

2021



**Osserva
Biella**

OSSERVATORIO TERRITORIALE
DEL BIELLESE

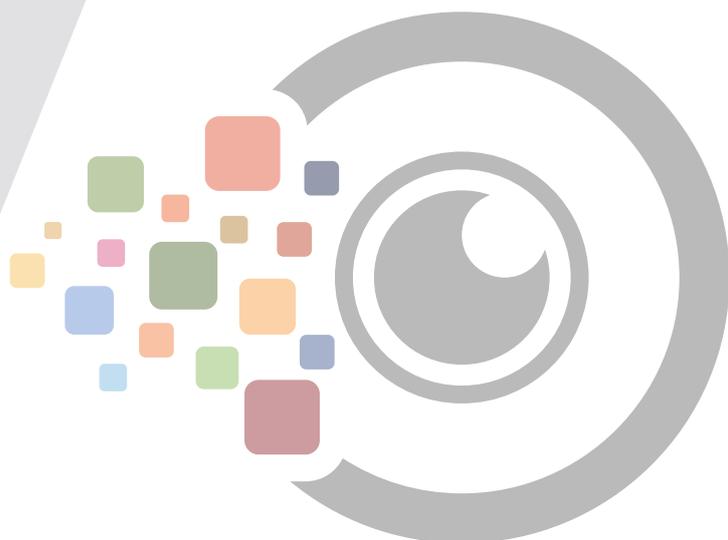
OCCUPAZIONE FEMMINILE E OPPORTUNITÀ DI CONCILIAZIONE NEL BIELLESE

Approfondimento Annuale

A cura di:
Elisabetta Cibinel e Franca Maino

 **PERCORSI DI
secondo
welfare**

 **Fondazione**
Cassa di Risparmio di Biella



INDICE

<i>Prefazione</i>	3
<i>Introduzione</i>	4
PRIMA PARTE	
LE SFIDE	
1. L'occupazione femminile	8
2. La conciliazione tra vita privata e lavorativa: il lavoro "invisibile" delle donne	14
3. I servizi per l'infanzia e la sfida della povertà educativa	21
4. La sfida demografica	25
SECONDA PARTE	
LE POSSIBILI RISPOSTE	
5. Per un territorio (sempre più) sensibile al tema della conciliazione	30
<i>Conclusioni: spunti e raccomandazioni</i>	37
<i>Riferimenti bibliografici</i>	40

PREFAZIONE

Donne e giovani: sono questi gli elementi fondanti delle strategie di rilancio dell'economia e della società italiana così come dichiarato nella linee-guida del PNRR.

Si riparte dunque dalle due categorie che più di ogni altra sono state messe sotto pressione dall'emergenza covid a causa dei ripetuti *lockdown*, aggravando una situazione già conosciuta che porta l'Italia a essere tra i fanalini di coda delle politiche di conciliazione familiare, dato con il quale occorre fare i conti per immaginare un futuro di maggiore inclusione e sostenibilità.

E infatti dal confronto con gli enti che partecipano alle attività di OsservaBiella - Osservatorio Territoriale del Biellese è emersa la necessità di indagare in maniera più approfondita la questione del lavoro femminile e della conciliazione nell'approfondimento qualitativo legato al primo Rapporto annuale, tematica avvertita come prioritaria.

Del resto storicamente il territorio ne ha avvertito l'importanza: nel Biellese infatti convivono una tradizione di parità salariale uomo-donna (sancita proprio qui per la prima volta in Europa attraverso il Patto della montagna) e servizi filantropici voluti da industriali illuminati anche come contraltare alla piaga del lavoro minorile; rimane però la difficoltà di adattare queste esperienze storicizzate alla realtà odierna.

Come è stato evidenziato nel presente report, la situazione appare variegata e in evoluzione; se da un lato infatti sono numerosi e interessanti gli esperimenti di welfare sociale e gli strumenti di conciliazione messi a punto negli ultimi anni, dall'altro si riscontra quanto sia complicato attuare quanto progettato e comunicarlo alle fasce interessate.

L'auspicio è che questa ricerca offra una conoscenza più approfondita della realtà biellese e sia da stimolo per tutti gli enti locali ad agire in sinergia, perché la parità di genere, l'inclusione sociale e la conciliazione sono elementi ormai imprescindibili per la crescita di un territorio.

*Il Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Biella
Franco Ferraris*

INTRODUZIONE

Il presente rapporto di ricerca rientra nel lavoro condotto dall'Osservatorio per i bisogni sociali del Biellese, un'iniziativa promossa dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Biella e realizzata con la partecipazione dei principali attori locali pubblici e privati⁽¹⁾.

L'Osservatorio, nato in forma sperimentale nel 2021, curerà annualmente un Rapporto volto a rilevare le principali dimensioni sociali, demografiche ed economiche del territorio. Il Rapporto annuale contiene circa 160 indicatori quantitativi di livello provinciale organizzati tematicamente secondo l'impostazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. I dati provengono dai database di istituti di ricerca e di statistica europei, nazionali e regionali; una parte significativa viene invece raccolta direttamente sul territorio, grazie alla disponibilità degli enti locali pubblici e privati che partecipano al lavoro dell'Osservatorio.

L'Osservatorio promuove due prodotti di ricerca annuali: il Rapporto e un approfondimento annuale di tipo quali-quantitativo volto ad approfondire temi di particolare urgenza e rilevanza per il territorio biellese. Questo approfondimento annuale è realizzato da un ente di ricerca esterno all'Osservatorio ed è pensato come uno strumento di ricerca operativa, utile a fornire spunti concreti per la (ri)progettazione di iniziative sul territorio di Biella. Il Rapporto e l'approfondimento annuale vanno dunque letti insieme, al fine di contestualizzare il tema specifico individuato di anno in anno nel più ampio panorama sociale ed economico biellese.

Il percorso di sperimentazione dell'Osservatorio è stato progettato da Percorsi di secondo welfare⁽²⁾, un Laboratorio universitario riconosciuto dall'Università degli Studi di Milano. Il Laboratorio ha accompagnato la Fondazione e gli attori del territorio nell'individuazione degli indicatori e nella loro rilevazione, impegnandosi a curare il primo approfondimento annuale (di cui il presente report rappresenta il documento conclusivo). Gli attori del territorio, in una riflessione guidata da Percorsi di secondo welfare, hanno individuato come tema oggetto dell'approfondimento del 2021 la condizione femminile, tra occupazione e conciliazione, nel contesto della pandemia di Covid-19⁽³⁾.

Il lavoro di ricerca si è articolato in diverse fasi. In prima battuta sono stati avviati degli incontri volti, innanzitutto, a individuare il tema da approfondire. In una seconda fase le ricercatrici hanno affiancato gli attori che compongono l'Osservatorio in attività laboratoriali nelle quali è emersa l'articolazione delle varie dimensioni del tema individuato. Attraverso questo processo si è scelto di rivolgere l'attenzione all'occupazione femminile, alle esigenze e alle opportunità di conciliazione nel Biellese, ai servizi per l'infanzia e al tema della sfida demografica. Gli approfondimenti di tipo qualitativo e quantitativo sono stati condotti su questi quattro argomenti, con l'obiettivo di analizzare con maggior dettaglio il contesto biellese. Questa ricognizione ha permesso di mostrare che già attualmente sul territorio vi è una sensibilità diffusa verso la conciliazione e che sono attivi numerosi progetti in questo ambito. Alla luce di tale riflessione è stato organizzato un focus group che ha coinvolto attori regionali e locali operativi nel campo dell'occupazione, della conciliazione e dei servizi per l'infanzia. L'incontro si proponeva di far emergere possibili spunti di integrazione tra i vari servizi e attori presenti sul territorio biellese in materia di conciliazione, al fine di promuovere un miglior impiego delle risorse (umane, progettuali ed economiche), allargare la rete di

1 Per approfondire la progettazione e lo svolgimento del percorso v. Cibinel (2021).

2 Per approfondire le attività condotte da Percorsi di secondo welfare si rimanda al sito istituzionale dell'organizzazione: www.secondowelfare.it.

3 L'indagine è stata condotta da Elisabetta Cibinel e Franca Maino del Laboratorio Percorsi di secondo welfare, anche grazie al prezioso contributo di Celestina Valeria De Tommaso. Le autrici ringraziano tutti i componenti del tavolo dell'Osservatorio per il loro coinvolgimento attivo nell'individuazione e nell'inquadramento del tema di approfondimento annuale. Un particolare ringraziamento è rivolto, infine, ai partecipanti al focus group per la loro disponibilità e per la ricchezza dei contributi che hanno condiviso.

protezione per sostenere le donne nel loro desiderio di realizzazione professionale e aiutare i genitori a fronteggiare le sfide legate alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Il report di ricerca si suddivide in due parti volte ad approfondire le sfide (Parte 1) e le possibili risposte (Parte 2) in relazione all'occupazione femminile e alla conciliazione nel contesto biellese.

La prima parte è strutturata in quattro capitoli dedicati ai temi citati: l'occupazione femminile (Capitolo 1); la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (Capitolo 2); i servizi per l'infanzia e il contrasto alla povertà educativa (Capitolo 3); l'invecchiamento della popolazione e la sfida demografica (Capitolo 4). Ognuno di questi capitoli è suddiviso in due paragrafi: nel primo si propone un inquadramento generale del tema individuando le varie dinamiche in gioco, con una particolare attenzione rivolta alle conseguenze determinate dalla pandemia; la sezione introduttiva contiene anche alcuni dati sintetici utili a contestualizzare il fenomeno a livello europeo e nazionale. Il secondo paragrafo è invece interamente dedicato ai dati: ove possibile sono stati inseriti indicatori e rielaborazioni originali di livello provinciale, allo scopo di offrire maggiori elementi di interpretazione rispetto alle dimensioni contenute nel Rapporto annuale. In mancanza di dati di livello provinciale sono stati impiegati dati regionali e/o nazionali, debitamente contestualizzati, e piccole indagini esplorative che – pur non essendo statisticamente significative – hanno il merito di entrare nelle dinamiche territoriali del Biellese.

Nella Parte 2, nel Capitolo 5, sono descritte brevemente alcune esperienze operative nel Biellese in materia di conciliazione e occupazione femminile e sono discussi i materiali empirici sollecitati dal focus group. Nelle Conclusioni, infine, si sintetizzano i principali spunti operativi e progettuali emersi dal percorso di ricerca.

■ ■ PRIMA PARTE

LE SFIDE

1. L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

1.1 I temi in gioco e il contesto generale

Il sistema dell'occupazione ha conosciuto profondi cambiamenti in Italia e in Europa a partire dagli anni Ottanta del secolo scorso (Vesan 2019). L'economia di mercato si è allontanata progressivamente dal settore produttivo classico per spostarsi verso il settore dei servizi; allo stesso tempo l'organizzazione del lavoro è stata interessata da una frammentazione e de-standardizzazione dei contratti, con una diffusione delle condizioni di lavoro "non standard": lavoro autonomo e parasubordinato, contratti di lavoro "tipici" a tempo determinato e/o parziale⁽⁴⁾.

Un altro fenomeno che ha profondamente segnato il mondo del lavoro è l'incremento dell'occupazione femminile, fortemente favorita dalla crescita del settore terziario e dei servizi a scapito del settore industriale (Saraceno e Naldini 2021). La partecipazione femminile al mercato del lavoro, che ha conosciuto un significativo aumento negli ultimi cinquant'anni, rimane comunque inferiore a quella maschile, meno remunerata (anche a parità di occupazione) e più esposta a rischi di discriminazione, segregazione e interruzione. Gli studiosi e le studiose sono sempre più consapevoli delle conseguenze negative della diffusa disoccupazione femminile. Un primo aspetto individuato dalla letteratura è quello dell'inclusione sociale e della parità di genere: oltre a costituire una forma di realizzazione personale e di sostentamento, infatti, l'occupazione spesso rappresenta uno strumento immancabile per la partecipazione effettiva alla vita sociale, economica e politica di un Paese (Knijn e Kremer 1997). Un secondo aspetto rilevante è legato al peso economico di una diffusa disoccupazione femminile: numerosi studi – riconducibili al cosiddetto filone della *womenomics*⁽⁵⁾ – hanno mostrato infatti una correlazione tra aumento dell'occupazione femminile e crescita economica complessiva (Del Boca *et al.* 2012).

Le istituzioni europee, negli ultimi decenni, hanno cercato di accrescere la consapevolezza dei Paesi membri in merito alle varie dimensioni dell'occupazione femminile, assumendo come centrali le motivazioni descritte (parità di genere e crescita economica). Nel contesto europeo pre-pandemico l'Italia era al penultimo posto per occupazione femminile con un tasso di occupazione che, per la prima volta, aveva raggiunto la soglia del 50% nel 2019. Secondo un recente documento (Eurofound 2020) il differenziale di genere nell'occupazione è "costato" all'Europa, nel 2018, più di 320 miliardi di euro (l'equivalente del 2,4% del Pil dell'Unione Europea). Nel calcolo sono contemplati diversi fattori, quali: la mancata crescita economica, il mancato aumento di contributi e i risparmi che sarebbero determinati – per le casse degli Stati – se il tasso di occupazione femminile fosse pari a quello maschile. La minor occupazione delle donne, sottolinea ancora il documento, ha conseguenze sull'inclusione sociale, sulla qualità della vita e sulla sicurezza economica delle donne in tutto il corso della loro vita: quando sono in età attiva percepiscono una retribuzione, quando si ritirano percepiscono pensioni più alte, così diminuendo complessivamente il rischio di povertà ed esclusione sociale delle donne (e anche di famiglie e minori, come vedremo in seguito, § 3.1). Oltre alla più diffusa disoccupazione, il mercato del lavoro femminile è caratterizzato da un fenomeno chiamato segregazione, inteso in senso sia verticale che orizzontale.

4 La legislazione italiana in materia di mercato del lavoro è stata modellata a partire dal secondo dopoguerra su una forma di lavoro "tipico", ovvero il contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. Le forme di lavoro e collaborazione che si discostano da questo standard – sempre più comuni e diversificate – vengono genericamente definite lavoro "atipico" per contrapposizione.

5 *Womenomics* è un neologismo inglese nato dall'unione tra le parole *women* (donne) e *economics* (economia); il termine, utilizzato anche al di fuori dei paesi anglofoni, vuole rappresentare le varie dimensioni economiche della valorizzazione delle donne, specialmente nel mondo del lavoro, sulla base della convinzione che il lavoro femminile possa essere il più importante motore dello sviluppo economico mondiale (Matsui *et al.* 1999).

La segregazione verticale è quel sistema di norme, abitudini, politiche, credenze sociali e culturali che fanno sì che per le donne sia più difficile raggiungere posizioni apicali e di rappresentanza in tutti i settori, dall'impiego privato a quello pubblico fino alla politica (anche in quei settori in cui le lavoratrici sono molto più numerose dei lavoratori). La segregazione orizzontale è invece il fenomeno che determina, sulla base di complesse dinamiche sociali e culturali, una maggior concentrazione delle donne in alcuni settori di impiego caratterizzati - nel complesso - da retribuzioni più basse, minori tutele e minor prestigio sociale. Il già citato documento stilato da Eurofound (2020) sottolinea come in Europa le donne siano sovrarappresentate in lavori a bassa paga come quelli legati alla cura e all'assistenza alla persona, il commercio e il settore delle pulizie. Le donne rappresentano, in Europa, il 48% dei lavoratori ma sono il 58% dei lavoratori che percepiscono il salario minimo e il 62% dei lavoratori che percepiscono una retribuzione addirittura inferiore al salario minimo.

