini temporali in Italia e in Svezia.

Nel primo capitolo si esplorerà l'evoluzione delle strutture familiari occidentali nel corso del tempo, passando dalla concezione tradizionale di famiglia a un concetto più ampio e complesso che considera le famiglie nelle sue molteplici sfaccettature. Si farà inoltre luce sulla situazione attuale delle morfologie familiari in Italia e in Svezia, mettendo in evidenza le differenze e le similitudini presenti nelle diverse tipologie dei nuclei familiari a livello nazionale.

Il secondo capitolo affronterà il tema legato alle misure nazionali volte a sostenere le famiglie e i servizi dedicati alla prima infanzia. Si inizierà con un'analisi sociale dei periodi storici prima e dopo l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, per poi esaminare l'evoluzione storica della legislazione in materia di congedi di maternità, paternità e parentali, e dei servizi alla prima infanzia in Italia e in Svezia.

Il terzo e il quarto capitolo si concentreranno sulla rassegna concreta di dati preesistenti concernenti l'uso del tempo da parte di donne e uomini in relazione al lavoro non retribuito. Questo studio includerà quattro distinte categorie di attività, ovvero il lavoro dedicato alla cura personale, quello destinato allo studio, il lavoro familiare e infine quello volontariato.

In particolare, il terzo capitolo inizierà con l'illustrazione degli obiettivi e delle ipotesi della ricerca (Paragrafo 1), la presentazione degli strumenti e dei metodi di ricerca adoperati per condurre un'analisi comparativa tra l'Italia e la Svezia (Paragrafo 2), la definizione della popolazione in base ai dati

raccolti (Paragrafo 3), e infine affronterà le limitazioni riscontrate durante lo studio (Paragrafo 4) e alcune opportunità future per mitigare tali limitazioni (Paragrafo 5).

Il quarto capitolo verterà sull'esposizione dei dati ricavati. Per la comparazione saranno considerate tre variabili principali, quali le tipologie dei nuclei familiari, lo stato occupazionale, inteso come solo occupata/o, e i giorni della settimana, differenziando tra giorni infrasettimanali e quelli del fine settimana.

Capitolo 1

La morfologia delle famiglie

I mutamenti nei modelli familiari costituiscono uno dei risultati più tangibili delle trasformazioni sociali e culturali che hanno segnato l'epoca contemporanea. Le rivoluzioni nei ruoli di genere, le dinamiche lavorative, le sfide di natura economica e le influenze culturali hanno profondamente scolpito la tessitura delle famiglie nelle varie società.

In primo luogo, nel primo paragrafo si esplorerà l'evoluzione dei modelli familiari all'interno del contesto occidentale. Nel secondo paragrafo verrà analizzata la situazione demografica attuale in riferimento alle famiglie presenti sul territorio italiano. Nel terzo paragrafo verrà fornita una dettagliata panoramica sulla conformazione attuale delle famiglie nel Paese svedese. Infine, nel quarto e ultimo paragrafo, saranno analizzate le analogie e le differenze tra Italia e Svezia in merito alla struttura attuale delle famiglie.

1.1 Il processo di transizione dalla famiglia alle famiglie

La morfologia delle famiglie ha subito nel corso del tempo varie trasformazioni delle quali si possono distinguere due fasi principali. La prima, definita come prima fase di transizione demografica, comprende il periodo che va dal diciannovesimo secolo fino alla metà degli anni Sessanta del secolo

scorso¹. La seconda fase, invece, riguarda il periodo che va dalla metà degli anni Sessanta del ventunesimo secolo fino ai giorni nostri².

A differenza della famiglia premoderna, che concepiva il nucleo familiare come una struttura soggetta al controllo delle regole sociali³, nel primo periodo si affermò la famiglia moderna, un'istituzione sociale che univa l'amore romantico all'unione matrimoniale con un rinnovato interesse verso i bambini.

Queste trasformazioni portarono alla formazione di una coppia coniugale moderna, caratterizzata da una maggiore parità dei ruoli all'interno del rapporto matrimoniale. I figli e le figlie divennero anch'esse parte integrante di queste moderne unità familiari, dando luogo a nuove e più intense relazioni di affetto e dedizione nei loro confronti⁴. Si stabilì un legame tale che, quanto più stabile e prioritaria era l'attenzione rivolta verso la prole, tanto più si riduceva il numero dei figli stessi all'interno dei nuclei familiari⁵. Inoltre, le mutazioni dei modelli familiari comportarono un nuovo ruolo delle donne, le quali erano sempre più coinvolte nel ruolo di madri.

La famiglia moderna si fondava dunque maggiormente sull'affetto caratterizzandosi però su una netta divisione dei ruoli tra i coniugi⁶.

Dopo la fine della Seconda Guerra Mondiale, l'Occidente godeva di un periodo di prosperità non solo grazie alla pace ritrovata, ma grazie anche a un

¹ Cfr. R. Lesthaeghe, *The "Second Demographic Transition": A Conceptual Map for the Understanding of Late Modern Demographic Developments in Fertility and Family Formation*, Historical Social Research, Vol. 36, n. 2, 2011, p. 179

² Cfr. M. Crisci, et.al., *I nuovi volti della famiglia italiana: dinamiche recenti e aspetti evolutivi*, La Rivista delle Politiche sociali (RPS), Vol. 4, 2019, p. 71

³ Cfr. C. Satta, et.al., *Sociologia della vita familiare. Soggetti, contesti e nuove prospettive*, Carocci editore, 2020, p. 58

⁴ Ivi, p. 57

⁵ Ibidem

⁶ Ibidem

notevole progresso economico e a un contesto socio-culturale favorevole che ha contraddistinto quel periodo⁷. Durante quegli anni, nella maggior parte dei Paesi occidentali, il matrimonio e la famiglia divennero una priorità per la componente giovanile della società⁸. A tal proposito, quell'epoca fu denominata la *golden age of marriage*, l'età d'oro dei matrimoni. L'età media del connubio infatti si abbassò e la percentuale di coniugati si alzò. Le unioni matrimoniali mostravano una notevole stabilità e il tasso di divorzi era basso, probabilmente perché i ruoli di genere erano chiaramente distinti e funzionali, rendendo estremamente complessa e rischiosa la decisione di lasciare il proprio coniuge, in particolare per le donne che avevano trascorso gran parte della loro vita adulta come madri e casalinghe⁹.

Anche la natalità aumentò notevolmente, raggiungendo una media di 2,5/3 figli per donna¹⁰. Infatti, quel periodo fu anche definito come quello del *baby boom*, ossia un significativo incremento delle nascite¹¹.

Dalla seconda metà degli anni Sessanta si assistette a una nuova trasformazione demografica che confluì in rinnovati modelli familiari¹². Nel vasto campo di studi demografici e sociologici recenti che si sono dedicati a comprendere i cambiamenti, le cause e le conseguenze di questi fenomeni, è stato spesso evidenziato che una spiegazione cruciale risiede in un profondo

⁷ Cfr. G. Maggioni, *La formazione delle famiglie. Sociologia del diritto di famiglia (prima parte)*, Cultura giuridica e diritto vivente, Vol. 1, 2014, p. 3

⁸ Cfr. C. Satta, et.al., *Sociologia della vita familiare. Soggetti, contesti e nuove prospettive*, Carocci editore, 2020, pp. 57-58

⁹ Cfr. G. Maggioni, *La formazione delle famiglie. Sociologia del diritto di famiglia (prima parte)*, Cultura giuridica e diritto vivente, Vol. 1, 2014, p. 4

¹⁰ Ibidem

¹¹ Cfr. C. Saraceno, *Dietro la «crisi della famiglia»*, Studi di Sociologia, Anno 9, Fasc. 1/2, Vita e Pensiero – Pubblicazioni dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, 1971, p. 167

¹² Cfr. M. Crisci, et.al., *I nuovi volti della famiglia italiana: dinamiche recenti e aspetti evolutivi*, La Rivista delle Politiche sociali (RPS), Vol. 4, 2019, p. 71

mutamento del contesto socio-economico e, ancora di più, dei valori sociali predominanti¹³.

Il professore Ronald Lesthaeghe¹⁴ ha individuato vari fattori che hanno modellato il comportamento riproduttivo nelle società contemporanee. Questi includono l'aumento dell'istruzione delle donne e della loro indipendenza economica, l'incremento delle aspirazioni consumistiche che ha creato la necessità di un secondo reddito familiare e ha favorito l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, la crescente enfasi sugli investimenti nella carriera sia per gli uomini che per le donne, la diffusione di valori "post-materialisti" come l'auto realizzazione, l'autonomia etica, la libertà di scelta e la tolleranza per stili di vita non convenzionali, il desiderio di una migliore qualità della vita e di maggiore tempo libero, la tendenza a evitare impegni irrevocabili e l'aspirazione a mantenere un "futuro aperto", nonché un aumento delle possibilità di separazione e divorzio¹⁵.

Inoltre, la riconsiderazione della sessualità, delle relazioni, del matrimonio e della famiglia stessa sono stati cardine in questo processo di transizione demografica. Si parla infatti di "rivoluzione sessuale" intendendo il lungo processo culturale che ha rinnovato il significato dell'aspetto sessuale dell'essere umano. Anche questo fenomeno è emerso come parte integrante dei processi di modernizzazione, post-modernizzazione e ulteriori sviluppi sociali. Le diverse fasi che ne sono conseguite erano il risultato di questa separazio-

¹³ Cfr. G. Maggioni, *La formazione delle famiglie. Sociologia del diritto di famiglia (prima parte)*, Cultura giuridica e diritto vivente, Vol. 1, 2014, p. 7

¹⁴ Lesthaeghe è un sociologo e demografo rinomato per le sue ricerche sull'andamento della natalità in Europa, sulle dinamiche demografiche legate ai modelli matrimoniali e alla fertilità nell'Africa subsahariana, nonché sulle comunità musulmane minoritarie in Europa. Ha contribuito anche alla modellazione formale dei concetti di ritardo e recupero della fertilità. Più recentemente, ha condotto ricerche teoriche ed empiriche sulla "seconda transizione demografica", analizzando il fenomeno in Europa, negli Stati Uniti e nell'America Latina.

¹⁵ Cfr. G. Maggioni, *La formazione delle famiglie. Sociologia del diritto di famiglia (prima parte)*, Cultura giuridica e diritto vivente, Vol. 1, 2014, p. 7

ne della sessualità dalla sua natura umana originaria, che la collegava unicamente al sentimento amoroso¹⁶.

È dunque in questo contesto che si indebolì il modello della famiglia moderna eterosessuale composta dalla coppia coniugale e dai figli legittimi per dare spazio alla famiglia contemporanea. Sono aumentate le relazioni sessuali prematrimoniali, si è alzata l'età matrimoniale e quella del primo figlio ed è diminuita la natalità. Il matrimonio ha iniziato a rappresentare qualcosa di diverso rispetto a quello che lo vedeva unito esclusivamente al sentimento amoroso. Ora si collega sempre più a un successo personale, a un indicatore di status o ad una richiesta di riconoscimento da parte della società. In seguito a cambiamenti socioculturali che hanno messo in discussione la famiglia nucleare come unico punto di riferimento, la famiglia moderna dà oggi il posto alle famiglie contemporanee¹⁷.

Ad oggi, esistono le famiglie di coppia, ovvero nuclei familiari con due adulti legati dal matrimonio o da un'unione civile o registrata, oppure conviventi. nella maggioranza dei Paesi, includono sia adulti coinvolti in relazioni dello stesso sesso che in relazioni eterosessuali. Questi nuclei familiari a due possono includere o meno figli¹⁸. Inoltre, esistono le famiglie monoparentali, cioè famiglie con un solo adulto e almeno un bambino. Ci sono le famiglie unipersonali, cioè quelle formate da un solo individuo che vive da solo. Infine, ci sono altri tipi di famiglie. Un esempio ne sono le famiglie composte da più individui che convivono insieme senza legami di parentela, così come le famiglie condivise da due o più gruppi familiari. Tra gli altri tipi di

¹⁶ Cfr. P. Donati, *Rivoluzione sessuale: la faticosa ricerca di un nuovo "modello" relazionale*, Anthropotes, Vol. 34, 2018, p. 18

¹⁷ Cfr. C. Satta, et.al., *Sociologia della vita familiare. Soggetti, contesti e nuove prospettive*, Carocci editore, 2020, p. 62

¹⁸ Cfr. OECD, et.al., *SF1:1 Family size and household composition in OECD Family Database*, 2016, p. 1. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/SF_1_1_Family_size_and_composition.pdf

famiglie sono incluse anche le cosiddette "famiglie estese", che comprendono, ad esempio, tre generazioni che abitano sotto lo stesso tetto.¹⁹.

1.2 La morfologia della famiglia in Italia

L'Italia si trova di fronte a una situazione demografica che evidenzia una certa fragilità sviluppatasi nel corso del tempo a causa dell'invecchiamento costante della popolazione, di un calo del tasso di natalità e dell'aumento delle separazioni matrimoniali²⁰. Nonostante una diminuzione della popolazione complessiva, si è assistito a un incremento graduale nel numero di nuclei familiari, accompagnato da una progressiva riduzione delle dimensioni delle famiglie²¹. Si è assistito a una trasformazione della struttura interna delle famiglie, dando origine a una varietà di modelli familiari distinti dalla tradizionale rappresentazione che comprendeva la sola coppia sposata con figli.

Secondo il Rapporto Annuale 2022 dell'ISTAT, in Italia, nel biennio 2020-2021, la grandezza media delle famiglie è diminuita, stabilendosi a 2,3 membri per famiglia. Questo dato rappresenta un calo rispetto ai vent'anni precedenti, quando la grandezza media delle famiglie era di 2,6 membri²².

Nel periodo compreso tra il 2020 e il 2021, la gran parte delle famiglie, pari al 63,0%, è costituita da un unico nucleo familiare. Si tratta prevalentemente di coppie con figli che rappresentano il 32,5% del totale delle famiglie. Per

¹⁹ Cfr. OECD, et.al., *SFI:1 Family size and household composition in OECD Family Database*, 2016, p. 1. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/SF_1_1_Family_size_and_composition.pdf

²⁰ Cfr. Istat, *Rapporto Annuale 2022. La situazione del Paese*, Roma, 2022, p. 147

²¹ Ivi; p. 153

²² Ibidem

lungo periodo questo modello familiare è stato quello predominante. Tuttavia, stanno notevolmente aumentando anche le coppie prive di figli e figlie, rappresentando il 19,9% del totale delle unità familiari²³.

Negli ultimi anni, si è verificato un aumento anche delle unità familiari monopersonali, ovvero quelle composte da un singolo individuo, che rappresentano complessivamente il 35,6% del totale. Queste consistono principalmente di persone che abitano da sole, pari al 33,2% del numero complessivo di tale categoria familiare. Inoltre, nel 2,4% dei casi, si tratta di individui che convivono con altre persone, ma senza alcun legame di natura coniugale o genitoriale²⁴.

Inoltre, il 10,6% delle unità familiari è costituito da un genitore solo. Tra questi, il 9,7% è rappresentato da un monogenitore senza la presenza di ulteriori persone, mentre lo 0,9% è formato da genitori soli che vivono insieme ad altre persone²⁵.

Le famiglie estese, quelle cioè composte da due o più nuclei, restano una tipologia residuale, mantenendosi costanti al 1,3% del numero complessivo delle famiglie²⁶.

Inoltre, grazie all'applicazione della legge che ha introdotto in Italia la possibilità legale delle unioni civili tra persone dello stesso sesso il 5 giugno 2016, nel secondo semestre di quell'anno sono state formalizzate 2.336 unioni civili, unioni cioè tra individui appartenenti alla comunità LGBTQ+²⁷. Questa cifra è poi aumentata ulteriormente a 4.376 nel corso dell'anno successivo. Successivamente, si è verificato un processo di stabi-

²³ Cfr. Istat, *Rapporto Annuale 2022. La situazione del Paese*, Roma, 2022, p. 154

²⁴ Ibidem

²⁵ Ibidem

²⁶ Ibidem

²⁷ Ivi, p. 162

lizzazione graduale, con 2.808 unioni civili nel 2018 e 2.297 nel 2019. Tuttavia, nel corso del 2020, il numero di unioni civili costituite è sceso a 1.539, un calo significativo del 33,0% rispetto all'anno precedente. Questo calo non è stato compensato dalla modesta ripresa osservata nel 2021, durante il quale sono state registrate circa 2.000 unioni civili²⁸. Nel corso dell'anno 2022, è stata condotta un'indagine collaborativa tra Istat e UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) con l'obiettivo di esaminare le situazioni di discriminazione sul posto di lavoro nei confronti delle persone appartenenti alla comunità LGBTQ+²⁹. Dalle risposte fornite dai partecipanti all'indagine emergono alcuni dati significativi riguardo le loro condizioni familiari. Nel 2022, è stato riscontrato che un rispondente su quattro vive ancora con la propria famiglia di origine, inclusi coloro che convivono con uno dei genitori o entrambi genitori, oltre che con fratelli o sorelle. Circa il 35,9% dei soggetti intervistati ha dichiarato di vivere da solo/a, con una percentuale maggiore tra gli individui di genere maschile (42,2%). Allo stesso tempo, il 24,3% degli intervistati convive solamente con il proprio partner, mentre nel complesso il 29,8% afferma di avere una relazione sentimentale. La quota di quanti hanno figli, che è più rilevante tra la componente femminile, è pari al 3,5%; se si considerano i soli figli conviventi tale quota si riduce al 2,6%³⁰.

Dal punto di vista del territorio italiano, le famiglie presentano notevoli disparità che tuttavia stanno gradualmente diminuendo nel corso degli anni.

²⁸ Cfr. Istat, *Rapporto Annuale 2022. La situazione del Paese*, Roma, 2022, p. 154

²⁹ Cfr. Istat, et.al., *L'indagine ISTAT-UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBTQ+ (non in unione civile o già in unione)*, 15 maggio 2023, p. 1. Consultabile al sito <https://www.unar.it/portale/-/indagine-istat-unar-sulle-discriminazioni-lavorative-nei-confronti-delle-persone-lgbt-in-unione-civile-o-gia-in-unione-anno-2020-2021>

³⁰ Ivi, p. 3

L'incidenza massima di famiglie formate da una coppia con figli si registra al Sud e nelle Isole, rispettivamente, 37,5% e 35,9%. La percentuale più bassa fa riferimento alle regioni del Centro, pari al 29,7%, e a quelle del Nord, pari a circa il 30% del totale. Nelle regioni del Nord c'è una maggiore concentrazione di coppie senza figli, rispettivamente, il 23,0% nel Nord-est e il 21,8% nel Nord-ovest. Nel Centro, invece, sono più diffuse le famiglie unipersonali, pari al 35,9%³¹.

La quota di famiglie unipersonali è più alta nelle regioni del Nord-ovest e del Centro, rispettivamente, il 35,5 e 35,9%. La percentuale di questo modello familiare specifico si rivela invece più bassa nelle Isole, pari al 31,2%, e al Sud, con il 30,0%³².

Su quasi tutto il suolo italiano, con una leggera riduzione nelle regioni del Nord-ovest, le famiglie composte da genitori soli senza ulteriori membri costituiscono circa il 10% del totale delle famiglie³³.

Nonostante sia in diminuzione, la quota più alta di famiglie estese, intendendo con esse quei nuclei familiari composti da due o più nuclei e famiglie con un nucleo con altre persone, si registra al Sud con il 6,4% del numero totale.

Il numero medio di componenti resta, dunque, più alto nelle regioni meridionali, rispettivamente 2,5% al Sud e 2,4% nelle Isole³⁴.

³¹ Cfr. Istat, *Rapporto Annuale 2022. La situazione del Paese*, Roma, 2022, p. 155

³² Ibidem

³³ Ibidem

³⁴ Ibidem

Infine, in riferimento all'indagine condotta da Istat e UNAR si evince che i rispondenti appartenenti alla comunità LGBTQ+ vivono prevalentemente nel Nord del Paese e in centri di grandi dimensioni³⁵.

1.3 La morfologia della famiglia in Svezia

Nel corso del ventesimo secolo, la Svezia ha anch'essa vissuto una serie di trasformazioni socio-demografiche rilevanti. Il tasso di natalità si è abbassato, mentre l'aspettativa di vita è salita. Grazie a questi due fattori si è verificato un cambiamento nella composizione dell'età della popolazione. Ciò si è tradotto e si traduce nel fatto che la percentuale di figli è diminuita, mentre quella degli anziani è cresciuta, determinando una ridefinizione della struttura demografica nazionale³⁶.

Dal 2012 al 2022, c'è stata una costante crescita nel totale delle unità familiari in Svezia. La popolazione svedese è aumentata di anno in anno, raggiungendo i 10,52 milioni nel 2022 e, nello stesso anno, il numero di famiglie nel Paese ha superato i 4.884 milioni.³⁷

La struttura familiare prevalente in Svezia è rappresentata dalle famiglie composte da un solo individuo, senza figli, totalizzando 2.005.669 unità (41,06%). Inoltre, ci sono 287.330 famiglie costituite da una singola persona

³⁵ Cfr. Istat, et.al., *L'indagine ISTAT-UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBTQ+ (non in unione civile o già in unione)*, 15 maggio 2023, p. 3. Consultabile al sito <https://www.unar.it/portale/-/indagine-istat-unar-sulle-discriminazioni-lavorative-nei-confronti-delle-persone-lgbt-in-unione-civile-o-gia-in-unione-anno-2020-2021>

³⁶ Cfr. Statistics Sweden, *Women and men in Sweden 2022. Facts and figures*, Örebro, 2022, p. 19

³⁷ Cfr. Statista Research Department, *Population in Sweden from 2000 to 2022 (in millions)*, 24 marzo 2023. Consultabile al sito <https://www.statista.com/statistics/521464/sweden-total-population/>

con figli di età compresa tra 0 e 24 anni, e 57.686 famiglie con figli al di sopra dei 25 anni³⁸.

La seconda tipologia di famiglia più comune è rappresentata dalle coppie che vivono insieme e/o sono sposate. Tra queste, 1.165.181 (circa 23,86%) vivono e/o sono sposate senza figli; al contempo, 997.961 coppie hanno figli tra 0 e 24 anni. Le coppie conviventi e/o sposate con figli di età superiore ai 25 anni ammontano a 64.362³⁹.

Viene poi fatto riferimento ad una terza categoria di famiglia, indicata con "altri tipi di nuclei familiari". Questa categoria è anch'essa ulteriormente suddivisa in due gruppi: quelli senza figli e quelli con figli. Nel primo caso, si registra un totale di 173.408 nuclei familiari che non hanno figli. Nel secondo caso, si identificano nuclei familiari con figli che hanno un'età compresa tra 0 e 24 anni, che ammontano a 123.745 unità. Inoltre, si contano 8.474 nuclei familiari con figli di età superiore ai 25 anni⁴⁰.

Dal punto di vista geografico, considerando l'intera nazione svedese, la maggioranza della popolazione risiede all'interno di città di grandi e medie dimensioni. Questo indica che vi è una maggiore concentrazione di abitanti nelle aree urbane di dimensioni più significative⁴¹. Questo fenomeno si riflette anche nella composizione delle famiglie, con la maggior parte di esse che risiede nelle suddette città.

³⁸ Cfr. Statista Research Department, *Number of households in Sweden in 2022, by type*, 28 marzo 2023. Consultabile al sito <https://www.statista.com/statistics/526013/sweden-number-of-households-by-type/>

³⁹ Ibidem

⁴⁰ Ibidem

⁴¹ Cfr. Official Statistics of Sweden, *Population in Sweden 31 December 2022. Municipal comparative figures in Population Statistics - Summary*, 22 febbraio 2022. Consultabile al sito <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-composition/population-statistics/pong/tables-and-graphs/population-statistics---year/population-in-the-country-counties-and-municipalities-on-31-december-2022-and-population-change-in-2022/>

Di seguito, verranno presentati dati quantitativi riguardanti le varie strutture familiari in relazione esclusivamente le città di grandi, medie e piccole dimensioni, tralasciando altre suddivisioni territoriali.

Si è osservato che nella categoria delle famiglie costituite da una singola persona, la prevalenza varia tra le città di diverse dimensioni. Nelle grandi città, si contano 419.339 nuclei familiari unipersonali, mentre nelle città di medie dimensioni questo numero aumenta a 545.651, e nelle città più piccole si riduce a 227.243. Le famiglie in cui è presente almeno un figlio di età compresa tra 0 e 24 anni seguono un modello simile: 59.908 famiglie nelle grandi città, 73.408 nelle città di dimensioni medie e 28.743 nelle città più piccole. Le persone single con figli sopra i 25 anni, risultano numericamente meno rilevanti: 13.342 nelle grandi città, 12.654 nelle medie e 5.374 nelle città più piccole⁴².

L'analisi ha rilevato anche come le famiglie sposate o conviventi con e senza figli siano distribuite in modo differenziato nelle diverse categorie di città. Nelle grandi città, si contano 179.023 famiglie senza figli, mentre tale numero diminuisce a 73.408 nelle città di medie dimensioni e ulteriormente a 65.675 nelle città più piccole. Le famiglie composte da una coppia convivente e/o coniugata con figli che hanno un'età compresa tra 0 e 24 anni ammontano a 167.251 nelle grandi città. Tale cifra aumenta a 294.060 nelle città di dimensioni medie e si riduce a 106.116 nelle città più piccole, in cui questo specifico modello familiare è meno diffuso. I nuclei familiari con

⁴² Cfr. Official Statistics of Sweden, *Number of households and persons by region, type of household and number of children. Year 2011 - 2022*, 22 marzo 2023. Consultabile al sito https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START_BE_BE0101_BE0101S/HushallT05/table/tableViewLayout1/

figli maggiori di 25 anni sono 9987 nelle grandi città, 14653 nelle città di medie dimensioni e 7027 nelle piccole città⁴³.

Inoltre, è emerso che la categoria "altre tipologie di famiglie" evidenzia variazioni simili nei diversi contesti urbani, con numeri diversi per famiglie senza figli, con figli di età tra 0 e 24 anni e con figli maggiori di 25 anni che si adattano alle diverse dimensioni delle città. La prima categoria raggiunge un totale di 49.027 casi nelle città di grandi dimensioni, si riduce a 44.210 nelle città di medie dimensioni e si attenua ulteriormente a 14.421 nelle città di piccole dimensioni. La seconda categoria conta 29.965 casi nelle città di grandi dimensioni, 28.108 nelle città di medie dimensioni e 9.549 nelle città di piccole dimensioni. Infine, la terza e ultima categoria, ovvero le famiglie con figli di età superiore a 25 anni, è rappresentata da 2.166 casi nelle città di grandi dimensioni, 1.779 nelle città di medie dimensioni e, infine, 611 nelle città più piccole⁴⁴.

