



fondo sociale europeo
e fondo europeo sviluppo regionale



MAMMA, PAPÀ E CONCILIAZIONE:

tra diritti, strumenti e opportunità

REPORT DI RICERCA

marzo 2021



Soggetti attuatori



Cooperativa Sociale Tantintenti
Società Cooperativa Sociale Onlus

Progetto Tacabutun Bando "Ripartiamo
Insieme" con il contributo di:

Progetto Open Access Welfare co-finanziato
con il POR FSE 2014-2020:

Con il patrocinio di:



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva

www.regione.piemonte.it/europa2020
INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE E FESR



Consigliera di Parità
della provincia di Biella

a cura di

Paola Merlino, Valentina Pelazza, Monica Demartini - Consorzio Sociale Il Filo da Tessere

con il supporto di

Ilaria Botta, Egle Falletto - Consorzio Sociale Il Filo da Tessere

Letizia Cassina, Valentina Grivelli, Jahela Milani, Chiara Rossi - Cooperativa Sociale Tantintenti

iniziativa sostenuta da

Progetti Open Access Welfare e WE.COM. co-finanziati con il POR FSE 2014-2020 - Bando WE.CA.RE della Regione Piemonte

Progetto Tacabutun Bando #Ripartiamolnsieme

Fondazione CR Biella e Biver Banca

con la collaborazione di

Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali Biella I.R.I.S.

Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali CISSABO

Cooperativa sociale Domus Laetitia

Cooperativa sociale Maria Cecilia

Cooperativa sociale Raggio Verde

Cooperativa sociale Tantintenti

Cooperativa sociale Sportivamente

con il patrocinio della Consigliera di Parità della Provincia di Biella

attività conclusa nel marzo 2021

Consorzio Sociale Il Filo da Tessere

Via Tripoli, 24 - 13900 Biella

tel +39 015 0991174

email info@ilfilodatessere.com

web <http://www.ilfilodatessere.com/>

facebook [@ilfilodatessere](https://www.facebook.com/ilfilodatessere)



Quest'opera è distribuita con Licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 2.5 Italia.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.it>

INDICE

Introduzione.....	3
1. Il contesto	5
2. La conciliazione è una questione che interessa solo le donne? Dati socio-anagrafici di chi ha risposto all'indagine	8
3. Tra carichi di lavoro e cura resta altro tempo?	13
5. I servizi di conciliazione.....	25
6. Conclusioni	28
Nota metodologica	30
ALLEGATI.....	32
Il questionario.....	32
Risposte e commenti di chi ha risposto al questionario.....	45
Bibliografia.....	63

Introduzione

Armonizzare tempi di lavoro e vita personale è una questione complessa e articolata, significa creare non solo un buon equilibrio tra gli impegni che uomini e donne assumono all'interno della società, ovvero tra lavoro e responsabilità familiari, quali cura di figli/e minori, familiari anziani, persone con disabilità e/o non autosufficienti; ma anche tra lavoro e tempo libero per avere cura di sé, formarsi, coltivare interessi, svolgere attività di volontariato, politica, ecc. Significa entrare in una nuova logica dinamica che supera una visione dicotomico- conflittuale in cui questi ambiti sono in opposizione tra loro. Mutamenti imprevedibili di scenario, ormai all'ordine del giorno, hanno portato ad intrecciare sempre più vita lavorativa e personale in una prospettiva permeabile caratterizzata da costanti definizioni e ridefinizioni di queste variabili nei diversi momenti della nostra esistenza (Lucifora C., Manzi C., 2021). E la pandemia rappresenta un avvenimento che ci ha portato nel giro di pochi mesi a modificare l'organizzazione di lavoro, attività scolastiche e stili di vita. Proprio in questo periodo, a supporto delle famiglie, sono state introdotte o aggiornate alcune formule e strumenti o misure ad hoc di conciliazione. Ma quante persone ed in particolare quanti genitori conoscono i loro diritti e utilizzano gli strumenti di conciliazione previsti e attualmente a loro disposizione? Quali sono i principali fabbisogni di conciliazione e le nuove necessità? E quali gli sportelli informativi ai quali le famiglie si rivolgono? Sono queste le domande alle quali si è voluto dare una risposta mediante una **ricerca esplorativa sul territorio biellese**, realizzata dal Consorzio Sociale Il Filo da Tessere, in collaborazione con una rete di organizzazioni locali quali la Cooperativa Sociale Tantintenti, i consorzi socio-assistenziali I.R.I.S., CISSABO e la Consigliera di Parità della Provincia di Biella con il sostegno di Regione Piemonte e Fondazione Cassa di Risparmio di Biella.