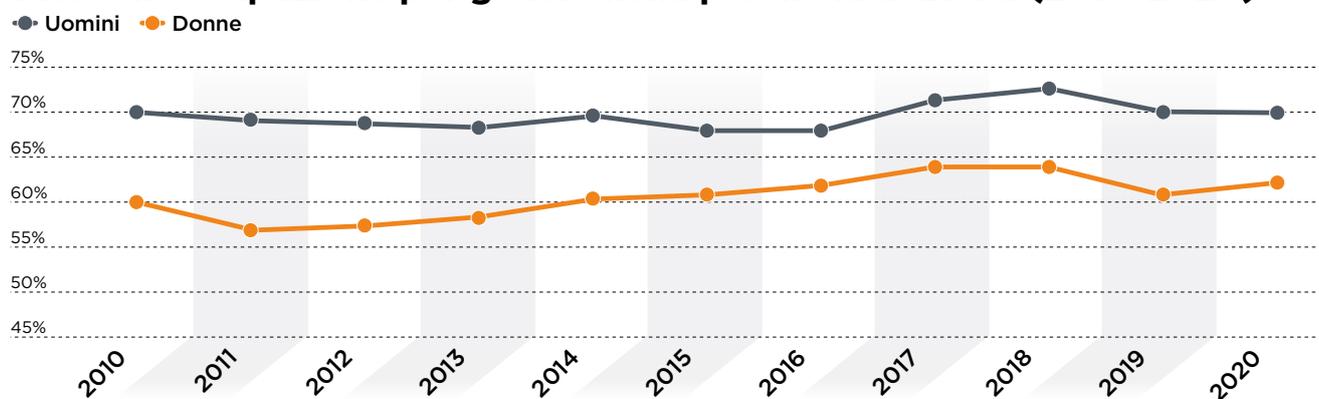
In questo scenario complesso è scoppiata la pandemia di Covid-19. L'evento in sé e, soprattutto, le misure messe in campo dai singoli Paesi per fronteggiare le sfide di salute pubblica hanno determinato conseguenze molto diverse sull'occupazione femminile e su quella maschile (Inapp 2021; Marinelli 2021). A differenza di altre recessioni "classiche" (come quella iniziata con la crisi del 2008) l'attuale crisi del lavoro ha colpito in modo sproporzionato le donne, specialmente all'indomani della primissima fase dell'emergenza. Nella cosiddetta "fase 1" (marzo-maggio 2020) uomini e donne sono stati similmente impegnati nel lavoro fuori di casa: la distribuzione di genere nei settori essenziali (quelli che hanno continuato a operare durante il *lockdown*) è stata sostanzialmente equilibrata. Mentre, analizzando i codici ATECO delle attività che sono state autorizzate a riaprire per prime a maggio 2020, risulta un'elevata concentrazione della componente maschile (v. Casarico e Lattanzio 2020). Inoltre i settori a maggior concentrazione femminile (servizi, commercio, turismo e ospitalità, ecc.) sono quelli che, anche all'indomani della cosiddetta "fase 2", hanno continuato a soffrire maggiormente le conseguenze economiche delle restrizioni dovute alla pandemia. Secondo il già citato documento dell'Eurofound (2020), in particolare, le giovani donne sono state più esposte al rischio di perdere il proprio posto di lavoro in relazione alla pandemia (11%, rispetto al 9% dei giovani uomini).

Le donne inoltre rischiano molto più degli uomini di uscire completamente dal mondo del lavoro: il 4% delle donne che lavoravano prima della pandemia e hanno perso il lavoro a causa di essa è ora diventato inattivo (cioè non ha un lavoro e non lo cerca neanche), contro l'1% degli uomini. I dati Istat (2021) riferiti al 2020 mostrano come la situazione italiana sia in linea con il contesto europeo: il calo dell'occupazione è stato più significativo per le donne che per gli uomini: -249 mila occupate (-2,5%, rispetto a -1,5% tra gli uomini) e -1,1 punti percentuali nel tasso di occupazione (-0,8 punti tra gli uomini). Se tra le donne la disoccupazione è scesa di più, -140 mila disoccupate (-11,4% contro -9,7% degli uomini), il tasso di inattività è aumentato maggiormente (+1,8 punti percentuali in confronto a +1,4 punti tra gli uomini). Questa dinamica è stata influenzata e aggravata dal carico determinato dalla chiusura prolungata delle scuole e dal perdurare di limitazioni e restrizioni per le attività scolastiche, ricreative, sportive ed educative che ordinariamente coinvolgono bambini e ragazzi (v. *infra* Cap. 3).

1.2 L'occupazione nel Biellese

L'occupazione femminile nella provincia di Biella è oggetto di specifici approfondimenti nel Rapporto annuale dell'Osservatorio per i bisogni sociali del Biellese (di cui il presente report rappresenta un documento complementare). Si riporta di seguito solo un quadro generale riferito al tasso di occupazione per genere a livello provinciale (Figura 1); per approfondire altre dimensioni dell'occupazione femminile nel Biellese si rimanda al primo Rapporto annuale dell'Osservatorio per i bisogni sociali del Biellese (in particolare le sezioni dedicate ai Goals 5 e 8⁽⁶⁾).

Fig. 1 **Tasso di occupazione per genere nella provincia di Biella (2010-2020)**



Fonte: elaborazione su dati Istat

Come emerge dal grafico l'occupazione maschile e quella femminile hanno seguito un andamento simile negli ultimi dieci anni, con un leggero miglioramento di quella femminile: se nel 2010 la differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile era pari a 10,2 punti percentuali, nel 2020 ha raggiunto un valore di 7,8 punti percentuali. Il differenziale è dunque diminuito nel corso di un decennio per effetto di una crescita dell'occupazione femminile a fronte di una lieve contrazione di quella maschile, in linea con quanto avvenuto anche a livello regionale. Nel 2020 il tasso di occupazione femminile nel Biellese era pari a 62,3%, un dato superiore a quello registrato a livello regionale (57,8%) e nazionale (49%).

Le differenze che caratterizzano l'occupazione maschile e femminile sono però numerose, al di là dello specifico indicatore statistico sul tasso di occupazione (cfr. *supra* § 1.1). Appare utile, in questo senso, commentare i dati raccolti dall'Osservatorio sui lavoratori dipendenti e indipendenti dell'Inps⁽⁷⁾, che raggruppa una serie di database statistici al fine di rilevare annualmente la condizione di lavoro di tutti gli assicurati, dipendenti e autonomi, presso le diverse gestioni previdenziali Inps (il cui insieme rappresenta circa il 95% degli occupati in Italia)⁽⁸⁾. Per ognuna delle nove tipologie di lavoro contemplate l'Osservatorio rileva il numero di lavoratori e lavoratrici impiegati, il numero di settimane lavorate complessivamente e la somma dei redditi complessivi guadagnati nell'anno.

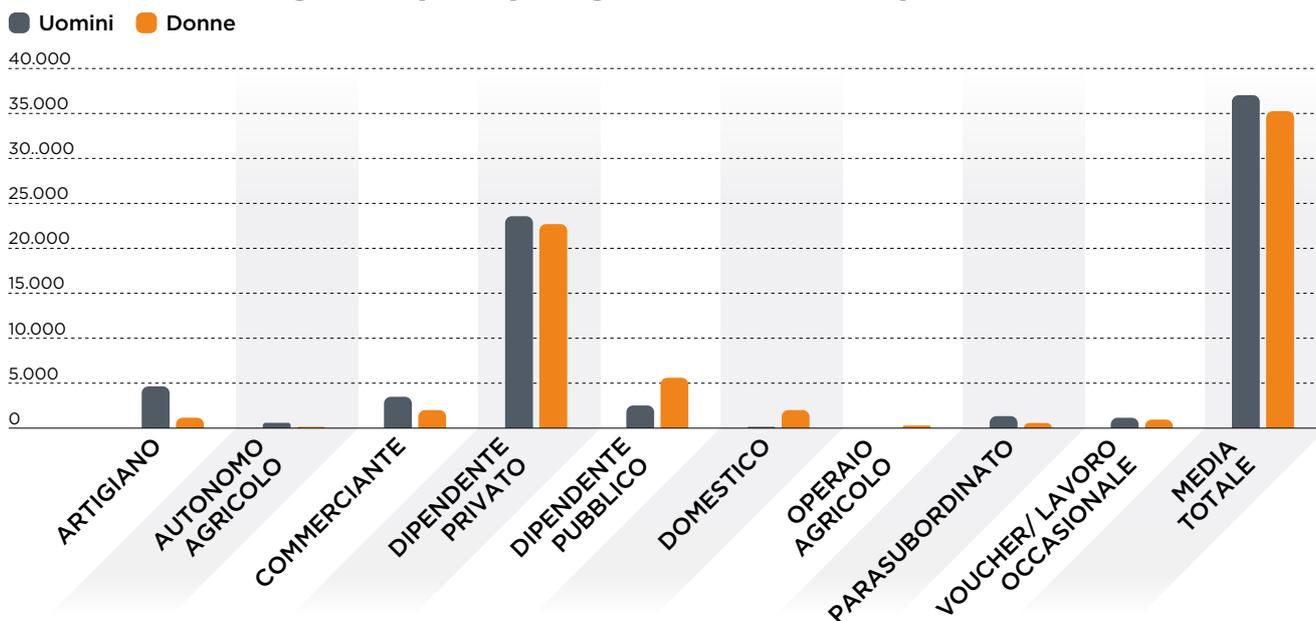
6 Sul tema si segnalano, in particolare, i seguenti indicatori: gap di genere nel tasso di occupazione, gap di genere nel tasso di inattività, imprenditorialità femminile, retribuzioni orarie dei dipendenti del settore privato per genere (Goal 5); tasso di disoccupazione, tasso di disoccupazione giovanile, disoccupazione di lunga durata, tasso di attività, tasso di inattività, tasso di occupazione, assunzioni, lavoro a termine, licenziamenti, dimissioni, diffusione del part time (Goal 8).

7 Per approfondimenti e per la nota metodologica completa si rimanda alla pagina web dell'Osservatorio, all'indirizzo www.inps.it/osservatoristatistici.

8 Dall'Osservatorio sono esclusi solo i professionisti iscritti a Casse previdenziali degli ordini professionali e poche altre tipologie di lavoro autonomo occasionale esentate da contribuzione a fini previdenziali.

I dati dell'Osservatorio ci offrono innanzitutto una panoramica del mercato del lavoro biellese, mostrando la distribuzione per genere nelle diverse tipologie di lavoro (Figura 2).

Fig. 2 Distribuzione di genere per tipologia di lavoro nella provincia di Biella (2019)



Fonte: elaborazione su dati Inps

La maggior parte dei lavoratori/rici si concentra nel settore privato; il lavoro autonomo agricolo, quello di operaio agricolo e il lavoro occasionale (voucher) contano in tutto poche centinaia di addetti nel Biellese. Complessivamente le donne occupate sono meno degli uomini (una differenza di circa 2.500 unità) e sono meno presenti in quasi tutti i profili lavorativi considerati. Rappresentano la maggior parte degli occupati solo nel settore pubblico e nel lavoro domestico (settore in cui gli uomini sono praticamente assenti).

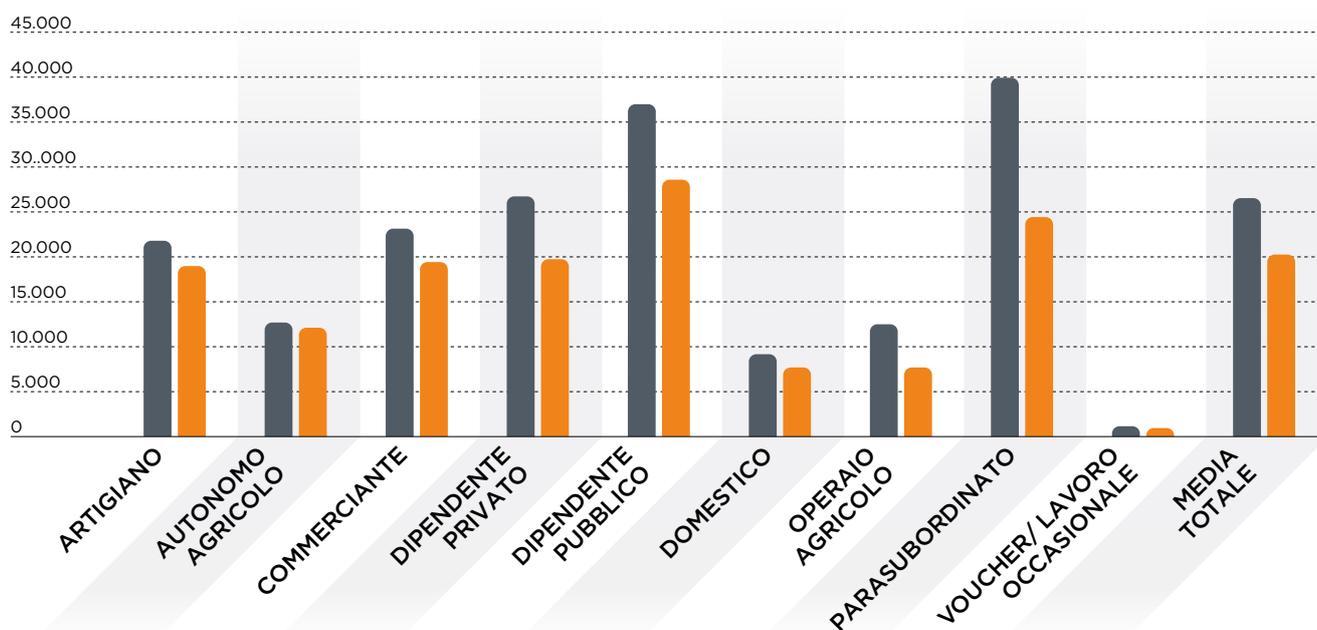
La condizione reddituale dei lavoratori e delle lavoratrici biellesi appare molto differenziata (Figura 3): i lavoratori percepiscono annualmente un reddito medio superiore alle lavoratrici in tutte le tipologie di lavoro, con picchi nel settore privato e pubblico e, soprattutto, nel lavoro parasubordinato⁽⁹⁾.

9 Questa tipologia di lavoro raggruppa tutti i professionisti senza Cassa previdenziale professionale e tutti i lavoratori titolari di una qualche forma di collaborazione (coordinata e continuativa, a progetto, occasionale, ecc.).