Dai dati quantitativi emerge che è soprattutto nelle città di grandi dimensioni che si riscontrano famiglie in cui vi è una coppia convivente e/o coniugata senza figli. Questo trend si conferma anche per le unità familiari classificate come "altre forme di famiglia", sia che esse siano senza figli, sia che abbiano figli tra 0-24 anni o sopra i 25 anni. Nelle città di medie dimensioni sono preponderanti le restanti categorie familiari descritte precedentemente. È nelle città di minori dimensioni che si riscontrano sempre i numeri più contenuti di nuclei familiari, indipendentemente dalla composizione interna. Infine, confrontando i dati quantitativi sopra descritti riguardanti i single e le coppie che hanno figli sotto i 24 anni e quelle che hanno figli sopra i 25

⁴³ Cfr. Official Statistics of Sweden, *Number of households and persons by region, type of household and number of children. Year 2011 - 2022*, 22 marzo 2023. Consultabile al sito https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START_BE_BE0101_BE0101S/HushallT05/table/tableViewLayout1/

⁴⁴ Ibidem

anni, si nota la tendenza dei giovani svedesi a lasciare il nucleo familiare e ad intraprendere una vita indipendente prima di raggiungere i 25 anni.

1.4 Punti di convergenza e di dissonanza tra Italia e Svezia

Mentre nel contesto italiano emerge la prevalenza della tipologia familiare formata da una coppia con figli; in quello svedese si rivela predominante il modello familiare unipersonale, caratterizzato cioè dalla presenza di un unico individuo all'interno del nucleo familiare.

È altresì rilevante osservare che in Italia è stata effettuata un'apposita ricerca sulle unità familiari facenti parte della comunità LGBTQ+, mentre tale indagine specifica non è stata condotta in Svezia, dove le statistiche nazionali riguardano l'intera popolazione senza distinzioni in base all'orientamento sessuale.

Inoltre, da quanto spiegato nei paragrafi precedenti si evince che la distribuzione delle diverse tipologie familiari in Italia può variare da regione a regione, soprattutto tra il Nord e il Sud del Paese. Questa variazione è influenzata da diversi fattori, come tradizioni culturali, valori sociali, e dinamiche economiche specifiche di ogni zona geografica. D'altro canto, in Svezia, la categorizzazione delle famiglie si basa principalmente sulla dimensione delle città in cui risiedono, piuttosto che sulla loro collocazione geografica all'interno del Paese. Questa distinzione indica che in Svezia, la struttura familiare sembra essere influenzata maggiormente dalle dimensioni urbane in cui le persone vivono, piuttosto che da differenze regionali. Un aspetto importante da considerare è che, in Svezia, le città più popolose tendono a essere concentrate nell'area geografica centro-meridionale del Paese. Questa distribuzione geografica è influenzata da diversi fattori, tra cui condizioni

meteorologiche più favorevoli e opportunità lavorative più ampie rispetto alle regioni settentrionali.

Capitolo 2

Le politiche nazionali e i servizi all'infanzia

Questo capitolo si propone di tracciare le lunghe strade percorse dall'Italia e dalla Svezia nel riconoscere e garantire diritti e doveri sia ai genitori sia ai loro figli. Nel primo paragrafo si esplorerà la situazione italiana legislativa e in materia di servizi alla prima infanzia volta a favorire la conciliazione famiglia-lavoro, che si rivelerà particolarmente complessa. Il secondo paragrafo si concentrerà invece sul percorso svedese, caratterizzato da maggiore fluidità e linearità rispetto al quello del Paese italiano. Infine, nel terzo ed ultimo paragrafo, saranno analizzate le analogie e le differenze tra Italia e Svezia riguardo ai congedi di maternità, di paternità e parentali, nonché ai servizi dedicati alla prima infanzia, al fine di mettere in luce gli sviluppi realizzati dai due Paesi nel corso degli anni.

2.1 Il contesto italiano

Nelle società italiane preindustriali, la famiglia rappresentava l'unica entità responsabile sia della produzione che della cura dei figli, concepita secondo l'idea di una forza lavoro cooperante⁴⁵. La dislocazione delle attività domestiche e agricole nelle aree circostanti l'abitazione familiare facilitava l'integrazione tra lavoro produttivo e riproduttivo. In una tale situazione anche le donne partecipavano anch'esse alle attività di lavoro produttivo, contribuendo

⁴⁵ Cfr. M. Rizzoli, *Spunti per una nuova economia della famiglia*, Vita e Pensiero Editrice, 2018, p. 42

do così all'economia familiare⁴⁶. Tuttavia, le donne erano considerate le principali responsabili del lavoro domestico, dell'educazione dei figli e della cura della famiglia.

Fu verso la fine del diciannovesimo secolo, con la rivoluzione industriale, che si verificarono importanti cambiamenti. La rivoluzione industriale rappresentò infatti una transizione da un'economia basata sull'agricoltura e l'artigianato, in cui l'ambiente familiare e lavorativo coincidevano e i membri della famiglia collaboravano insieme, verso un'economia industriale, in cui l'attività lavorativa veniva svolta al di fuori delle mura domestiche, nella società⁴⁷. Anche la popolazione femminile cominciò a entrare in numerosi settori lavorativi, estendendo così la sua partecipazione non solo alla sfera privata, ma anche a quella pubblica⁴⁸. L'emergere di questo nuovo ruolo sociale della donna generò criticità legate alla concezione tradizionale che aveva prevalso fino a quel momento: infatti questa ridefinizione dell'identità femminile comportava inevitabilmente conseguenze anche per l'intera società. Allontanarsi dall'ambiente domestico significava conseguentemente per le donne distaccarsi dalle concezioni tradizionali dei ruoli di genere che fino ad allora non erano mai state messe in discussione⁴⁹. Questo momento di transizione iniziò con un inserimento saltuario delle donne nelle fabbriche, dove furono destinate loro mansioni poco specializzate. Poiché il lavoro di cura della famiglia rimaneva una priorità e affidato alla componente femmi-

⁴⁶ Cfr. M. Sansavini, *La donna nel mercato del lavoro: rappresentazioni, esperienze e pratiche di work-life balance: un'indagine empirica in alcune realtà aziendali emiliano-romagnole*, 2007, p. 18

⁴⁷ Ivi, p. 19

⁴⁸ Cfr. R. Faggion, *La donna e il lavoro nella società dalla seconda rivoluzione industriale alla prima guerra mondiale*, p. 1. Consultabile al sito <https://inostriempisupplementari.files.wordpress.com/2016/04/la-questione-femminile.pdf>

⁴⁹ Ibidem

nile del nucleo familiare, inizialmente fu concesso solo alle donne nubili di svolgere il lavoro produttivo⁵⁰. Alle donne coniugate veniva dato il permesso di andare al lavoro solo per brevi periodi, così da integrare in minima parte lo stipendio del marito, che rimaneva la principale fonte di sostegno economico della famiglia. L'impiego della manodopera femminile in modo limitato e con salari molto bassi rifletteva la priorità che le donne dovevano attribuire ai loro impegni materni e domestici. Le disuguaglianze di trattamento economico trovavano giustificazioni nelle differenze biologiche e funzionali femminili e maschili. I compiti che richiedevano destrezza manuale e pazienza vennero affidati più spesso alle donne poiché ritenute per natura più idonee. Le attività che necessitavano invece di forza e abilità venivano affidate agli uomini⁵¹. Si creò così una logica circolare, secondo la quale i bassi salari erano prova che le donne erano meno efficienti degli uomini e, di conseguenza, non potevano accedere alle stesse opportunità lavorative⁵².

Con lo scoppio della Prima Guerra Mondiale nel 1914 ci si aspettava che le donne rimanessero in linea con il loro ruolo tradizionale ma ciò non avvenne in quanto fu necessaria la mobilitazione dell'intera popolazione per mantenere la produttività del Paese⁵³. Molte donne furono costrette a sostituire gli uomini arruolati nelle forze armate, diventando così le principali responsabili del sostentamento economico della famiglia e della produttività dello Stato.

⁵⁰ Cfr. R. Faggion, *La donna e il lavoro nella società dalla seconda rivoluzione industriale alla prima guerra mondiale*, p. 2. Consultabile al sito <https://inostritempisupplementari.files.wordpress.com/2016/04/la-questione-femminile.pdf>

⁵¹ Ibidem

⁵² Ivi, p. 3

⁵³ Ivi, p. 5

Negli anni 50' e 60' com'è noto l'Italia attraversò un periodo di rapida industrializzazione e crescita economica, che portò a un aumento della domanda di forza lavoro. Molte donne entrarono nel settore manifatturiero e nel settore terziario, occupando posti di lavoro nelle fabbriche, negli uffici e nei vari servizi. Tuttavia, nonostante il progresso economico, le donne continuarono ad affrontare discriminazioni e barriere nell'accesso al mondo del lavoro. Esse erano spesso relegate in lavori poco qualificati, ancora con salari inferiori rispetto agli uomini e con scarse opportunità di avanzamento di carriera. In particolare le donne sposate erano spesso oggetto di pregiudizi e considerate meno idonee all'impiego a causa delle aspettative sociali tradizionali legate al ruolo di mogli e madri.

Fu solo negli anni '70, con l'espansione del movimento femminista e delle rivendicazioni per l'uguaglianza di genere, che la partecipazione delle donne al mercato del lavoro iniziò a conoscere un aumento significativo⁵⁴.

Vennero introdotte leggi per promuovere l'uguaglianza di trattamento e opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Il divario di genere restava lungi dall'essere colmato, e molte donne erano costrette a scegliere tra il lavoro e la famiglia, poiché la mole delle responsabilità familiari e domestiche continuava a ricadere principalmente su di loro⁵⁵.

È necessario riconoscere che in tempi più recenti la consapevolezza sulle questioni legate all'uguaglianza di genere ha conosciuto una significativa crescita, ed è cresciuto l'impegno da parte delle istituzioni per superare tali disparità, attraverso politiche e iniziative volte a promuovere l'equità e l'in-

⁵⁴ Cfr. C. Solera, *Donne, lavoro e famiglia: una relazione complessa* in *Lavoro e non lavoro. Le prospettive della sociologia*, AperTO - Archivio Istituzionale Open Access dell'Università di Torino, Cap. 6, 2014, p. 7

⁵⁵ *Ibidem*

clusione. Tuttavia persistono gravi disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro italiano e molte sono le sfide aperte per la società e la politica⁵⁶.

Allo stato attuale le donne continuano a subire disparità salariali, difficoltà di accesso a posizioni di leadership e una scarsa rappresentanza nei settori ad alta specializzazione.

2.1.1 I congedi in Italia

In Italia, la legislazione sui congedi è cominciata verso la fine del XIX secolo, ma tali interventi furono inizialmente rivolti unicamente sulla figura della madre, trascurando completamente il ruolo del padre a causa di una radicata visione tradizionalista, debitrice di una netta divisione dei compiti, che immaginava il padre del tutto estraneo ai doveri familiari, particolarmente nella cura dei figli.

Alla fine del diciottesimo secolo, la lotta contro questo modello tradizionale iniziò ufficialmente con Anna Kuliscioff (AK)⁵⁷, una medica, giornalista e rivoluzionaria russa⁵⁸. Durante tutta la sua vita, AK svolse un'intensa attività politica all'interno del partito socialista e si impegnò nella propaganda socialista, ossia nella diffusione delle idee tra i lavoratori e, soprattutto, tra le lavoratrici. Il suo obiettivo principale era quello di creare maggiore consapevolezza tra le donne riguardo i propri diritti, in quanto anche possibili madri

⁵⁶ Cfr. A. Menniti, et.al., *Disuguaglianze di genere e attività domestiche*, IRPPS Working Papers, n.47, 2012, p. 4

⁵⁷ Anna Kuliscioff, il cui vero nome era Anja Michailowna Rozenštejn, emerse come figura di spicco nel movimento socialista e femminista in Italia tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo. Nata nel 1854 a Moskaja, in Crimea, Anna Kuliscioff si trasferì in Italia all'età di 17 anni per studiare medicina a Firenze. Durante i suoi studi, entrò in contatto con il movimento socialista e divenne una delle prime donne ad aderire al Partito Operaio Italiano (POI).

⁵⁸ Cfr. M.V. Ballestrero, *Anna Kuliscioff, il lavoro e l'eguaglianza delle donne*, Ritratti in AG AboutGender International journal of gender studies, Vol. 6 n° 12, 2017, pp. 362-366

lavoratrici⁵⁹. La scarsa istruzione era una delle principali cause delle condizioni miserevoli in cui queste donne si trovavano costrette a vivere, nelle fabbriche e nelle campagne⁶⁰.

Nel XX secolo AK si impegnò principalmente nella battaglia per migliorare le condizioni di vita e di lavoro delle donne e per la battaglia volta a ottenere il suffragio universale. L'attivista russa considerava fondamentale l'ingresso massiccio delle donne nel mondo del lavoro: esso avrebbe garantito loro un salario, e grazie a questa attività al di fuori del nucleo familiare le donne avrebbero avuto modo di crescere e maturare la consapevolezza dei propri diritti⁶¹. Un risultato significativo ottenuto da AK riguardò proprio il nostro Paese: decisivo fu infatti il suo impegno nel 1901, unitamente al Partito Socialista Italiano, per arrivare all'approvazione da parte del Parlamento Italiano della "Legge Carcano", che mirava a fissare un tetto all'orario di lavoro per le donne e i bambini nelle fabbriche e a offrire maggiori tutele per la maternità⁶². Tale norma, la n. 242 del codice di procedura civile, fu in effetti approvata il 19 giugno 1902 ed entrò in vigore nel luglio dello stesso anno. Fu proprio attraverso questa legge che venne introdotto il primo congedo di maternità, rappresentante per l'epoca una prima conquista sociale importante; più precisamente fu garantito un periodo di riposo di 30 giorni dopo il parto, che poteva essere ridotto a tre settimane in base alle condizioni di sa-

⁵⁹ Cfr. M.V. Ballestrero, *Anna Kuliscioff, il lavoro e l'eguaglianza delle donne*, Ritratti in AG AboutGender International journal of gender studies, Vol. 6 n° 12, 2017, p 369

⁶⁰ Ibidem

⁶¹ Ivi, p. 374

⁶² Cfr. A. Cagnolati, *Il monopolio dell'uomo : La riflessione di Anna Kuliscioff sulla disuguaglianza delle donne nel mondo del lavoro*, Más igualdad, redes para la igualdad : Congreso Internacional de la Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres (AUDEM), 2012, p.113

lute della madre⁶³. Tuttavia, in caso di gravidanza, non era prevista alcuna garanzia di mantenimento del posto di lavoro né alcuna retribuzione.

Va osservato che, sulla scia dei retaggi culturali cui si faceva cenno sopra, questa norma non si impegnava direttamente per reprimere lo sfruttamento delle lavoratrici, ma puntava a tutelare la donna intesa ancora e soltanto come moglie e madre, al fine di preservare principalmente la sua salute fisica⁶⁴. Dopo l'approvazione della legge n.242, AK e i socialisti proseguirono la loro lotta per dare compimento anche a quella parte della proposta socialista che era stata ignorata dalla legge Carcano, e che includeva tra le altre cose l'istituzione della Cassa di Maternità⁶⁵.

Vi si arrivò nel 1910, anno di approvazione della legge n. 520, in conseguenza della quale fu istituita a Roma la Cassa di Maternità, come sezione autonoma della "Cassa Nazionale di Previdenza per l'Invalidità e la Vecchiaia degli Operai". Sebbene la somma stabilita non coprisse l'intero salario, questa legge assicurò un'indennità economica alle operaie in caso di parto o aborto, rappresentando così un sostegno, seppur minimo, per le madri lavoratrici⁶⁶.

In particolare, l'articolo 82 vietava alle donne incinte di svolgere lavori che comportassero sforzi fisici nell'ultimo mese di gravidanza e nel primo mese successivo al parto. Il progresso pur rappresentato da queste norme restò

⁶³ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 41. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

⁶⁴ Cfr. G. Varotto, *La tutela della maternità dal Novecento ad oggi, attraverso il modello imprenditoriale di Luisa Spagnoli*, Università degli Studi di Padova, A.A. 2021/2022, pp. 7-6

⁶⁵ Cfr. M.V. Ballestrero, *Anna Kuliscioff, il lavoro e l'eguaglianza delle donne*, Ritratti in AG AboutGender International journal of gender studies, Vol. 6 n° 12, 2017, p. 372

⁶⁶ Cfr. G. Varotto, *La tutela della maternità dal Novecento ad oggi, attraverso il modello imprenditoriale di Luisa Spagnoli*, Università degli Studi di Padova, A.A. 2021/2022, p. 8

limitato poiché riguardava solo il settore industriale; inoltre, il periodo di tutela previsto dalla legge era di solo 30 giorni dopo il parto: ne restava così escluso l'intero periodo di gravidanza.

Va anche notato che, almeno per i primi anni di applicazione, molte lavoratrici madri, specialmente quelle impiegate nelle piccole industrie, non beneficiarono mai dell'applicazione effettiva della legge⁶⁷.

Durante gli anni '20, vennero approvate le leggi n. 2277/1925 e 1168/1927, che confluirono nel 1934 nel “Testo Unico delle Leggi sulla Protezione e Assistenza della Maternità e dell’Infanzia”⁶⁸. Queste leggi prevedevano tra l’altro l’istituzione di un ente morale, chiamato "Opera nazionale per la protezione della maternità e dell’infanzia”, che aveva il compito di fornire assistenza alle donne incinte e alle madri bisognose o abbandonate, nonché ai minori in condizioni di abbandono⁶⁹. La legge introdusse un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dall'ultimo mese antecedente la data presunta del parto alle sei settimane successive⁷⁰. Entrambi i periodi potevano essere ridotti su richiesta della donna, per un massimo di tre settimane, previa certificazione medica che attestasse l'assenza di rischi per la salute della donna. Inoltre, fu consentito alle donne di assentarsi dal lavoro a partire dalla sesta settimana precedente la data presunta del parto, e durante questo periodo di assenza, il titolare era obbligato a mantenere il posto di lavoro della

⁶⁷ Cfr. G. Varotto, *La tutela della maternità dal Novecento ad oggi, attraverso il modello imprenditoriale di Luisa Spagnoli*, Università degli Studi di Padova, A.A. 2021/2022, p. 8

⁶⁸ Cfr. C. Lombardi, et.al., *La storia della legislazione italiana a protezione delle lavoratrici madri che allattano* in *Allattamento e lavoro - Diritti*, MAMI – Movimento Allattamento Materno Italiano ODV, 14 agosto 2000. Consultabile al sito <https://mami.org/la-storia-della-legislazione-italiana-a-protezione-delle-lavoratrici-madri-che-allattano/#capitolo2>

⁶⁹ Ibidem

⁷⁰ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 41. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

madre lavoratrice⁷¹. In caso di malattia derivante dalla gravidanza, che richiedeva dunque ulteriori assenze dal lavoro oltre i periodi previsti, l'obbligo di mantenimento del posto di lavoro venne esteso per un mese aggiuntivo⁷². Infine, furono introdotte nuove misure che consentissero alle madri lavoratrici di allattare i propri figli: i datori di lavoro erano tenuti a concedere alle madri che allattavano direttamente i propri bambini due periodi di riposo durante la giornata, per massimo un anno dalla nascita del bambino⁷³. Nonostante gli indubbi miglioramenti che questa norma introduceva, alcune categorie di donne, come le lavoratrici domestiche, le lavoratrici a domicilio e le donne impiegate nelle pubbliche amministrazioni, rimasero escluse dall'applicazione della legge.

Successivamente, a metà del secolo scorso, fu introdotta la legge n. 860 del 26 agosto 1950, intitolata "Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri". Questa normativa venne introdotta al fine di garantire una protezione adeguata alle lavoratrici madri e di contrastare il licenziamento o la penalizzazione delle donne lavoratrici che diventavano madri.

Uno dei cambiamenti riguardava la durata del congedo obbligatorio antecedente il parto che divenne variabile a seconda del settore lavorativo: tre mesi nell'industria, otto settimane nell'agricoltura e sei settimane negli altri setto-

⁷¹ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 41. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

⁷² Cfr. C. Lombardi, et.al., *La storia della legislazione italiana a protezione delle lavoratrici madri che allattano* in *Allattamento e lavoro - Diritti*, MAMI – Movimento Allattamento Materno Italiano ODV, 14 agosto 2000. Consultabile al sito <https://mami.org/la-storia-della-legislazione-italiana-a-protezione-delle-lavoratrici-madri-che-allattano/#capitolo2>

⁷³ *Ibidem*

ri⁷⁴. Dopo la nascita, per tutti i settori lavorativi, era previsto un congedo obbligatorio di otto settimane, durante il quale era previsto il mantenimento del posto di lavoro. Nel settore privato, durante tutto il periodo del congedo obbligatorio, veniva introdotta un'indennità giornaliera pari all'80% del salario. Nel settore agricolo, invece, era prevista un'indennità economica forfettaria. Infine, fu introdotto un ulteriore periodo non retribuito di astensione dal lavoro a tutela delle madri lavoratrici, della durata di sei mesi dopo il periodo obbligatorio, durante il quale valeva il divieto di licenziamento⁷⁵.

Nel 1971, fu introdotta la legge n.1204, un'ulteriore misura a tutela delle lavoratrici madri che mirava a fornire soluzioni assistenziali, economiche e normative che permettessero loro di conciliare il lavoro con le responsabilità familiari legate alla cura dei figli. La normativa degli anni Settanta ha dato attuazione ai principi costituzionali di parità tra uomini e donne, alla funzione sociale della maternità e all'inserimento delle donne nel mondo del lavoro.

La legge 1204/1971 ripropose e modificò, in linea con gli obiettivi sopra menzionati, le disposizioni già introdotte e regolate dalla legge 654 del 1934 e dalla legge 860 del 1950. Fu stabilito il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, che iniziava due mesi prima del parto, che potevano salire a tre in caso di lavori a rischio per la salute della madre e del nascituro, e continuava fino ai tre mesi successivi alla nascita del figlio⁷⁶. Le autorità sanitarie locali, sulla base di accertamenti medici, potevano prescrivere una sospensione anticipata dal lavoro in caso di gravi complicazioni o patologie

⁷⁴ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country* in *PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 41. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

⁷⁵ Ibidem

⁷⁶ Ibidem

preesistenti che avrebbero potuto essere aggravate dalla gravidanza, o se le condizioni lavorative erano ritenute dannose per la salute della donna o del bambino. La normativa regolamentò inoltre che, in seguito al periodo di astensione obbligatoria, la donna lavoratrice potesse usufruire di un ulteriore periodo di astensione facoltativa⁷⁷. La durata di tale astensione ammontava a sei mesi, in cui la lavoratrice manteneva il proprio posto di lavoro e beneficiava di un'indennità economica pari al 30% del salario⁷⁸.

Il 19 maggio 1975, con la legge n. 151, ci fu una svolta epocale nella storia del diritto di famiglia. Furono introdotte importanti modifiche ai rapporti all'interno della famiglia, sancendo il principio costituzionale dell'egualianza dei coniugi. In particolare, la legge abolì il concetto di "capofamiglia", che prevedeva che il marito fosse l'unico capo indiscusso della famiglia, riconoscendo i diritti di entrambi i coniugi, anche in termini economici. Inoltre, con la legge 151/1975 apparvero importanti novità anche in materia di divorzio. Fu ammesso infatti il divorzio secondo due parametri: quello per consenso, che poteva essere richiesto dopo tre anni di separazione, e il divorzio per colpa, in caso di gravi motivi come l'abbandono del tetto coniugale, la violenza domestica o l'adulterio. A livello sociale questa norma incoraggiò la parità tra coniugi, introducendo nuove modalità di organizzazione e gestione della famiglia⁷⁹. A tradurre in norma queste istanze fu l'introduzione della legge n. 903 nel 1977, denominata "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", con la quale si intendeva supportare

⁷⁷ Cfr. S. Nesi, *I congedi parentali in Italia: evoluzione e disciplina*, Università degli Studi di Padova, A.A. 2015/2016, p. 8

⁷⁸ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 41. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

⁷⁹ Cfr. G. De Strobel, *I modelli di famiglia nel contesto europeo e nazionale: famiglia legittima, famiglia di fatto, matrimonio omosessuale*, AIAF Rivista, Numero straordinario, 2012, p. 5

una parità genitoriale⁸⁰. Grazie a questa modifica normativa furono riconosciuti per la prima volta alcuni diritti anche ai padri lavoratori sia biologici che affidatari/addottivi, oltre che alle madri lavoratrici biologiche o affidatarie/adottive⁸¹. Per la prima volta, dunque anche i padri potevano avvalersi del periodo di astensione facoltativa, remunerati al 30% del salario⁸². Nel caso di maternità o paternità adottiva venne stabilito un periodo di astensione lavorativa obbligatoria di tre mesi, a condizione che il bambino avesse un'età inferiore ai sei anni al momento dell'ingresso nella famiglia adottiva⁸³.

Dieci anni più tardi, nel 1987, venne introdotta la legge n. 546 ai fini di promuovere una maggiore equità e protezione sociale anche per le lavoratrici autonome e le donne che svolgevano attività agricole, artigianali o commerciali, offrendo loro un'indennità giornaliera per compensare le spese e le eventuali perdite di reddito durante la gravidanza e il periodo post-parto⁸⁴. Inoltre, con la legge 979/90, emanata in attuazione della direttiva CEE 86/613 dell'Unione Europea, venne prevista un'indennità di maternità anche per le libere professioniste, ovvero un sostegno economico per compensare la perdita di reddito durante il periodo di assenza dal lavoro⁸⁵.

⁸⁰ Cfr. S. Nesi, *I congedi parentali in Italia: evoluzione e disciplina*, Università degli Studi di Padova, A.A. 2015/2016, p. 8

⁸¹ Ivi; p. 9

⁸² Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 41. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

⁸³ Ibidem

⁸⁴ Cfr. E. Ales, *Maternità e congedi parentali* in *Enciclopedia del diritto - Annali*, Vo.I. IX, Giuffrè, 2016, p. 544

⁸⁵ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p.41. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

Successivamente, la legge 379/90 permise di tutelare ulteriormente la maternità delle libere professioniste, in quanto stabiliva misure di protezione sociale e sostegno economico per le donne che svolgevano professioni da libere professioniste⁸⁶. A fine anni '90, con la legge del 23 dicembre 1998, n. 448, art. 65, venne istituito il diritto ad un assegno in favore dei nuclei familiari composti da cittadini italiani residenti, con tre o più figli con età inferiore ai 18 anni, che risultassero in possesso di risorse economiche non superiori al valore dell'indicatore della situazione economica. Per nuclei familiari con diversa composizione, tale sussidio economico era invece riparametrato⁸⁷.