Il report presenta i risultati di questa attività, che ha coinvolto poco più di 580 genitori biellesi con figli/e da 0 a 14 anni nella compilazione di un questionario, e di un approfondimento qualitativo con 11 interviste telefoniche a mamme e papà. Nel documento trovano spazio informazioni relative a: contesto di riferimento, principali caratteristiche socio-anagrafiche dei rispondenti, suddivisione dei tempi di vita e lavoro, conoscenza e utilizzo degli strumenti di conciliazione, servizi richiesti per migliorare l'equilibrio tra vita e lavoro e riflessioni conclusive.

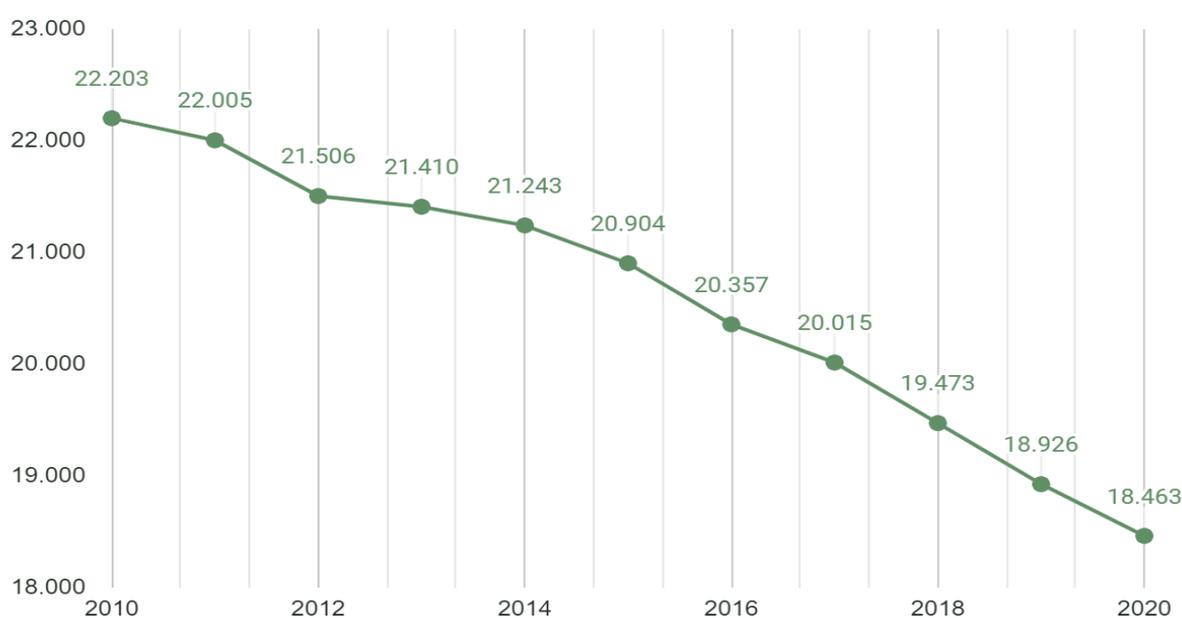
L'obiettivo di questo contributo è, dunque, offrire un ulteriore tassello utile alla comprensione del fenomeno, con l'augurio che i dati raccolti possano essere stimolo e base per ulteriori indagini, riflessioni, approfondimenti e azioni concrete per promuovere la conciliazione.

1. Il contesto

Il Biellese si caratterizza per l'indice di vecchiaia più alto d'Italia: al primo gennaio 2020 si contano 276 persone over 65 anni per ogni 100 giovani con meno di 15 anni (vs. le 178,4 della media nazionale) e una lenta ma costante diminuzione della popolazione in generale, che è passata in un decennio da 186.698 persone nel 2010 a 174.384 nel 2020 (-6,6%), ma soprattutto dalla perdita di bambini/e e ragazzi/e nella fascia di età dai 0 ai 14 anni diminuita di 3.740 unità (-9,9%), e oggi pari a 18.463 unità (tav. 1).