Fig. 3

Reddito medio annuo per genere e tipologia di lavoro nella provincia di Biella (2019)

Uomini (grigio scuro) Donne (arancione)

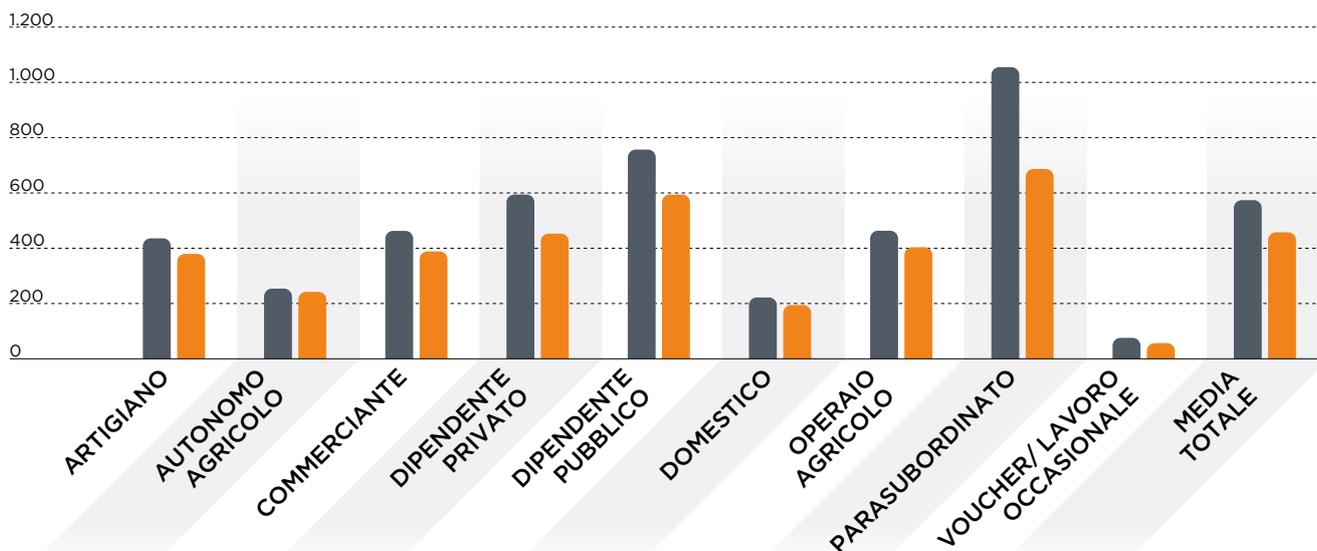


Fonte: elaborazione su dati Inps

Fig. 4

Reddito medio settimanale per genere e tipologia di lavoro nella provincia di Biella (2019)

Uomini (grigio scuro) Donne (arancione)



Fonte: elaborazione su dati Inps

Il dato generale sul reddito medio va opportunamente rapportato al numero di settimane lavorate⁽¹⁰⁾ (Figura 4). Il rapporto tra il reddito medio annuo e la media delle settimane lavorate esprime dunque il reddito percepito mediamente da donne e uomini a parità di settimane lavorate e di tipologia di lavoro.

La presenza di un differenziale reddituale anche a parità di tipologia di lavoro e di settimane lavorate si conferma in tutti gli ambiti, con dimensioni particolarmente rilevanti nei settori pubblico e privato e nel lavoro parasubordinato. Tra le dinamiche che più probabilmente incidono maggiormente su questo differenziale vi è innanzitutto la segregazione verticale (v. *supra* § 1.1): i dati dell'Osservatorio mostrano le diverse tipologie di lavoro ma non esprimono i ruoli gerarchici ricoperti da uomini e donne all'interno delle singole tipologie. Un'altra dinamica rilevante può essere riscontrata nel più ampio e generalizzato fenomeno del *gender pay gap*, ovvero il differenziale retributivo tra uomini e donne a parità di ruolo e di mansione. Una terza dinamica può essere infine individuata nella maggior diffusione del lavoro part time - sia volontario sia involontario - tra la popolazione femminile con lavoro dipendente (su questo si rimanda ai dati riportati nel Rapporto annuale dell'Osservatorio per i bisogni sociali del Biellese). La misura della "settimana lavorata", per come è costruita (v. nota 10), non permette di conoscere il tempo di lavoro all'interno di una singola giornata retribuita. Pertanto è probabile che le giornate e settimane lavorate di uomini e donne dipendenti, pur avendo lo stesso "peso" ai fini di rilevazione, abbiano durate orarie diverse (e retribuzioni calcolate di conseguenza).

10 Poiché non tutte le categorie di lavoro hanno la stessa dimensione temporale di riferimento l'Osservatorio adotta una misura comune denominata "settimana lavorata". Nel dettaglio: per i lavoratori dipendenti (privati e pubblici) il riferimento è costituito dalle giornate retribuite; per i lavoratori autonomi si tratta dei mesi di contribuzione dovuta tenendo conto dell'eventuale inizio o fine attività nel corso dell'anno; per i parasubordinati si tratta dei mesi accreditati sulla base dei contributi versati.

2. LA CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA: IL LAVORO “INVISIBILE” DELLE DONNE

2.1 I temi in gioco e il contesto generale

I grandi cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro a partire dal secondo dopoguerra (in parte richiamati nel § 1.1) rispecchiano i numerosi mutamenti che hanno attraversato l'intera società in quegli stessi anni. Il modello di lavoratore alla base del sistema dell'occupazione fino agli anni Settanta si poggiava su caratteristiche e condizioni quali una maggior stabilità dei rapporti di lavoro, affettivi e matrimoniali, una quasi totale occupazione (maschile), la disponibilità delle donne a farsi carico gratuitamente del lavoro domestico e di cura (Solera 2012). Negli ultimi decenni la crescita della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la progressiva “mascolinizzazione” del loro corso di vita hanno determinato una minor disponibilità di tempo e una minor propensione a dedicarsi al lavoro domestico e di cura non retribuito. Il corso di vita degli uomini non ha però conosciuto uno speculare percorso di “femminilizzazione”, né un incremento altrettanto incisivo nella partecipazione alle attività collegate al lavoro domestico e di cura (Esping-Andersen 2002). Questi fattori, associati all'invecchiamento della popolazione (v. *infra* § 4.1), hanno creato le condizioni per l'esistenza di un vero e proprio *care gap*.

Per rispondere all'esigenza di conciliare la dimensione lavorativa e quella personale si sono quindi sviluppate le “politiche di conciliazione”: norme di natura pubblicistica, privatistica, previdenziale, giuslavoristica e sociale che contribuiscono a sostenere i lavoratori e le lavoratrici nelle loro responsabilità familiari attraverso congedi, servizi educativi e di cura, sostegni economici e flessibilità orarie e lavorative (Ranci e Pavolini 2015). Le politiche di conciliazione si propongono di migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata non esclusivamente in relazione alle responsabilità familiari. È inoltre importante sottolineare che, all'interno di queste ultime, vanno ricondotte non solo le attività di cura nei confronti della prole, ma anche il lavoro domestico e la cura nei confronti di congiunti anziani e/o con disabilità.

Con l'esclusione di alcune misure a esclusiva tutela della maternità e della salute di donne e bambini (come il congedo obbligatorio di maternità), quasi tutte le politiche di conciliazione del nostro ordinamento sono rivolte indistintamente ai padri e alle madri. La scelta di usufruire di queste misure, tuttavia, è pesantemente influenzata da fattori di carattere sociale, culturale, lavorativo ed economico (v. Naldini e Saraceno 2011; Solera 2012). Un esempio interessante è quello del congedo parentale per lavoratori e lavoratrici dipendenti (talvolta chiamato erroneamente “congedo facoltativo” o “maternità facoltativa”): il padre e la madre, per dedicarsi alla cura della prole, possono astenersi dal lavoro per un massimo di 6 mesi ciascuno (e per un totale complessivo che non superi gli 11 mesi) fino al compimento dei 12 anni del figlio. Se questo congedo viene fruito entro i 6 anni del figlio viene riconosciuto economicamente dall'Inps con un'indennità pari al 30% della retribuzione ordinaria del lavoratore, mentre tra i 6 e i 12 anni il lavoratore-genitore non riceve alcuna compensazione economica. Questa misura è apparentemente disegnata per essere “neutra” rispetto al genere ma non offre sufficienti tutele economiche per garantire a tutte le famiglie una effettiva libertà di scelta. Come illustrato nel Capitolo 1 statisticamente sono gli uomini i

principali percettori di reddito: le famiglie saranno dunque più propense – specialmente in un momento di incertezza come quello conseguente alla nascita di un figlio – a preservare la retribuzione maggiore, concedendosi di sacrificare il 70% del lavoro meno retribuito all'interno del *ménage* familiare.

Ovviamente il tema economico – pur molto significativo, specialmente nelle famiglie a basso reddito – non è l'unico criterio che guida le scelte delle famiglie in materia di conciliazione. Emerge come particolarmente rilevante anche il fattore culturale: nel contesto italiano sono ancora molto diffusi convinzioni e stereotipi – spesso privi di fondamento scientifico – in merito all'appropriatezza delle scelte in materia di cura dei figli (Bertolini *et al.* 2014). Bambine e ragazze crescono in un contesto familiare, sociale e culturale che propone spesso modelli femminili orientati alla cura dei congiunti e poco coinvolti nel lavoro retribuito (o comunque meno dei loro compagni uomini); queste bambine e ragazze, una volta diventate adulte, compiranno le loro scelte personali e familiari in quello stesso contesto, essendone necessariamente influenzate più o meno consapevolmente e in maniera più o meno rilevante. A fronte del peso del fattore culturale, esperti e studiosi (Lewis 2006; Naldini 2006; Plantenga *et al.* 2009; Ranci e Pavolini 2015) affermano che la pretesa “neutralità” nelle politiche di conciliazione rappresenta in realtà una “cecità” rispetto alle complesse dinamiche di genere che sottostanno alle scelte personali e familiari in questo ambito; pertanto sostengono la necessità di progettare misure che sappiano contemperare le varie forze in gioco e che mettano a disposizione di genitori e famiglie un mix di risorse economiche, tempo e servizi che sia più equo e, per quanto possibile, personalizzabile.

Il maggior coinvolgimento delle donne nel lavoro di cura e domestico non retribuito ha pesanti conseguenze sull'occupazione femminile, specialmente in termini di disponibilità di tempo da impegnare nel lavoro retribuito: anche per questo motivo sono le donne a fare maggior ricorso al lavoro part time (v. *supra* Cap. 1). Le donne sono poi tendenzialmente meno propense alla prestazione di lavoro straordinario; alcune interessanti analisi (v. Criado Perez 2020) mostrano che, sebbene le statistiche ufficiali relative all'occupazione e alle ore lavorate evidenzino un maggior impegno degli uomini, di fatto sono le donne ad avere le giornate lavorative più lunghe. Semplicemente una parte del loro lavoro è invisibile, dato per scontato dai loro partner e dalla società, non contabilizzato e non retribuito.

Un'ultima criticità delle politiche di conciliazione è rappresentata da una cronica distorsione presente nelle politiche correlate al lavoro in Italia (v. Vesan 2019): le misure a tutela dei lavoratori sono storicamente progettate e rivolte ai lavoratori “tipici” (con un contratto di lavoro subordinato – presso enti pubblici o privati – a tempo indeterminato). I lavoratori e le lavoratrici a termine, autonomi e parasubordinati sono spesso esclusi dalle misure di conciliazione o godono di condizioni meno favorevoli rispetto ai lavoratori dipendenti. La conciliazione e la genitorialità, di conseguenza, pesano maggiormente e determinano un maggior rischio economico proprio per quei gruppi di persone che già vivono in una condizione di maggior precarietà lavorativa.

La pandemia di Covid-19 ha avuto conseguenze dirompenti anche sulla conciliazione tra vita privata e lavorativa, specialmente per le scelte politiche fatte per fronteggiare la crisi sanitaria tra marzo e giugno 2020. La chiusura delle scuole e l'interruzione delle attività extra-scolastiche hanno determinato un pesante carico di lavoro di cura sui genitori lavoratori. Nella maggior parte delle famiglie italiane ed europee sono state le donne a farsi carico di questo lavoro, spesso in aggiunta o in sostituzione al loro lavoro retribuito. Secondo i dati Eurofound (2020) il peso dei *lockdown* in Europa ha comportato un carico molto più significativo per le donne che per gli uomini: il 24% delle donne afferma di aver sacrificato del tempo che avrebbe dedicato al proprio lavoro a causa delle responsabilità familiari, contro il 13% degli uomini. In Italia tale situazione si è aggravata ulteriormente, nel suo complesso, con l'inizio della cosiddetta "fase 2": la ripartenza di numerose attività non è stata accompagnata dalla riapertura delle scuole. Incrociando questo dato con quelli riferiti a lavoratori e lavoratrici tornati a lavorare nella "fase 2" (v. *supra* § 1.1), appare evidente come il peso della cura dei figli sia ricaduto ancora una volta prevalentemente sulle donne.

Le misure di conciliazione messe in campo per sostenere i genitori sono apparse insufficienti: l'accesso a un congedo parentale straordinario di 30 giorni pagato al 50% e il bonus baby-sitter del valore complessivo massimo di 1.200 euro (opzioni peraltro alternative tra loro) sono stati in grado di coprire solo una piccola parte dei 6 mesi di mancati servizi per l'infanzia (marzo-agosto 2020)⁽¹¹⁾.

11 Le misure descritte sono state introdotte a più riprese nel corso dei primi mesi della pandemia e sono andate incontro ad aggiustamenti e ampliamenti (specialmente per alcuni gruppi di lavoratori/rici particolarmente coinvolti nella lotta alla pandemia). Per un'analisi dettagliata delle misure v. Sabatinelli e Pavolini (2021).

2.2 La conciliazione nel Biellese

Il lavoro di cura e domestico non retribuito raramente è oggetto di rilevazioni specifiche, specialmente su base regionale e provinciale: la sua “invisibilità” è al tempo stesso concausa e conseguenza di questa mancanza di dati.

Un primo riferimento empirico è da rintracciare nell’indagine sull’uso del tempo condotta dall’Istat a cadenza irregolare⁽¹²⁾. Questa rilevazione, che avviene su base nazionale e ripartizionale (Nord-ovest, Nord-est, Centro, Sud e Isole), rileva i tempi della popolazione nel corso di un intero anno e permette di capire quanto la popolazione italiana si dedichi alle diverse attività della vita quotidiana. Un indicatore da osservare attentamente, dal punto di vista del carico del lavoro domestico e di cura, è la capacità di produzione familiare, ovvero l’insieme di tutte le “funzioni” produttive domestiche necessarie per il sostentamento e il benessere di persone e famiglie: abitazione (cura della casa); nutrizione (pianificazione e svolgimento spesa, pianificazione e preparazione dei pasti, cura delle stoviglie); abbigliamento (acquisto e cura dei capi di abbigliamento per tutta la famiglia); cura dei bambini e degli adulti; volontariato e aiuti formali (in forma organizzata e non); trasporti. Nel 2014 (data dell’ultima rilevazione, v. Istat 2019) le donne contribuivano per il 71% alla produzione familiare (Figura 5).