Una reale svolta normativa si registrò a inizio millennio, con l'introduzione della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000, denominata "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"⁸⁸. Questa legge introdusse importanti disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, nonché per il diritto alla cura e alla formazione. Venne introdotto il concetto di "congedo parentale", riconoscendo così il diritto soggettivo dei padri, non più in sola alternativa alla madre⁸⁹. Infatti, fu stabilito il diritto di entrambi i genitori lavoratori subordinati ad astenersi dalle attività lavorative per un periodo limitato al fine di occuparsi della cura e dell'assistenza dei figli. In questo modo, *«il congedo parentale risulta un diritto individuale in linea di*

⁸⁶ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth, 2022*, p.41. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

⁸⁷ Cfr. Gazzeta Ufficiale, *Legge 23 dicembre 1998 n.448. Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo*, Roma, 29 dicembre 1998, p. 68

⁸⁸ Cfr. S. Nesi, *I congedi parentali in Italia: evoluzione e disciplina*, Università degli Studi di Padova, A.A. 2015/2016, p. 10

⁸⁹ *Ibidem*

*principio non trasferibile, da attribuire a tutti i lavoratori, donne ed uomini»*⁹⁰. Con questa legislazione vennero introdotte alcune delle disposizioni che successivamente furono incorporate nel decreto legislativo 151/2001, noto come "Testo Unico delle Leggi sulla Tutela e il Sostegno della Maternità e della Paternità". Questo documento recepì dunque la legge 53/2000, combinandola con la regolamentazione precedente e formando così un insieme coerente di norme a beneficio dei genitori⁹¹. Il decreto legislativo n. 151/2001 mirava a garantire maggiore tutela e sostegno per le madri e i padri lavoratori durante la gravidanza, il parto e la genitorialità, andando a stabilire la durata e le condizioni per il congedo di maternità obbligatorio, il congedo di paternità, e quello parentale.

In particolare, il congedo di maternità obbligatorio venne reso più flessibile, dando la possibilità alla madre di posticipare l'inizio del periodo di astensione fino al mese precedente al parto, e di restare a casa 4 mesi in seguito ad esso⁹². In caso di morte o grave malattia della madre, o nel caso di affidamento esclusivo del neonato al padre, il padre lavoratore poteva sostituire la madre nel periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, o per una parte di esso, nel caso in cui la madre avesse già usufruito in parte del congedo⁹³.

Il congedo parentale, che consentiva sia alla madre che al padre di prendersi un periodo più lungo di pausa dal lavoro per la cura e l'assistenza del bambino, poteva essere fruito fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino, includendo un'indennità economica. Il decreto legislativo garantiva inoltre la protezione del posto di lavoro durante il periodo di assenza per

⁹⁰ Cfr. S. Nessi, *I congedi parentali in Italia: evoluzione e disciplina*, Università degli Studi di Padova, A.A. 2015/2016, p. 11

⁹¹ Ibidem

⁹² Cfr. S. Gallittu, et.al., *Genitori che lavorano. Nuova guida ai congedi e permessi*, 5° edizione, Inca-CGIL, 2023, p. 14

⁹³ Ivi; p.18

maternità, paternità o congedo parentale. Il datore di lavoro non poteva dunque licenziare o discriminare un dipendente a causa della sua condizione di genitore. Infine, il decreto prevedeva anche alcune agevolazioni fiscali e contributive per le aziende che assumevano lavoratrici madri o lavoratori padri.

Il successivo decreto legislativo n. 115 del 23 aprile 2003, intitolato "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001", estese il diritto al congedo parentale e alla tutela previdenziale anche alle lavoratrici autonome⁹⁴. Inoltre, con l'articolo 1, comma 788, della legge 296/2006, conosciuta come la "Legge finanziaria per il 2007", venne prevista l'indennità per il congedo parentale per i genitori lavoratori iscritti alla Gestione Separata, un fondo pensionistico finanziato con i contributi previdenziali obbligatori dei lavoratori assicurati⁹⁵. Questa disposizione fu applicata alle madri e ai padri, inclusi quelli adottivi o affidatari, che erano lavoratrici e lavoratori a progetto e categorie assimilate. Ciò incluse le collaboratrici e i collaboratori coordinati e continuativi presso la Pubblica Amministrazione e i/le titolari di assegno di ricerca. Secondo questa disposizione, essi avevano diritto a un'indennità per il congedo parentale per ogni figlio nato o entrato in famiglia a partire dal 1° gennaio 2007, per un periodo di 3 mesi, da utilizzare esclusivamente nel primo anno di vita del bambino. Il diritto al conge-

⁹⁴ Cfr. Dipartimento per le Politiche della Famiglia, *Normativa*. Consultabile al sito <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/normativa/>

⁹⁵ Cfr. Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), *Iscrizione dei lavoratori parasubordinati alla Gestione Separata*, 2017. Consultabile al sito <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.iscrizione-dei-lavoratori-parasubordinati-alla-gestione-separata-50175.iscrizione-dei-lavoratori-parasubordinati-alla-gestione-separata.html>

do parentale spettava solo ai lavoratori che non risultavano affiliati ad altre forme obbligatorie di previdenza sociale e qualora non fossero pensionati⁹⁶. Il Decreto-legge 201/2011, noto come "Salva Italia" e convertito nella Legge 241/2011, stabilì che i liberi professionisti iscritti alla Gestione Separata avessero diritto al congedo parentale a partire dal 1° gennaio 2012. Per poter accedere a questo beneficio, il/la professionista doveva avere almeno tre mesi di contribuzione piena, con un contributo minimo di 354,75 euro al mese, nei dodici mesi precedenti al congedo. Inoltre, era necessario che il rapporto di lavoro fosse ancora in corso al momento del congedo e che la madre o il padre si astenessero effettivamente dall'esercizio della loro attività professionale⁹⁷. In via sperimentale per gli anni 2013-2015, l'articolo 4, comma 24, lettera a) della legge n. 92 del 28 giugno 2012, fu istituito un congedo obbligatorio, di un giorno, e un congedo facoltativo alternativo al congedo di maternità, di due giorni, per il padre lavoratore dipendente, anche adottivo e affidatario, da fruirsi entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. Il padre poteva usufruire di due giorni di astensione facoltativa previo accordo con la madre, alla quale venivano ridotti due giorni dal proprio periodo di astensione obbligatoria (o congedo di maternità)⁹⁸. La riforma Fornero, introdotta con la legge 92/2012, ha poi apportato una modifica importante all'articolo 32 del Testo Unico (T.U.) sulla previdenza sociale. In particolare, venne aggiunto il comma 1-bis che consentiva ai genitori italiani, sia madri che padri, di usufruire del congedo parentale su base

⁹⁶ Cfr. Dipartimento per le Politiche della Famiglia, *Normativa*. Consultabile al sito <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/normativa/>

⁹⁷ Ibidem

⁹⁸ Ibidem

oraria, a partire dal 1° gennaio 2013⁹⁹. Con l'introduzione del comma 1-bis, si concretizzava un nuovo approccio che permetteva ai genitori di pianificare il congedo in base alle esigenze personali e lavorative, calcolando le ore effettivamente dedicate alla cura dei figli. Questo significava che i genitori italiani avevano la possibilità di concordare con il datore di lavoro un piano orario per il congedo parentale, consentendo una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e della cura dei figli¹⁰⁰.

Il Decreto legislativo 80/2015, uno dei decreti in attuazione del *Jobs Act*, modificò significativamente il Testo Unico. In quell'occasione fu consentito alle madri lavoratrici dipendenti di ritornare al lavoro e posticipare l'inizio del congedo obbligatorio al rientro a casa del nascituro, nel caso di ricovero a causa di un parto prematuro¹⁰¹. Inoltre, fu realizzato uno dei principi fondamentali del Testo Unico in quanto venne equiparata la maternità biologica a quella per scelta. Furono estesi i diritti per i lavoratori autonomi e i professionisti, mentre i limiti temporali per usufruire del congedo parentale furono aumentati da 8 a 12 anni. Infine, fu introdotta la possibilità di richiedere il congedo parentale su base oraria per la metà dell'orario di lavoro previsto¹⁰². Con la Legge n. 232 dell' 11 dicembre 2016, nota come “Legge di Bilancio per il 2017”, all'articolo 1, commi 348-357l, venne confermato il congedo di paternità obbligatorio che era stato precedentemente introdotto in via sperimentale per gli anni 2013-2015 dalla Riforma Fornero, e in seguito prorogato per il 2016 dalla “Legge di Stabilità” n. 208 del 2015. Nel dettaglio, per l'anno 2017, il congedo obbligatorio di paternità consisteva in 2 giorni

⁹⁹ Cfr. S. Nessi, *I congedi parentali in Italia: evoluzione e disciplina*, Università degli Studi di Padova, A.A. 2015/2016, p. 14

¹⁰⁰ Ivi, p. 15

¹⁰¹ Cfr. S. Gallitu, et.al., *Genitori che lavorano. Nuova guida ai congedi e permessi*, 5° edizione, Inca-CGIL, 2023, p. 10

¹⁰² Ibidem

(come già stabilito per il 2016), mentre per l'anno 2018 venne aumentato a 4 giorni, che potevano essere fruiti anche in modo non continuativo¹⁰³.

La legge prorogò anche il congedo facoltativo introdotto dalla legge 92/2012. Ciò significava che i padri avevano il diritto, previo accordo con la madre e in alternativa ad essa, di prendere un giorno di astensione dal lavoro in aggiunta al congedo obbligatorio. Per l'attuazione di questo congedo, si fa riferimento al Decreto attuativo del Ministero del lavoro del 22 dicembre 2012 e alla successiva Circolare dell'INPS n. 40 del 14 marzo 2013¹⁰⁴.

La Legge n.81 del 22 maggio 2017, nota come "Legge sul lavoro autonomo e lavoro agile" o "Legge sullo *smart working*", introdusse una serie di misure volte a proteggere il lavoro autonomo non imprenditoriale e a favorire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro subordinato. In primo luogo, la legge mira a tutelare i lavoratori autonomi e parasubordinati, offrendo loro nuove protezioni anche in termini di maternità e paternità. Questo significa che i lavoratori autonomi e parasubordinati vedono anch'essi riconosciuto il diritto a misure di tutela in ambito familiare simili a quelle previste per i lavoratori dipendenti. In secondo luogo, la legge ha introdotto una nuova modalità di lavoro chiamata "lavoro agile" o "*smart working*"¹⁰⁵. Questo tipo di lavoro non rappresenta una nuova tipologia contrattuale, bensì una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. Il lavoro agile consente ai dipendenti del settore pubblico e privato di lavorare da remoto e con maggiore flessibilità. L'obiettivo principale dello

¹⁰³ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country* in *PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p.42. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

¹⁰⁴ Cfr. Dipartimento per le Politiche della Famiglia, *Normativa*. Consultabile al sito <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/normativa/>

¹⁰⁵ Ibidem

smart working è consentire ai lavoratori di conciliare meglio la vita personale e lavorativa, offrendo loro la possibilità di gestire in modo più autonomo i propri orari e i luoghi di lavoro¹⁰⁶.

La Direttiva n.3 del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017 fornisce gli indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124. Questi commi riguardano la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. Vengono definite linee guida e regole organizzative per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, offrendo supporto e orientamento alle imprese nell'implementazione del lavoro agile o di altre forme di flessibilità organizzativa.

In seguito alle direttive europee, in particolare la recente direttiva sulla *work-life balance* 2019/1158, la legislazione italiana ha introdotto, seppur in ritardo e in modo ancora limitato, ulteriori disposizioni importanti in materia di congedi. Queste comprendono l'ampliamento del congedo di paternità obbligatorio e l'estensione dei congedi parentali, con l'obiettivo di promuovere una maggiore condivisione dei carichi familiari tra genitori e garantire una maggiore tutela per le lavoratrici autonome. Inoltre, è stato introdotto l'Assegno Unico e Universale per i figli a carico, che ha sostituito i precedenti provvedimenti di sostegno economico, e che viene erogato a tutti i figli, indipendentemente dalla situazione lavorativa dei genitori¹⁰⁷.

Conseguenza delle direttive europee è stata l'introduzione di due nuove normative: il decreto legislativo 105/2022 e la legge 197/2022. Il decreto legislativo, in vigore dal 13 agosto 2022, riguarda l'equilibrio tra attività lavorativa e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza, con l'obiettivo

¹⁰⁶ Cfr. Dipartimento per le Politiche della Famiglia, *Normativa*. Consultabile al sito <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/normativa/>

¹⁰⁷ Cfr. S. Gallittu, et.al., *Genitori che lavorano. Nuova guida ai congedi e permessi*, 5° edizione, Inca-CGIL, 2023, p. 6

di migliorare la conciliazione tra lavoro e vita privata; le disposizioni si applicano anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni. Le modifiche apportate includono l'introduzione del congedo di paternità per i lavoratori dipendenti, l'estensione dei periodi indennizzabili per il congedo parentale sia per i lavoratori dipendenti che per quelli iscritti alla Gestione Separata, la possibilità di indennizzare i periodi antecedenti di due mesi il parto per le lavoratrici autonome che si trovano in gravidanza a rischio, e l'introduzione del diritto al congedo parentale per i lavoratori autonomi¹⁰⁸. La legge 197/2022, conosciuta come “Legge di Bilancio 2023”, introduce un aumento dell'indennità per il congedo parentale da 30% a 80% di una mensilità. Questo beneficio si estende anche ai genitori lavoratori che concludono il periodo di congedo di maternità o paternità successivamente al 31 dicembre 2022¹⁰⁹.

Nella tabella 1 a fine capitolo è stata sintetizzata la normativa italiana attualmente in vigore.

2.1.2 I servizi all’infanzia in Italia

La maternità, soprattutto in situazioni difficili, e la conseguente situazione precaria della prole, iniziarono ad essere oggetto d’attenzione in Europa all’inizio del XIX secolo. Questo periodo storico fu caratterizzato dall’avvio della Rivoluzione Industriale e dal modello politico della Restaurazione¹¹⁰.

¹⁰⁸ Cfr. S. Gallittu, et.al., *Genitori che lavorano. Nuova guida ai congedi e permessi*, 5° edizione, Inca-CGIL, 2023, p. 11

¹⁰⁹ Ibidem

¹¹⁰ Cfr. N. S. Barbieri, *Asili nido e servizi educativi per la prima infanzia in Italia. Lineamenti storici, fondamenti pedagogici, modalità operative*, Padova, Cleup, 2015, p. 12

Gli intellettuali italiani di fede cattolica, particolarmente sensibili alle questioni sociali, resero possibili le prime esperienze di "asili", intesi come strutture che, nell'ambito della "carità privata", potessero accogliere le madri delle famiglie povere, offrendo loro supporto nella cura e nell'educazione dei figli più piccoli¹¹¹. Le criticità legate al lavoro di cura si manifestavano principalmente in regioni come il Piemonte e la Lombardia, dove lo sviluppo dell'agricoltura moderna intensiva e delle attività manifatturiere e industriali da un lato; e il crescente lavoro a domicilio, volto ad integrare i bassi salari guadagnati al di fuori del nucleo familiare, dall'altro, coinvolgevano un numero sempre maggiore di donne nella forza lavoro¹¹². Si rese dunque necessario usufruire di servizi e infrastrutture dediti alla cura dei figli e delle figlie di madri lavoratrici. L'asilo iniziò ad essere utilizzato verso gli anni '30 come servizi alla "seconda infanzia", intendendo, con questa espressione, l'età evolutiva dai 3 ai 6 anni. Il primo, denominato "asilo di carità per l'infanzia", nacque a Cremona nel 1829 dal sacerdote Ferrante Aporti. L'obiettivo principale di queste strutture era quello di preparare, da un punto di vista fisico, intellettuale e morale, bambini e bambine all'entrata della scuola elementare¹¹³.

Circa vent'anni dopo, nel 1850, Giuseppe Sacchi, impegnato prima nella fondazione di scuole dell'infanzia, decise di avviare il progetto "Pio ricovero per bambini lattanti", istituendo così l'inizio di una nuova era indirizzata ai servizi per la prima infanzia¹¹⁴. Queste strutture, chiamate "presepi", volevano aiutare principalmente i figli e le figlie delle operaie impiegate sta-

¹¹¹ Cfr. N. S. Barbieri, *Asili nido e servizi educativi per la prima infanzia in Italia. Lineamenti storici, fondamenti pedagogici, modalità operative*, Padova, Cleup, 2015, p. 12

¹¹² Ibidem

¹¹³ Ivi, p. 13

¹¹⁴ Ivi, p. 15

bilmente in manifatture e fabbriche della città. I “presepi” si espansero velocemente in Italia, soprattutto quella settentrionale, con alcune difficoltà legate ai costi dei servizi e alla frequenza discontinua dei bambini e delle bambine.

I principali beneficiari dei "presepi" furono le lavoratrici a domicilio del cetto urbano, come filatrici di seta, domestiche e sarte; così come le salariate giornaliera che avevano bisogno di assistenza per l'allattamento.

Non beneficiavano di questi servizi le madri lavoratrici nelle grandi fabbriche in quanto impossibilitate ad assentarsi dal luogo di lavoro più volte al giorno per l'allattamento¹¹⁵. Per questo motivo, contemporaneamente ai presepi, nacquero asili aziendali: delle strutture organizzate all'interno delle fabbriche che offrivano come servizio quello di custodire i figli e le figlie delle dipendenti, consentendo loro di allattare con tempistiche più veloci. L'asilo aziendale nacque dunque per permettere alla fabbrica di mantenere i ritmi produttivi, riducendo il tempo di pausa necessario all'allattamento¹¹⁶.

Nel 1905, Ernesto Soncini¹¹⁷ istituì l'“Istituto pro lattanti”, istituendo un modello sanitario di asilo nido volto a sensibilizzare e a creare consapevolezza riguardo i problemi legati alle malattie infantili e alla mortalità. Ecco perché gli asili nido modello sonciniano si diffusero soprattutto presso molti ospedali, cliché pediatriche e scuole di puericultura. Da questi primi passi, se ne deduce che queste prime istituzioni dedicate all'assistenza dei bambini di età inferiore ai tre anni, si svilupparono prevalentemente per affrontare le

¹¹⁵ Cfr. N. S. Barbieri, *Asili nido e servizi educativi per la prima infanzia in Italia. Lineamenti storici, fondamenti pedagogici, modalità operative*, Padova, Cleup, 2015, p. 15

¹¹⁶ Ibidem

¹¹⁷ Ernesto Soncini fu medico condotto e uno dei primi pediatri. Nel suo operato, l'attenzione rivolta ai servizi per la prima infanzia fu strettamente correlata a questioni di carattere igienico e sanitario.

questioni legate all'allattamento e senza una reale attenzione all'aspetto educativo¹¹⁸.

L'istituzione degli asili nido fu fortemente promossa grazie all'istituzione dell'Opera Nazionale Maternità e Infanzia, un istituto di notevole rilevanza politica e sociale durante il periodo del regime fascista, nel 1925. Il compito di questa organizzazione era sia quello di istituire asili nido sia quello di promuovere iniziative assistenziali e creare maggiore consapevolezza riguardo la protezione e l'assistenza della maternità e dell'infanzia, soprattutto da un punto di vista igienico-sanitario¹¹⁹, in quanto si puntava ad un aumento demografico quantitativo, venendo però meno all'aspetto qualitativo. Dopo la caduta del fascismo, gli asili nido che facevano parte dell'ormai ex OMNI continuarono le loro attività. Tuttavia, furono affiancati da nidi aziendali, questa volta regolamentati dalla legge 860/1950. La legge istituì l'obbligo per i datori di lavoro di creare camere di allattamento sui luoghi di lavoro, dove le madri potevano allattare i loro bambini due volte al giorno, nonché spazi dedicati alla cura giornaliera dei bambini, con attività ludiche, ricreative e pasti. Questi servizi per la prima infanzia continuavano a svilupparsi principalmente nelle aree industriali delle grandi città del Nord Italia, mentre nel Sud Italia e nelle aree rurali non vi era ancora un'ampia diffusione di tali servizi. Come per le strutte dell'Ottocento, anche gli asili ex ONMI e quelli aziendali presentavano limiti strutturali e mancavano di una visione pedagogica¹²⁰.

¹¹⁸ Cfr. N. S. Barbieri, *Asili nido e servizi educativi per la prima infanzia in Italia. Lineamenti storici, fondamenti pedagogici, modalità operative*, Padova, Cleup, 2015, p. 17

¹¹⁹ Ivi, p. 19

¹²⁰ Ivi, pp. 21-22

Nel 1960, l'Unione Donne Italiane (UDI) propose di trasferire le competenze alle amministrazioni locali, mentre nel 1968 i sindacati CGIL, CISL e UIL richiesero l'istituzione di strutture che favorissero le madri lavoratrici.

Nel 1971, la legge 1044 riuscì a dare uniformità alle iniziative e a qualificarle come educative. La legge 1044 riconosceva finalmente ai bambini il diritto all'istruzione e all'assistenza, considerandoli come cittadini a pieno titolo e non solo membri di una famiglia o legati alla figura materna. Inoltre, introdusse il concetto del carico sociale dei costi, superando l'idea che gli asili nido fossero una questione privata delle aziende, istituendo invece un finanziamento pubblico tramite un fondo apposito.

Venne ideato un "Piano quinquennale per l'istituzione degli asili-nido comunali con il concorso dello Stato". Lo Stato, riconoscendo che l'assistenza negli asili nido ai bambini di età fino a tre anni, nel quadro di una politica per la famiglia, costituiva un servizio sociale di interesse pubblico, assegnò alle regioni fondi speciali per la concessione di contributi in denaro ai comuni. In particolare, nel quinquennio 1972-76, la legge puntava a realizzare la costruzione di almeno 3.800 asili nido comunali. Ne risultano importanti miglioramenti nel riconoscimento dell'infanzia come soggetto storico, in quanto la legge ha garantito pari opportunità educative a tutti i bambini, superando le differenze sociali. Ha abbandonato l'approccio assistenzialista degli enti di carità e ha promosso attivamente l'educazione nella fascia 0-3 anni. Inoltre, ha contribuito a delineare un'idea unitaria di nido a livello regionale¹²¹. È importante sottolineare però che solo il 10% dei nidi previsti venne attivato, mantenendo una forte disparità tra il Nord e il Sud del Paese, con una scarsa sensibilizzazione delle famiglie e un disinvestimento statale che causò così varie difficoltà nella gestione dei costi dei nidi pubblici. Inol-

¹²¹ Cfr. N. S. Barbieri, *Asili nido e servizi educativi per la prima infanzia in Italia. Lineamenti storici, fondamenti pedagogici, modalità operative*, Padova, Cleup, 2015, p. 26

tre, si è osservata una burocratizzazione e rigidità nelle modalità strutturali, limitando la flessibilità e l'adattamento alle esigenze territoriali¹²².

L'implementazione della legge 1044, pur mirando a un servizio unificato, ha generato confusione e disuguaglianze. La mancanza di linee guida pedagogiche ha portato alcune regioni a riprodurre modelli precedenti, quali i modelli ex OMNI, mentre solo poche regioni hanno adottato approcci innovativi. Inoltre, l'inadeguatezza del finanziamento e la cattiva gestione dei fondi crearono criticità nell'attuazione del piano. Questo accentuò ancora di più il divario tra il Nord e il Sud del Paese, anziché fungere da collante per le politiche sociali durante il periodo post-boom economico¹²³.

Con la legge finanziaria del 1983, il concetto di nido come servizio pubblico fu trasformato in un servizio a domanda individuale, richiedendo alle famiglie di contribuire non meno del 30% dei costi effettivi. I crescenti costi dei nidi a carico della collettività diventarono sempre più insostenibili, portando a una riduzione dei diritti¹²⁴.

Dall'analisi della complessa situazione presente in Italia, caratterizzata dalla mancanza di servizi adeguati rivolti alla prima infanzia, dalle differenze significative tra le varie realtà territoriali e le sfide sociali all'interno delle famiglie a causa dell'aumento delle donne nel mercato del lavoro, dell'aumento delle famiglie monoparentali e della conseguente necessità di maggiore flessibilità nei servizi per l'organizzazione del lavoro, nacque la necessità di istituire quella che fu la legge 285/1997, denominata “Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l’infanzia e l’adolescenza” con finanziamenti per il triennio 1997-1999. La legge era rivolta dunque sia alla

¹²² Cfr. N. S. Barbieri, *Asili nido e servizi educativi per la prima infanzia in Italia. Lineamenti storici, fondamenti pedagogici, modalità operative*, Padova, Cleup, 2015, p. 27

¹²³ Ivi, p. 37

¹²⁴ Ivi, p. 38

prima infanzia sia all'adolescenza, proponendosi di promuovere i diritti di tutti i soggetti in età evolutiva attraverso interventi innovativi. Fu pianificata l'implementazione di più servizi a diversi livelli al fine di garantire ai minori le opportunità necessarie per uno sviluppo adeguato e la formazione della propria identità¹²⁵. In merito ai servizi destinati all'infanzia nella fascia di età compresa tra 0 e 3 anni, l'articolo 5 della legge 285 ne prevedeva due tipologie distinte. La prima riguardava l'istituzione di strutture con finalità educative, ludiche, culturali e di socializzazione per bambini da zero a tre anni, considerando la presenza di genitori, familiari o adulti responsabili della cura dei bambini stessi. La seconda prevedeva l'attivazione di servizi con finalità educative e ludiche per l'assistenza di bambini dai diciotto mesi ai tre anni, per un periodo giornaliero non superiore alle cinque ore, senza però tenere conto dei tempi relativi al pasto e al riposo pomeridiano¹²⁶. Questi servizi non andavano a sostituire gli asili nidi gestiti dai Comuni che erano stati regolamentati dalla legge 1044/1971, bensì venivano gestiti dalle famiglie, dalle associazioni e dai gruppi. Già a partire dagli anni '90, in diverse regioni italiane, soprattutto nel centro-nord del Paese, erano stati creati diversi servizi con modalità e nomi diversi, come ad esempio “Centri-gioco”, “Tempi per le famiglie”, ecc. La legge 285 si proponeva di unificare questi servizi innovativi in termini di modalità, organizzazione e gestione¹²⁷. La legge 285/97 ha dato avvio a numerosi nuovi servizi sul territorio italiano che, nel periodo di finanziamento compreso tra il 1997 e il 1999, hanno contribuito a rispondere ad alcuni bisogni sociali urgenti. Poiché i progetti avviati sul territorio sono stati ben accolti, è emersa la necessità di rifinan-

¹²⁵ Cfr. N. S. Barbieri, *Asili nido e servizi educativi per la prima infanzia in Italia. Lineamenti storici, fondamenti pedagogici, modalità operative*, Padova, Cleup, 2015, pp. 44-45

¹²⁶ Ivi, p. 46

¹²⁷ Ivi, p. 47

ziare la legge per un ulteriore periodo di tre anni (2000-2003), consentendo la continuazione di molti dei servizi avviati¹²⁸.

Gli sviluppi legislativi continuarono nel 2001 quando venne presentato il nuovo Disegno di Legge riguardo gli asili nido sul luogo di lavoro, con l'intento di dare la possibilità a tutti gli Enti pubblici e alle imprese private di organizzare asili nido all'interno degli spazi di lavoro. Lo Stato, insieme alle Regioni e agli Enti locali, si prefissava il compito di stabilire i principi generali per la realizzazione e lo sviluppo degli asili nido, i requisiti minimi per l'autorizzazione dei nidi e dei micro-nidi, e la distribuzione delle risorse¹²⁹.

A cinquant'anni dalla legge 1044/1971, il Consiglio dei Ministri ha approvato la legge n. 107/2015, nota come "Legge della Buona Scuola", che prevede l'istituzione del sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita fino ai sei anni di età, con l'intento di garantire pari opportunità di educazione, istruzione, cura, relazione e gioco per i bambini, e cercando di superare **disuguaglianze e barriere territoriali, economiche, e culturali**¹³⁰.