Tav.1 Popolazione da 0 a 14 anni in provincia di Biella dal 2010 al 2020



Fonte: Istat

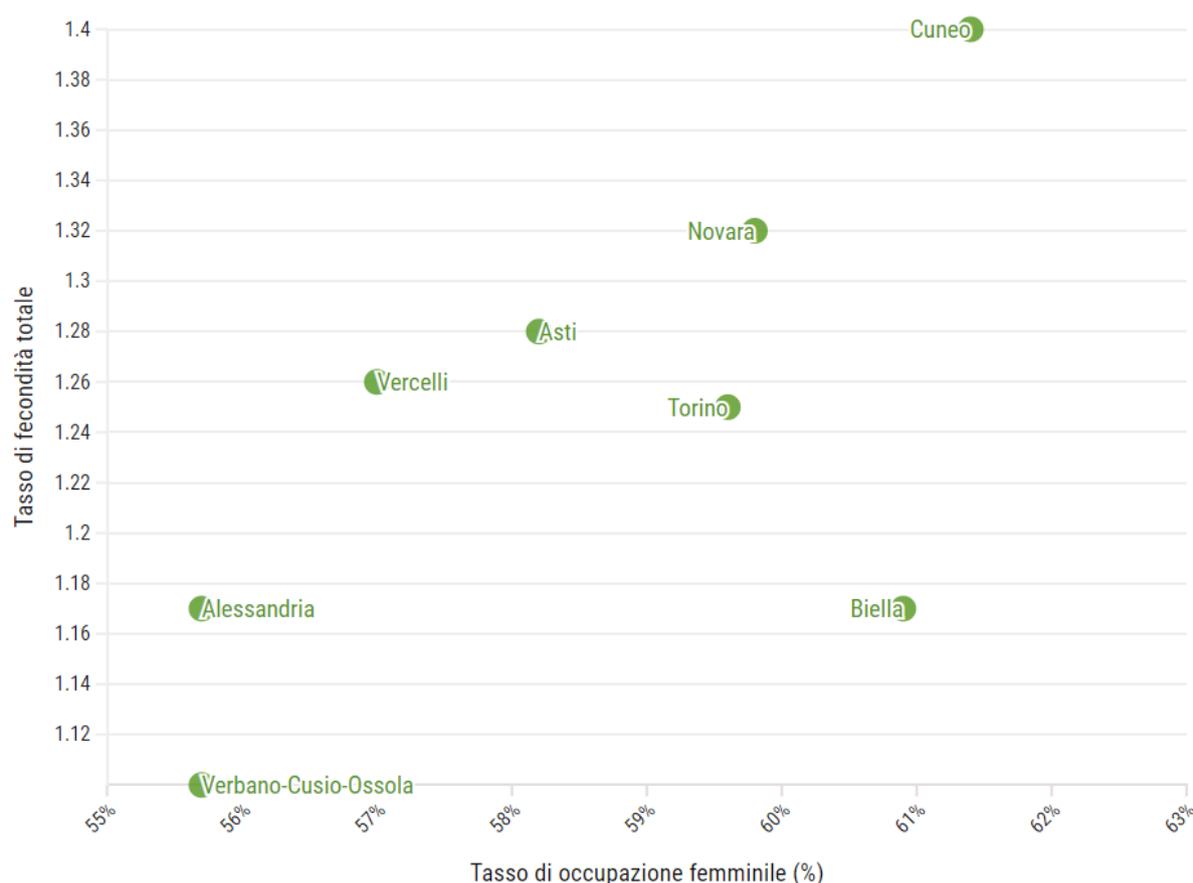
Il tasso di fecondità totale¹, molto basso, si attesta a **1,17 figli per donna**, al di sotto della media italiana e piemontese entrambe pari a 1,27 e lontano dagli altri paesi europei più prolifici come Francia e Svezia con 1,88 e 1,76 nel 2018 (Eurostat). I genitori

¹ Il tasso di fecondità totale (TFT) è il numero medio di figli per donna in età feconda (15-49 anni).

giovani sono sempre meno frequenti, l'età media alla nascita dei/le figli/e cresce inesorabilmente e nel 2019 tocca i 32,25 anni per le mamme e 35,57 per i papà; solo 10 anni fa erano 31,2 e 34,93. Questa situazione è la conseguenza da un lato della denatalità passata, vale a dire di una fase di riduzione delle potenziali madri, ovvero le donne al centro della vita riproduttiva, e dall'altro dalla diminuzione della fecondità, detto in altri termini il numero delle mamme si riduce e ogni mamma ha meno figli rispetto al passato. Sul fronte del mercato del lavoro i dati mostrano una situazione migliore rispetto alle altre province piemontesi: Biella ha un tasso di occupazione più alto della media con il 60,9% (tav. 2).



Tav.2 Tasso di occupazione femminile e tasso di fecondità nelle province piemontesi - 2019



Fonte: Istat

Come spiega bene il demografo Alessandro Rosina la conseguenza più problematica delle dinamiche in atto non è tanto la riduzione della popolazione complessiva, ma il profondo squilibrio tra generazioni che indebolisce l'economia e destabilizza il sistema di welfare. A mettere alla prova la stabilità e sostenibilità della società non sarà tanto l'aumento della longevità, quanto la riduzione del contingente iniziale di ciascuna nuova generazione, ovvero la diminuzione delle nascite².