Fig. 5

Distribuzione percentuale della produzione familiare e delle sue funzioni produttive per genere in Italia (2008 e 2014)

● Uomini ● Donne

FUNZIONI PRODUTTIVE	2008		2014	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Abitazione	23,7	76,3	27,1	72,9
Nutrizione	26,1	73,9	27,5	72,5
Abbigliamento	1,7	98,3	3,2	96,8
Cura dei bambini e degli adulti	33,7	66,3	34,3	65,7
Volontariato e aiuti informali	37,3	62,7	44,1	55,9
↳ volontariato organizzato	46,2	53,8	59,0	41,0
↳ aiuti ad altre famiglie	34,8	65,2	39,5	60,5
Trasporti	40,6	59,4	42,5	57,5
TOTALE produzione familiare	26,3	73,7	29,0	71,0

Fonte: elaborazione su dati Istat (2019)

Sebbene rispetto al 2008 si registri un aumento di quasi tre punti percentuali nella quota di produzione familiare prodotta dagli uomini, sono dunque ancora le donne a farsi carico maggiormente della pianificazione e dello svolgimento delle attività di lavoro domestico e di cura. Per quanto vi sia una crescita generalizzata del contributo maschile, il massimo

12 Queste, finora, le rilevazioni effettuate: edizione 1989 (periodo di riferimento: giugno 1988-maggio 1989); edizione 2003 (periodo di riferimento: aprile 2002-marzo 2003); edizione 2009 (periodo di riferimento: febbraio 2008-gennaio 2009); edizione 2014 (periodo di riferimento: novembre 2013-ottobre 2014).

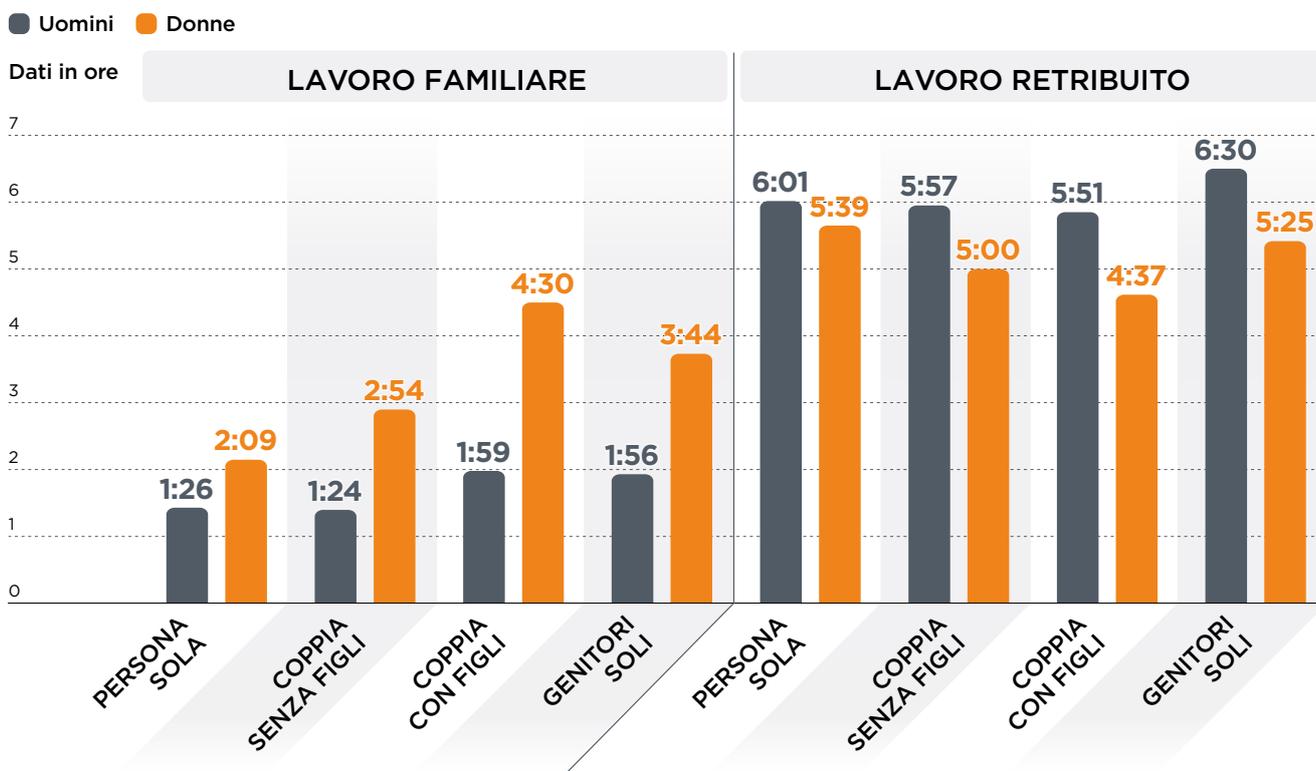
aumento è registrato in un ambito esterno alla dimensione familiare e domestica, e cioè nella funzione di volontariato organizzato (l'unica in cui gli uomini sono attualmente più attivi delle donne). Il minor differenziale - peraltro comunque significativo - si registra nella funzione di cura dei bambini e degli adulti (una dinamica già registrata dalle precedenti rilevazioni, v. Todesco 2013).

Le maggiori differenze spiccano invece nelle funzioni legate alla cura della casa, alla nutrizione e all'acquisto/cura dell'abbigliamento (con una differenza, in quest'ultimo caso, che arriva a 93,6 punti percentuali).

I dati illustrati mostrano come le attività direttamente inerenti al lavoro di cura nei confronti di figli e altri congiunti rappresentino dunque solo una parte del carico a cui le lavoratrici e i lavoratori devono fare fronte (anche) attraverso le misure di conciliazione (cfr. *supra* § 2.1). Questa dinamica emerge con forza anche dalla rilevazione del tempo dedicato al lavoro retribuito e al lavoro familiare in base alla composizione dei nuclei (Figura 6).

Fig. 6

Tempo dedicato al lavoro retribuito e al lavoro familiare dagli occupati full time per genere e ruolo di famiglia in Italia (2014*)



Fonte: elaborazione su dati Istat (2019)

*dato più recente disponibile (v. nota 12)

Il grafico mostra come, per le donne, il lavoro familiare cresca per il semplice fatto di essere in coppia, sebbene l'aumento maggiore si verifichi in presenza di figli. Paradossalmente le donne con figli sono meno impegnate nel lavoro familiare qualora non vivano in coppia. Per gli uomini l'impegno nel lavoro familiare rimane sostanzialmente stabile che siano soli o in coppia; registrano un modesto aumento (circa mezzora) in presenza di figli. La dinamica descritta per il lavoro familiare femminile si ritrova, specularmente, nell'andamento del lavoro retribuito femminile: al crescere dell'impegno familiare corrisponde una diminuzione dell'impegno lavorativo; le donne sole con figli lavorano all'incirca quanto le donne sole.

Per quanto riguarda nello specifico le misure di conciliazione rivolte ai figli, i dati disponibili mostrano che sono prevalentemente le donne a usufruirne, in particolare per quanto concerne il congedo parentale⁽¹³⁾. Non sono liberamente accessibili rilevazioni provinciali, pertanto si fa riferimento a dati regionali per l'ultimo anno disponibile (2019). In tutto il Piemonte sono stati complessivamente 24.962 i lavoratori dipendenti del settore privato beneficiari di congedo parentale, di cui 20.657 donne (82,7%).

I dati illustrati a livello nazionale e regionale appaiono in linea con quelli rilevati a livello provinciale sul territorio biellese da un'indagine promossa dal Consorzio Sociale Il Filo da Tessere nell'ambito del programma regionale WeCaRe (v. Demartini *et al.* 2021). Questa rilevazione - svolta attraverso un questionario online con metodologia d'indagine CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*) e una serie di interviste telefoniche - è stata condotta tra la fine del 2020 e l'inizio del 2021 e ha coinvolto 582 genitori con figli/e da 0 a 14 anni (di cui 87% madri); ha un campionamento non probabilistico e, dunque, non è statisticamente rappresentativa. Secondo questa rilevazione le madri lavoratrici dedicano più tempo alla cura di figli/e e casa rispetto ai padri (30% vs. 19%), viceversa più indaffarati nel lavoro retribuito (35% vs. 28%). Le donne dedicano al lavoro retribuito 1h41' in meno dei loro compagni e li superano di 2h36' per l'impegno nel lavoro non retribuito. Un interessante risultato emerso dall'indagine è, infine, la scarsa conoscenza degli strumenti di conciliazione da parte dei genitori⁽¹⁴⁾.

Purtroppo sono pochi i dati disponibili sugli equilibri di conciliazione durante e in seguito alla pandemia e si riferiscono a piccole rilevazioni (Del Boca *et al.* 2020). L'associazione bolognese Orlando, per esempio, ha condotto un'indagine online dal 26 marzo al 14 aprile 2020 coinvolgendo 4.006 persone, di cui 80,4% donne, con un campione non rappresentativo (concentrato prevalentemente del Centro Italia, anche in ragione del radicamento territoriale dell'associazione). Secondo questa rilevazione, citata da Save the Children (2020), solo per una madre su cinque (19,5%) la situazione di emergenza ha prodotto un riequilibrio nella suddivisione del lavoro domestico e di cura con le altre persone che vivono insieme a lei. Per la metà delle madri rispondenti, invece, la situazione non è migliorata o è addirittura peggiorata: il 21,4% dichiarava di avere ancora il carico di lavoro prevalente in casa, per il 19,4% delle madri il carico di lavoro si è aggravato e per un ulteriore 6,9% è "molto peggiorato".

13 È escluso da questo ragionamento il congedo parentale straordinario per Covid, di cui si tratta alla fine del presente paragrafo.

14 Rispetto a questo tema il Consorzio promotore dell'indagine ha deciso di avviare una serie di progettualità specifiche (v. *infra* § 5.2).

Anche la già citata indagine promossa da Il Filo da tessere prende in considerazione il peso della conciliazione durante e dopo la pandemia e ha evidenziato un sovraccarico del lavoro domestico e di cura, specialmente per le donne. Questa dinamica è confermata anche dai dati relativi alla fruizione del congedo parentale straordinario Covid. Il dato regionale riferito al 2020 è sostanzialmente in linea con il dato del 2019 (riferito ai congedi ordinari): in Piemonte 25.334 lavoratori/rici dipendenti privati hanno usufruito del congedo parentale straordinario, di cui 20.346 donne (80,3%). I dati della provincia di Biella⁽¹⁵⁾ rispecchiano la situazione regionale: di 905 lavoratori dipendenti che hanno usufruito del congedo straordinario 773 erano donne (85,4%).

15 Le autrici ringraziano Daniele Checchi (Professore di Economia del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano e dirigente del Centro Studi e Ricerche dell'Inps) per il supporto nel reperimento di questi dati non liberamente accessibili.

3. I SERVIZI PER L'INFANZIA E LA SFIDA DELLA POVERTÀ EDUCATIVA

3.1 I temi in gioco e il contesto generale

Le scuole e i servizi per l'infanzia possono essere ricompresi nel contesto più generale delle misure di conciliazione e rappresentano per i genitori un valido supporto per conciliare tempi di vita e di lavoro. Emerge, in particolare, una diretta e virtuosa relazione tra disponibilità di posti presso gli asili nido e occupazione femminile (Openpolis 2019). Peraltro, come sottolineato in precedenza (v. *supra* § 1.1), una maggior occupazione femminile non ha solo conseguenze positive per le donne: essa è infatti riconosciuta come uno dei fattori che attenuano il rischio di povertà ed esclusione sociale di minori e famiglie⁽¹⁶⁾. Alla luce di queste considerazioni già nel 2002 l'Unione Europea aveva stabilito per gli stati membri l'obiettivo di raggiungere, entro il 2010, una copertura di servizi pari al 90% per i bambini tra 3 e 6 anni e al 33% per i bambini di età inferiore ai 3 anni. Nella strategia "Europa 2020" il target relativo alla fascia 0-3 è stato confermato (poiché non raggiunto), mentre l'obiettivo sulla scolarizzazione nella fascia 3-6 è stato innalzato al 95%.

I servizi educativi e per l'infanzia rappresentano però anche – e anzitutto – una insostituibile opportunità di crescita e socializzazione per bambini e ragazzi (nonché un diritto sancito dalla Costituzione). Nel corso degli ultimi anni, in questo senso, è cresciuta la consapevolezza in merito alla povertà educativa minorile⁽¹⁷⁾, un fenomeno che impedisce a bambini e ragazzi di accedere a opportunità educative, ricreative, sportive e culturali e di sviluppare appieno il proprio potenziale di crescita⁽¹⁸⁾. Le conseguenze a breve e medio termine della diffusione di questo fenomeno sono moltissime, dal verificarsi di episodi di bullismo all'aumento della criminalità minorile, passando per la dispersione scolastica. È importante sottolineare che la povertà educativa ha poi conseguenze di lungo periodo sia individuali che sociali: minori opportunità lavorative e, di conseguenza, una peggior condizione economica; il mancato pieno sviluppo del capitale umano di un determinato territorio.

Diversi fattori determinano la condizione di povertà educativa, in particolare: l'estrazione sociale e la condizione economica familiare e, secondariamente, il genere, la provenienza geografica e il luogo di residenza. La povertà educativa – così come quella materiale – appare dunque come un fenomeno a forte trasmissione intergenerazionale. Proprio per questa ragione una delle principali strategie per contrastare la povertà educativa consiste nel ridurre le disuguaglianze nell'accesso ai servizi educativi, considerati come possibile strada per spezzare la catena di trasmissione di povertà materiale ed educativa e garantire a bambini e ragazzi opportunità di crescita e apprendimento a prescindere dal contesto familiare e sociale in cui vivono. Particolare attenzione, in questo senso, è rivolta ai servizi per la prima infanzia (0-6 anni), proprio in ragione del fatto che rappresentano un canale non solo per contrastare precocemente la povertà educativa, ma anche per incidere positivamente sulle condizioni economiche e sociali delle famiglie e provare – almeno in parte – a contrastare il fenomeno alla radice.

In Italia l'accesso ai servizi per la prima infanzia, in particolare gli asili nido, è ben al di sotto dell'obiettivo fissato per il 2020 (33%): complessivamente il tasso di copertura di asili nido

16 La ricerca di Barbieri, Cutuli e Scherer (2018) ha mostrato che proprio in Italia, per l'effetto "lavoratrice aggiuntiva", la famiglia si conferma come elemento di protezione dal rischio di povertà lavorativa poiché la percezione di un secondo reddito da lavoro diminuisce di molto il rischio che si verifichi il fenomeno.

17 Ciò è avvenuto anche per merito dell'impegno congiunto delle Fondazioni di origine bancaria in questo ambito, con la sperimentazione del Fondo nazionale per il contrasto della povertà educativa minorile (v. Agostini 2017).

18 Per la stesura di questa sezione si è fatto ampio ricorso a Maino *et al.* (2021), lettura a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti.

pubblici, privati convenzionati e non arriva al 25% (di cui poco più della metà a titolarità pubblica), con rilevanti differenze territoriali a scapito delle regioni del Sud Italia. L'accesso a questi servizi è inoltre fortemente influenzato da fattori culturali ed economici: sono soprattutto i figli di famiglie con un alto reddito e un alto livello di istruzione a frequentare i nidi. Rimangono spesso esclusi, dunque, proprio i bambini che potrebbero trarre maggior beneficio dall'accesso a "esperienze educative extrafamiliari di qualità" (#educAzioni e Alleanza per l'infanzia, 2020, p. 5).