Nel decreto legislativo 65/2017, che rende attuativo il sistema integrato di educazione e di istruzione per la fascia 0-6 anni, è stata affermata pienamente la funzione educativa degli asili nido, che, insieme ai servizi educativi dedicati alla fascia 0-3 anni, sono stati inseriti all'interno del sistema integrato di educazione e istruzione 0-6 anni¹³¹. Con questa normativa, l'intento è quello di collegare i servizi educativi per la prima infanzia, come i nidi,

¹²⁸ Cfr. N. S. Barbieri, *Asili nido e servizi educativi per la prima infanzia in Italia. Lineamenti storici, fondamenti pedagogici, modalità operative*, Padova, Cleup, 2015, p. 49

¹²⁹ Ivi, p. 51

¹³⁰ Cfr. M. Filomia, *Dalla legge n. 1044/71 al sistema integrato "zerosei": evoluzione storico-legislativa e riflessioni pedagogiche*, Open Journal of IUL University, Vol. 2 num. 4, 2021, p. 170

¹³¹ Cfr. A. Milione, *Nidi e servizi educativi per l'infanzia in Italia: un'opportunità di sviluppo per i bambini e per la collettività*, IRPPS Consiglio Nazionale delle Ricerche Welfare Post, 5 maggio 2022. Consultabile al sito <https://welfarepost.irpps.cnr.it/?p=469>

con il primo ciclo di istruzione, la scuola dell'infanzia. Nonostante le differenze organizzative e gestionali tra nidi e scuole dell'infanzia, il decreto consente loro di lavorare insieme sul piano normativo e di progettare attività comuni tra educatori e insegnanti. Si pone l'attenzione sulle fasi di transizione e sul cambiamento del bambino nel passaggio da un contesto educativo all'altro. Gli elementi innovativi della legge includono l'istituzione dei poli d'infanzia, l'accessibilità e la graduale diffusione dei servizi sull'intero territorio nazionale, l'inclusione di tutti i bambini, la qualificazione universitaria del personale e il ruolo del coordinamento territoriale¹³².

Il percorso che ha portato gli asili nido in Italia dalla loro origine come istituzioni custodiali e assistenziali verso una prospettiva educativa è stato un percorso complesso e non sempre lineare nel tempo. Sebbene la situazione legislativa si sia iniziata a chiarire solo dagli anni Settanta, con periodi successivi di stagnazione, sono sempre coesistiti diversi tipi di servizi, solo parzialmente basati su ricerche e sperimentazioni con contenuti pedagogici sempre più ampi e diversificati¹³³.

La creazione degli asili nido non è stata principalmente guidata da ragioni pedagogiche, ma da motivazioni sociali, poiché c'era una forte necessità di fornire un luogo di cura e assistenza, specialmente per i bambini sotto i 3 anni, per soddisfare le esigenze delle madri impiegate nel lavoro.

Tuttavia, esiste ancora una significativa disparità quantitativa tra le diverse regioni, nonché all'interno delle diverse aree all'interno di una stessa regione. Grazie ai numerosi fondi, quali ad esempio il più recente PNRR, l'intento dello Stato è quello di fornire quanti più servizi possibili in modo tale da

¹³² Cfr. M. Filomia, *Dalla legge n. 1044/71 al sistema integrato "zerosei": evoluzione storico-legislativa e riflessioni pedagogiche*, Open Journal of IUL University, Vol. 2 num. 4, 2021, p. 171

¹³³ Cfr. N. S. Barbieri, *Asili nido e servizi educativi per la prima infanzia in Italia. Lineamenti storici, fondamenti pedagogici, modalità operative*, Padova, Cleup, 2015, p. 11

arginare tale gap che si è aggravato progressivamente. Occorre considerare che le risorse economiche stanziare sono ancora insufficienti per raggiungere l'obiettivo minimo del 33% di copertura su tutto il territorio italiano. Al fine di ridurre le significative differenze territoriali, sarebbe opportuno fissare un obiettivo minimo di copertura dei servizi per la prima infanzia per ogni regione, anziché una media nazionale. Questo garantirebbe la fornitura di servizi essenziali per la prima infanzia in tutte le zone regionali, sia interne che periferiche, e garantirebbe un ampio accesso anche per i bambini provenienti da famiglie svantaggiate¹³⁴.

2.2 Il contesto svedese

Dopo la Seconda Guerra Mondiale, la Svezia ha avuto un notevole sviluppo economico. L'entrata delle donne svedesi nel mondo del lavoro è stato un processo graduale e influenzato da vari fattori sociali ed economici che è iniziato verso gli anni '70 del secolo scorso¹³⁵.

Lo Stato svedese ha sperimentato importanti trasformazioni culturali e politiche che hanno contribuito all'aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro¹³⁶. La transizione verso un modello a doppio reddito, in cui entrambi i genitori partecipavano al mercato del lavoro e alla cura dei figli, ha trovato successo nella combinazione di misure familiari, quali congedi parentali, assistenza all'infanzia finanziata e sovvenzionata pubblica-

¹³⁴ Cfr. A. Milione, *Nidi e servizi educativi per l'infanzia in Italia: un'opportunità di sviluppo per i bambini e per la collettività*, IRPPS Consiglio Nazionale delle Ricerche Welfare Post, 5 maggio 2022. Consultabile al sito <https://welfarepost.irpps.cnr.it/?p=469>

¹³⁵ Cfr. A. Numhauser-Henning, *The Policy on Gender Equality in Sweden. Study for the FEMM Committee*, Brussels, 2015, p.18

¹³⁶ Cfr. A. Hetzler, *Women, Work, and Welfare: An Analysis of Social Change in Sweden*, International Journal of Sociology, Vol. 38 no. 4, Winter 2008-9, p.12

mente, e tassazione separata dei coniugi. Facilitatori di questa transizione furono anche l'elevata domanda di lavoro negli anni '60 e '70 e l'espansione del settore pubblico, dominato da lavoratrici¹³⁷.

Nella storia svedese per la parità di genere fu decisiva l'istituzione del "Grupp 8", un'organizzazione femminile apartitica, fondata nel 1968 da otto donne come gruppo di studio a Stoccolma, e diventato poi un'organizzazione femminile aperta nel 1970. Tra i temi in discussione c'erano il diritto al lavoro, l'asilo nido per tutti i bambini, l'interruzione di gravidanza gratuita, il diritto al sollievo dal dolore durante il parto e il divieto di sfruttamento dei lavoratori e delle lavoratrici part-time¹³⁸.

Il coincidere di fattori come il forte attivismo femminista, politiche di uguaglianza di genere e infrastrutture di supporto favorirono così l'ingresso massiccio delle donne nel mondo del lavoro svedese, aprendo nuove opportunità e contribuendo alla trasformazione dell'intera società.

L'attuale contesto economico-sociale dello Stato svedese è il risultato di un lungo percorso, anticipato rispetto agli altri Stati, che ha visto un'entrata massiccia delle donne nel mercato del lavoro grazie a processi di modernizzazione, alla rivoluzione industriale e ai cambiamenti nelle concezioni culturali¹³⁹.

¹³⁷ Cfr. A. Duvander, et.al., *Swedish parental leave and gender equality. Achievements and reform challenges in a European perspective*, Institutet för Framtidsstudier, 2005, p. 4

¹³⁸ Cfr. Swedish Gender Equality Agency, *Important years for gender equality in Sweden in Gender equality policy in Sweden*. Consultabile al sito <https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/>

¹³⁹ Cfr. A. Hetzler, *Women, Work, and Welfare: An Analysis of Social Change in Sweden*, International Journal of Sociology, Vol. 38 no. 4, Winter 2008-9, p.12

Sebbene la situazione sia più favorevole in termini di parità di genere rispetto ad altri Paesi, bisogna sottolineare che anche in Svezia le donne svolgono ancora la maggior parte del lavoro domestico¹⁴⁰.

2.2.1 I congedi in Svezia

La Svezia avviò il suo cammino riguardo le politiche legate alla maternità nel 1901, quando fu garantita alle madri lavoratrici la possibilità di prendere un periodo di pausa dal lavoro non retribuito della durata di quattro settimane. Nel 1937, questa opportunità venne estesa a tre mesi, con l'intento di agevolare le madri lavoratrici nella conciliazione tra lavoro e famiglia¹⁴¹. Il congedo di maternità non retribuito fu poi esteso a sei mesi nel 1945¹⁴².

Dieci anni più tardi, nel 1955, venne introdotto il congedo di maternità retribuito della durata di tre mesi per le donne lavoratrici. Successivamente, nel 1963, il congedo di maternità retribuito fu esteso a sei mesi, durante il quale era prevista un'indennità economica pari all'80% del salario¹⁴³.

Negli anni '70, come introdotto precedentemente, la Svezia sperimentò importanti trasformazioni culturali e politiche. Il congedo di maternità, che fino ad allora era stato un beneficio economico per la sola madre, venne tra-

¹⁴⁰ Cfr. A. Duvander, et.al., *Swedish parental leave and gender equality. Achievements and reform challenges in a European perspective*, Institutet för Framtidsstudier, 2005, p. 4

¹⁴¹ Cfr. R. R. Seward, et. al., *Parental Leave and Father Involvement in Child Care: Sweden and the United States*, Journal of Comparative Family Studies, Vol. 33 no. 3, University of Toronto Press & JSTOR, 2002, p. 387

¹⁴² Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 66. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

¹⁴³ Ibidem

sformato in un sistema più ampio che intendeva considerare entrambi i genitori¹⁴⁴.

Questo accadde nel 1974, quando venne regolamentato un congedo parentale che dava diritto sia alla madre sia al padre ad un periodo di astensione dal lavoro di complessivi 180 giorni, che dovevano essere utilizzati entro l'ottavo anno del bambino o della bambina. In queste circostanze la remunerazione era ridotta al 90% del salario¹⁴⁵. La modalità di ripartizione di tale congedo parentale rimaneva a discrezione dei genitori¹⁴⁶. Tuttavia, alle madri lavoratrici fu concesso il diritto di poter usufruire fino a 60 giorni di congedo parentale prima del parto¹⁴⁷. Questa nuova misura dava quindi diritto al padre di condividere il congedo parentale con la madre, oltre ai dieci giorni di congedo di paternità retribuito che doveva essere fruito entro il primo mese successivo al parto¹⁴⁸. Infine, fu stabilita un'indennità pagata al 90% del salario in caso di malattia dei figli, con una durata massima di dieci giorni per ogni nucleo familiare e per bambini di età inferiore ai dieci anni¹⁴⁹. Questa riforma intendeva raggiungere una maggiore parità di gene-

¹⁴⁴ Cfr. R. R. Seward, et. al., *Parental Leave and Father Involvement in Child Care: Sweden and the United States*, Journal of Comparative Family Studies, Vol. 33 no. 3, University of Toronto Press & JSTOR, 2002, p. 388

¹⁴⁵ Cfr. Statistics Sweden, *Women and men in Sweden 2022. Facts and figures*, Örebro, 2022, p. 50

¹⁴⁶ Cfr. A. Chronholm, *Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden*, Recherches sociologiques et anthropologiques, 38-2, 2007, paragrafo 2. Consultabile al sito: <https://journals.openedition.org/rsa/456>

¹⁴⁷ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 66. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

¹⁴⁸ Cfr. A. Chronholm, *Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden*, Recherches sociologiques et anthropologiques, 38-2, 2007, paragrafo 2. Consultabile al sito: <https://journals.openedition.org/rsa/456>

¹⁴⁹ Cfr. Statistics Sweden, *Women and men in Sweden 2022. Facts and figures*, Örebro, 2022, p. 50

re, consentendo sia a uomini sia a donne di conciliare lavoro e famiglia in modo tale da correggere gli squilibri all'interno della famiglia nella distribuzione del lavoro di cura non retribuito, e per aumentare le possibilità di una partecipazione al mercato del lavoro più equa tra i sessi¹⁵⁰.

La riforma fu appoggiata dall'intero *establishment* politico, nonostante alcune divergenze riguardo, ad esempio, la durata del periodo di congedo e la progettazione di un congedo neutrale dal punto di vista del genere. Diversi membri del Parlamento avevano sollevato il rischio potenziale che le madri potessero prendere l'intero congedo, mettendo così a repentaglio l'obiettivo di parità che lo Stato svedese aveva intenzione di perseguire¹⁵¹.

Successivamente, si verificarono diverse modifiche riguardo i termini e la durata del congedo parentale. Nel 1975, la sua estensione portò a una durata di sette mesi. Nel 1978, questa durata fu ulteriormente prolungata a nove mesi, e allo stesso tempo, venne introdotta una misura per agevolare i genitori nel conciliare famiglia e lavoro. Fu garantito loro il diritto di ridurre l'orario di lavoro a sei ore, tuttavia, senza prevedere una compensazione economica¹⁵².

Nel 1980, il congedo parentale fu ulteriormente incrementato, arrivando a una durata di dodici mesi. Durante tale periodo, i genitori ricevevano il 90% del loro salario per i primi nove mesi, ma per i successivi tre mesi, l'indennità veniva ridotta¹⁵³. Sempre in quell'anno, fu introdotta un'indennità di gra-

¹⁵⁰ Cfr. A. Duvander, et.al., *Swedish parental leave and gender equality. Achievements and reform challenges in a European perspective*, Institutet för Framtidsstudier, 2005, p. 8

¹⁵¹ Ibidem

¹⁵² Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 66. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

¹⁵³ Cfr. A. Chronholm, *Fathers' Experience of Shared Parental Leave in Sweden*, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 38-2, 2007, paragrafo 2. Consultabile al sito: <https://journals.openedition.org/rsa/456>

vidanza destinata a coprire le donne impegnate in lavori fisicamente impegnativi. Questa indennità poteva essere concessa da 60 a 11 giorni prima del parto. Inoltre, fu istituita un'indennità parentale temporanea che poteva essere utilizzata per un massimo di 60 giorni all'anno per ogni figlio, con un limite di età aumentato a 12 anni. Oltre a ciò, furono concessi maggiori vantaggi ai padri lavoratori. In particolare, il diritto all'indennità parentale per i 10 giorni successivi alla nascita con una compensazione al 90% dello stipendio¹⁵⁴.

Cinque anni più tardi, fu introdotta una misura specificatamente dedicata al bene del nascituro, stabilendo un'indennità di gravidanza per le madri lavoratrici impiegate in ambienti potenzialmente dannosi per il/la bambino/a¹⁵⁵. L'anno successivo fu introdotto il termine "congedo parentale temporaneo", intendendo con esso un'indennità per assenza dal lavoro in caso di malattia del figlio, che nel 1988 veniva corrisposta per un totale di 90 giorni.

Nel 1989, il congedo parentale è stato ulteriormente esteso, portandolo a 450 giorni complessivi. Durante questo periodo, i genitori avevano diritto a un'indennità a pieno salario per dodici mesi e a un tasso ridotto per i successivi tre mesi. Un elemento innovativo fu l'opportunità per ciascun genitore di usufruire della metà di questo congedo, con la flessibilità di decidere se utilizzare l'intero periodo o trasferire parte di esso all'altro genitore¹⁵⁶.

Circa vent'anni dopo la riforma che ridefinì il congedo parentale come un beneficio condiviso tra entrambi i genitori, solo un esiguo numero di uomini usufruì effettivamente di questo diritto. Le donne d'altro canto continuavano

¹⁵⁴ Cfr. Statistics Sweden, *Women and men in Sweden 2022. Facts and figures*, Örebro, 2022, p. 50

¹⁵⁵ Ibidem

¹⁵⁶ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 66. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

a sfruttare quasi il 90 per cento del congedo disponibile¹⁵⁷. Per arginare questo gap tra madri e padri, la Svezia regolamentò un mese di congedo parentale obbligatorio per entrambi. Inoltre, il numero di giorni per l'indennità parentale fu esteso a 450. 30 giorni dovevano essere obbligatoriamente utilizzati dalla madre e altrettanti dal padre, denominati *daddy month* e *mummy month*¹⁵⁸, senza la possibilità di trasferimento del periodo di congedo tra di loro. L'indennità prevista corrispondeva al 90% del salario. Il rimanente periodo poteva essere condiviso da entrambi i genitori. 300 giorni venivano retribuiti all'80% dello stipendio, mentre i restanti 90 giorni erano coperti da un tasso minimo di indennità. Un aspetto interessante era che il sussidio temporaneo poteva essere trasferito dai genitori a qualsiasi altra persona che avesse deciso di dedicarsi alla cura del bambino e quindi rinunciato al proprio lavoro¹⁵⁹.

Nel corso degli anni '90, la Svezia affrontò una fase critica caratterizzata da un elevato tasso di disoccupazione e consistenti deficit nel bilancio economico statale. Questa situazione spinse il Paese a ridurre le prestazioni nei principali programmi di sicurezza sociale. Infatti, nel 1996, l'indennità economica durante il *daddy month* e il *mummy month*, subì una riduzione al 85%, e, nel 1997, venne ulteriormente abbassata al 75%¹⁶⁰. Dei restanti 390 giorni di congedo parentale, 300 furono indennizzati al 75% dello stipendio, mentre i rimanenti 90 giorni erano coperti da un tasso minimo di indennità.

¹⁵⁷ Cfr. A. Duvander, et.al., *Swedish parental leave and gender equality. Achievements and reform challenges in a European perspective*, Institutet för Framtidsstudier, 2005, p. 9

¹⁵⁸ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 67. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

¹⁵⁹ Cfr. Statistics Sweden, *Women and men in Sweden 2022. Facts and figures*, Örebro, 2022, p. 51

¹⁶⁰ Cfr. A. Duvander, et.al., *Swedish parental leave and gender equality. Achievements and reform challenges in a European perspective*, Institutet för Framtidsstudier, 2005, p. 9

Anche le indennità economiche per il congedo temporaneo e quello di gravidanza subirono una riduzione, scendendo entrambe al 75% del salario¹⁶¹. L'anno successivo, sia l'indennità parentale, sia l'indennità temporanea, sia l'indennità di gravidanza vennero aumentate all'80% del salario¹⁶².

Nel 2002, il numero di giorni di congedo parentale venne esteso di 30 giorni, intendili come giorni di indennità per malattia del figlio, portando così il totale a 480 giorni. Di questi, 60 giorni erano riservati a ciascun genitore¹⁶³. Durante il periodo di congedo parentale, l'indennità temporanea poteva essere erogata a un'altra persona assicurata qualora il genitore fosse malato e quindi incapace sia di lavorare sia di prendersi cura del figlio. Infine, la riforma ampliò le condizioni di utilizzo dei dieci giorni riservati al padre, i *daddy days*, concedendo anche a un terzo individuo autorizzato la facoltà di usufruirne¹⁶⁴.

Nel 2008, venne reintrodotta una forma di sostegno economico, denominato *vårdnadsbidrag* (assegno comunale per l'educazione dei figli). Con questo sussidio, a partire dal 2009, i comuni avevano la facoltà di decidere se fornire o meno questo aiuto economico, che poteva arrivare fino a 3.000 corone svedesi (equivalenti a circa 300 euro) al mese, ai genitori con un figlio di età compresa tra uno e tre anni, a patto che non usufruissero di servizi di assistenza all'infanzia finanziati con fondi pubblici e che avessero già utilizzato 250 giorni di congedo parentale. Il sussidio era soggetto a requisiti aggiunti-

¹⁶¹ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth, 2022*, p. 67. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

¹⁶² Ibidem

¹⁶³ Cfr. A. Duvander, et.al., *Swedish parental leave and gender equality. Achievements and reform challenges in a European perspective*, Institutet för Framtidsstudier, 2005, p. 5

¹⁶⁴ Cfr. Statistics Sweden, *Women and men in Sweden 2022. Facts and figures*, Örebro, 2022, p. 51

vi, come il divieto di utilizzarlo contemporaneamente al congedo parentale e l'obbligo per l'altro adulto del nucleo familiare (che non necessariamente doveva essere l'altro genitore) di essere occupato con lavoro o studio. Oltre a queste nuove disposizioni, fu applicata una riduzione del 3% sul pagamento del congedo parentale¹⁶⁵.

Infine, nello stesso anno, venne introdotta un'altra misura economica con l'obiettivo di sostenere ulteriormente le famiglie. Questo incentivo, denominato *Jämställdhetsbonus* (*Gender Equality Bonus*), mirava a incoraggiare le famiglie a condividere il congedo parentale in modo più equo. Il genitore che aveva trascorso più tempo a casa riceveva un bonus al momento del ritorno al lavoro, mentre l'altro genitore avrebbe utilizzato i propri giorni di congedo parentale. Una caratteristica significativa di questa misura era che veniva applicata anche ai genitori che non vivevano più insieme, come nel caso di divorzio o altre situazioni familiari. In questo modo, l'incentivo promuoveva la parità di genere e il coinvolgimento di entrambi i genitori nella cura dei figli, indipendentemente dalla situazione familiare¹⁶⁶. Nel 2010, venne esteso il permesso anche al genitore singolo di delegare a un terzo individuo il diritto di prendersi una pausa dal lavoro in caso di malattia del/della figlio/a fino a tre anni d'età¹⁶⁷.

Nel 2012, il *Jämställdhetsbonus* subì delle semplificazioni. Durante il periodo compreso tra il 2008 e il 2011, il bonus di parità veniva erogato ai genitori sotto forma di detrazione fiscale. Successivamente, con l'entrata in vigore della nuova normativa, fu erogato congiuntamente al congedo paren-

¹⁶⁵ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country* in *PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 67. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

¹⁶⁶ Ibidem

¹⁶⁷ Cfr. Statistics Sweden, *Women and men in Sweden 2022. Facts and figures*, Örebro, 2022, p. 52

tale, sotto forma di reddito esentasse¹⁶⁸. Allo stesso tempo, vennero introdotti i "giorni doppi" nel congedo parentale al fine di permettere ai genitori di astenersi dal lavoro congiuntamente fino a 30 giorni nei primi dodici mesi di vita del bambino¹⁶⁹.

Successivamente, lo Stato svedese introdusse una nuova disposizione per i bambini nati dal 1 gennaio 2014. I genitori avevano la possibilità di ricevere il pagamento del congedo parentale fino ai 12 anni del bambino, rispetto agli 8 anni previsti precedentemente. Tuttavia, l'80% del congedo parentale doveva essere utilizzato entro il quarto anno di vita del figlio o della figlia¹⁷⁰.

In seguito, sono state estese le quote di congedo parentale per madre e padre, aumentando il periodo da due a tre mesi (cioè da 60 a 90 giorni) per ciascun genitore. Questo ha comportato una riduzione del congedo parentale condivisibile di 60 giorni complessivi. Tale misura è entrata in vigore il 1° gennaio 2016. Inoltre, è stata abolita l'assegno comunale per l'educazione dei figli (*vårdnadsbidrag*), che era stato introdotto in precedenza, nel 2008¹⁷¹.

Attualmente, la legislazione è adeguata alle disposizioni relative al 2019. In quell'anno è stata introdotta la possibilità per i genitori di cedere una o più giornate di congedo parentale al proprio convivente. Inoltre, l'attuale nor-

¹⁶⁸ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 68. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

¹⁶⁹ Ibidem

¹⁷⁰ Cfr. Statistics Sweden, *Women and men in Sweden 2022. Facts and figures*, Örebro, 2022, p. 53

¹⁷¹ Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 68. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

mativa prevedere che i genitori possano utilizzare il congedo parentale per facilitare l'inizio della scuola materna del/della figlio/a. Oltre a ciò, il congedo parentale temporaneo può essere utilizzato per corsi su come prendersi cura di un figlio¹⁷²

Questo cambiamento normativo agevola anche le coppie dello stesso sesso che hanno concepito il/la figlio/a tramite inseminazione all'estero. La persona che ha partorito può trasferire i giorni di assegno parentale al proprio convivente, mentre quest'ultimo attende il completamento dell'iter ufficiale di adozione¹⁷³. Inoltre, la modifica legislativa concede al convivente del genitore il diritto al congedo dal lavoro durante il periodo di congedo parentale. Questo diritto vale anche nel caso in cui il genitore e il convivente non siano sposati o non abbiano figli insieme¹⁷⁴.

Come per il caso italiano, nella tabella 2, a fine capitolo, è stata sintetizzata la normativa attualmente in vigore.

2.2.2 I servizi all'infanzia in Svezia

L'avvento dell'industrializzazione e dell'urbanizzazione in Svezia portarono a una diffusa povertà tra le famiglie¹⁷⁵. Le madri, che un tempo si occupavano esclusivamente del lavoro di cura, per far fronte a questa situazione, dovettero entrare nel mondo del lavoro.

¹⁷² Cfr. OECD Family Database, *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*, 2022, p. 68. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

¹⁷³ Cfr. Statistics Sweden, *Women and men in Sweden 2022. Facts and figures*, Örebro, 2022, p. 53

¹⁷⁴ Ibidem

¹⁷⁵ Cfr. Skolverket, *Child care in Sweden*, 2000, p. 16

In questo contesto, nel 1854, nacque la prima *infant creche* (asilo nido). L'amministrazione di tali strutture era in mano a cittadini privati, fondazioni o organizzazioni benefiche private. Il loro obiettivo era quello di fornire servizi di cura, istruzione e supporto a basso costo ai figli e alle figlie delle madri lavoratrici appartenenti a fasce sociali svantaggiate, quindi con limitate risorse economiche¹⁷⁶. Questi servizi non includevano un programma pedagogico avanzato, ma si concentravano sulla semplice supervisione dei bambini durante l'orario di lavoro delle madri di quest'ultimi¹⁷⁷. Per lungo tempo la disponibilità di posti di queste strutture per accogliere bambini e bambine rimase limitata. Basti pensare che nel 1935 erano solo circa 4000 bambini a trovare ospitalità all'interno di questi istituti¹⁷⁸.

Insieme alle *creches*, fu istituito un altro tipo di realtà. Nel 1836 nacquero le prime scuole per l'infanzia caratterizzate da obiettivi pedagogici e sociali ben definiti. Non ne furono costruite molte, e le poche che vennero fondate furono trasformate in asili nido¹⁷⁹. In Svezia, il primo asilo nido a tempo pieno fu istituito nel 1890.

Il modello educativo su cui si basava era influenzato dalle idee dell'educatore tedesco Friedrich Fröbel, il quale sottolineava l'importanza del gioco per uno sviluppo pedagogico efficace¹⁸⁰. Secondo Fröbel, il gioco costituiva il principale strumento per un significativo sviluppo dei bambini. Attraverso il gioco, avevano l'opportunità di sperimentare nuove esperienze, scoprire il mondo esterno e interiore ad essi, e fare importanti scoperte sulle proprie

¹⁷⁶ Cfr. Skolverket, *Child care in Sweden*, 2000, p. 16

¹⁷⁷ Cfr. L. Gunnarsson, et. al., *Early childhood education and care policy in Sweden. Background report prepared for the OECD Thematic Review*, OECD, 1999, p. 21

¹⁷⁸ Ibidem

¹⁷⁹ Ibidem

¹⁸⁰ Cfr. Skolverket, *Child care in Sweden*, 2000, p. 16

capacità¹⁸¹. L'educatore sosteneva che gli asili nido non dovessero sostituire il ruolo fondamentale della famiglia nella crescita dei figli. Pertanto, vennero ideati anche gli asili nido part-time, dove i bambini non trascorrevano l'intera giornata. Diversamente dalle strutture descritte precedentemente, questi asili nidi erano principalmente frequentati da bambini provenienti da famiglie benestanti¹⁸².