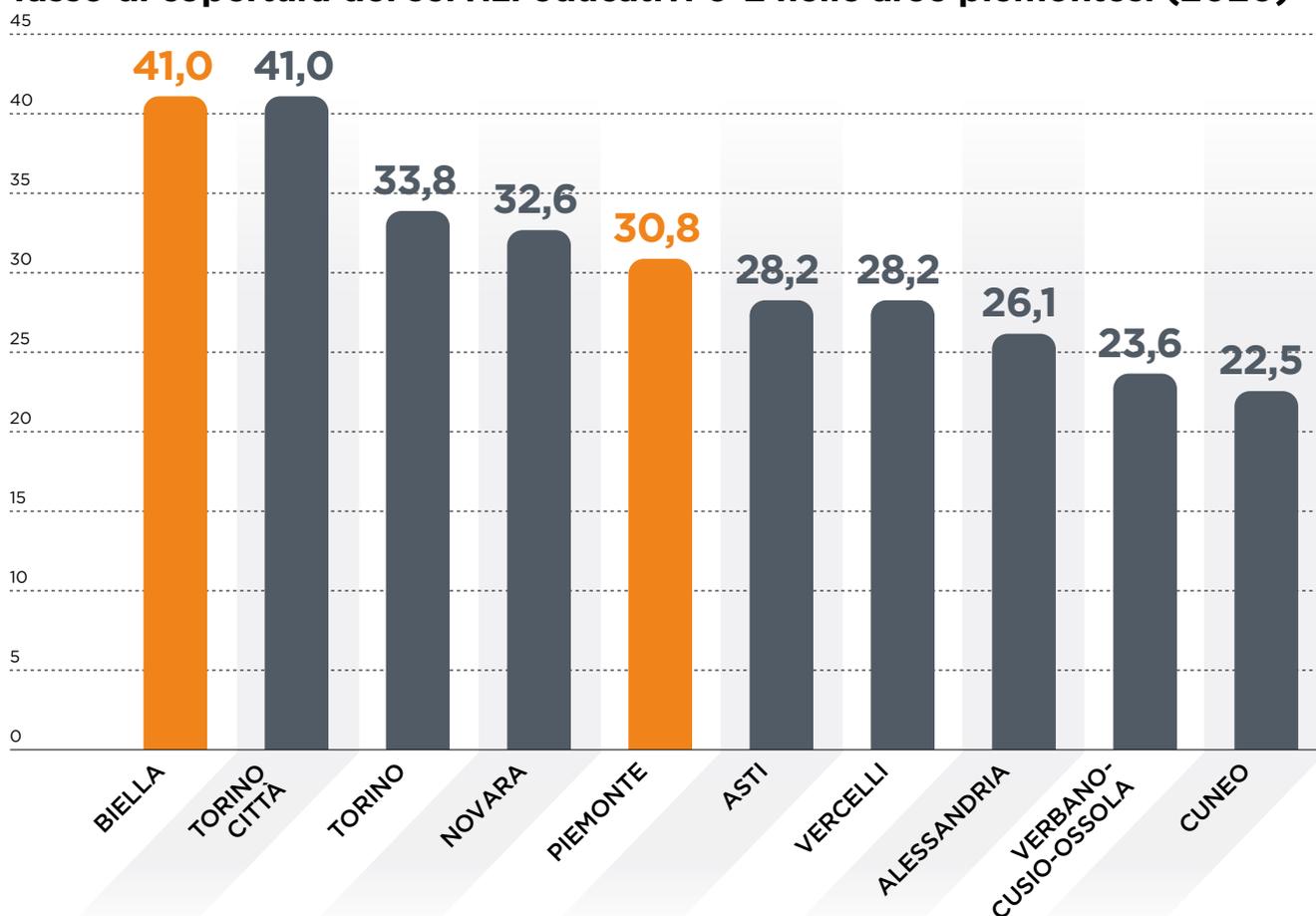
Il basso tasso di copertura dei servizi per la prima infanzia non è l'unico problema del contesto italiano: spesso infatti questi servizi, quando sono presenti, non rispondono pienamente alle esigenze delle famiglie in termini di copertura oraria e flessibilità (inGenere 2021). Un altro problema rilevante è poi di carattere economico: questi servizi sono infatti molto costosi per le famiglie (Dalla Zuanna 2021), sebbene negli asili nido pubblici esistano meccanismi per rapportare la retta da versare alla condizione sociale ed economica della famiglia.

Come è facile immaginare, la pandemia di Covid-19 avrà pesanti ripercussioni sulla povertà educativa nel nostro Paese, anche se al momento è difficile avere dati e previsioni certe basate su rilevazioni (qualche prima indicazione può essere trovata in Demopolis 2020). Ciò accadrà proprio in ragione delle misure predisposte per rispondere alla crisi sanitaria: chiusura delle scuole per un lungo periodo e perduranti limitazioni al loro funzionamento (con diffuse e reiterate riduzioni dell'orario di frequenza); ricorso alla didattica a distanza (che, insieme alla chiusura delle scuole, espone a un maggior rischio di dispersione scolastica); interruzione o forte limitazione delle attività extra-scolastiche.

3.2 Servizi per l'infanzia nel Bielese

Come illustrato nel paragrafo precedente la condizione di nidi e scuole dell'infanzia scosta, in Italia, significative differenze su base territoriale; tali differenze non si manifestano solo su base regionale, ma anche su base provinciale (Figura 7).

Fig. 7 **Tasso di copertura dei servizi educativi 0-2 nelle aree piemontesi (2020)**

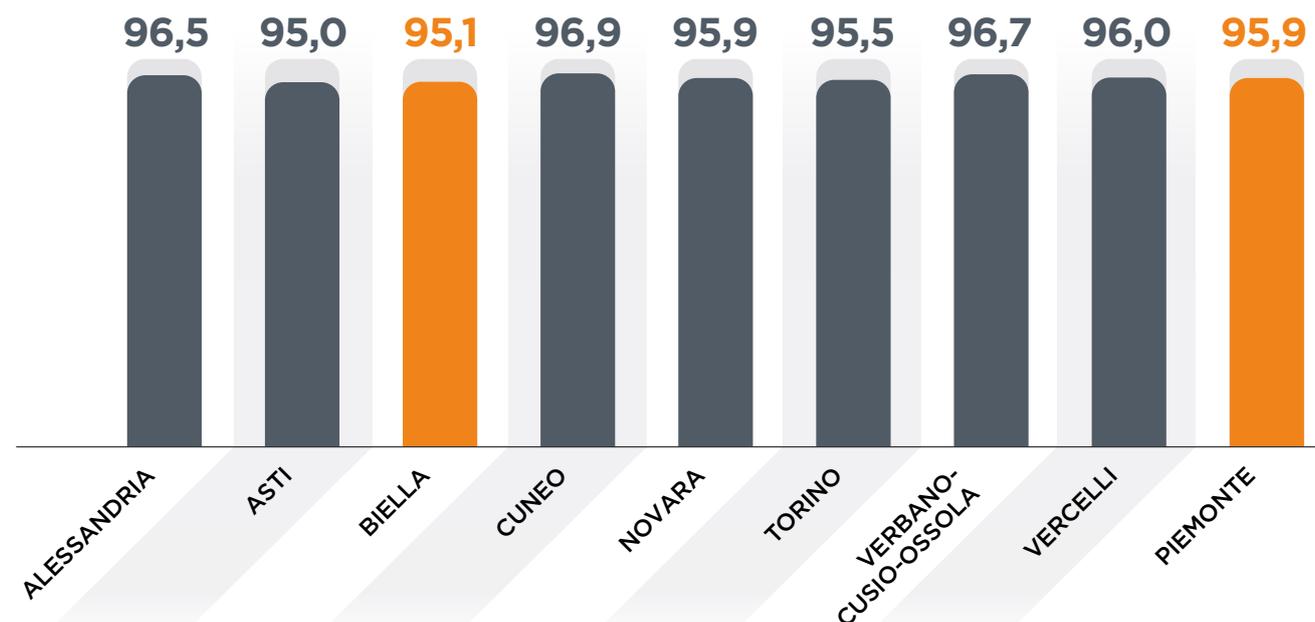


Fonte: elaborazione su dati Sisform

I dati raccolti dall'Osservatorio sul Sistema Formativo Piemontese (Sisform) mostrano come il Piemonte non raggiunga complessivamente l'obiettivo della copertura al 33%; tuttavia due province piemontesi superano tale soglia. Nel caso di Biella la copertura arriva al 41%, dato più alto registrato su base provinciale in tutto il Piemonte. È importante sottolineare che i dati presentati illustrano la capacità di copertura dei servizi, ma non il loro effettivo utilizzo da parte della popolazione.

Per quanto riguarda la fascia di età 3-6 anni la Regione presenta una situazione più uniforme: in tutte le province il tasso di scolarizzazione raggiunge il 95%, obiettivo fissato per il 2020 (Figura 8).

Fig. 8

Tasso di scolarizzazione dei bambini di 4 anni in Piemonte AS 2019/2020


Fonte: elaborazione su dati Sisform

È difficile reperire dati in merito alla qualità dei servizi per l'infanzia, specialmente a livello provinciale. L'Ires Piemonte conduce annualmente un'indagine chiamata "Clima di opinione" che si propone di rilevare le opinioni dei piemontesi in merito a numerose questioni legate alla vita quotidiana nella Regione. Un piccolo campione di 50 biellesi è coinvolto in questa rilevazione, pertanto sono disponibili dati su base provinciale in merito alla percezione della qualità dei servizi per la prima infanzia. Alla domanda sul funzionamento dei servizi pubblici per la prima infanzia più della metà dei rispondenti si dichiara abbastanza soddisfatto (54,2%), una piccola fetta è molto soddisfatta (6,2%) e una porzione più ampia è poco soddisfatta (12,8%); più di un quarto del campione (26,8%) non si è espresso in merito a questa domanda.

Data la grande variabilità territoriale, e vista la presenza di diverse forme di gestione (pubblica, privata e privata convenzionata), è difficile avere informazioni certe anche in merito al costo dei servizi per la prima infanzia (specialmente degli asili nido, i servizi più costosi). Il Sole24Ore ha lanciato nel 2021 un nuovo indice relativo alla qualità della vita di bambini, giovani e anziani nelle province italiane. Nella prima categoria sono compresi 12 indicatori diversi legati ad altrettanti aspetti della vita dei bambini. Secondo questa rilevazione la provincia Biella è posizionata al 70mo posto (su 107) in Italia per quanto riguarda il peso della retta media dei nidi: essa infatti incide al 17,2% sul reddito medio dichiarato nel capoluogo.

4. LA SFIDA DEMOGRAFICA

4.1 I temi in gioco e il contesto generale

I temi affrontati nei paragrafi precedenti – occupazione femminile, conciliazione e servizi per la prima infanzia – sono strettamente legati tra di loro. Appare utile mettere questi fenomeni in relazione anche alla crisi demografica attualmente in atto in Italia e, in particolar modo, in Piemonte e nella provincia di Biella. L'occupazione femminile e la disponibilità di servizi di conciliazione e di cura sono infatti riconosciuti tra i fattori che possono favorire o, viceversa, ostacolare la scelta di avere un figlio.

A partire dal secondo dopoguerra l'aspettativa di vita ha continuato a crescere, determinando un aumento della popolazione anziana e molto anziana. Al tempo stesso, almeno da un decennio, le nascite continuano a diminuire determinando di anno in anno uno scenario sempre più squilibrato in cui, in prospettiva, sarà difficile garantire un ricambio generazionale efficace.

Alcuni indicatori statistici esprimono questa condizione, in particolare il numero medio di figli per donna e gli indici di vecchiaia e di dipendenza degli anziani. Il numero medio di figli per donna dà una misura del ricambio della popolazione; il "ricambio naturale" è fissato a 2,1 figli per donna, al di sotto di questa soglia la popolazione lentamente diminuisce (v. Ferrera 2019). Questo indicatore è da mettere in relazione con l'indice di vecchiaia, che esprime il rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione di età 0-14 anni (permettendo di valutare i rapporti numerici tra le generazioni giovani e quelle più anziane). L'indice di dipendenza degli anziani esprime invece il rapporto fra la popolazione anziana (65 e più anni) e la popolazione in età attiva (15-64 anni); rappresenta un indicatore importante per la tenuta economica di un Paese: una quota sempre più ridotta di lavoratori versa tasse e contributi che devono sostenere servizi, prestazioni e pensioni per una fascia di popolazione sempre più ampia che non lavora (v. Stefanelli e Ferrera 2020).

La pandemia di Covid-19, se da un lato ha determinato una maggior mortalità per gli anziani, dall'altro ha già avuto e avrà ricadute pesanti sulla fecondità nel nostro Paese (Blangiardo 2020; Cagnoli 2021). Le scelte di fecondità sono infatti influenzate negativamente da prospettive economiche e sociali incerte come, per esempio, una crescita generalizzata della disoccupazione e le insicurezze legate a chiusure e restrizioni delle attività lavorative e commerciali (v. Sisreg 2021). Le misure messe in campo per contrastare la crisi sanitaria hanno poi determinato un incremento del carico di lavoro di cura nei confronti dei figli, specialmente per le madri, che avranno un impatto – almeno nel breve periodo – sulle scelte di fecondità. Quest'ultima sarà infatti "influenzata dal modo nel quale i genitori e le coppie si dividono la maggiore quota di tempo dedicato alla cura dei figli e ai compiti domestici. Una maggiore eguaglianza di genere nella divisione del lavoro casalingo ridurrebbe tale carico a vantaggio delle donne e avrebbe conseguenze positive sulla fecondità" (Ivi, 4).

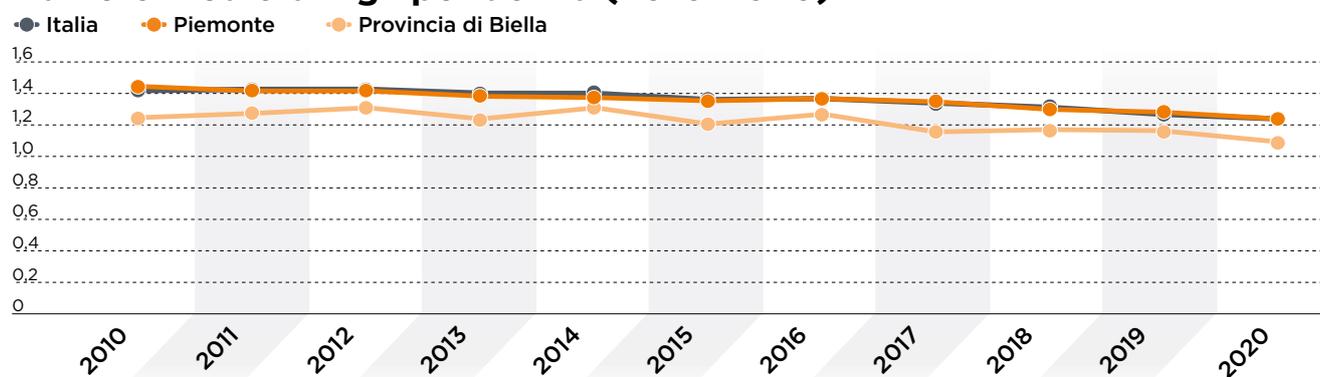
4.2 L'andamento demografico nel Bielese

Come illustrato nel paragrafo precedente, l'Istat rileva e rende disponibili alcuni indicatori particolarmente utili a descrivere la condizione demografica a livello nazionale, regionale e provinciale.

La Figura 9 mette a confronto l'andamento nazionale, regionale e provinciale del numero medio di figli per donna.

Fig. 9

Numero medio di figli per donna (2010-2020)

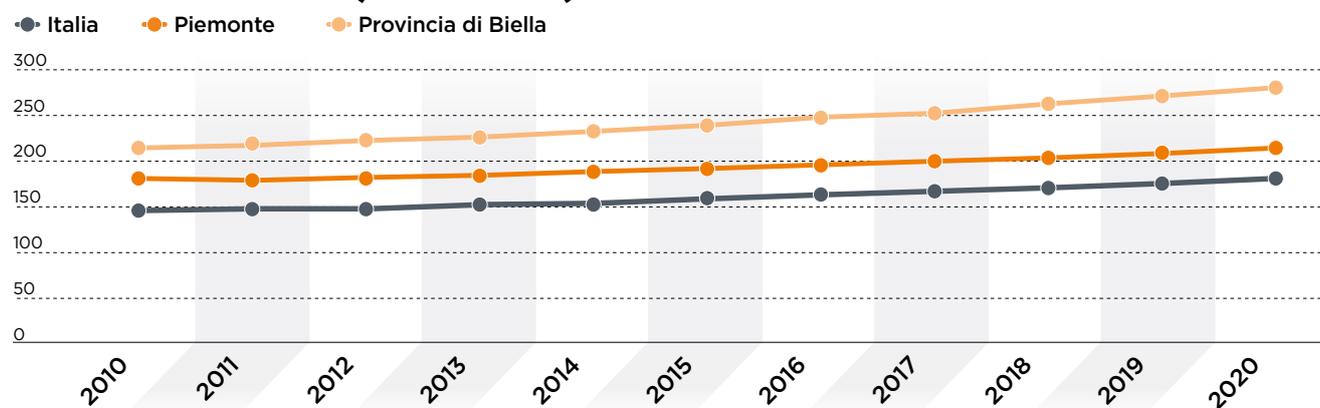


Fonte: elaborazione su dati Istat

Mentre il Piemonte presenta un andamento in linea con quello nazionale, la provincia di Biella si distingue per un trend più irregolare ma comunque stabilmente inferiore alla media nazionale, con un accenno di discesa più ripida a partire dal 2019. I dati riportati ovviamente non mostrano ancora le attese conseguenze negative della pandemia sulle scelte di fecondità. Accanto al numero di nuovi nati è importante rilevare il rapporto numerico tra le giovani generazioni e quelle più anziane. Questa dinamica è espressa dall'indice di vecchiaia (rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione di età 0-14 anni), mostrato nella Figura 10.

Fig. 10

Indice di vecchiaia (2010-2020)

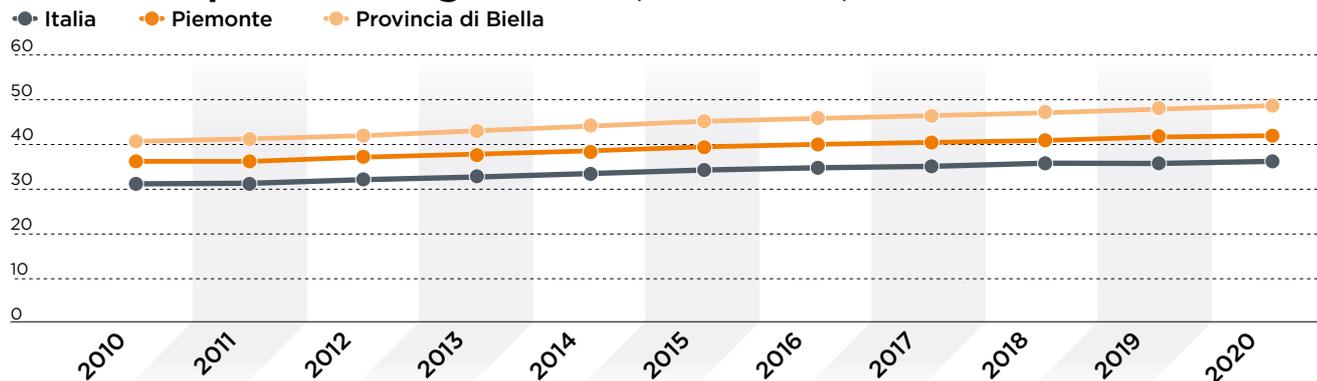


Fonte: elaborazione su dati Istat

Anche in questo indice la provincia di Biella mostra un andamento più preoccupante, posizionandosi ben al di sopra della media regionale e, soprattutto, nazionale. Un trend simile si riscontra anche nell'indice di dipendenza degli anziani (rapporto fra la popolazione anziana e la popolazione in età attiva), mostrato nella Figura 11.

Fig. 11

Indice di dipendenza degli anziani (2010-2020)

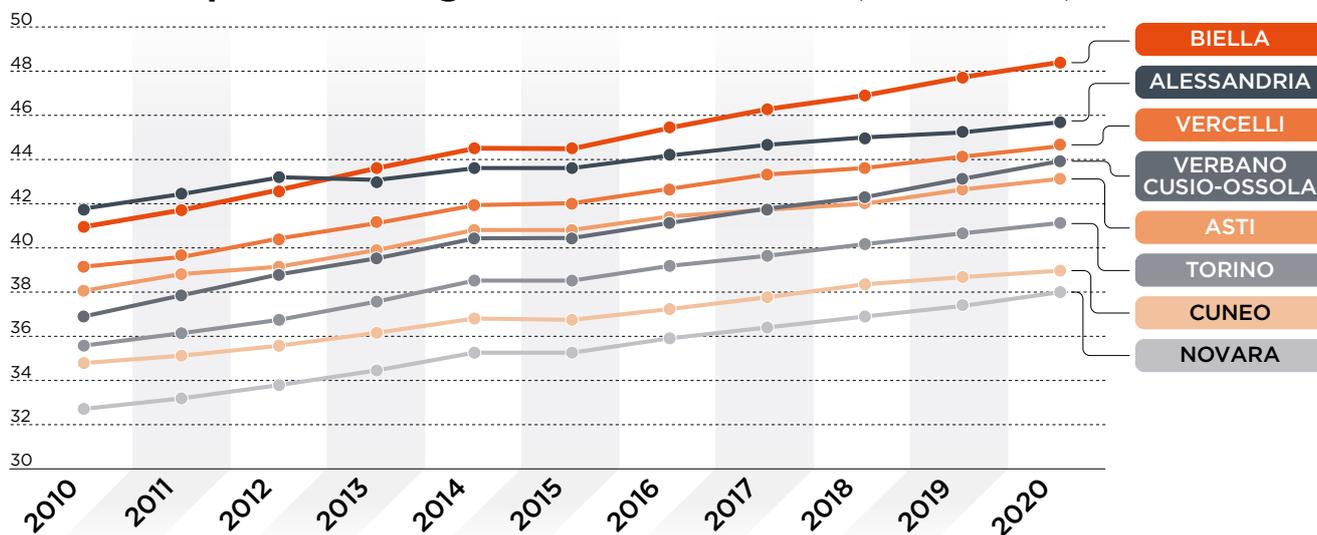


Fonte: elaborazione su dati Istat

L'andamento ripido di questo indice nella provincia di Biella emerge chiaramente, in particolare, dal confronto con le altre province piemontesi (Figura 12).

Fig. 12

Indice di dipendenza degli anziani in Piemonte (2010-2020)



Fonte: elaborazione su dati Istat (Sisreg 2021)

La figura mostra una crescita generalizzata dell'indice in Piemonte, tuttavia emergono significative differenze territoriali: il processo di invecchiamento della popolazione non solo è più avanzato nella provincia di Biella rispetto alle altre province, ma avviene anche più velocemente (come si può notare, in particolare, a partire dal 2015).

■ ■ **SECONDA PARTE**

**LE POSSIBILI
RISPOSTE**

5. PER UN TERRITORIO (SEMPRE PIÙ) SENSIBILE AL TEMA DELLA CONCILIAZIONE

5.1 Un territorio attento alla conciliazione vita-lavoro: iniziative e progetti nel Biellese

La ricognizione esplorativa condotta (cfr. nota metodologica presente nell'Introduzione) ha fotografato un territorio che è attento al tema della conciliazione e che già mette in campo azioni e progetti per sostenere donne, genitori e famiglie. Nel corso dell'indagine sono stati approfonditi alcuni progetti sperimentali sostenuti grazie a finanziamenti regionali (v. *infra* § 5.2), un'iniziativa sostenuta dal Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile (Skilland) e due esperienze permanenti: il Tavolo Pari opportunità della Consigliera di Parità e il Forum Comunità educante.

Skilland è un progetto selezionato dall'impresa sociale Con i Bambini nell'ambito del Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile (v. Agostini 2017), cofinanziato da Fondazione Cassa di Risparmio di Biella e Banca Simetica e implementato dal Consorzio Sociale Il Filo da Tessere. L'iniziativa intende promuovere e valorizzare il talento di bambini e ragazzi allo scopo di migliorarne le possibilità di scelta in materia di istruzione e occupazione (anche contrastando stereotipi di genere e discriminazioni legate al contesto sociale), impegnandosi a favorire la mobilità sociale. Il progetto si compone di diverse attività rivolte a ragazzi e ragazze (centro di orientamento, percorsi laboratoriali, consulenze individuali, visite aziendale, spettacoli teatrali, ecc.); sono inoltre previste iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione destinate a genitori, insegnanti e comunità educante⁽¹⁹⁾.

Il Tavolo Pari opportunità è promosso dalla Consigliera di Parità e coinvolge rappresentanti dei Consorzi, dei Comuni, delle associazioni datoriali, delle cooperative sociali e dell'associazionismo (in particolare enti che si impegnano a promuovere i diritti delle donne). Lo scopo è raccogliere intorno a un vero e proprio tavolo tutti gli attori più significativi al fine di favorire un confronto sui temi e problemi più rilevanti in tema di parità di opportunità nel Biellese. Il Tavolo ha tre ambiti tematici: lavoro; scuola ed educazione; città per le donne (un'area trasversale che raccoglie e diffonde attività ed eventi volti a celebrare ricorrenze significative, quali in particolare l'8 marzo e il 25 novembre).

Il Forum Comunità educante è invece un tavolo di confronto promosso all'interno del CTV - Centro Territoriale per il Volontariato di Biella e Vercelli. Il Forum è nato nel 2020 grazie all'iniziativa di associazioni, genitori, insegnanti e amministratori che si propongono di progettare e realizzare azioni comuni per rafforzare la comunità educante biellese. Il Forum svolge una serie di attività di confronto, informazione e *advocacy* allo scopo di promuovere interventi pubblici e privati rivolti a bambini e giovani (occupandosi anche, indirettamente, di favorire la conciliazione tra vita e lavoro).

19 Per maggiori informazioni si rimanda alla pagina web del progetto, all'indirizzo www.skilland.it.

5.2 La dimensione regionale a supporto dei territori

I temi dell'occupazione femminile e, più in generale, della coesione sociale sono stati al centro dell'esperienza piemontese WeCaRe, un programma regionale volto a promuovere l'innovazione sociale sui territori attraverso la programmazione di fondi europei (v. Cibinel 2017a). Il programma prevedeva quattro differenti ambiti di intervento: sperimentazione di azioni innovative di welfare territoriale; progetti di innovazione sociale per il Terzo Settore; rafforzamento di attività imprenditoriali che producono effetti socialmente desiderabili; promozione del welfare aziendale (inteso anche e soprattutto come strumento per sostenere le esigenze di conciliazione dei genitori lavoratori e per incentivare l'occupazione femminile).

All'interno di quest'ultimo filone sono stati promossi tre bandi aventi scopi e destinatari differenti:

- 1** Animazione istituzionale: bando volto alla realizzazione di azioni comunicative rivolte alle imprese del territorio piemontese, riservato ad amministrazioni pubbliche locali;
- 2** Disseminazione per enti territoriali: bando per sostenere "enti aggregatori" (associazioni datoriali, organizzazione di rappresentanza, Società di Mutuo Soccorso, ecc.) nella realizzazione di interventi informativi/formativi utili a promuovere la conoscenza e la cultura del welfare aziendale e a mettere le basi per la realizzazione di progetti in rete sul territorio;
- 3** Progettazione e attivazione di welfare aziendale: bando rivolto alle imprese e destinato a sostenere il disegno e l'implementazione di iniziative e piani di welfare aziendale.

Le attività previste nei primi due bandi si sono concluse tra il 2020 e il 2021 (sebbene rimangano attive alcune iniziative permanenti, quali per esempio le attività a sportello). I progetti sostenuti dalla terza linea di finanziamento sono stati approvati a fine maggio 2020 e sono attualmente in corso di realizzazione.

Il programma WeCaRe ha rappresentato una significativa opportunità di sostegno a iniziative sperimentali nel campo dell'innovazione sociale, specialmente nell'ambito del welfare aziendale. Da questo punto di vista il programma ha avuto il pregio di sollecitare attività di tipo diverso (anche di carattere culturale e informativo) su un tema poco conosciuto, cercando di coinvolgere realtà medie e piccole che normalmente faticano a realizzare iniziative in questo campo (v. Cibinel 2017b). Il territorio biellese ha accettato con entusiasmo la proposta lanciata dalla Regione, realizzando interventi strutturati e ben costruiti, sinteticamente descritti di seguito.

UNIONE INDUSTRIALE BIELLESE: WELFARE CAFÈ E WELFARE.LAB

L'Unione Industriale Biellese (UIB) è tra gli attori locali che hanno deciso di partecipare ai bandi WeCaRe legati al welfare aziendale. L'ente è stato coinvolto nella seconda linea di finanziamento (disseminazione e diffusione del welfare aziendale) con il progetto "Welfare Cafè" e nella terza (progettazione e attivazione di interventi di welfare aziendale) con il progetto "Welfare.Lab".

Welfare Cafè ha visto il coinvolgimento anche di Confindustria Canavese e di alcuni partner tecnici (Consorzio Sociale Il Filo da Tessere e Il Quinto Ampliamento). Si è proposto di diffondere la conoscenza e l'applicazione delle pratiche di welfare tra le imprese attraverso workshop tematici, incontri di aggiornamento, sportelli informativi, indagini territoriali, guide sugli strumenti di welfare, occasioni di confronto sulle esperienze aziendali realizzate.

Welfare.Lab (il cui capofila è Assoservizi Biella, società di servizi di proprietà di UIB) si propone invece di coinvolgere 8 aziende del Biellese e del canavese nella sperimentazione di servizi e strumenti di welfare (sportelli informativi e di consulenza sui servizi pubblici e privati attivi sul territorio, disbrigo pratiche, sostegno all'erogazione di servizi aziendali, attività di promozione del benessere e della salute, sportelli di supporto psicologico, rafforzamento dello smart working, ecc.). Il partenariato può contare su un'ampia rete istituzionale composta da attori pubblici (i consorzi socio-assistenziali territorialmente competenti), del Terzo Settore (tra cui il Consorzio Sociale Il Filo da Tessere) e di rappresentanza e tutela dei lavoratori e delle lavoratrici (sindacati e Consiglieria di Parità della provincia di Biella).