Poiché tutte queste istituzioni educative avevano origini, obiettivi e destinatari differenti, nel 1968 fu commissionata la *National Commission on Child Care*. Quest'ultima era impegnata nello sviluppo di un sistema di assistenza all'infanzia che soddisfacesse le esigenze sociali, educative e di supervisione in tutte le aree della Svezia¹⁸³. Quattro anni dopo fu presentato il report intitolato *The Pre-School*, che prospettava un'importante trasformazione nel concetto di assistenza all'infanzia. Le vecchie concezioni, secondo la quale l'assistenza alla prima infanzia da un lato era una supervisione per i bambini provenienti da famiglie svantaggiate e dall'altro come attività educative stimolanti per i figli di famiglie più abbienti, dovevano essere unificate in una forma di assistenza finalizzata a tutti i bambini, indipendentemente dallo status socio-economiche delle famiglie. L'intento era quello di fondere cura ed educazione in un modo completamente nuovo e integrato¹⁸⁴.

Questo segnò l'inizio del nuovo modello svedese di assistenza all'infanzia. Gli asili nido e le scuole materne vennero combinati in un sistema prescolare concepito per soddisfare gli interessi dei bambini e permettere ai genitori

¹⁸¹ Cfr. L. Gunnarsson, et. al., *Early childhood education and care policy in Sweden. Background report prepared for the OECD Thematic Review*, OECD, 1999, p. 22

¹⁸² Ibidem

¹⁸³ Cfr. A. Nyberg, *Parental Leave, Public Childcare and the Dual Earner/ Dual Carer-Model in Sweden*, Swedish National Institute of Working Life, 2004, p. 3

¹⁸⁴ Cfr. Skolverket, *Child care in Sweden*, 2000, p. 17

di lavorare o studiare. Le *pre-school*, ovvero queste nuove strutture, avrebbero offerto opzioni sia a tempo pieno sia a tempo parziale¹⁸⁵.

Tutto ciò si concretizzò con l'approvazione del *National Preschool Act* nel 1975. Venne affidato ai comuni il compito di espandere in modo sistematico i servizi pubblici di assistenza all'infanzia. Uno degli obiettivi fu quello di offrire almeno 525 ore gratuite di scuola materna a tutti i bambini di 6 anni che erano prossimi ad entrare nella scuola dell'obbligo. L'intento dello Stato era garantire un'educazione di qualità accessibile a tutti i bambini. Allo stesso tempo, si mirava a fornire servizi all'infanzia che agevolassero i genitori nei loro impegni lavorativi o di studio. Infine, per agevolare la partecipazione dei bambini, vennero istituite strutture per la prima infanzia in tutti i comuni, vicino alle famiglie, con tasse di iscrizione minime, in gran parte coperte dagli stessi comuni. Per la frequenza erano previste liste d'attesa, che nonostante i notevoli progressi fatti negli anni '70 e all'inizio degli anni '80, i comuni non riuscirono a soddisfare completamente in quanto non furono in grado di espandere le strutture in modo tale da garantire un posto per tutti i bambini¹⁸⁶.

Negli anni '90, l'aumento del tasso di natalità e il crescente numero di madri che lavoravano a tempo pieno resero difficile raggiungere l'obiettivo stabilito dal parlamento svedese. Infatti, nel 1995, fu introdotta una legislazione più rigida che obbligava i comuni a fornire assistenza all'infanzia senza ritardi ingiustificati a tutti i bambini che ne avevano bisogno. Questa nuova normativa, combinata con l'alto tasso di natalità nel Paese, portò a un notevole aumento di nuove strutture per i servizi all'infanzia¹⁸⁷.

¹⁸⁵ Cfr. L. Gunnarsson, et. al., *Early childhood education and care policy in Sweden. Background report prepared for the OECD Thematic Review*, OECD, 1999, p. 23

¹⁸⁶ Cfr. Skolverket, *Child care in Sweden*, 2000, p. 17

¹⁸⁷ *Ibidem*

La Svezia ha continuato a investire in modo significativo nella formazione del personale e nell'accessibilità ai servizi per l'infanzia. L'obiettivo era migliorare la qualità dell'educazione prescolare attraverso l'implementazione di approcci pedagogici innovativi e la creazione di un ambiente di apprendimento favorevole allo sviluppo dei bambini.

Nel corso degli anni, sono state apportate importanti modifiche alle strutture e alle politiche di assistenza all'infanzia, motivate dalle sempre nuove sfide e delle esigenze della società. Queste misure riguardavano in particolare la necessità di coinvolgere i genitori nella crescita e nello sviluppo dei loro figli. Per questo motivo, sono stati attivati programmi di partecipazione e collaborazione tra famiglie e scuole. Queste misure sono state formalizzate e regolamentate con l'introduzione dell'*Education Act* nel 2011, che ha apportato un'importante riforma nel sistema educativo svedese. Tra gli aspetti salienti, questa riforma ha riconosciuto l'educazione prescolare come una fase cruciale dell'istruzione formale, sottolineando l'importanza dell'apprendimento e dello sviluppo dei bambini durante i loro primi anni di vita¹⁸⁸.

Ad oggi, il sistema pubblico svedese dei servizi per la prima infanzia è basato su un approccio unitario, dove un unico sistema, il *förskola*, copre l'intero intervallo di età da 0 a 6 anni. L'ingresso alla scuola primaria avviene a 7 anni. Tuttavia, nell'anno precedente all'ingresso alla scuola primaria, tra i 6 e i 7 anni, i bambini possono frequentare gratuitamente una classe preprimaria, chiamata *förskoleklass*, dove le attività della scuola preprimaria e primaria vengono integrate per agevolare la transizione al livello successivo¹⁸⁹.

¹⁸⁸ Cfr. Swedish Ministry of Education and Research, *OECD Review of policies to improve the effectiveness of resource use in schools (school resources review). Country background report: Sweden*, 2016, p.114. Consultabile al link https://www.oecd.org/education/school/CBR_OECD_SRR_SE-FINAL.pdf

¹⁸⁹ Cfr. G. Bulzaga, *Educazione e Cura della Prima Infanzia come principio delle Politiche di Investimento Sociale: il caso di Faenza*, Università Ca' Foscari Venezia, A.A. 2016/17, p. 53

Oltre al sistema pubblico, è disponibile un'alternativa chiamata *familjedaghem* (servizio di cura pedagogica familiare). In questo tipo di servizio, il personale è qualificato e sebbene non sia obbligato a seguire il programma della scuola preprimaria, ci sono comunque linee guida da seguire¹⁹⁰. I bambini che frequentano questo tipo di servizio possono avere un'età compresa tra 1 e 12 anni¹⁹¹. Vi è anche un terzo modello chiamato *öppen förskola* (scuola preprimaria aperta). In queste strutture, i bambini, accompagnati da un genitore o da un adulto autorizzato, possono partecipare gratuitamente. Questo terzo modello di servizi può essere una forma alternativa o complementare alle altre due¹⁹². Si tratta di uno spazio in cui i bambini possono socializzare tra loro e possono partecipare a attività appositamente pensate per loro. Gli adulti che li accompagnano hanno invece l'opportunità di interagire e confrontarsi con altri genitori o adulti presenti¹⁹³.

Il sistema di welfare svedese si concentra sull'uguaglianza di genere e sul sostegno per il bilanciamento tra lavoro e famiglia. I servizi per l'infanzia sono accessibili con un costo proporzionato alle entrate delle famiglie, e gli sforzi sono fatti per garantire un'offerta adeguata di posti nei servizi educativi per la prima infanzia, sebbene possano esserci sfide operative. L'accesso

¹⁹⁰ Cfr. G. Bulzaga, *Educazione e Cura della Prima Infanzia come principio delle Politiche di Investimento Sociale: il caso di Faenza*, Università Ca' Foscari Venezia, A.A. 2016/17, p. 53

¹⁹¹ Cfr. Swedish Ministry of Education and Research, *OECD Review of policies to improve the effectiveness of resource use in schools (school resources review). Country background report: Sweden*, 2016, p. 12. Consultabile al link https://www.oecd.org/education/school/CBR_OECD_SRR_SE-FINAL.pdf

¹⁹² Ivi, p. 13.

¹⁹³ Ibidem

ai servizi è stabilito in base a criteri chiari, favorendo i bambini con bisogni speciali e quelli con condizioni sociali ed economiche più vulnerabili¹⁹⁴.

2.3 Punti di convergenza e di dissonanza tra Italia e Svezia

Italia e Svezia hanno intrapreso il loro cammino sui congedi di maternità all'inizio del secolo scorso, rispettivamente nel 1902 e nel 1901. Inizialmente, in entrambi i Paesi, il ruolo principale di cura era attribuito esclusivamente alla madre, il che ha richiesto interventi statali per agevolare un equilibrio ottimale tra famiglia e lavoro.

Negli anni '70, sia l'Italia che la Svezia hanno subito importanti cambiamenti legislativi, ma con notevoli differenze tra loro. Nel 1977, l'Italia ha introdotto la figura del padre nella legislazione, riconoscendo, in minima parte, il suo ruolo formale nei doveri familiari. Al contrario, già nel 1974, la Svezia ha adottato un approccio straordinario e innovativo, stabilendo un piano nazionale strategico che smetteva di considerare un genitore subordinato all'altro e riconosceva ad entrambi i genitori il diritto di assumersi la responsabilità delle cure familiari. Questo approccio ha promosso un coinvolgimento paritario da parte di entrambi i genitori nella cura e nell'educazione dei figli.

L'Italia ha poi proseguito il suo percorso legislativo in materia di congedi di maternità, paternità e parentale in modo piuttosto intricato e articolato, differenziando la normativa in diverse modalità, a seconda che si trattasse della madre o del padre e a seconda del tipo di contratto lavorativo, che fosse esso dipendente, parasubordinato o autonomo. Al contrario, la Svezia ha prose-

¹⁹⁴ Cfr. G. Bulzaga, *Educazione e Cura della Prima Infanzia come principio delle Politiche di Investimento Sociale: il caso di Faenza*, Università Ca' Foscari Venezia, A.A. 2016/17, pp. 57-58

guito nel miglioramento del suo piano statale iniziato negli anni '70, mantenendo costante l'attenzione su entrambi i genitori e, inoltre, su quelle persone autorizzate dai familiari a prendersi cura della prole.

Per quanto riguarda l'assistenza alla prima infanzia, il percorso che ha portato gli asili nido in Italia da semplici istituzioni di custodia e supporto verso una prospettiva educativa è stato anch'esso complesso e non sempre lineare nel corso del tempo. La nascita degli asili nido non è stata principalmente guidata da motivazioni pedagogiche, ma da ragioni sociali, poiché c'era una forte necessità di fornire un luogo di cura e assistenza, soprattutto per i bambini sotto i 3 anni, per soddisfare le esigenze delle madri che lavoravano. Tuttavia, persiste una significativa disparità quantitativa tra le diverse regioni e all'interno di ciascuna regione. Ad oggi, gli sforzi dello Stato, inclusi fondi economici statali come il PNRR, mirano a colmare questa lacuna che si è aggravata nel tempo.

D'altro canto, anche la Svezia ha attraversato un percorso articolato e diversificato in materia di servizi all'infanzia. A chi apparteneva alle fasce sociali più svantaggiate era prevista un tipo di assistenza differenziata rispetto a chi apparteneva alle fasce sociali più benestanti. Da un lato, si parlava di supervisione per i bambini provenienti da famiglie svantaggiate, mentre dall'altro di attività educative stimolanti per i figli delle famiglie più benestanti. Negli anni '70, grazie alle politiche statali svedesi, lo Stato ha iniziato a investire considerevolmente nei servizi per la prima infanzia, riconoscendo l'educazione prescolare come una fase cruciale dell'istruzione formale e sottolineandone l'importanza per l'apprendimento e lo sviluppo dei bambini fin dai primi anni di vita.

Tabella 1: La normativa attualmente in vigore in materia di congedi in Italia

TIPO DI ASSENZA	PERIODO E DURATA	SOGGETTI INTERESSATI	TRATTAMENTO ECONOMICO
Congedo obbligatorio di maternità/paternità in alternativa alla madre	1) Di norma 2 mesi prima del parto salvo flessibilità 2) Di norma 3 mesi dopo il parto salvo flessibilità	1) Solo la madre 2) La madre, o il padre ma solo in caso di decesso, grave infermità, abbandono, o affido esclusivo	80% (100%)
Congedo di paternità obbligatorio	10 giorni lavorativi In caso di parto plurimo, 20 giorni lavorativi	Solo il padre	100%
Congedo parentale	La madre: 6 mesi Il padre: 6 mesi, estendibili a 7 se le condizioni lo permettono Entrambi i genitori: massimo 10 mesi, elevatili a 11 se le condizioni del padre lo permettano Al genitore solo: 11 mesi continuativi o frazionabili	Sia la madre sia il padre	A ciascun genitore spettano 3 mesi di congedo parentale indennizzabile al 30% della retribuzione media giornaliera non trasferibili reciprocamente; e in alternativa tra loro 3 mesi di congedo parentale di cui 2 mesi indennizzabili al 30 % e 1 all'80% della retribuzione media giornaliera. Al genitore solo: 10 mesi indennizzati al 30% e 1 mese all'80% della retribuzione media giornaliera
Congedo per malattia figlio/a	Senza limite fino ai 3 anni; 5 giorni per genitore fino a 8 anni	La madre o il padre	No
Riposi giornalieri	2 ore al giorno fino ad un anno di vita del bambino	La madre o il padre solo nei casi specifici	100%

Fonte: Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), et.al., *Tutela della maternità/paternità e misure di sostegno alla famiglia 2023*, 2023, pp. 26-27 | M. Marchesi, *Congedi parentali. Tutte le novità del 2023*, CISL, 2023, p. 1. Consultabile al sito <https://www.monza-lecco.lombardia.cisl.it/?p=13120#>

Tabella 2: La normativa attualmente in vigore in materia di congedi in Svezia

TIPO DI ASSENZA	PERIODO E DURATA	SOGGETTI INTERESSATI	TRATTAMENTO ECONOMICO
Congedo parentale	<p>In caso di un figlio/a: 480 giorni, di cui 240 giorni di diritto ad entrambi i genitori separatamente.</p> <p>90 giorni obbligatori e riservati rispettivamente a ciascun genitore. I restanti 390 giorni trasferibili tra loro.</p> <p>Per il genitore in situazione di gravidanza, possibilità di iniziare il congedo parentale 60 giorni antecedenti al parto.</p> <p>Per entrambi i genitori, possibilità di usufruire del congedo parentale nello stesso periodo, fino ad un massimo di 30 giorni.</p> <p>In caso di parto multiplo: 180 giorni aggiuntivi per ogni figlio/a</p>	Genitori	<p>Nel caso di 240 giorni lavorativi antecedenti alla richiesta del congedo, 390 giorni indennizzati in base al salario con un'indennità giornaliera tra 250 e 1027 SEK (circa 25 euro e 102,7 euro) al giorno.</p> <p>Nel caso di giorni lavorativi antecedenti alla richiesta del congedo minori a 240, 390 giorni indennizzati a 250 SEK (circa 25 euro) al giorno.</p> <p>I restanti 90 giorni dei 480 giorni totali coperti da un'indennità giornaliera di 180SEK (circa 18 euro).</p> <p>Per genitori disoccupati o studenti è prevista un'indennità di 250 SEK (circa 25 euro) al giorno per i primi 390 giorni. Per i restanti 90 giorni, l'indennità giornaliera è pari a 180 SEK.</p> <p>In caso di genitore solo: 390 giorni su 480 indennizzati in base al salario, i restanti 90 giorni indennizzati a 180 SEK (circa 18 euro) al giorno</p>
Congedo parentale temporaneo in caso di parto o adozione	10 giorni	Genitore non in situazione di gravidanza	80% del salario
Congedo parentale temporaneo per malattia	Massimo 120 giorni all'anno a partire dall'8 mese del bambino/a fino al dodicesimo anno d'età	Genitori	80% del salario

Fonte: Försäkringskassan. Consultabile al sito <https://www.forsakringskassan.se/english/parents>

Capitolo 3

Il disegno di ricerca

3.1 Obiettivo e ipotesi della ricerca

Nel presente capitolo verrà esaminato il modo in cui donne e uomini in Italia e in Svezia conciliano gli impegni familiari e di lavoro retribuito in termini di quantità di tempo. L'obiettivo sarà quello di acquisire una comprensione delle tempistiche legate alle attività al di fuori del lavoro salariato e di confrontare i due Paesi, italiano e svedese, che presentano differenze significative sia dal punto di vista culturale che dal punto di vista di *welfare* sociale.

Si ipotizza che in un Paese come la Svezia, in cui le politiche di supporto alle famiglie sono all'avanguardia e l'idea di uguaglianza di genere è profondamente radicata nella mentalità collettiva, si possa assistere a una distribuzione più equa delle responsabilità e degli impegni sia tra donne che uomini. In questo contesto, le sfide legate alla conciliazione tra lavoro, famiglia e altri aspetti della vita quotidiana potrebbero essere affrontate in maniera più paritaria e collaborativa, permettendo a entrambi i sessi di partecipare attivamente sia alla sfera lavorativa che a quella personale, familiare e sociale. D'altro canto, si presume invece che in Italia, dove idee maggiormente tradizionali rispetto ai ruoli di genere potrebbero ancora influenzare la società, la suddivisione delle responsabilità tra donne e uomini potrebbe essere più accentuata. Questa suddivisione potrebbe risultare in un carico disuguale, in cui le donne potrebbero trovarsi ancora più spesso a dover conciliare molte-

plici ruoli, come lavoro, famiglia e cura di persone al di fuori del proprio nucleo familiare.

3.2 Strumenti e metodi della ricerca

Il presente studio si fonda sull'approccio comparativo tra Italia e Svezia attingendo a dati quantitativi derivanti da ricerche statistiche condotte a livello nazionale. Per conseguire questo obiettivo, sono stati impiegati tre diversi studi incentrati sull'analisi dell'utilizzo del tempo.

Nel contesto italiano ci si è avvalsi dei risultati dell'indagine statistica "Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo"¹⁹⁵, la quale raccoglie dati relativi all'anno 2013, condotta dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), un'ente pubblico di ricerca e principale produttore di statistica ufficiale italiana¹⁹⁶. Inoltre, è stato incluso lo studio denominato "Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro", che fornisce dati riferiti all'anno 2021 e si focalizza specificamente sulle coppie coniugate con figli¹⁹⁷. Questa ricerca, a cura di Bergamante Francesca e Mandrone Emiliano, è stata realizzata dall'Istituto Nazionale per le Politiche Pubbliche (INAPP).

Per quanto concerne la realtà svedese, il quadro informativo è stato ricavato dall'utilizzo dell'indagine statistica denominata "*En fråga om tid (TID2021)* *En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*" (Una questione

¹⁹⁵ I dati più recenti a disposizione risalgono all'anno 2013. L'indagine in merito all'Uso del Tempo è attualmente in corso, avviata nel mese di dicembre 2022 e concludendosi entro dicembre 2023. Le informazioni relative al lavoro volontario saranno rese pubbliche entro il corso del 2024, mentre quelle riguardanti l'uso del tempo saranno pubblicate entro la fine del 2025.

¹⁹⁶ Istat, *Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo*, periodo di riferimento 2013. Consultabile al sito <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=25771#>

¹⁹⁷ Cfr. Bergamante, et.al., *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, INAPP, Roma, 2023, pp. 134-140

di tempo (TID2021) Uno studio sull'uso del tempo tra donne e uomini nel 2021), condotta da Statistiska centralbyrån (SCB, Ufficio centrale di statistica), un'agenzia governativa svedese produttrice delle statistiche ufficiali del Paese¹⁹⁸.

Mediante l'utilizzo di tali risorse è stata compiuta un'analisi dettagliata delle differenze e delle somiglianze nel modo in cui gli individui in Italia e in Svezia gestiscono le loro attività quotidiane e i loro impegni lavorativi e familiari.

La ricerca condotta è il frutto di un'analisi definibile secondaria, un'analisi cioè di dati già raccolti da diversi istituti di ricerca che sono stati esaminati nuovamente, reinterpretati e impiegati per condurre una seconda indagine diversa dal loro intento iniziale, considerando però attentamente la sostanza relativa ai dati¹⁹⁹.

Per garantire un confronto più approfondito tra i due Paesi sono state selezionate tre variabili chiave che possono incidere sulla distribuzione del lavoro non retribuito tra individui di sesso maschile e femminile. La scelta di tali variabili è stata compiuta poiché, in quanto indagine comparativa basata su dati statistici preesistenti, sono emerse come le sole opzioni in grado di garantire una comparabilità significativa.

Le tre categorie di variabili selezionate comprendono:

- Tipologie dei nuclei familiari: nubili/celibi, monogenitori, coppie con figli e coppie senza figli;
- Condizioni lavorative: occupata/o;
- Giorni settimanali: infrasettimanali e fine settimanali.

¹⁹⁸ Cfr. SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022; p. 6

¹⁹⁹ Cfr. A. Bryman, *Social Research Methods*, Oxford University Press, 2016, p. 309

3.2.1 Comparazione tra Italia e Svezia: gli indicatori Istat scelti per il caso italiano

A partire dall'indagine Istat "Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo" sono stati individuati una serie di indicatori appartenenti a quattro aree specifiche così suddivise²⁰⁰:

1. Tempo riservato alla "**Cura personale**", identificabile attraverso l'attività:
 - Dormire, mangiare e altra cura della persona;
2. Tempo dedicato ad "**Attività formative**" legate al singolo individuo, inteso come:
 - Istruzione e formazione;
3. Tempo destinato al "**Lavoro familiare**", comprendente diverse attività quali:
 - Lavoro domestico:
 - Cucinare, lavare e riordinare le stoviglie;
 - Pulire e riordinare la casa, lavare;
 - Stirare e altra cura dei capi di abbigliamento;
 - Giardinaggio e cura degli animali;
 - Costruzione e riparazioni;
 - Altre attività di gestione della famiglia.
 - Lavoro di cura:
 - Cura di bambini e adulti conviventi;
 - Acquisti di beni e servizi, escluso l'acquisto di servizi alla persona;
 - Aiuti gratuiti a familiari non coabitanti.

²⁰⁰ Cfr. Istat, *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, Letture statistiche - Temi, Roma, 2019, p. 167

4. Tempo dedicato ad attività legate al “**Lavoro volontario**”, cioè una serie di attività gratuite a vantaggio di individui non appartenenti al proprio nucleo familiare, svolte sia in modo organizzato sia individualmente. Questa area è riferibile all’attività:
- Volontariato, aiuti, partecipazione sociale e religiosa.

3.2.2 Comparazione tra Italia e Svezia: gli indicatori INAPP scelti per il caso italiano

Gli indicatori utilizzati nell’indagine INAPP “Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro” sulle rilevazioni in merito alla conciliazione lavoro e vita privata riguardano anch’esse più azioni riferite all’ambito del lavoro familiare e volontario.

Ai fini di comparazione le varie attività²⁰¹ sono state agglomerate in due indicatori principali, quali:

1. Tempo dedicato al “**Lavoro familiare**”, intendendo con esso una varietà di azioni:
 - Cucinare;
 - Pulire e riordinare;
 - Gestire aspetti amministrativi e finanziari correnti (es. bollette);
 - Giocare con i figli;
 - Cura dei figli (prepararli, accudirli, ecc.);
 - Accompagnare e riprendere i figli a scuola, a fare sport, ecc;
 - Seguire i figli nell’attività scolastica.
2. Tempo dedicato ad attività legate al “**Lavoro volontario**”, prendendo come indicatore l’azione:

²⁰¹ Cfr. Bergamante, et.al., *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, INAPP, Roma, 2023, pp. 137-139

- Prendersi cura di parenti o amici, anziani o ammalati.

3.2.3 Comparazione tra i due Italia e Svezia: gli indicatori SCB scelti per il caso svedese

La Svezia ha differenziato le varie attività legate al lavoro non retribuito in modo molto più specifico di quanto abbia fatto l'Italia²⁰². Seguendo la definizione di lavoro familiare e di lavoro volontario proposta da Istat²⁰³, le azioni riportate nell'indagine SCB "*En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*" sono state agglomerate in più aree legate al lavoro familiare e a quello volontario in modo tale da poter comparare i due Paesi.

Come per l'Italia, anche gli indicatori scelti per il Paese svedese riguardano quattro aree specifiche, così suddivise:

1. Tempo riservato alla "**Cura personale**", per il quale è stato utilizzato l'indicatore:
 - *Sova* (Dormire);
2. Tempo dedicato alla attività legata al singolo individuo riguardo le "**Attività formative**", per il quale è stato utilizzato l'indicatore:
 - *Studier* (Studi);
3. Tempo dedicato al "**Lavoro familiare**", comprendendo una gamma di azioni quali:
 - *Laga mat, baka, duka fram och duka av* (Cucinare, cuocere, apparecchiare e sparecchiare);

²⁰² Cfr. SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022; p. 16

²⁰³Cfr. Istat, *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, Letture statistiche - Temi, Roma, 2019, p. 167

- *Städa, diska, bädda, tömma sopor och tvätta fönster* (Pulire, lavare i piatti, fare i letti, svuotare la spazzatura e fare il bucato);
- *Tvätta, sy och stryka kläder och textilier* (Lavare, cucire e stirare vestiti e tessuti);
- *Hantera ekonomi och kontakter kring hushållet* (Gestire le finanze e contatti intorno alla famiglia);
- *Planera och organisera hushållets aktiviteter* (Pianificare e organizzare attività domestiche);
- *Installationer, underhåll och reparationer av bostad och möbler* (Installazioni, manutenzione e riparazioni domestiche legate sia alla casa sia al mobilio);
- *Underhåll och reparationer av fordon* (Manutenzione e riparazione di veicoli);
- *Ta hand om tomt och trädgård, odling av växter, grönsaker eller liknande* (Prendersi cura dei terreni e del giardino, coltivando piante, ortaggi o simili);
- *Ta hand om sällskapsdjur* (Prendersi cura degli animali domestici);
- *Handla dagligvaror* (Acquistare beni alimentari);
- *Handla andra varor än dagligvaror* (Acquistare beni diversi dalla spesa alimentare);
- *Göra olika ärenden* (Fare varie commissioni);
- *Hjälpa barnen med läxor och andra skoluppgifter* (Aiutare i bambini con compiti per casa e altri progetti scolastici);
- *Läsa och leka med barnen* (Leggere e giocare con i bambini);
- *Närvara vid barnens aktiviteter* (Partecipare alle attività dei bambini);
- *Familjeaktiviteter där barnen var med* (Attività familiari in cui sono coinvolti i bambini);

- *Omsorg av barnen, t.ex. läggning, väckning, hygien, matning och påklädning* (Prendersi cura dei bambini, per esempio metterli a letto, svegliarli, prendersi cura della loro igiene personale, della loro alimentazione e del loro vestiario);
 - *Tillsyn av barnen* (Supervisione dei bambini);
 - *Hjälpa andra vuxna i ditt hushåll med olika aktiviteter* (Aiutare altri adulti all'interno della famiglia con varie attività).
4. Tempo dedicato ad attività legate al “**Lavoro volontario**”, per il quale sono state agglomerate le seguenti attività:
- *Passa barn som inte är dina eller din partners barn* (Prendersi cura dei bambini che non siano figli del tuo partner);
 - *HHjälpa en vuxen utanför ditt hushåll som behöver hjälp pga ålder, funktionsnedsättning, sjukdom* (Aiutare un adulto al di fuori della famiglia che ha bisogno di aiuto a causa di età, disabilità, malattia);
 - *Hjälpa andra vuxna utanför ditt hushåll med praktiska saker och andra tjänster* (Aiutare altri adulti al di fuori della tua famiglia con cose pratiche e altri servizi).