CNA: WELFARE AZIENDALE E INNOVAZIONE A MISURA DI ARTIGIANI, MICRO E PICCOLE IMPRESE

Anche CNA ha partecipato alla proposta di WeCaRe. L'organizzazione ha aderito, a livello regionale, alla seconda linea di finanziamento (disseminazione e diffusione del welfare aziendale) attraverso il progetto "Welfare aziendale e territoriale a misura di artigiani, micro e piccole imprese". L'iniziativa si proponeva di sensibilizzare artigiani, micro e Pmi sull'importanza di adottare misure di welfare aziendale e territoriale anche in collaborazione con enti pubblici e soggetti del Terzo Settore. L'obiettivo è stato perseguito attraverso la predisposizione di sportelli informativi, azioni di animazione territoriale, informazione e mappatura dei bisogni di imprenditori, aziende e lavoratori⁽²⁰⁾.

CNA Biella ha aderito anche alla terza linea di finanziamento, legata all'implementazione di piani e servizi di welfare, con il progetto "W.INN. - Welfare innovativo per le Pmi del biellese" (con capofila CNA servizi). W.INN. mette in rete 4 piccole realtà imprenditoriali del territorio (tra cui CNA servizi stessa) sperimentando l'erogazione di servizi all'infanzia, counselling e supporto psicologico-educativo, cura per anziani, sportelli di consulenza fiscale e contributiva. Il progetto prevede inoltre una serie di seminari informativi aperti a tutta la cittadinanza su temi collegati al welfare e al benessere di persone e famiglie

20 Per approfondire il progetto e i suoi risultati v. Razetti e Santoni (2021).

(normativa a tutela della maternità e della paternità, salute, ecc.). L'iniziativa può contare su una rete istituzionale composta da rappresentanze sindacali, Consigliera di Parità della provincia di Biella, CNA Piemonte e Legacoop Piemonte. Sono inoltre coinvolte numerose imprese e professionisti del territorio in qualità di fornitori.

CONSORZIO SOCIALE IL FILO DA TESSERE: DALLA RICERCA ALL'AZIONE

Il Consorzio Sociale Il Filo da Tessere, come evidenziato all'inizio del presente paragrafo, è coinvolto nelle azioni promosse da UIB all'interno del programma WeCaRe promosso dalla Regione Piemonte. È inoltre partner, insieme ad altri attori pubblici e del Terzo Settore, di numerose iniziative territoriali dedicate al tema della conciliazione (in particolare: Open Access Welfare, Tacabutun, We.Com.⁽²¹⁾) e del contrasto alla povertà educativa minorile (come il progetto Skilland, descritto al § 5.1).

Con lo scoppio della pandemia il Consorzio si è attivato - anche con il supporto del Gruppo cooperativo CGM di cui fa parte - per realizzare la piattaforma "biellawelfare" allo scopo di rendere accessibili tramite un canale digitale numerosi servizi alla persona e all'infanzia offerti dalle cooperative del territorio (v. Santoni e Maino 2021). La piattaforma è stata avviata con tempestività a marzo 2020 e, nel corso dei mesi, si è arricchita di servizi e attenzioni nei confronti delle esigenze emergenti sul territorio.

Alla luce di questa intensa attività progettuale il Consorzio ha promosso, tra la fine del 2020 e l'inizio del 2021, un'indagine esplorativa sui bisogni di conciliazione di genitori e famiglie biellesi (per una descrizione dell'indagine e dei suoi risultati v. *supra* § 2.2). Proprio sulla base dei risultati emersi (in particolare una scarsa conoscenza delle misure di conciliazione) sono state proposte iniziative concrete quali la creazione di un *toolkit* liberamente accessibile contenente informazioni complete e aggiornate su diritti, strumenti e opportunità di conciliazione nel Biellese e la creazione di una sezione dedicata ("biellaconciliazione") all'interno della piattaforma "biellawelfare"⁽²²⁾.

21 Open Access Welfare è un progetto sostenuto dal programma WeCaRe che si propone di promuovere la conciliazione tra tempi di lavoro e vita nel Biellese attraverso una serie di attività informative, di ricerca e a sportello. Tacabutun è un'iniziativa sostenuta dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Biella attraverso il bando straordinario "Ripartiamo insieme", lanciato in occasione all'emergenza Covid-19 per rispondere ai bisogni di sostegno di alcune categorie fragili (minori e anziani in primis) e per rafforzare la coesione sociale e lo sviluppo economico sui territori. Tacabutun si rivolge in particolare a bambini e famiglie, impegnandosi a proporre attività ricreative ed educative a gruppi ristretti di bambini. We.Com. è un progetto sostenuto dal programma WeCaRe (ambito di intervento legato alla sperimentazione di azioni innovative di welfare territoriale) che vede coinvolti i Consorzi, la Città di Biella, l'Asl e alcuni partner del Terzo Settore. L'iniziativa intende rispondere con maggior efficacia ai bisogni dei nuclei familiari con minori e/o giovani adulti in condizioni di povertà educativa, relazionale ed economica apportando miglioramenti al sistema della governance territoriale e dei servizi.

22 Per maggiori informazioni si rimanda alla pagina web della piattaforma, all'indirizzo www.biellawelfare.it.

5.3 Criticità e potenzialità del territorio: gli spunti emersi dal focus group

Il focus group realizzato nel corso dell'indagine ha previsto il coinvolgimento di attori pubblici e privati operativi sia a livello regionale che provinciale nelle aree di riflessione individuate in fase di progettazione del percorso di ricerca: occupazione femminile, conciliazione, servizi per l'infanzia⁽²³⁾. Il confronto si è concentrato sulle criticità e sulle potenzialità del territorio biellese, a partire dagli spunti forniti da due gruppi di domande⁽²⁴⁾.

TANTI ATTORI, UNA SOLA LOGICA, STRUMENTI DIFFERENZIATI A DISPOSIZIONE

Il focus group ha innanzitutto confermato la ricchezza del territorio biellese in termini progettuali: molti attori distinti – sia pubblici che privati – si interrogano da tempo su come rendere la provincia di Biella un posto a misura di famiglie. A partire da questo spunto, tuttavia, è emersa una criticità significativa del territorio: la tendenza a operare senza impegnarsi a sufficienza in uno sforzo di coordinamento con altri attori, servizi e iniziative. La disponibilità di risorse da impiegare in progetti sperimentali è stata individuata come positiva, specialmente per avviare servizi relativi a temi poco noti e conosciuti (nelle parole di un partecipante: “[...] un avvio che può servire all'impresa soprattutto nell'introduzione di questi servizi per poi diventare servizi che si consolidano nel tempo”). Tuttavia, secondo i partecipanti, la tendenza – sempre più diffusa nel campo del sociale – a lavorare esclusivamente per progetti rischia di determinare una eccessiva frammentazione delle risposte fornite nel contesto biellese. Si è dunque sottolineata la necessità di insistere particolarmente sui processi di integrazione non tanto e non solo a livello di singola progettazione ma di prospettiva. Se, infatti, ogni ente è libero di promuovere le proprie iniziative, sarebbe opportuno che queste si muovessero tutte in un orizzonte di logica e di *mission* condivise (espressioni impiegate da un partecipante al focus group), per facilitare l'individuazione di obiettivi comuni.

All'interno di una strategia territoriale complessiva – sottolineano gli esperti – dovrebbero rientrare anche azioni che non si limitino a fronteggiare i problemi legati alla conciliazione e alla bassa occupazione femminile ma che si muovano in un orizzonte culturale più ampio: attività prolungate e coerenti di educazione di genere nelle scuole e di orientamento precoce potrebbero incidere – nel medio e lungo periodo – modificando alcune dinamiche alla base delle esigenze di conciliazione e favorendo un maggior coinvolgimento degli uomini nel lavoro domestico e di cura.

Uno sforzo di integrazione potrebbe impegnare gli attori del territorio anche in un allargamento della rete di protezione, per sostenere maggiormente quei gruppi di donne e di famiglie che accedono con maggiori difficoltà ai servizi e alle opportunità di conciliazione. Da questo punto di vista nel corso del focus group c'è stato un breve accenno alla condizione delle famiglie e delle donne con un *background* migratorio. Ampio spazio è invece stato dedicato alla condizione dei lavoratori e delle lavoratrici autonomi: i partecipanti al focus group hanno riflettuto sulla necessità di rivolgere azioni

23 Sono intervenuti al focus group rappresentanti delle seguenti organizzazioni: Regione Piemonte (Direzione Sanità e Welfare – Settore Politiche per le pari opportunità, diritti ed inclusione, progettazione ed innovazione sociale); Consorzio Cissabo (servizi di contrasto alla povertà); Consorzio Iris (area territoriale); Consigliera di Parità della provincia di Biella; Camera sindacale di Biella e Vercelli; Unione Industriale Biellese (area “Relazioni industriali e welfare”); CNA Biella; Legacoop Piemonte (ufficio “Rapporti istituzionali”); Consorzio Sociale Il Filo da Tessere; Forum Comunità Educante del CTV.

24 Le domande sono state organizzate all'interno di due obiettivi: integrare la filiera e allargare la rete di inclusione. I partecipanti si sono dunque confrontati su possibili strategie per favorire l'integrazione tra servizi e iniziative del territorio e per rendere nel complesso più accessibile e inclusiva la filiera dei servizi.

informativa mirate anche a questi gruppi di lavoratori ma, soprattutto, sull'importanza di portare avanti azioni di *advocacy* per migliorare e ampliare le opportunità di sostegno all'occupazione e alla conciliazione per queste categorie meno tutelate e spesso più fragili (cfr. *supra* Cap. 2).

COMUNICARE IN RETE, CON LA PERSONA AL CENTRO

Un altro aspetto di criticità e attenzione è emerso in relazione alla comunicazione, definita come elemento imprescindibile per l'esistenza stessa dei servizi (nelle parole di una partecipante: *"deve esserci in primis il servizio, ma poi devono esserci anche strategie di comunicazione che siano efficaci"*). In questo grande tema sono stati individuati diversi filoni di riflessione, innanzitutto in relazione ai contenuti e al linguaggio: la popolazione biellese ha bisogno di accedere a informazioni complete e aggiornate (sfida quantomai ardua, specialmente nell'attuale contesto pandemico, visto il susseguirsi di cambiamenti e aggiustamenti nelle misure di conciliazione). Questi contenuti devono poi essere comunicati con un linguaggio semplice (secondo una partecipante: *"non per addetti ai lavori"*) e sintetico. A partire dal linguaggio si è ragionato a lungo sui canali di diffusione più opportuni, arrivando alla conclusione che i *social media* rappresentano uno strumento utile e probabilmente imprescindibile per comunicare nel mondo contemporaneo.

Tuttavia, considerati i temi in oggetto, è emersa la consapevolezza che i canali *social* non siano sufficienti per una comunicazione efficace: se possono rivelarsi utili per fornire informazioni generali, devono essere affiancati da strumenti di approfondimento informativo e consulenza personalizzati. Un ultimo aspetto collegato alla comunicazione è legato alla riflessione generale sull'integrazione tra attori e servizi: anche la comunicazione, secondo i partecipanti al focus group, dovrebbe avvenire in modo il più possibile coordinato sul territorio al fine di ottimizzare l'uso delle risorse e rendere nel complesso più efficace e diffusa la comunicazione in materia di conciliazione.

LE FAMIGLIE CERCANO SOLUZIONI (FLESSIBILI) ALLA RIGIDITÀ

Ampia parte della riflessione si è sviluppata intorno al tema della "rigidità". Le difficoltà delle famiglie (e in particolare delle donne) sono spesso state descritte con questo termine: come conciliare la rigidità dell'orario lavorativo con la rigidità di un orario scolastico peraltro sempre più ridotto (specialmente - ma non solo - a causa della pandemia)? Come proporre soluzioni flessibili a problemi ordinari che si scontrano con queste rigidità, specialmente in situazioni familiari fragili che hanno una rete sociale scarsa e non possono contare su aiuti informali? I partecipanti al focus group hanno individuato principalmente due strategie, complementari l'una all'altra: è innanzitutto necessario un maggior investimento nel welfare pubblico, affinché siano garantiti - specialmente nei contesti più periferici - servizi per l'infanzia e la primissima infanzia di qualità e a prezzi accessibili. L'offerta esistente, inoltre, può e deve essere rafforzata anche grazie al contributo del privato sociale, che spesso gioca un ruolo fondamentale nel proporre

servizi integrativi flessibili utili ad “ammorbidire” l’impatto con le rigidità che donne e famiglie si trovano a fronteggiare. È dunque emersa la necessità di rafforzare servizi e misure, come efficacemente espresso da un partecipante: “conciliazione e welfare sono due facce della stessa medaglia. Non posso fare *conciliazione senza welfare, se cerco di conciliare necessito di servizi*”.

BIELLA: UNA PROVINCIA A MISURA DI FAMIGLIA?

Il tema della disponibilità e flessibilità dei servizi è emerso anche in relazione a una riflessione più generale sulla questione demografica nel Biellese e sulla sfida del ripopolamento dei territori periferici. In queste dinamiche – secondo i partecipanti al focus group – la pandemia potrebbe rappresentare un punto di svolta: i *lockdown* e le rigide limitazioni hanno permesso di apprezzare maggiormente il contatto con la natura e di confrontarsi con i limiti del vivere in città. Inoltre il massiccio ricorso allo smart working potrebbe aver aperto scenari che prima apparivano molto remoti. In relazione a questo discorso è dunque emersa la necessità di non limitarsi a rispondere alle esigenze (ed emergenze) delle famiglie offrendo soluzioni “cuscinetto”. È fondamentale che gli attori locali si impegnino in uno sforzo proattivo volto a rendere l’intero territorio biellese non solo adatto alle famiglie, ma anche attrattivo. L’attrattività per famiglie, lavoratori e talenti è posta in stretta relazione con la disponibilità e accessibilità di servizi flessibili e di qualità, capaci di sostenere efficacemente i nuclei familiari. La creazione e l’ampliamento di nuovi servizi sul territorio rappresenterebbe inoltre un’opportunità di guadagno e di crescita per il contesto produttivo locale (nelle parole di un partecipante: “*conciliazione e welfare possono essere una risorsa per il nostro territorio, per realizzare welfare territoriale*”).

In questo senso è emerso nuovamente anche il tema degli strumenti di comunicazione *social* e, più in generale, della digitalizzazione: lo sviluppo di competenze e strumenti migliori in questo ambito per gli enti – pubblici e privati – e anche per la cittadinanza appare come una sfida ormai ineludibile, anche alla luce dei profondi mutamenti generati dalla pandemia (che ha determinato, come detto, uno sdoganamento dello smart working ma anche un generalizzato aumento dell’utilizzo dei canali digitali per comunicare con amici e parenti, con soggetti privati e con la pubblica amministrazione).

CONCLUSIONI: SPUNTI E RACCOMANDAZIONI

Le riflessioni contenute nella prima parte del presente rapporto hanno evidenziato che le misure messe in campo per contrastare l'emergenza sanitaria legata alla pandemia hanno avuto effetti dirompenti sulle famiglie, sui minori e sulle donne. Ai bambini, ai ragazzi e alle loro giovani famiglie è stato chiesto di sacrificare molto in nome della tutela della salute pubblica. Nella fase della ripresa sarà dunque opportuno ripartire proprio da loro, anche alla luce di tutte le opportunità di arricchimento – personale, sociale ed economico – che derivano dal rafforzamento delle misure di conciliazione e dalla crescita dell'occupazione femminile. Il punto di partenza delle conclusioni del percorso di ricerca può dunque essere rintracciato in una convinzione emersa nel focus group: la conciliazione non rappresenta solo un imperativo per attori pubblici e privati, ma anche un'opportunità di crescita – economica e non solo – per tutto il territorio biellese. Un territorio che è ricco di servizi accessibili, (ri)conosciuti e di qualità è in grado di attrarre e trattenere talenti, persone e famiglie, di valorizzare appieno il capitale umano locale, di limitare i rischi legati all'invecchiamento della popolazione e di favorire l'inclusione dei soggetti più fragili.