3.3 Definizione della popolazione

Per quanto concerne l'indagine condotta dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) è stato scelto come campione rappresentativo il gruppo di individui di età pari o superiore a 15 anni²⁰⁴. L'indagine eseguita dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) si è focalizzata invece su

²⁰⁴ Istat, *Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo*, periodo di riferimento 2013. Consultabile al sito <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=25771#>

coloro che rientrano nell'intervallo di età compreso tra 25 e 49 anni²⁰⁵. La decisione di escludere dall'analisi l'intervallo di età compreso tra 50 e 69 anni è derivata dalla considerazione che gli obblighi correlati alle responsabilità familiari, legate in particolare ai figli, potessero essere minori in ragione dell'assunzione che la presenza di figli all'interno di coppie coniugate rientranti in quella fascia d'età potesse essere inferiore.

Infine, in riferimento al contesto svedese, le analisi statistiche condotte da Statistiska centralbyrån (SCB) sono state eseguite su una popolazione di età compresa tra 18 e 84 anni²⁰⁶.

3.4 Limitazioni della ricerca

Il principale limite riscontrato durante la ricerca è stato legato alla disponibilità limitata dei dati italiani risalenti all'anno 2013. Questa carenza di dati ha introdotto una sfida significativa nell'effettuare una comparazione accurata, soprattutto considerando che la Svezia ha fornito dati aggiornati fino al 2021. Questo divario temporale rappresenta un aspetto che può portare a considerare obsoleta la ricerca svolta in alcuni aspetti dell'analisi.

Tuttavia, è importante sottolineare che sono state adottate strategie per affrontare questa limitazione. È stata infatti inclusa un'indagine italiana che ha raccolto dati relativi al 2021 in riferimento alle sole coppie coniugate con figli. Questa integrazione ha consentito di creare un punto di confronto più attuale e pertinente tra i due Paesi, permettendo così di rendere la compara-

²⁰⁵ Cfr. Bergamante, et.al., *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, INAPP, Roma, 2023, pp. 137-139

²⁰⁶ Cfr. SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022; p. 8

zione tra Italia e Svezia più significativa e rappresentativa delle dinamiche attuali rispetto a donne e uomini in coppia con figli.

3.5 Prospettive future

Dato che la ricerca ha incontrato sfide legate all'aggiornamento delle informazioni e alle diverse modalità di misurazione utilizzate in Italia e in Svezia, una potenziale strategia per ricerche future potrebbe includere l'avvio di un'indagine quantitativa mediante l'utilizzo di un questionario appositamente sviluppato. Questo approccio consentirebbe la raccolta e l'analisi di dati recenti da un campione rappresentativo.

Inoltre, un'altra prospettiva da considerare potrebbe consistere nell'esecuzione di un'indagine qualitativa, impiegando metodologie di intervista che siano non strutturate o semi-strutturate. Questo approccio metodologico potrebbe fornire l'opportunità di ottenere ulteriori dati di valore riguardanti l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Mediante l'adozione di entrambi questi approcci di ricerca in sinergia si avrebbe la possibilità di arricchire ulteriormente la comprensione del tema trattato. Ciò consentirebbe di superare le limitazioni precedentemente riscontrate e di ottenere una visione più completa e approfondita della situazione.

Capitolo 4

Conciliazione famiglia e lavoro

Il quarto capitolo intende descrivere e analizzare come le donne e gli uomini in Italia e in Svezia si rapportano in termini di tempo a tutte quelle attività di lavoro non retribuito. Nel primo paragrafo verrà fornita una panoramica delle teorie presenti in letteratura in merito alla conciliazione famiglia e lavoro. I successivi due paragrafi si dedicheranno alla descrizione delle situazioni italiana e svedese rispetto al bilanciamento famiglia e lavoro. Verranno utilizzati dati ricavati dalle statistiche Istat, INAPP e SCB al fine di conseguire un'analisi accurata tra la realtà italiana e quella svedese. Saranno esaminate le statistiche relative alla conciliazione famiglia e lavoro in base a tre fattori principali, quali le tipologie dei nuclei familiari, la condizione di occupazione lavorativa, intesa come status di “occupata/o”, e la disponibilità di tempo, tenendo conto della distribuzione delle responsabilità tra donne e uomini nei giorni infrasettimanali (dal lunedì al venerdì) e nei giorni del fine settimana (sabato e domenica). Infine, nel quarto ed ultimo paragrafo verranno trattate le somiglianze e le divergenze tra Italia e Svezia.

4.1 La divisione del lavoro è *solo* una questione di genere?

Il concetto di lavoro è generalmente legato all'idea di attività retribuita che richiede agli individui di spostarsi dal proprio domicilio affinché esso venga

eseguito. Questa connessione tra lavoro e salario implica l'impegno professionale in cambio di una compensazione finanziaria²⁰⁷.

Tuttavia, il concetto di lavoro va oltre il mero aspetto salariale. Esso abbraccia anche attività che non sono retribuite, ma che sono altrettanto significative per la vita quotidiana delle persone. Il lavoro non salariato infatti riguarda una vasta gamma di attività che coinvolgono la sfera personale, familiare e sociale degli individui. Queste attività costituiscono un intreccio complesso di responsabilità che contribuiscono in modo essenziale al benessere individuale e collettivo. Ciò include la cura di sé stessi, il tempo dedicato alla famiglia, agli affetti e alle relazioni, così come il coinvolgimento nella comunità attraverso attività di volontariato e partecipazione sociale²⁰⁸.

Tuttavia, emerge un'importante criticità nel bilanciamento tra le due categorie di lavoro, quello cioè retribuito e quello non.

La letteratura vigente presenta infatti una varietà di teorie volte a fornire spiegazioni riguardo l'ineguaglianza di genere che emerge rispetto alla conciliazione famiglia e lavoro. Queste visioni analitiche considerano una vasta gamma di fattori, tra i quali le ideologie di genere interiorizzate, la distribuzione delle risorse relative all'interno delle unità familiari, il livello di istruzione dei componenti dei nuclei familiari, i tassi di natalità e gli articolati contesti nazionali in cui le famiglie sono immerse.

Attraverso il termine *doing gender* (fare il genere), gli studiosi statunitensi West e Zimmermann delineano il concetto di genere maschile e femminile come una costruzione sociale situata in un contesto culturale e sociale circoscritto, piuttosto che come una caratteristica intrinseca dell'essere umano²⁰⁹.

²⁰⁷ Cfr. Istat, *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, Letture statistiche - Temi, Roma, 2019, p. 167

²⁰⁸ Ibidem

²⁰⁹ Cfr. C. West, *Doing gender in Gender & Society*, Vol. 1 no. 2, 1987, p. 137

Essi sostengono che alla suddivisione dei ruoli di genere consegue una distinzione dei ruoli anche nella sfera delle responsabilità familiari²¹⁰.

Un'analisi interessante a questo proposito emerge dalla riflessione proposta dalle due accademiche Anna Scisci e Marta Vinci in merito alla ripartizione delle responsabilità all'interno della famiglia composta da Cris e Pat, genitori di un appena nato Andrea²¹¹. Le due studiose spiegano che, inizialmente, entrambi i genitori avevano un impiego a tempo pieno. Tuttavia, al momento dell'arrivo del figlio, che ha ampliato la compagine familiare a tre individui, Pat ha scelto di adottare una riduzione dell'orario di lavoro, optando per un impiego a tempo parziale²¹².

Verranno di seguito riportati alcuni frammenti (Tabella 3) sulla loro routine post ingresso del figlio nel nucleo familiare.

Tabella 3

La *routine* mattutina di Pat e Cris

Ora	Pat	Cris
05.00	Si sveglia per il pianto di Andrea. Si alza, lo cambia e gli dà da bere. Lo riaddormenta.	Dorme.
06.50	Prepara la colazione e il latte per Andrea.	Fa la doccia e si veste.
07.05	Sveglia Andrea e lo cambia. Gli dà il biberon.	Fa colazione.
07.40	Veste Andrea. Raccoglie la biancheria sporca. Stende il bucato pulito.	Prende la macchina e si immette nel traffico.

Fonte: A. Scisci, et.al., *Differenze di genere, famiglia, lavoro. Il ruolo femminile nella ricomposizione dei tempi di vita*, Roma, Carocci editore, 2002, p. 24

²¹⁰ Cfr. C. West, *Doing gender in Gender & Society*, Vol. 1 no. 2, 1987, p. 144

²¹¹ Cfr. A. Scisci, et.al., *Differenze di genere, famiglia, lavoro. Il ruolo femminile nella ricomposizione dei tempi di vita*, Roma, Carocci editore, 2002, p. 23

²¹² *Ibidem*

Questi brevi frammenti concernenti la routine mattutina della coppia formata da Pat e Cris suggeriscono immediatamente un'immagine in cui Pat sembra assumere il ruolo predominante di madre responsabile delle attività di cura e domestiche, mentre Cris sembra essere il padre che si prepara per affrontare l'attività giornaliera produttiva retribuita²¹³.

Mentre si leggono le mansioni da loro svolte e si prende in considerazione il particolare in cui è Pat a decidere di ridurre il suo impegno lavorativo, emerge un quadro che induce a riflettere sulla distinta suddivisione dei ruoli in base al genere e ci porta a concepire Pat come figura materna e Cris come figura paterna²¹⁴.

Tuttavia, è notevole considerare la scelta dei nomi impiegati dalle due sociologhe, poiché tali nominativi possono in realtà essere associati sia a individui di genere maschile sia femminile²¹⁵.

La filosofa statunitense Judith Butler affronta il concetto di "performatività di genere" intendendo il genere come una manifestazione performativa, un insieme di azioni eseguite dagli individui che si collocano all'interno di una struttura sociale e culturale regolamentata, dando così luogo all'appartenenza a un'entità specifica²¹⁶. Con questa prospettiva, Butler mette in luce l'idea che il genere non sia semplicemente una caratteristica preesistente, bensì sia una serie di comportamenti e gesti che contribuiscono a costituire e reinventare costantemente la nozione stessa di genere²¹⁷. Questo concetto si basa

²¹³ Cfr. A. Scisci, et.al., *Differenze di genere, famiglia, lavoro. Il ruolo femminile nella ricomposizione dei tempi di vita*, Roma, Carocci editore, 2002, pp. 23-24

²¹⁴ Ivi, p. 26

²¹⁵ Ivi, p. 23

²¹⁶ Cfr. J. T. Ton, *Judith Butler's Notion of Gender Performativity. To What Extent Does Gender Performativity Exclude a Stable Gender Identity?*, Utrecht University, 2018, p.8

²¹⁷ Cfr. S. Salih, *On Judith Butler and Performativity*, *Sexualities and communication in everyday life: A reader*, 2007, pp. 55-56

sulla considerazione che le azioni umane non siano mere espressioni di un'identità fissa, ma piuttosto creino e ridefiniscano costantemente l'identità stessa attraverso l'attuazione di comportamenti coerenti con le aspettative culturali e sociali. In questo contesto, la performatività di genere assume un ruolo centrale nella formazione delle identità di genere, andando oltre il concetto tradizionale di genere inteso come qualcosa di innato o predeterminato. La teoria di Butler offre uno sguardo critico alla struttura sociale che definisce i ruoli e le espressioni di genere. Attraverso l'idea di "performatività di genere", Butler sottolinea la natura costruttiva e dinamica del genere stesso, sfidando le norme tradizionali e aprendo la strada a una comprensione più complessa e sfaccettata dell'identità di genere²¹⁸.

Oltre alle teorie che pongono esclusivamente il genere come determinante nelle suddivisioni dei ruoli rispetto al lavoro non retribuito, alcuni studiosi avanzano l'argomento che ulteriori variabili, come la disponibilità di tempo libero, l'allocazione di risorse relative, il grado di istruzione, il tasso di natalità e il contesto nazionale in cui gli individui sono inseriti detengano un ruolo fondamentale nella dinamica di attribuzione delle responsabilità familiari²¹⁹.

La teoria relativa alla disponibilità di tempo evidenzia come la ripartizione delle mansioni all'interno della sfera personale e familiare sia il risultato di un processo razionale per cui le attività legate alla sfera familiare vengono

²¹⁸ Cfr. M. Ginocchietti, *La nozione di performatività: un confronto tra Judith Butler e John L. Austin*, *Esercizi Filosofici* Vol. 7, n. 1, EUT Edizioni Università di Trieste, 2012, p. 72

²¹⁹ Cfr. S.M. Bianchi, et.al., *Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor*, The University of North Carolina Press, *Social forces*, 2000, 79(1), p. 193

suddivise in base alla quantità di tempo disponibile che donne e uomini dispongono²²⁰.

Colui o colei che svolge un maggior quantitativo di lavoro retribuito tende ad avere meno tempo a sua disposizione per le attività non retribuite. Questo aspetto può comportare una ridefinizione delle responsabilità e delle dinamiche familiari a seconda del tempo dedicato alle diverse sfere della vita quotidiana²²¹.

Blood e Wolfe²²² evidenziano l'importanza delle risorse relative nella comprensione delle disuguaglianze di genere relativamente agli impegni familiari²²³. Secondo questa prospettiva teorica, la distribuzione delle mansioni legate alla sfera familiare è considerata una manifestazione delle risorse che uomini e donne portano all'interno delle relazioni familiari. L'individuo che possiede e mette a disposizione risorse maggiori, come ad esempio livello di istruzione, reddito e prestigio professionale, le utilizza come strumento di negoziazione per ridurre o aumentare il proprio coinvolgimento nelle attività domestiche. In questo quadro, le dinamiche delle risorse relative influenzano direttamente la divisione dei compiti all'interno del contesto familiare²²⁴.

Parallelamente, va considerato il fattore dell'istruzione. Il livello di formazione acquisito da un individuo assume un ruolo di notevole rilevanza²²⁵.

²²⁰ Cfr. G. M. Dotti Sani, *La divisione del lavoro domestico e delle attività di cura nelle coppie italiane: un'analisi empirica*, Stato e mercato, No. 94 (1), Società editrice Il Mulino S.p.A., 2012, p. 163

²²¹ Ibidem

²²² Autori del libro "*Husbands and wives: The dynamics of family living.*" (1960)

²²³ Cfr. B. A. Shelton, et.al., *The Division of Household Labor*, Annual Review of Sociology, Vol.22,1999, p. 304

²²⁴ Ibidem

²²⁵ Cfr. G. M. Dotti Sani, *La divisione del lavoro domestico e delle attività di cura nelle coppie italiane: un'analisi empirica*, Stato e mercato, No. 94 (1), Società editrice Il Mulino S.p.A., 2012, p. 164

Coloro che vantano un elevato grado di istruzione manifestano una maggiore propensione verso la distribuzione equa delle responsabilità legate alle cure e alle mansioni domestiche. L'istruzione non solo fornisce alle persone strumenti per l'analisi critica delle dinamiche di genere, ma può anche contribuire a sfumare e trasformare i tradizionali modelli di assegnazione dei ruoli all'interno delle famiglie²²⁶.

Anche l'indice di natalità assume un ruolo di rilievo nel panorama dell'uguaglianza di genere. Tuttavia, l'impatto di questo indice non si manifesta in modo uniforme per uomini e donne. L'effetto dei figli sulla distribuzione delle attività domestiche risulta essere più pronunciato per le donne rispetto agli uomini. Di conseguenza, la presenza di figli in una famiglia comporta un maggiore investimento di tempo da parte delle donne nelle mansioni domestiche, con un minore impatto sul tempo dedicato dagli uomini a queste attività²²⁷. Questa disparità nella suddivisione delle responsabilità può ostacolare il coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro e influire sulle opportunità di progresso professionale, contribuendo così ad ampliare il divario di genere nell'ambito lavorativo. Un contesto sociale caratterizzato da tale differenziazione può anche influenzare le decisioni prese dalle donne riguardo alla loro partecipazione nel mondo lavorativo o rispetto alle scelte di carriera che intraprendono.

Inoltre, anche il contesto nazionale in cui le famiglie si trovano costituisce un fattore determinante sulla suddivisione delle mansioni domestiche e di cura, agendo sia attraverso il processo decisionale basato sulla realtà pratica

²²⁶ Cfr. G. M. Dotti Sani, *La divisione del lavoro domestico e delle attività di cura nelle coppie italiane: un'analisi empirica*, Stato e mercato, No. 94 (1), Società editrice Il Mulino S.p.A., 2012, pp. 164-165

²²⁷ Cfr. B. A. Shelton, et.al., *The Division of Household Labor*, Annual Review of Sociology, Vol.22,1999, p. 308

sia tramite il quadro normativo in cui tale processo è inserito²²⁸. Ogni contesto nazionale possiede un assortimento di politiche e normative, tra cui spiccano le politiche di congedo di maternità, di paternità e/o parentale, che esercitano un'incidenza sulla disuguaglianza di genere presente all'interno delle famiglie²²⁹. Come illustrato nel Capitolo 2, le politiche di congedo di maternità, di paternità e/o parentale variano considerevolmente da un Paese all'altro, influenzando la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e il coinvolgimento degli uomini nelle responsabilità familiari. Un'adeguata politica di congedo di maternità, di paternità e/o parentale può fornire opportunità paritarie per entrambi i genitori a partecipare in modo equo alle cure dei figli e alle mansioni domestiche, contribuendo a ridurre la segregazione di genere all'interno della sfera domestica.

Tuttavia, è importante riconoscere che le politiche e le leggi da sole non possono affrontare completamente la complessità delle dinamiche di genere all'interno delle famiglie. Esse costituiscono solo uno dei plurimi elementi in un sistema più ampio, che coinvolge anche fattori culturali, sociali ed economici. Una comprensione completa dell'ineguaglianza di genere all'interno delle famiglie richiede l'esame approfondito di una serie di variabili interconnesse che vanno oltre il mero aspetto biologico o individuale. L'integrazione di teorie e fattori multipli risulta essere cruciale per affrontare questa complessa sfida sociale e per promuovere l'uguaglianza di genere nelle dinamiche familiari.

²²⁸ Cfr. G. M. Dotti Sani, *La divisione del lavoro domestico e delle attività di cura nelle coppie italiane: un'analisi empirica*, Stato e mercato, No. 94 (1), Società editrice Il Mulino S.p.A., 2012, p. 166

²²⁹ Ibidem

4.2 Italia e i tempi della vita quotidiana

In questo paragrafo verrà presentata la distribuzione del tempo dedicato da donne e uomini a compiti legati al lavoro non retribuito durante l'anno 2013. Questi dati saranno divisi in base ad alcune delle varie categorie familiari, allo stato occupazionale e ai diversi giorni della settimana.

Nella prima analisi relativa alle differenti configurazioni familiari saranno inoltre presentati alcuni dati relativi al 2021 esclusivamente riferiti ai nuclei familiari composti da coppie coniugate con figli.

4.2.1 Conciliazione famiglia e lavoro in base alle tipologie dei nuclei familiari: Indagine Istat “Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo”²³⁰

Una delle statistiche fornite dall'Istat riguardanti l'uso del tempo presenta una disamina dettagliata secondo variabili quali il genere, lo stato civile e la collocazione all'interno del nucleo familiare.

Questa sezione della rilevazione dei dati suddivide la popolazione in diverse categorie familiari distinguendo tra coloro che sono nubili o celibi, coniugati o coniugate, vedove o vedovi, separati o divorziati, partner che vivevano in coppia con o senza figli, figli o figlie, membri isolati, e infine monogenitori. Al fine di effettuare un confronto significativo con il Paese svedese, in questo paragrafo sono stati presi in considerazione solamente i nuclei familiari formati da nubili o celibi, da monogenitori, da coppie con figli e infine da coppie senza figli. È stato tenuto conto di un giorno medio settimanale, non distinguendo cioè il tempo speso per le attività tra giorni feriali e festivi.

²³⁰ Cfr. Istat, *Attività quotidiane : Sesso, stato civile, posizione nel nucleo in Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo*, periodo di riferimento 2013. Consultabile al sito <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=25771#>

Questo approccio ha consentito di ottenere una visione quanto più precisa e comparabile delle dinamiche legate alle attività quotidiane in base alle diverse strutture familiari.

Dal quadro generale è risultato che in Italia le donne nubili dedicavano 11 ore e 35 minuti a dormire, nutrirsi e alle altre attività di cura individuale. Le donne che assumevano invece il ruolo di monogenitore impiegavano 11 ore e 27 minuti in questa tipologia di attività. Le donne in coppia con figli riservavano 11 ore e 02 minuti del loro tempo alla cura personale, mentre coloro che erano in coppia senza figli investivano 11 ore e 45 minuti. Passando alla popolazione maschile, il periodo dedicato da uomini celibi a sonno, pasti e cure personali ammontava a 11 ore e 24 minuti, mentre gli uomini che svolgevano il ruolo di genitori soli investivano 11 ore e 14 minuti in tali attività. Un quadro simile emerge anche per gli uomini che condividevano una relazione di coppia con figli, riservando 11 ore e 06 minuti a dormire, alimentarsi e alle cure personali. Diversamente, gli uomini che erano in coppia senza figli destinavano 12 ore e 05 minuti del loro ciclo giornaliero a queste pratiche di *self-care* (cura personale).

Nell'ambito dell'istruzione e della formazione è da notare che le donne nubili dedicavano 1 ora e 42 minuti alla loro istruzione e formazione. Al contrario, le donne che si trovavano in condizione di genitore solo, in coppia con figli e in coppia senza figli, impiegavano mediamente 2 minuti per attività legate all'istruzione e alla formazione. Per quanto riguarda la controparte maschile, gli uomini celibi destinavano 1 ora e 21 minuti a tali attività. Tuttavia, la dinamica si inverte per gli uomini monogenitori, i quali impiegavano 0 minuti per queste pratiche. Gli uomini in coppia, sia con figli che senza figli, riservavano invece in media 1 minuto per attività legate all'istruzione e alla formazione.

Relativamente alle attività legate al lavoro familiare, nel 2013 le donne sole senza figli impiegavano 2 ore e 28 minuti, le donne sole con figli 4 ore e 52 minuti. Le donne conviventi con figli impiegavano 6 ore e 14 minuti per il lavoro familiare; mentre le donne conviventi senza figli utilizzavano 5 ore e 17 del loro tempo giornaliero in queste attività di lavoro familiare. D'altra parte, gli uomini single senza figli impiegavano 1 ora e 07 minuti e gli uomini single con figli 2 ore e 37 minuti. Inoltre, la popolazione maschile in relazione di coppia con figli spendeva 2 ore e 3 minuti per il lavoro familiare, mentre quella convivente senza figli 2 ore e 14 minuti.

Nell'ambito del lavoro volontario, l'analisi dei dati statistici relativi all'anno 2013 indica una ridotta variazione tra le donne non sposate, madri sole e la popolazione femminile in coppia con figli. Nel dettaglio, le donne nubili hanno destinato in media 12 minuti alle iniziative di volontariato, assistenza e partecipazione sociale e religiosa. Parallelamente, le donne che rivestivano il ruolo di madri sole hanno dedicato 15 minuti a tali forme di impegno. Tuttavia, è tra le donne che condividevano una relazione di coppia, sia senza figli che con figli, che si riscontra una variazione interessante. Le donne in coppia senza figli dedicavano infatti un tempo medio di 31 minuti al lavoro volontario, evidenziando un coinvolgimento maggiore rispetto alle donne in coppia con figli, che impiegavano 14 minuti. Per quanto concerne il coinvolgimento della componente maschile nelle dinamiche del volontariato, dell'assistenza e della partecipazione sociale e religiosa, si evidenzia una sostanziale analogia in termini di tempo speso nelle situazioni in cui sono presenti figli e in quelle prive di prole. Nello specifico, il tempo dedicato da parte degli uomini celibi a tali attività ammonta a 10 minuti. Un contesto analogo è riscontrabile negli uomini che si trovano in coppie senza figli, in cui è possibile rilevare un contributo medio di 11 minuti in queste sfere di

coinvolgimento. Nel caso di presenza dei figli, si osserva un mutamento nelle tempistiche. Gli uomini genitori soli impiegavano 17 minuti in tali attività, mentre coloro che erano in coppia e con figli dedicavano 18 minuti a questo tipo di lavoro volontario.

4.2.2 Conciliazione famiglia e lavoro in base alle tipologie dei nuclei familiari: Indagine INAPP “Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro”²³¹

Lo studio condotto da INAPP chiamato "Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro", mediante la raccolta di informazioni relative all'anno 2021, fornisce ulteriori *insight* riguardanti l'equilibrio tra responsabilità familiari e occupazione lavorativa. Questa indagine si è concentrata sulle coppie sposate con figli, offrendo così dati più aggiornati rispetto all'indagine Istat, che possono essere facilmente paragonati all'indagine sulle abitudini quotidiane familiari condotta da SCB relativamente al Paese svedese.

Il gruppo di partecipanti coinvolto nell'indagine riguarda esclusivamente coppie sposate con figli – escludendo altre strutture familiari precedentemente analizzate – con età compresa tra 25 e 49 anni.

Le informazioni riguardanti la frequenza abituale delle attività legate alla gestione della vita familiare e alla cura di bambini o anziani all'interno del nucleo familiare evidenziano una chiara prevalenza del contributo femminile.

Le donne infatti evidenziano un grado di coinvolgimento abituale ammonante al 69,07%, nelle attività connesse al lavoro familiare (Vedi Tabella 4).

²³¹ Cfr. Bergamante, et.al., *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, INAPP, Roma, 2023, pp. 137-139

Questo comprende la preparazione dei pasti, le attività legate alla pulizia e all'organizzazione degli spazi domestici, la gestione delle questioni amministrative e finanziarie inerenti alla famiglia, l'interazione con i figli attraverso giochi e attività, l'assunzione della responsabilità quotidiana per la loro cura, nonché l'accompagnamento in contesti scolastici e sportivi, oltre al monitoraggio delle attività extracurricolari²³².

Parallelamente, per gli uomini si segnala un coinvolgimento regolare in queste medesime attività solamente del 48,08% (Vedi Tabella 4).

Per quanto concerne il lavoro volontario, inteso come la prestazione di assistenza a familiari o amici anziani o affetti da patologie, le donne hanno riportato un impegno costante al 24,63%, mentre gli uomini restano al ritmo del 18,1%²³³ (Vedi Tabella 5).

In relazione alla componente maschile della popolazione si evidenzia un grado di coinvolgimento meno uniforme e più episodico su base settimanale. Il 31,7% degli uomini riporta una partecipazione sporadica alle mansioni familiari (Vedi Tabella 6), mentre il 30,7% si dedica all'attività volontaria solo occasionalmente, ristretto a qualche volta durante la settimana (vedi Tabella 7)²³⁴. Anche le donne segnalano un coinvolgimento sporadico nel lavoro familiare e volontario durante la settimana, ma con una proporzione nettamente inferiore rispetto agli uomini. Più precisamente, soltanto il 19,5% delle donne afferma di occuparsi del lavoro familiare solo in alcune occasioni durante la settimana (Vedi Tabella 6), mentre solo l'18,7% si impegna in attività di volontariato con la stessa cadenza sporadica (Vedi Tabella 7).

²³² Cfr. Bergamante, et.al., *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, INAPP, Roma, 2023, pp. 137-139

²³³ Ivi; p. 138

²³⁴ Ivi, pp. 137-139

Tabella 4: Lavoro familiare, abitualmente (Tipologie dei nuclei familiari)

	Donne (Valori medi 25-29 30-39 40-49)	Uomini (Valori medi età 25-29 30-39 40-49)
Cucinare	69,1%	41,3%
Pulire e riordinare	61,06%	32,96%
Gestire aspetti amministrativi e finanziari correnti (es. bollette)	50,8%	54,26%
Giocare con i figli	76,2%	57,83%
Cura dei figli (prepararli, accudirli, ecc.)	78,06%	54,43%
Accompagnare i figli a scuola, a fare sport, ecc.	75,9%	51,46%
Seguire i figli nell'attività extrascolastica	72,36%	44,36%
Tot.	69,07%	48,08%

Fonte: Bergamante, et.al., *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, INAPP, Roma, 2023, pp. 137-139

Tabella 5: Lavoro volontario, abitualmente (Tipologie dei nuclei familiari)

	Donne (Valori medi età 25-29 30-39 40-49)	Uomini (Valori medi età 25-29 30-39 40-49)
Prendersi cura di amici o parenti, anziani o ammalati	24,63%	18,1%

Fonte: Bergamante, et.al., *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, INAPP, Roma, 2023, p. 138

Tabella 6: Lavoro familiare, qualche volta alla settimana (Tipologie dei nuclei familiari)

	Donne (Valori medi età 25-29 30-39 40-49)	Uomini (Valori medi età 25-29 30-39 40-49)
Cucinare	24,1%	32,93%
Pulire e riordinare	32,02%	45,86%
Gestire aspetti amministrativi e finanziari correnti (es. bollette)	28,5%	29,1%
Giocare con i figli	13,33%	28,4%
Cura dei figli (prepararli, accudirli, ecc.)	9,56%	27,16%
Accompagnare i figli a scuola, a fare sport, ecc.	12,83%	28,03%
Seguire i figli nell'attività extrascolastica	13,7%	30,46%
Tot.	19,15%	31,7%

Fonte: Bergamante, et.al., *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, INAPP, Roma, 2023, pp. 137-139

Tabella 7: Lavoro volontario, qualche volta alla settimana (Tipologie dei nuclei familiari)

	Donne (Valori medi età 25-29 30-39 40-49)	Uomini (Valori medi età 25-29 30-39 40-49)
Prendersi cura di amici o parenti, anziani o ammalati	18,76%	30,7%

Fonte: Bergamante, et.al., *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, INAPP, Roma, 2023, p. 138

4.2.3 Conciliazione famiglia e lavoro in base all'occupazione²³⁵

Un aspetto influente sul bilanciamento tra vita familiare e professionale è rappresentato dalla variabile associata all'occupazione lavorativa. Nel caso in cui un individuo sia impiegato, è probabile infatti che disponga di minor tempo da destinare a tutte le attività connesse all'ambito personale e familiare.

A tal proposito, nel corso del 2013, le donne hanno riportato di impiegare in media 10 ore e 50 minuti in attività inerenti alla cura personale, facendo riferimento ad azioni quali il sonno, l'alimentazione e altre pratiche di *self-care*. Analogamente, gli uomini hanno confermato di dedicare lo stesso periodo di tempo, ovvero 10 ore e 50 minuti, a compiti legati al loro benessere personale.

Inoltre, per quanto riguarda la quantità di tempo destinata all'istruzione e alla formazione, le donne dedicavano in media 3 minuti giornalieri a questo tipo di impegno, mentre gli uomini impiegavano mediamente 2 minuti per condurre tali attività.

²³⁵ Cfr. Istat, *Attività quotidiane: Sesso, età, condizione lavorativa in Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo*, periodo di riferimento 2013. Consultabile al sito <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=25771#>

Le responsabilità legate al lavoro familiare, al contrario, variano notevolmente a seconda che si tratti di donne occupate o uomini occupati. Infatti, nel 2013 le donne che erano impegnate in un'occupazione dedicavano in media 3 ore e 42 minuti alle responsabilità familiari, mentre gli uomini allocavano in media 1 ora e 26 minuti del loro tempo quotidiano per partecipare a compiti correlati alla sfera domestica.

Per concludere, per quanto riguarda le attività di volontariato, assistenza e coinvolgimento in ambito sociale e religioso, le donne occupate nel mondo del lavoro hanno segnalato di destinare in media 10 minuti della loro giornata a tali impegni, mentre gli uomini hanno dichiarato di investire 9 minuti in tali attività.

4.2.4 Conciliazione famiglia e lavoro in base ai giorni della settimana²³⁶

L'ultima analisi statistica volta a esaminare la conciliazione tra gli impegni familiari e il contesto professionale si focalizza sull'effetto che i diversi giorni della settimana possono avere su questa dinamica, abbracciando sia i giorni infrasettimanali che quelli del fine settimana.

Questa differenziazione rispetto ai diversi giorni settimanali può introdurre delle variazioni significative nell'equilibrio che si intende analizzare: durante i giorni dal lunedì al venerdì sia uomini che donne possono ritrovarsi con minor spazio temporale da dedicare alle questioni personali e familiari, poiché la maggior quota di attività retribuite è concentrata in suddetti giorni. Al contrario nei giorni quali sabato e domenica si può prevedere un maggiore margine di tempo disponibile, poiché è ipotizzabile che meno individui sia-

²³⁶ Cfr. Istat, *Attività quotidiane: Sesso, età - reg. e tipo di comune* in *Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo*, periodo di riferimento 2013. Consultabile al sito <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=25771#>

no coinvolti in attività lavorative durante il fine settimana. Tuttavia, è fondamentale sottolineare che in alcuni contesti, come quello italiano, l'attività lavorativa persiste anche nei giorni festivi. Ciò avviene perché non tutte le attività commerciali interrompono la loro operatività nel fine settimana, a differenza di quanto si osserva in Paesi come la Svezia, dove è più comune assistere a una sospensione più marcata delle attività lavorative nel corso del weekend. Questa diversità di approccio potrebbe influenzare in modo rilevante il modo in cui la conciliazione tra lavoro e vita familiare è percepita e affrontata nei diversi contesti nazionali.

Le informazioni presentate riguardano l'intero territorio italiano, senza essere suddivise in base alle diverse zone geografiche interne.

Nel 2013, durante i giorni infrasettimanali, le donne in Italia segnalavano di impiegare un totale di 11 ore e 19 minuti in attività che si concentravano sulla loro sfera personale. Queste attività comprendevano elementi cruciali come il riposo, la nutrizione e altre forme di *self-care*. Gli uomini, d'altro canto, riportavano di dedicare 11 ore e 7 minuti a queste medesime attività. Tuttavia, nei giorni del fine settimana si osservava un aumento medio del tempo speso dalle donne, che raggiungeva le 12 ore e 11 minuti al giorno, coprendo il sonno, l'alimentazione e altre forme di cura personale. Gli uomini seguivano con 12 ore e 18 minuti dedicati alle medesime attività (Vedi Tabella 8).

Considerando l'ambito dell'istruzione e della formazione, le donne riferivano di destinare in media 33 minuti al giorno a tali attività nei giorni dal lunedì al venerdì. In confronto, gli uomini investivano 35 minuti giornalieri nello stesso ambito. Durante le giornate del sabato e la domenica, il tempo dedicato dalle donne a queste attività scendeva a una media di 17 minuti, mentre gli uomini si fermavano a circa 15 minuti (Vedi Tabella 8).

Nel contesto delle responsabilità familiari, nei giorni feriali le donne impiegavano in media 4 ore e 38 minuti al giorno, mentre gli uomini dedicavano circa 1 ora e 42 minuti. Tuttavia, nei giorni del fine settimana la dedica di tempo aumentava, con le donne che arrivavano a mediamente 5 ore e 10 minuti, e gli uomini a circa 2 ore al giorno (Vedi Tabella 8).

Infine, nel campo dell'impegno volontario, nei giorni infrasettimanali, le donne allocavano in media 17 minuti, mentre gli uomini ne impiegavano 13. Durante il fine settimana le donne intensificavano il loro coinvolgimento, dedicandovi mediamente 26 minuti, mentre gli uomini si mantenevano intorno ai 19 minuti (Vedi Tabella 8)

Tabella 8: Lavoro non retribuito (Giorni del fine settimana)

	Donne (Valori medi sabato e domenica)	Uomini (Valori medi sabato e domenica)
Dormire, mangiare e altra cura della persona	12,11	12,18
Istruzione e formazione	17	15,5
Lavoro familiare	4,7	1,795
Lavoro volontario	26	19,5

Fonte: Istat, *Attività quotidiane: Sesso, età - reg. e tipo di comune* in *Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo*, periodo di riferimento 2013. Consultabile al sito <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=25771#>

4.3. Svezia e i tempi della vita quotidiana

Verranno di seguito descritte le quantità di tempo che donne e uomini hanno destinato al lavoro non retribuito nel corso del 2021. Queste cifre saranno suddivise in base alle diverse tipologie di famiglie, allo status di occupato/a e ai vari giorni della settimana.

4.3.1 Conciliazione famiglia e lavoro in base alle tipologie dei nuclei familiari²³⁷

Una delle statistiche presenti nell'indagine sull'Uso del Tempo proposta da SCB scompone la popolazione in diverse categorie in base ai diversi modelli familiari, includendo stati di nubilito e celibato, genitori soli, coppie conviventi e/o sposate con prole e coppie conviventi e/o sposate prive di figli. Come illustrato nel Capitolo 1, le statistiche svedesi classificano anche un terzo gruppo, denominato "altri tipi di famiglie", che però non viene riportato in questa indagine.

In analogia con l'approccio adottato per il caso italiano, queste informazioni si concretizzano in una valutazione media giornaliera espressa in ore e minuti.

È essenziale notare che i dati presentati sono il risultato dell'ultimo Rilevamento sull'Uso del Tempo, datato per l'anno 2021.

A differenza dell'Italia, nella prima categoria dedicata alle attività di cura personale, per la Svezia viene inserita solo l'attività legata al sonno. Nel 2021 le donne nubili investivano circa 7 ore e 8 minuti nel sonno, mentre le madri sole impiegavano 7 ore e 1 minuto. Per le donne coinvolte in relazioni

²³⁷ Cfr. SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022, pp. 33-35

di coppia, con o senza figli, la quantità di tempo dedicata al sonno ammontava a 7 ore e 10 minuti. Per quanto riguarda la controparte maschile, gli uomini celibi destinavano 7 ore e 7 minuti del loro giorno al riposo notturno, mentre gli uomini genitori soli riservavano 7 ore e 3 minuti per tale attività. Gli uomini in coppia con figli registravano una durata media del sonno di circa 6 ore e 58 minuti, mentre coloro che erano in coppia senza figli dedicavano 7 ore e 11 minuti al sonno.

Ponendo l'accento sull'ambito dell'istruzione e della formazione, nel 2021 le donne non sposate e senza figli dedicavano mediamente circa 35 minuti a svolgere attività di studio. Le madri sole riservavano un tempo approssimativo di 1 ora e 7 minuti a queste pratiche. All'interno delle relazioni di coppia con figli, il lasso temporale destinato dalle donne all'istruzione e alla formazione si aggirava attorno ai 40 minuti, ma scendeva a circa 21 minuti nel caso di relazioni prive di figli. Relativamente al genere maschile, nel 2021 gli uomini celibi investivano un periodo di circa 35 minuti per l'apprendimento. Nei casi degli uomini che si trovavano nella posizione di genitori soli, il tempo dedicato all'istruzione e alla formazione si stabiliva a circa 1 ora e 6 minuti. Gli uomini che vivevano in una relazione di coppia con figli impiegavano circa 32 minuti per queste attività, mentre coloro che non avevano figli destinavano circa 9 minuti allo studio.

In merito all'ambito connesso alla sfera familiare, l'analisi delle rilevazioni statistiche condotte in Svezia contempla una variegata gamma di attività, le quali sono state amalgamate in un unico indice composito, tenendo debitamente conto della definizione adottata in ambito italiano al riguardo del suddetto lavoro familiare (Vedi Tabella 9). Da quanto analizzato è emerso che nel corso dell'anno 2021 la popolazione femminile nubile ha allocato un periodo di circa 4 ore e 13 minuti all'adempimento delle mansioni connesse

al lavoro familiare. Le donne madri invece hanno destinato mediamente un tempo di 6 ore e 57 minuti giornalieri alle predette attività di lavoro familiare. Le donne conviventi e/o sposate con figli hanno destinato 8 ore e 33 minuti al quotidiano svolgimento di compiti legati alla sfera familiare. In contrapposizione, le donne coniugate senza figli hanno impiegato circa 5 ore e 1 minuto nelle medesime attività lavorative di carattere familiare. Per quanto concerne l'ambito maschile, gli uomini single privi di prole hanno dedicato una frazione di tempo di 3 ore e 42 minuti al lavoro familiare, mentre gli uomini single con figli hanno destinato mediamente 5 ore e 3 minuti a mansioni legate all'ambito familiare. Da un altro punto di vista, gli uomini che risultavano coinvolti in una relazione di coppia con figli hanno profuso una media temporale di 6 ore e 34 minuti nell'esecuzione di compiti inerenti alla sfera familiare; coloro che invece non avevano prole hanno investito un arco temporale di 4 ore e 12 minuti in attività analoghe (Vedi Tabella 9).

In conclusione, per quanto riguarda le attività correlate al lavoro volontario volto a individui non appartenenti al proprio nucleo familiare, si osserva che nel corso dell'anno 2021, le madri sole impiegavano circa 17 minuti in questo genere di impegni. Nel medesimo periodo, le donne nubili dedicavano 21 minuti a tali attività. Le donne conviventi in una relazione di coppia con figli destinavano circa 7 minuti per offrire il loro sostegno ad altre persone, mentre quelle che vivevano in coppia senza figli ne dedicavano 18. Per quanto concerne gli uomini, quelli che erano genitori singoli impiegavano circa 4 minuti per fornire assistenza a individui al di fuori del nucleo familiare, mentre gli uomini celibi investivano 15 minuti in questa forma di servizio. Gli uomini in relazioni di coppia senza figli destinavano circa 19 minuti a queste attività di lavoro volontario, mentre coloro che erano in coppia e avevano figli impiegavano 9 minuti (Vedi Tabella 10).

Tabella 9: Lavoro familiare (Tipologie dei nuclei familiari)

	Donne single con figli	Donne single senza figli	Donne conviventi con figli	Donne conviventi senza figli	Uomini single con figli	Uomini single senza figli	Uomini conviventi con figli	Uomini conviventi senza figli
Cucinare, cuocere, apparecchiare e sparecchiare	1h 14min	1h 10min	1h 27min	1h 27min	1h 2min	1h	1h 5min	53min
Pulire, lavare i piatti, fare i letti, svuotare la spazzatura e fare il bucato	56min	48min	59min	53min	38min	31min	35min	32min
Lavare, cucire e stirare vestiti e tessuti	35min	23min	28min	25min	16min	12min	13min	7min
Gestire le finanze e contatti intorno alla famiglia	11min	8min	9min	9min	16min	15min	13min	16min
Pianificare e organizzare attività domestiche	17min	14min	24min	16min	12min	13min	17min	12min
Installazioni, manutenzione e riparazioni domestiche legate sia alla casa sia al mobilio	6min	4min	4min	5min	11min	13min	17min	24min
Manutenzione e riparazione di veicoli	0g	2min	2min	2min	7min	7min	10min	16min
Prendersi cura dei terreni e del giardino, coltivando piante, ortaggi o simili)	10min	17min	11min	25min	8min	14min	10min	25min
Prendersi cura degli animali domestici	21min	21min	19min	24min	11min	9min	14min	21min
Acquistare beni alimentari	24min	23min	19min	18min	22min	23min	22min	20min
Acquistare beni diversi dalla spesa alimentare	16min	13min	16min	12min	10min	12min	10min	9min
Fare varie commissioni	11min	7min	8min	9min	13min	9min	9min	7min
Aiutare i bambini con compiti per casa e altri progetti scolastici	13min	0m	12min	0m	7min	0m	11min	0m
Leggere e giocare con i bambini	23min	0m	43min	0m	14min	0m	36min	2min
Partecipare alle attività dei bambini	15min	0m	16min	0m	10min	2min	17min	0m
Attività familiari in cui sono coinvolti i bambini	24min	0m	31min	0m	14min	0m	20min	0m
Prendersi cura dei bambini, per esempio metterli a letto, svegliarli, prendersi cura della loro igiene personale, della loro alimentazione e del loro vestiario	29min	0m	55min	7min	13min	0m	31min	0m
Supervisione dei bambini	28min	0m	1h 8min	4min	14min	0m	38min	3min
Aiutare altri adulti all'interno della famiglia con varie attività	4min	3min	2min	5min	5min	2min	6min	5min
Tot.	6h 57min	4h 13min	8h 33min	5h 1min	5h 3min	3h 42min	6h 34min	4h 12min

Fonte: SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022, pp. 33-34

Tabella 10: Lavoro volontario (Tipologie dei nuclei familiare)

	Donne single con figli	Donne single senza figli	Donne conviventi con figli	Donne conviventi senza figli	Uomini single con figli	Uomini single senza figli	Uomini conviventi con figli	Uomini conviventi senza figli
Prendersi cura dei bambini che non siano figli del tuo partner	4min	9min	4min	8min	0m	2min	2min	9min
Aiutare un adulto al di fuori della famiglia che ha bisogno di aiuto a causa di età, disabilità, malattia	9min	6min	3min	7min	0m	6min	4min	6min
Aiutare altri adulti al di fuori della tua famiglia con cose pratiche e altri servizi)	4min	6min	0m	3min	4min	7min	3min	4min
Tot.	17min	21min	7min	18min	4min	15min	9min	19min

Fonte: SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022, p. 34

4.3.2 Conciliazione famiglia e lavoro in base all'occupazione²³⁸

Come per l'Italia, anche per la Svezia viene considerata la variabile legata allo stato di occupazione degli individui al fine di capire in che modo essa influenzi la conciliazione famiglia-lavoro nelle attività in termini di minutaggio medio giornaliero.

Nel 2021 le donne svedesi occupate hanno riportato di impiegare in media circa 7 ore e 13 minuti in attività inerenti alla cura personale, facendo riferimento alla sola azione legata al dormire. Gli uomini svedesi occupati hanno affermato di dedicare circa 6 ore e 56 minuti al dormire.

Inoltre, per quanto riguarda la quantità di tempo destinata all'istruzione e alla formazione, le donne dedicavano in media 9 minuti giornalieri a questo

²³⁸ Cfr, SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022, pp. 38-40

tipo di impegno, mentre gli uomini impiegavano mediamente 6 minuti per condurre tali attività.

Le responsabilità legate al lavoro familiare, al contrario, variano a seconda che si tratti di donne occupate o uomini occupati, ma con meno differenza in termine di tempo rispetto all'Italia. Infatti, nel 2021 le donne svedesi che erano impegnate in un'occupazione lavorativa dedicavano in media 6 ore e 3 minuti al lavoro familiare, mentre gli uomini allocavano in media 5 ore e 8 minuti del loro tempo quotidiano per partecipare a compiti correlati alla sfera domestica (Vedi Tabella 11).

Per concludere, per quanto riguarda le attività di volontariato le donne occupate nel mondo del lavoro hanno segnalato di destinare in media 14 minuti della loro giornata a tali impegni, mentre gli uomini hanno dichiarato di investire 13 minuti in tali attività (Vedi Tabella 12).

Tabella 11: Lavoro familiare (Occupata/o)

	Donne	Uomini
Cucinare, cuocere, apparecchiare e sparecchiare	1h 19min	1h 3min
Pulire, lavare i piatti, fare i letti, svuotare la spazzature e fare il bucato	51min	33min
Lavare, cucire e stirare vestiti e tessuti	23min	11min
Gestire le finanze e contatti intorno alla famiglia	9min	14min
Pianificare e organizzare attività domestiche	19min	15min
Installazioni, manutenzione e riparazioni domestiche legate sia alla casa sia al mobilio	5min	18min
Manutenzione e riparazione di veicoli	2min	10min
Prendersi cura dei terreni e del giardino, coltivando piante, ortaggi o simili)	14min	13min
Prendersi cura degli animali domestici	23min	15min
Acquistare beni alimentari	19min	20min
Acquistare beni diversi dalla spesa alimentare	14min	10min
Fare varie commissioni	7min	9min
Aiutare i bambini con compiti per casa e altri progetti scolastici	6min	5min
Leggere e giocare con i bambini	17min	18min
Partecipare alle attività dei bambini	9min	8min
Attività familiari in cui sono coinvolti i bambini	16min	11min
Prendersi cura dei bambini, per esempio metterli a letto, svegliarli, prendersi cura della loro igiene personale, della loro alimentazione e del loro vestiario	23min	15min
Supervisione dei bambini	25min	17min
Aiutare altri adulti all'interno della famiglia con varie attività	2min	3min
Tot.	6h 3min	5h 8min

Fonte: SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022, pp. 38-39

Tabella 12: Lavoro volontario (Occupata/o)

	Donne	Uomini
Prendersi cura dei bambini che non siano figli del tuo partner	5min	4min
Aiutare un adulto al di fuori della famiglia che ha bisogno di aiuto a causa di età, disabilità, malattia	6min	4min
Aiutare altri adulti al di fuori della tua famiglia con cose pratiche e altri servizi)	3min	5min
Tot.	14min	13min

Fonte: SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022, p. 38

4.3.3 Conciliazione famiglia e lavoro in base ai giorni della settimana²³⁹

Nel contesto della Svezia, analogamente all'approccio adottato per l'Italia, sarà ora presa in esame l'interazione tra gli obblighi familiari e quelli professionali. L'attenzione si concentrerà sull'effetto che i vari giorni della settimana possono produrre su questa intricata dinamica, includendo sia i giorni feriali che quelli del fine settimana.

Durante i giorni infrasettimanali uomini e donne potrebbero trovare limitato il tempo per impegni personali e familiari a causa delle loro attività lavorative, mentre nel fine settimana potrebbe esserci maggiore flessibilità temporale grazie a minori impegni legati al lavoro. In Svezia, rispetto all'Italia, si osserva una maggiore diminuzione delle attività lavorative nel fine settimana, influenzando in modo differente le strategie di bilanciamento tra lavoro e famiglia.

²³⁹ Cfr. SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022, pp. 25-27

Secondo il rapporto del Dipartimento di Statistica Svedese (SCB) del 2022, i dati relativi al 2021 rivelano che durante i giorni infrasettimanali le donne in Svezia impiegavano in media 7 ore e 6 minuti in attività di riposo. Al contrario, gli uomini segnalavano una media leggermente inferiore, pari a 6 ore e 56 minuti dedicate al sonno. Tuttavia, nei giorni del fine settimana emergeva un modesto incremento nella quantità di tempo destinato al riposo da parte delle donne, che raggiungeva le 7 ore e 19 minuti. Gli uomini, a loro volta, aumentavano la loro media a 7 ore e 11 minuti di sonno durante il fine settimana.

Considerando l'ambito dell'istruzione e della formazione, le donne comunicavano un impiego medio di 43 minuti giornalieri per queste attività nei giorni feriali. In contrasto, gli uomini impiegavano 32 minuti al giorno per le medesime attività. Nei giorni del fine settimana, l'impegno medio delle donne in queste attività scendeva a 18 minuti in media, mentre gli uomini si attestavano intorno a 14 minuti.

Nell'ambito del lavoro familiare, dal lunedì al venerdì le donne impiegavano in media 5 ore e 39 minuti al giorno, mentre gli uomini destinavano circa 4 ore e 38 minuti a queste attività (Vedi Tabella 13). Nei giorni del fine settimana, l'investimento temporale aumentava: le donne dedicavano mediamente 7 ore e 3 minuti, mentre gli uomini arrivavano a una media di circa 6 ore e 19 minuti di lavoro familiare nel weekend (Vedi Tabella 15).

Infine, durante i giorni feriali, le donne destinavano in media 16 minuti ad attività di lavoro volontario, mentre gli uomini investivano 13 minuti (Vedi Tabella 14). Nel fine settimana la partecipazione delle donne verso queste attività aumentava, con una media di 17 minuti, mentre gli uomini mantenevano una media di circa 19 minuti (Vedi Tabella 16).