La conciliazione è un'area di *policy* su cui già molti attori e molti progetti sono attivi localmente e questo rappresenta un fattore su cui fare ulteriore leva per ampliare e consolidare l'offerta di servizi. Tuttavia il confronto con i testimoni privilegiati ha reso evidente il rischio di frammentazione degli interventi e delle risposte. In questo senso dal focus group emerge la proposta di individuare luoghi e momenti di coordinamento affinché le singole organizzazioni, libere di perseguire i loro obiettivi con gli strumenti che scelgono, possano ragionare in un'ottica integrata e all'interno di logiche e obiettivi chiari e condivisi; attraverso questo spazio di coordinamento ci si potrebbe proporre, inoltre, di realizzare alcune progettualità comuni, specialmente allo scopo di evitare sovrapposizioni e colmare le lacune del sistema (v. oltre per alcune proposte concrete). Questi spazi di concertazione dovrebbero prevedere una regia solida e sollecitare una partecipazione il più possibile allargata, per coinvolgere tutti gli attori che – dal livello di indirizzo politico a quello più strettamente operativo (per esempio i patronati) – si occupano di conciliazione e occupazione. Un allargamento che permetterebbe di avvicinarsi il più possibile ai bisogni manifestati dalla cittadinanza e potrebbe ampliare il campo di riflessione, affinché gli interventi promossi sul territorio insistano su tutte le dinamiche in gioco e possano porsi obiettivi anche di medio e lungo periodo. In questo senso appare essenziale considerare come sia prioritaria la questione dell'occupazione femminile (un tema che è stato solo accennato nel corso del focus group e che è oggetto solo indirettamente di progettualità e iniziative sul territorio). Sarebbe opportuno intervenire in un'ottica strategica e promozionale e non al solo scopo – per esempio – di permettere alle lavoratrici madri di mantenere il proprio posto di lavoro e di raggiungere un buon equilibrio tra vita personale e lavorativa. Ovviamente è fondamentale che gli attori del territorio si coordinino in uno sforzo comune per garantire servizi e opportunità di conciliazione; tuttavia è importante che si intervenga anche sugli aspetti culturali alla base delle dinamiche di conciliazione (cfr. *supra* § 2.1), promuovendo interventi educativi precoci e coerenti che aiutino a contrastare gli stereotipi di genere incidendo – nel medio e lungo periodo – sulle scelte di conciliazione (cfr. *supra* § 5.3).

La sfida di integrare progetti e servizi si pone con sempre maggior forza e urgenza poiché le nostre società sono sempre più complesse e l'arena delle politiche sociali è popolata da un numero sempre più ampio di attori, pubblici e privati, disposti a collaborare nell'interesse delle comunità in cui operano (Maino e Ferrera 2013; Maino e Ferrera 2019). Da questo punto di vista un ruolo fondamentale può e deve essere svolto dagli enti finanziatori pubblici e privati che, per esempio, possono imporre particolari condizioni all'interno dei loro bandi oppure possono fare ricorso a strumenti di finanziamento ibridi⁽²⁵⁾. Per favorire una efficace convergenza di logiche e servizi è però necessario uno sforzo strategico aggiuntivo che potrebbe essere assunto, per esempio, da attori istituzionali affermati e riconosciuti come le Fondazioni di origine bancaria; a esse infatti la letteratura riconosce la capacità di creare e accompagnare "spazi terzi" di confronto e coprogettazione per gli *stakeholder* locali (v. Cibinel 2019; Cibinel 2021).

La riflessione condotta in questi spazi potrebbe incentivare la creazione di un'infrastruttura volta a sostenere e possibilmente rafforzare il sistema biellese di politiche di conciliazione vita-lavoro. Tale realtà – un vero e proprio *Hub* della conciliazione – dovrebbe essere costruita sulla base di una profonda conoscenza del territorio e dovrebbe poter contare su strumenti e canali in grado di rilevare i bisogni della popolazione (per esempio attraverso l'Osservatorio per i bisogni sociali del Biellese, ma anche attraverso indagini specifiche e grazie all'apporto delle varie organizzazioni afferenti allo stesso *Hub*). L'*Hub* dovrebbe dotarsi di uno o più professionisti formati e/o esperti nel campo del welfare di comunità (cfr. Battistoni *et al.* 2021), in grado di favorire il raccordo tra enti e attori territoriali, promuovere una visione comune nel campo della conciliazione, leggere i bisogni locali e proporre nuove soluzioni o forme di integrazione tra le iniziative esistenti attraverso meccanismi di coprogettazione. Le iniziative in corso e future sul tema della conciliazione dovrebbero essere tutte ricondotte sotto il cappello dell'*Hub*.

All'interno dell'*Hub* potrebbero essere realizzate, a titolo di esempio, anche alcune proposte progettuali da sviluppare in risposta a bisogni e criticità rilevati nel corso della presente indagine, in particolare allo scopo di:

- Sostenere maggiormente i bisogni di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici autonomi (un tema individuato come urgente sia in letteratura – cfr. *supra* § 2.1 – sia dagli attori del territorio – cfr. *supra* § 5.3).
- Promuovere sul territorio una comunicazione più efficace, chiara e aggiornata rispetto alle misure di conciliazione. In questo senso potrebbero essere proposte indagini specifiche per rilevare e – di conseguenza – rafforzare i canali di comunicazione più utilizzati (per esempio attraverso brevi questionari presso i principali punti di accesso alla rete della conciliazione: enti gestori delle funzioni socio-assistenziali, associazioni, cooperative sociali, patronati, Centri per le famiglie, ecc.).

25 Per esempi v. Cibinel (2019) e Bottasso e Silvestri (2020).

- Realizzare un accompagnamento personalizzato a persone e famiglie: come emerso dal focus group la comunicazione rappresenta un aspetto fondamentale, tuttavia non è sufficiente limitarsi a canali di comunicazione generali per favorire effettivamente l'utilizzo delle misure di conciliazione. Data la delicatezza e la complessità dei temi affrontati, sarebbe necessario investire anche sulla realizzazione di opportunità di consulenza personalizzate. In questo senso l'*Hub* potrebbe arricchirsi di una parte ulteriore rispetto a quella puramente progettuale e di coordinamento territoriale, andando a includere professionisti in grado di offrire consulenze personalizzate per accompagnare persone e famiglie a valorizzare le proprie risorse e quelle interne alla propria rete sociale, a individuare le opportunità di conciliazione presenti sul territorio e a comporre il proprio mix di cura e conciliazione.
- Rafforzare l'offerta di servizi per l'infanzia esistente: ciò dovrebbe avvenire non tanto e non solo in termini quantitativi (poiché, come mostrano i dati discussi nel § 3.2, la provincia di Biella ha raggiunto un buon livello di copertura di tali servizi). Dovrebbe invece essere promosso un ampliamento dell'offerta dal punto di vista territoriale (andando a coprire anche zone periferiche), della copertura oraria e della flessibilità del servizio. Questo rafforzamento – che vedrebbe coinvolti attori pubblici e del privato sociale – andrebbe nella direzione di accrescere il grado di flessibilità e personalizzazione degli interventi e di mitigare le “rigidità” che le famiglie incontrano nel soddisfare i propri bisogni di conciliazione (cfr. *supra* § 5.3). Tuttavia è importante sottolineare che sarebbe opportuno intervenire anche sulla rigidità delle imprese, promuovendo iniziative culturali e progettuali volte alla flessibilizzazione del lavoro dipendente e dei piani di welfare aziendale, dove disponibili.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Agostini C. (2017), *Secondo welfare e lotta alla povertà. Un'arena di policy sempre più articolata*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2017*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, pp. 173-193.

Barbieri P., Cutuli G. e Scherer S. (2018), *Caratteristiche, dinamiche e persistenza dell'in-work poverty in Italia*, Lavoro Impresa Welfare nel XXI secolo, 1/2018.

Battistoni F., Cattapan N. e Asta M. (2021), *Le nuove figure professionali nel welfare di comunità. Saperi e pratiche del community management*, Milano, Fondazione Cariplo.

Bertolini S., Musumeci R., Naldini M. e Torrioni P.M. (2014), *The care of the baby: a family affair*, in "Carlo Alberto notebooks", aprile, n. 349, Torino, Collegio Carlo Alberto.

Blangiardo G.C. (2020), *Effetti demografici di Covid-19: scenari di natalità*, www.neodemos.info, 15 maggio 2020.

Bottasso E. e Silvestri A. (2020), *Superiamo i bandi tradizionali: una nuova strada per la filantropia post Coronavirus*, www.secondowelfare.it, 18 maggio 2020.

Cagnoli G. (2021), *La vera emergenza post Covid in Italia sarà la crisi demografica*, www.linkiesta.it, 12 giugno 2021.

Casarico A. e Lattanzio S. (2020), *Nella "fase 2" a casa giovani e donne*, www.lavoce.info, 28 aprile 2020.

Cibinel E. (2017a), *Innovazione sociale in chiave piemontese: la Regione lancia WeCaRe*, www.secondowelfare.it, 23 maggio 2017.

Cibinel E. (2017b), *La nuova programmazione regionale a sostegno del welfare aziendale: Lombardia e Piemonte a confronto*, in F. Maino (a cura di), *Welfare aziendale tra dimensione organizzativa e cura della persona. Analisi di un percorso per creare un nuovo patto tra l'impresa e le persone*, Milano, Este.

Cibinel E. (2019), *Dall'innovazione al cambiamento: una nuova sfida per le Fondazioni di origine bancaria*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Quarto rapporto sul secondo welfare in Italia 2019*, Torino, Giappichelli, pp. 211-234.

Cibinel E. (2021), *Il welfare filantropico: accompagnare i territori nel cambiamento*, in F. Maino e M. Ferrera (a cura di), *Quinto rapporto sul secondo welfare in Italia 2021*, Torino, Giappichelli, in corso di pubblicazione.

Criado Perez C. (2020), *Invisibili*, Torino, Einaudi.

Dalla Zuanna G. (2021), *I paradossi degli asili-nido italiani*, www.neodemos.info, 17 settembre 2021.

Del Boca D., Mencarini L. e Pasqua S. (2012), *Valorizzare le donne conviene*, Bologna, Il Mulino.

Del Boca D., Oggero N., Profeta P., Rossi M. e Villosio C. (2020), *Prima, durante e dopo Covid-19: disuguaglianza in famiglia*, www.lavoce.info, 12 maggio 2020.

Demartini M., Merlino P. e Pelazza V. (2021), *Mamma, papà e conciliazione: tra diritti, strumenti e opportunità*, www.secondowelfare.it, 1 aprile 2021.

Demopolis (2020), *Gli italiani e la povertà educativa minorile nell'era Covid*.

#educAzioni e Alleanza per l'infanzia (2020), *Investire nell'infanzia: prendersi cura del futuro a partire dal presente*, dicembre 2020.

Esping-Andersen G. (2002), *A New Gender Contract*, in G. Esping-Andersen (a cura di), *Why We Need a New Welfare State*, Oxford, Oxford University Press.

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

Ferrera M. (2019), *Come affrontare la "sindrome delle culle vuote"*, www.secondowelfare.it, 23 settembre 2019.

Inapp (2021), *Rapporto Inapp 2021. Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era post Covid-19*.

inGenere (2021), *Istruzioni per uscire dalla crisi*, www.ingenere.it, 2 febbraio 2021.

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

Istat (2021), *Il mercato del lavoro. IV trimestre 2020*.

Knijn T. e Kremer M. (1997), *Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship*, in "Social Politics", vol. 4, n. 3, pp. 328-361.

Lewis J. (2006), *Employment and Care: the Policy Problem, Gender Equality and the Issue of Choice*, in "Journal of Comparative Policy Analysis", vol. 8, n. 2, pp. 103-114.

Maino F., Agostini C. e De Tommaso C.V. (2021), *Contrastare le povertà*, Regione Lombardia, Studi sui nuovi scenari per le politiche regionali promossi dal Comitato Paritetico di Controllo e Valutazione, luglio 2021.

Maino F. e Ferrera M. (a cura di) (2013), *Primo rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi.

Maino F. e Ferrera M. (a cura di) (2019), *Quarto rapporto sul secondo welfare in Italia 2019*, Torino, Giappichelli.

Marinelli F. (2021), *Covid-19, gender gap e mercato del lavoro: un quadro di sintesi e una proposta concreta*, in "Personale e lavoro. Rivista di cultura delle risorse umane", vol. 636, n. 9, pp. 4-6.

Matsui K., Suzuki H. e Ushio Y. (1999), *Womenomics. Buy the Female Economy*, Tokyo, Goldman Sachs Japanese Portfolio Strategy.

Naldini M. (2006), *Le politiche sociali in Europa*, Roma, Carocci.

Naldini M. e Saraceno C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino.

Openpolis (2019), *Estendere i servizi per l'infanzia serve anche per l'occupazione femminile*,

www.openpolis.it, 30 aprile 2019.

Plantenga J., Remery C., Figueredo H. e Smith M. (2009), *Towards a European Union Gender Equality Index*, in "Journal of European Social Policy", vol. 19, n. 1, pp. 19-33.

Ranci C. e Pavolini E. (2015), *Le politiche di welfare*, Bologna, Il Mulino.

Razetti F. e Santoni V. (2021), *Un welfare aziendale e territoriale a misura di artigiani, micro e piccole imprese. Report finale*, Percorsi di secondo welfare, settembre 2021.

Sabatinelli S. e Pavolini E. (2021), *Le politiche familiari fra servizi all'infanzia e conciliazione famiglia-lavoro ai tempi del Covid-19*, in "Politiche sociali / Social Policies", n. 2, pp. 305-326.

Santoni V. e Maino F. (2021), *Co-progettazione e ibridazione organizzativa per l'imprenditoria sociale ai tempi del Covid-19*, Percorsi di secondo welfare, WP 2WEL 2/2021.

Saraceno C. e Naldini M. (2021), *Sociologia della famiglia*, Bologna, Il Mulino.

Save the Children (2020), *Le equilibriste. La maternità in Italia 2020*.

Sisreg (2021), *Capitale sociale e fiducia: un sostegno alla fecondità*, in "Articoli Sisreg", n. 1.

Solera C. (2012), *Corsi di vita femminili tra maternità e lavoro*, in M. Naldini, C. Solera e P.M. Torrioni (a cura di), *Corsi di vita e generazioni*, Bologna, Il Mulino.

Stefanelli B. e Ferrera M. (2020), *Raddoppiare gli asili nido. La via giusta per ripartire*, www.secondowelfare.it, 29 settembre 2020.

Todesco L. (2013), *Quello che gli uomini non fanno. Il lavoro familiare nelle società contemporanee*, Roma, Carocci.

Vesan P. (2019), *La politica del lavoro*, in M. Ferrera (a cura di), *Le politiche di welfare*, Bologna, Il Mulino.