Tabella 13: Lavoro familiare (Giorni infrasettimanali)

	Donne	Uomini
Cucinare, cuocere, apparecchiare e sparecchiare	1h 20min	59min
Pulire, lavare i piatti, fare i letti, svuotare la spazzature e fare il bucato	50min	32min
Lavare, cucire e stirare vestiti e tessuti	23min	10min
Gestire le finanze e contatti intorno alla famiglia	10min	16min
Pianificare e organizzare attività domestiche	17min	14min
Installazioni, manutenzione e riparazioni domestiche legate sia alla casa sia al mobilio	4min	17min
Manutenzione e riparazione di veicoli	2min	10min
Prendersi cura dei terreni e del giardino, coltivando piante, ortaggi o simili)	15min	14min
Prendersi cura degli animali domestici	23min	15min
Acquistare beni alimentari	20min	22min
Acquistare beni diversi dalla spesa alimentare	13min	10min
Fare varie commissioni	9min	11min
Aiutare i bambini con compiti per casa e altri progetti scolastici	4min	4min
Leggere e giocare con i bambini	14min	11min
Partecipare alle attività dei bambini	4min	4min
Attività familiari in cui sono coinvolti i bambini	7min	5min
Prendersi cura dei bambini, per esempio metterli a letto, svegliarli, prendersi cura della loro igiene personale, della loro alimentazione e del loro vestiario	20min	10min
Supervisione dei bambini	21min	10min
Aiutare altri adulti all'interno della famiglia con varie attività	3min	4min
Tot.	5h 39min	4h 38min

Fonte: SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022, pp. 25-26

Tabella 14: Lavoro volontario (Giorni infrasettimanali)

	Donne	Uomini
Prendersi cura dei bambini che non siano figli del tuo partner	6min	4min
Aiutare un adulto al di fuori della famiglia che ha bisogno di aiuto a causa di età, disabilità, malattia	6min	5min
Aiutare altri adulti al di fuori della tua famiglia con cose pratiche e altri servizi)	4min	4min
Tot.	16min	13min

Fonte: SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022, p. 26

Tabella 15: Lavoro familiare (Giorni del fine settimana)

	Donne	Uomini
Cucinare, cuocere, apparecchiare e sparecchiare	1h 35min	1h 7min
Pulire, lavare i piatti, fare i letti, svuotare la spazzature e fare il bucato	1h 5min	41min
Lavare, cucire e stirare vestiti e tessuti	31min	31min
Gestire le finanze e contatti intorno alla famiglia	7min	16min
Pianificare e organizzare attività domestiche	21min	18min
Installazioni, manutenzione e riparazioni domestiche legate sia alla casa sia al mobilio	8min	21min
Manutenzione e riparazione di veicoli	2min	14min
Prendersi cura dei terreni e del giardino, coltivando piante, ortaggi o simili)	25min	24min
Prendersi cura degli animali domestici	21min	16min
Acquistare beni alimentari	22min	25min
Acquistare beni diversi dalla spesa alimentare	16min	15min
Fare varie commissioni	5min	8min
Aiutare i bambini con compiti per casa e altri progetti scolastici	4min	5min
Leggere e giocare con i bambini	18min	19min
Partecipare alle attività dei bambini	10min	11min
Attività familiari in cui sono coinvolti i bambini	22min	14min
Prendersi cura dei bambini, per esempio metterli a letto, svegliarli, prendersi cura della loro igiene personale, della loro alimentazione e del loro vestiario	17min	11min
Supervisione dei bambini	29min	17min
Aiutare altri adulti all'interno della famiglia con varie attività	5min	6min
Tot.	7h 3min	6h 19min

Fonte: SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022, pp. 25-26

Tabella 16: Lavoro volontario (Giorni del fine settimana)

	Donne	Uomini
Prendersi cura dei bambini che non siano figli del tuo partner	6min	6min
Aiutare un adulto al di fuori della famiglia che ha bisogno di aiuto a causa di età, disabilità, malattia	7min	7min
Aiutare altri adulti al di fuori della tua famiglia con cose pratiche e altri servizi)	4min	6min
Tot.	17min	19min

Fonte: SCB, *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro, 2022, p 26

4.4 I tempi della vita quotidiana italiani e svedesi a confronto

Nel presente capitolo è stata esaminata in primo luogo la modalità con la quale donne e uomini, a seconda delle diverse tipologie dei nuclei familiari, bilanciano la sfera privata e quella lavorativa. I risultati hanno rivelato che, per quanto concerne la gestione delle attività di cura personale e il tempo dedicato all'istruzione e alla formazione nei rispettivi Paesi italiano e svedese, uomini e donne impiegano approssimativamente la stessa quantità di tempo. Tuttavia, il quadro cambia radicalmente per quanto riguarda il lavoro familiare e volontario sia in Italia che in Svezia, dove è evidente una preponderanza del genere femminile. In Italia si è registrata una notevole disparità temporale nel 2013, anno in cui all'interno delle coppie con figli le donne hanno dichiarato di essere state impegnate in attività familiari con un divario di circa 4 ore in più rispetto agli uomini. D'altro canto, in Svezia, nel 2021, si è registrata una differenza temporale di circa un'ora in più da parte

delle donne, con l'unica eccezione delle coppie sposate con figli, in cui le donne hanno investito circa 2 ore in più rispetto agli uomini.

La seconda variabile presa in considerazione riguarda lo status lavorativo di donne e uomini. In questa dimensione, il tempo dedicato alle attività di *self-care*, istruzione e formazione, e lavoro volontario è equilibrato tra i sessi, sia in Italia che in Svezia. Tuttavia, è ancora nelle responsabilità familiari che emergono differenze temporali significative. In Italia si osserva una notevole discrepanza temporale nel lavoro familiare, con le donne che nel 2013 dedicavano in media 3 ore e 42 minuti alle responsabilità familiari, rispetto ad 1 ora e 26 minuti degli uomini. Questa disuguaglianza nella partecipazione si ripropone anche in Svezia, dove nel 2021 le donne hanno dedicato in media 6 ore e 3 minuti alle responsabilità familiari, rispetto alle 5 ore e 18 minuti degli uomini.

Infine, la terza variabile esaminata riguarda il bilanciamento tra famiglia e lavoro nei diversi giorni della settimana: i giorni feriali e quelli del fine settimana. Anche in questa analisi, il tempo dedicato alle attività personali, allo studio e al lavoro volontario è pressoché paritario tra donne e uomini, sia in Italia che in Svezia. Come emerso nelle due analisi precedenti è evidente che è ancora il tempo impiegato per le responsabilità familiari a mostrare differenze temporali rilevanti in entrambi i contesti nazionali. Nel 2013, le donne in Italia destinavano circa 3 ore in più rispetto agli uomini per le attività legate alle responsabilità familiari, sia durante i giorni feriali che nel fine settimana. Per quanto riguarda la situazione in Svezia nel 2021, le responsabilità legate alle attività familiari erano ancora prevalentemente a carico dalle donne. La differenza di tempo dedicato dagli uomini a queste attività è risultata essere inferiore rispetto all'Italia, situandosi intorno a un divario di circa 1 ora.

Si evidenzia chiaramente come, sia in Italia, nonostante gli sforzi di implementare politiche sociali volte a sostenere le famiglie attraverso un migliore equilibrio tra vita familiare e professionale, ma che ancora deve compiere ulteriori progressi in questa direzione, sia in Svezia, un Paese rinomato per l'eccellenza del suo *welfare* sociale, siano le donne a portare il maggior peso delle responsabilità familiari.

Considerando le basi teoriche esposte nel paragrafo iniziale, si trovano ulteriori prove che supportano la tesi relativa al tasso di natalità, ma non confermano quelle relative alla gestione del tempo e alle risorse relative (con riferimento al solo status occupazionale). La teoria relativa alla gestione del tempo suggerisce che chi dispone di più tempo libero tende ad assumersi una quota maggiore di responsabilità di attività non retribuite, mentre la teoria riguardo le risorse relative sostiene che chi ha a disposizione maggiori risorse relative modula il proprio coinvolgimento nelle attività legate alla sfera familiare.

In entrambi i Paesi i dati dimostrano che, sia con che senza figli, le donne mantengono il ruolo predominante nelle attività legate alla sfera familiare e sociale. Questa ripartizione dei compiti è confermata però anche dalla variabile dell'occupazione: quando entrambi i partner sono occupati, sono ancora principalmente le donne a svolgere i compiti familiari. Infine, per quanto concerne la disponibilità del tempo, emerge che sia nei giorni feriali che nel fine settimana, quando si presume che il tempo libero sia maggiore, le responsabilità familiari rimangono in ogni caso principalmente in capo alla popolazione femminile.

In questa analisi sono stati presi in esame solo alcuni dei numerosi fattori che concorrono a influenzare il delicato equilibrio tra le responsabilità personali, familiari e sociali e il mondo lavorativo. Va riconosciuto che questo

studio si basa su un insieme di dati ristretto, derivante da un numero limitato di variabili, il che può fornire solo un'istantanea parziale della complessa realtà presa ad oggetto. Il panorama delle dinamiche famiglia-lavoro è ricco e complesso, e fattori come l'aspetto culturale, il contesto socio-economico e le politiche pubbliche possono svolgere un ruolo significativo nel plasmare i ruoli e le responsabilità all'interno delle famiglie. Ad esempio, le aspettative culturali e le norme sociali possono avere un impatto profondo sulla divisione dei compiti domestici e delle cure familiari. Inoltre, le politiche governative, come congedi parentali retribuiti e agevolazioni fiscali per le famiglie, possono influenzare direttamente le scelte che le famiglie prendono in merito alla partecipazione al lavoro e alle responsabilità familiari. Inoltre, va sottolineato che la varietà delle situazioni familiari è vasta e mutevole e ciascun nucleo familiare deve affrontare particolari sfide ed è caratterizzato da dinamiche uniche.

In conclusione, si evince quanto sia cruciale considerare ulteriori prospettive e indagare più a fondo tutte le variabili non considerate in questo contesto, al fine di delineare un quadro più completo e chiaro riguardo alla distribuzione del lavoro non retribuito tra donne e uomini. Esplorare la completezza di questo argomento richiederà approfondimenti più dettagliati, sperimentando un approccio interdisciplinare e affinando la sensibilità rispetto al contesto circostante, allo scopo di ottenere una comprensione profonda delle intricate dinamiche che modellano l'interazione tra la vita familiare e quella professionale.

Conclusioni

L'obiettivo del presente lavoro è stato investigare come le differenze tra Italia e Svezia, due Paesi con background sociali, culturali e legislativi distinti, influiscano sulla suddivisione del lavoro non retribuito tra uomini e donne in termini di tempo.

Per affrontare tale domanda di ricerca sono stati sviluppati quattro capitoli. Innanzitutto, sono state analizzate le dinamiche familiari attuali nei due Paesi, nonché l'evoluzione legislativa e i servizi per la prima infanzia. Questa panoramica ha fornito un contesto per la raccolta dei dati sull'uso del tempo dedicato dalle donne e dagli uomini al lavoro non retribuito.

Nel primo capitolo è stata esplorata la composizione delle famiglie in Italia e in Svezia. È emerso che in Italia la tipologia familiare più comune è quella composta da una coppia con figli, mentre in Svezia prevale il modello familiare unipersonale, ovvero quello che vede la presenza di un unico individuo all'interno del nucleo familiare. Le distribuzioni delle famiglie variano anche geograficamente: in Italia da Nord a Sud, mentre in Svezia si concentrano principalmente nelle aree urbane di dimensioni medie e grandi.

Il secondo capitolo ha esaminato l'evoluzione legislativa e i servizi per la prima infanzia in entrambi i Paesi. Italia e Svezia hanno iniziato a prendere in considerazione la possibilità di offrire il congedo di maternità nel primo Novecento, tenendo conto però della sola madre come principale entità responsabile della cura. Negli anni '70 si è verificata una svolta significativa in entrambi i Paesi riguardo le politiche familiari e i servizi dedicati alla prima infanzia. Nel 1977 l'Italia ha introdotto la figura del padre nella legislazione, anche se in modo limitato, riconoscendo parzialmente il suo ruolo nei doveri familiari. Al contrario, già nel 1974, la Svezia ha adottato un approccio rivo-

luzionario, istituendo un piano nazionale strategico che ha abbandonato l'idea di un genitore subordinato all'altro e ha riconosciuto il diritto di entrambi i genitori di assumersi la responsabilità delle cure familiari.

Nel contesto italiano, il percorso legislativo relativo ai congedi di maternità, paternità e parentale è diventato progressivamente più intricato e differenziato, a seconda del genitore e del tipo di contratto lavorativo. Invece, in Svezia, si è continuato a migliorare il sistema già avviato negli anni '70, mantenendo un forte impegno verso entrambi i genitori e consentendo anche a persone autorizzate dalla famiglia di prendersi cura dei figli.

Per quanto riguarda i servizi per la prima infanzia, in Italia la trasformazione degli asili nido da semplici istituzioni di custodia a luoghi di educazione è stata complessa e non sempre lineare nel tempo. L'istituzione degli asili nido in Italia è stata guidata principalmente da esigenze sociali, fornendo assistenza ai bambini sotto i 3 anni, soprattutto per le madri lavoratrici. Tuttavia, persiste una significativa disparità nella distribuzione quantitativa degli asili nido tra le diverse regioni e all'interno di ciascuna regione.

Anche in Svezia, il percorso riguardo ai servizi per la prima infanzia è stato articolato. Inizialmente le famiglie appartenenti a fasce sociali svantaggiate hanno ricevuto assistenza diversificata rispetto alle famiglie più benestanti. L'approccio svedese ha subito anch'esso una svolta negli anni '70, quando sono state introdotte politiche statali significative per investire nei servizi per la prima infanzia, riconoscendo l'educazione prescolare come parte fondamentale dell'istruzione formale e sottolineando la sua importanza per lo sviluppo dei bambini sin dai primi anni di vita.

Nel terzo e nel quarto capitolo è stata esaminata la suddivisione delle mansioni legate al lavoro non retribuito tra uomini e donne. Sono state prese in

considerazione tre variabili principali, quali le tipologie dei nuclei familiari, lo status occupazionale inteso come quello di sola/o occupata/o, e la suddivisione dei giorni settimanali in infrasettimanali e del fine settimana.

In relazione alle diverse tipologie dei nuclei familiari, i risultati hanno rivelato che per quanto riguarda le attività personali e l'istruzione uomini e donne dedicano approssimativamente lo stesso tempo in entrambi i paesi. Tuttavia, le donne svolgono significativamente più lavoro familiare e volontario, sia in Italia che in Svezia. Questa differenza è stata particolarmente evidente nelle coppie con figli, con le donne che investono notevolmente più tempo rispetto agli uomini.

In base alla seconda variabile, quella relativa allo status occupazionale, il tempo dedicato alle attività personali, all'istruzione e al lavoro volontario si è rivelato essere paritario tra uomini e donne in entrambi i Paesi. È in relazione al lavoro familiare che le donne continuano a dedicare molto più tempo rispetto agli uomini, creando un divario temporale significativo tra i sessi.

Infine, è stato esaminato il bilanciamento tra famiglia e lavoro durante i giorni feriali e nel fine settimana. Il tempo dedicato alle attività personali, all'istruzione e al lavoro volontario è risultato equilibrato tra i sessi. Tuttavia, il lavoro familiare è rimasto principalmente a carico delle donne, sia nei giorni feriali che nel fine settimana.

È emerso dunque che, nonostante le notevoli differenze strutturali tra i due contesti nazionali, il peso maggiore del lavoro non retribuito continua a gravare sulla popolazione femminile, anche se in Svezia questo divario temporale è inferiore rispetto a quanto osservato in Italia. Questo indica che, indipendentemente dalla cultura, dalla società che può essere più o meno aperta al cambiamento e da un quadro legislativo più o meno orientato alla parità

di genere, c'è ancora un lungo cammino da percorrere per ridurre il divario tra uomini e donne nella suddivisione delle responsabilità familiari.

Bibliografia

Ales, E. (2016). *Maternità e congedi parentali* in *Enciclopedia del diritto - Annali*, Vo.l. IX, pp. 531-556, Milano: Giuffrè.

Altieri, G.(2007). *Uomini e donne moderni: le differenze di genere nel lavoro e nella famiglia: nuovi modelli da sostenere*, Studi & Ricerche, Roma: Ediesse.

Ballestrero, M. V. (2017). *Anna Kuliscioff, il lavoro e l'eguaglianza delle donne*, Ritratti in *AG AboutGender International journal of gender studies*, Vol. 6, n. 12, pp. 360-380, 2017.

Ballini, C. (A.A. 2021/2022) *Evoluzione e Disciplina dei Congedi di Paternità*, Università Politecnica delle Marche - Facoltà di economia "Giorgio Fuà".

Barbieri, N. (2015). *Asili nido e servizi educativi per la prima infanzia in Italia. Lineamenti storici, fondamenti pedagogici, modalità operative*, Padova: Cleup, pp. 1-117.

Bergamante, F., & Mandrone, E. (2023). *Rapporto PLUS 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, INAPP, Roma.

Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). *Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor*, *Social forces*, Vol. 79, n. 1, pp. 191-228.

Buonocore, C. I. (2015). *Tutela differenziata, controversie di lavoro e ragionevole durata del processo civile*, Civitas et Lex, Vol. 3, n. 7, pp. 49-63.

Bulzaga, G. (2017). *Educazione e Cura della Prima Infanzia come principio delle politiche di Investimento Sociale: il caso di Faenza*, Università Ca' Foscari Venezia.

Bryman, A. (2016). *Social research methods*, Oxford university press.

Cagnolati, A. (2012). *Il monopolio dell'uomo: La riflessione di Anna Kuliscioff sulla disuguaglianza delle donne nel mondo del lavoro*, Más igualdad, redes para la igualdad: Congreso Internacional de la Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres (Audem), Università di Foggia, pp. 111-120.

Crisci, M., Buonomo, A., & Caruso, M. G. (2019). *I nuovi volti della famiglia italiana: dinamiche recenti e aspetti evolutivi*, La Rivista delle Politiche Sociali (RPS), Vol. 4, pp. 71-95.

Della Peruta, F. (1995). *La famiglia italiana*, Mediterranean Studies Group Hitotsubashi University.

De Strobel, G. (2012). *I modelli di famiglia nel contesto europeo e nazionale: famiglia legittima, famiglia di fatto, matrimonio omosessuale*, AIAF Rivista, Numero straordinario, pp. 4-98.

Donati, P. (2018). *Rivoluzione sessuale: la faticosa ricerca di un nuovo "modello" relazionale*, Anthropotes, Vol. 34, pp. 17-38.

Dotti Sani, G. M. (2012). “*La divisione del lavoro domestico e delle attività di cura nelle coppie italiane: un'analisi empirica*”, Stato e mercato, Vol. 32(1), pp. 161-194.

Duvander, A. Z., Ferrarini, T., & Thalberg, S. (2005). *Swedish parental leave and gender equality-Achievements and reform challenges in a European perspective*, Institutet för Framtidsstudier.

Fardin, L. (A.A. 2009/2010). *Congedi di maternità e congedi parentali*, Università degli Studi di Padova - Facoltà di Scienze Statistiche.

Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI); Coordinamento Nazionale Donne. (2023) *Tutela della maternità/paternità e misure di sostegno alla famiglia 2023*, pp. 1-29.

Filomia, M. (2021). *Dalla legge n. 1044/71 al sistema integrato “zerosei”:* *evoluzione storico-legislativa e riflessioni pedagogiche*, IUL Research, Vol. 2, n. 4, 159-174.

Frattini, R. (2010). *Introduzione al dibattito* In *Tina Anselmi: politica con passione*, Libreria editrice cafoscarina, pp. 13-15.

Gallittu S., CGIL Nazionale, Colletti G., Suaria S. dell’Inca Nazionale (2023) *Genitori che lavorano. Nuova guida ai congedi e permessi*, 5° edizione, Inca-CGIL, pp. 01-77.

Gazzeta Ufficiale. (1998). *Legge 23 dicembre 1998 n.448. Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo*, Roma.

Ginocchietti, M. (2012). *La nozione di performatività: un confronto tra Judith Butler e John L. Austin*, Esercizi Filosofici, Vol.7, n. 1, EUT Edizioni Università di Trieste, pp. 65-77.

Gunnarsson L., Korpi, B. M., Nordenstam U. (1999). *Early childhood education and care policy in Sweden. Background report prepared for the OECD Thematic Reviews of Early Childhood Education and Care Policy*, Regeringskansliet.

Hetzler, A. (2008). *Women, work, and welfare: an analysis of social change in Sweden*, International journal of sociology, Vol. 38, n. 4, pp. 12-35.

Hook, J. L. (2010). *Gender inequality in the welfare state: Sex segregation in housework*, American journal of sociology, Vol. 115, n. 5, pp. 1480-1523.

INPS. *Congedo di maternità, informazioni utili ed errori da evitare*.

Istat. (2019). *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, Roma.

Istat. (2022). *Rapporto Annuale 2022. La situazione del Paese*, Roma.

Lang, L. (2015). *Constructions of Gender Equality in Swedish Family Policy*, Lund University - Faculty of Social Science.

Lesthaeghe, R. (2011). *The "Second demographic transition": A conceptual map for the understanding of late modern demographic developments in*

fertility and family formation, Historical Social Research/Historische Sozialforschung, Vol. 36, n. 2, pp. 179-218.

Maggioni, G. (2014). *La formazione delle famiglie. Sociologia del diritto di famiglia (prima parte)*, Cultura giuridica e diritto vivente, Vol.1.

Menniti, A., & Demurtas, P. (2012). *Disuguaglianze di genere e attività domestiche*, IRPPS Working Papers.

Nessi, S. (A.A. 2015-2016). *I congedi parentali in Italia: evoluzione e disciplina*, Università degli Studi di Padova - Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali “Marco Fanno” e Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali.

Nyberg, A. (2004). *Parental leave, public childcare and the dual earner/dual carer-model in Sweden*, Discussion paper. Swedish National Institute for Working Life.

Numhauser-Henning, A. (2015). *The Policy on Gender Equality in Sweden. Study for the FEMM Committee*, Brussels.

Rizzoli, M. (2018). *Spunti per una nuova economia della famiglia*, Scenari Economici, Vita e Pensiero Editrice.

Salih, S. (2007). *On Judith Butler and performativity in Sexualities and communication in everyday life: A reader*, Sage Publications, pp. 55-68.

Sansavini, M. (2007). *La donna nel mercato del lavoro: rappresentazioni, esperienze e pratiche di work-life balance: un'indagine empirica in alcune realtà aziendali emiliano-romagnole*, Università degli Studi di Bologna - Dipartimento di Sociologia.

Saraceno, C. (1971). *Dietro la «crisi della famiglia»*, Studi di Sociologia, Anno 9, Fasc. 1/2, Vita e Pensiero – Pubblicazioni dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, pp. 166-176.

Satta, C., Sveva, M., & Ilenya, C. (2020). *Sociologia della vita familiare. Soggetti, contesti e nuove prospettive*, Carocci editore.

SCB. (2022). *En fråga om tid (TID2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*, Örebro.

Scisci, A., & Vinci, M. (2002). *Differenze di genere, famiglia, lavoro: il ruolo femminile nella ricomposizione dei tempi di vita*, Roma: Carocci Editore.

Seward, R. R., E. Yeatts, D., & Zoitarelli, L. K. (2002). *Parental leave and father involvement in child care: Sweden and the United States*, Journal of Comparative Family Studies, Vol. 33, n. 3, pp. 387-399.

Shelton, B. A., & John, D. (1996). *The division of household labor*, Annual Review of Sociology, Vol. 22:299-322.

Skolverket. (2000). *Child care in Sweden*, Kalmar: Lenanders Tryckeri AB.

Solera, C. (2014). *Donne, lavoro e famiglia: una relazione complessa, Lavoro e non lavoro. Le prospettive della sociologia*, UTET, pp. 174-178.

Statistics Sweden. (2022). *Women and men in Sweden 2022. Facts and figures*, Örebro, pp. 01-130.

Varotto, G. (A.A. 2021/2022). *La tutela della maternità dal Novecento ad oggi, attraverso il modello imprenditoriale di Luisa Spagnoli*, Università degli Studi di Padova - Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali.

Ton, J. T. (2018). *Judith Butler's Notion of Gender Performativity. To What Extent Does Gender Performativity Exclude a Stable Gender Identity?*, Utrecht University - Department of Philosophy and Religious Studies.

West, C.; Don H. Zimmerman. (1987) *Doing Gender in Gender and Society*, Vol. 1, No. 2, pp. 125-151.

Sitografia

Chronholm, A. (2007). *Fathers' experience of shared parental leave in Sweden*, *Recherches sociologiques et anthropologiques*, Vol. 38-2, pp. 9-25. Consultabile al sito: <https://journals.openedition.org/rsa/456>

Dipartimento per le Politiche della Famiglia, *Normativa*. Consultabile al sito <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/normativa/>

Faggion, R. *La donna e il lavoro nella società dalla seconda rivoluzione industriale alla prima guerra mondiale*. Consultabile al sito <https://inostrempisupplementari.files.wordpress.com/2016/04/la-questione-femminile.pdf>

Försäkringskassan, *Parents*. Consultabile al sito <https://www.forsakringskassan.se/english/parents>

Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS). *Iscrizione dei lavoratori parasubordinati alla Gestione Separata*, 2017. Consultabile al sito <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.iscrizione-dei-lavoratori-parasubordinati-alla-gestione-separata-50175.iscrizione-dei-lavoratori-parasubordinati-alla-gestione-separata.html>

Istat. (periodo di riferimento 2013). *Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo*. Consultabile al sito <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=25771#>

Istat. (2016). *Report: I tempi della vita quotidiana*. Consultabile al sito <https://www.istat.it/it/archivio/193098>

Istat; UNAR. (15 maggio 2023). *L'indagine ISTAT-UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBTQ+ (non in unione civile o già in unione)*. Consultabile al sito <https://www.unar.it/portale/-/indagine-istat-unar-sulle-discriminazioni-lavorative-nei-confronti-delle-persone-lgbt-in-unione-civile-o-gia-in-unione-anno-2020-2021>

Lombardi C; Martini L. (14 agosto 2000). *La storia della legislazione italiana a protezione delle lavoratrici madri che allattano in Allattamento e lavoro - Diritti, MAMI – Movimento Allattamento Materno Italiano ODV*. Consultabile al sito <https://mami.org/la-storia-della-legislazione-italiana-a-protezione-delle-lavoratrici-madri-che-allattano/#capitolo2>

Marchesi, M. (2023). *Congedi parentali. Tutte le novità del 2023*, CISL. Consultabile al sito <https://www.monza.lecco.lombardia.cisl.it/?p=13120#>

Milione, A. (2022). *Nidi e servizi educativi per l'infanzia in Italia: un'opportunità di sviluppo per i bambini e per la collettività*, IRPPS Consiglio Nazionale delle Ricerche Welfare Post. Consultabile al sito <https://welfare-post.irpps.cnr.it/?p=469>

OECD Family Database. (2022). *PF 2.5 Annex: Detail of change in parental leave by country in PF2.5 Trends in leave entitlements around childbirth*. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. (2016). *SF1.1: Family size and household composition*. Consultabile al sito https://www.oecd.org/els/family/SF_1_1_Family_size_and_composition.pdf

OECD.stat (2023) *Employment: Time spent in paid and unpaid work, by sex*. Consultabile al sito <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>

Official Statistics of Sweden. (22 febbraio 2022). *Population in Sweden 31 December 2022. Municipal comparative figures in Population Statistics - Summary*. Consultabile al sito <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-composition/population-statistics/>

Official Statistics of Sweden. (22 marzo 2023). *Number of households and persons by region, type of household and number of children. Year 2011 - 2022*. Consultabile al sito https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/en/ssd/START_BE_BE0101_BE0101S/HushallT05/table/tableViewLayout1/

Statista Research Department. (24 marzo 2023). *Population in Sweden from 2000 to 2022 (in millions)*. Consultabile al sito <https://www.statista.com/statistics/521464/sweden-total-population/>

Statista Research Department. (28 marzo 2023). *Number of households in Sweden in 2022, by type*. Consultabile al sito <https://www.statista.com/statistics/526013/sweden-number-of-households-by-type/>

Swedish Gender Equality Agency, *Important years for gender equality in Sweden in Gender equality policy in Sweden*. Consultabile al sito <https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/>

Swedish Ministry of Education and Research. (2016). *OECD Review of policies to improve the effectiveness of resource use in schools (school resources review). Country Background report: Sweden*. Consultabile al link https://www.oecd.org/education/school/CBR_OECD_SRR_SE-FINAL.pdf