Come si può invertire la rotta? Per farlo è necessario conoscere meglio le dinamiche di conciliazione delle famiglie ed è per questo motivo che siamo scesi sul campo.

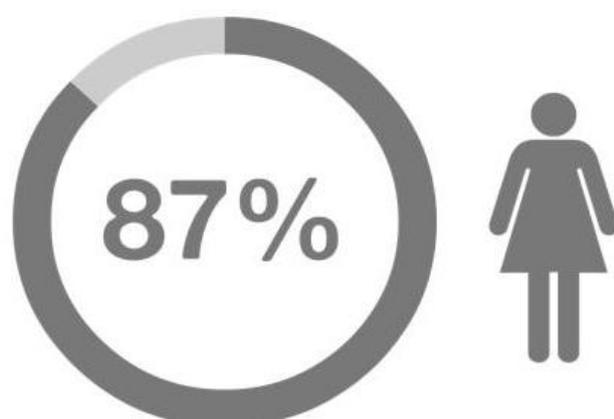
²<https://asvis.it/approfondimenti/22-5232/litalia-del-2030-per-ridurre-gli-squilibri-serve-un-contributo-di-qualita-dalle-nuove-generazioni>

2. La conciliazione è una questione che interessa solo le donne? Dati socio-anagrafici di chi ha risposto all'indagine

Nel novembre 2020 è stato lanciato un questionario online per dare voce ai genitori con figli/e da 0 a 14 anni, a cui hanno risposto **582 persone** e 11 di loro sono state poi intervistate telefonicamente nel febbraio 2021. Il campione è composto principalmente da **mamme (87%)** che hanno un'età media intorno ai **40 anni**, **cittadinanza italiana (98%)**, **alto livello di istruzione** (1 su 2 è in possesso di una laurea universitaria), **lavoratrici dipendenti (82%)**, **sposate (64%)**, distribuite sul territorio biellese, ovvero residenti sia in città quali Biella e Cossato, che nei comuni con dimensioni più contenute di vallate, colline e pianura comprese le cosiddette aree interne (tavv. 3 – 4).



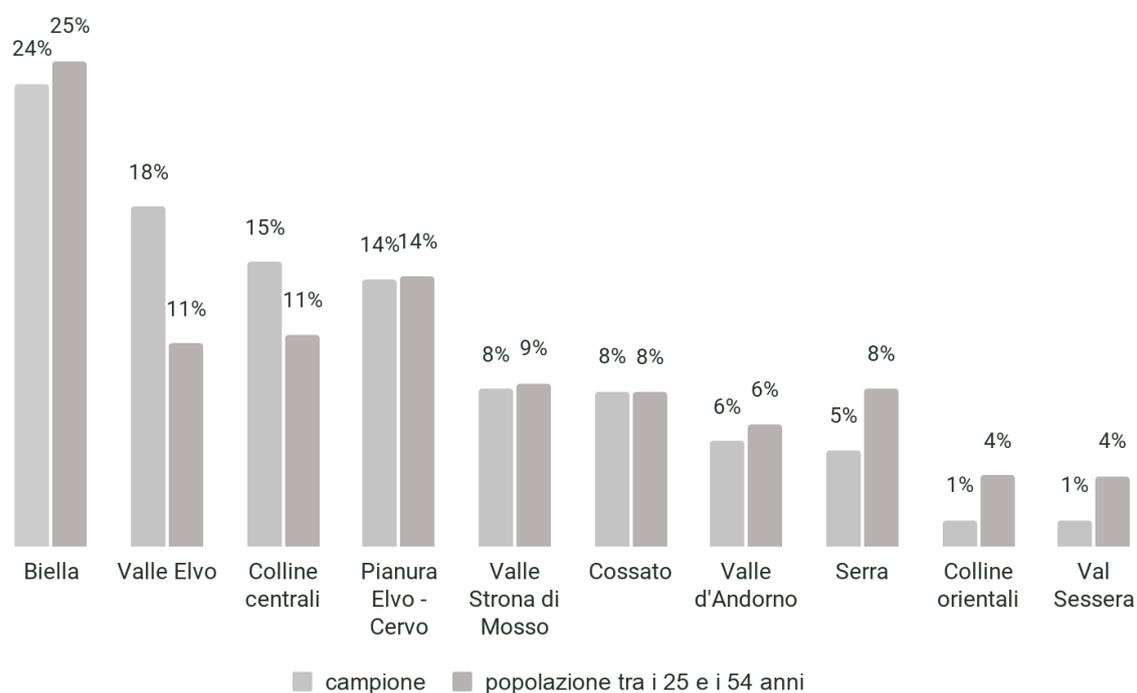
Tav. 3 Distribuzione del campione per genere femminile (%)



Fonte: nostre elaborazioni dati questionari



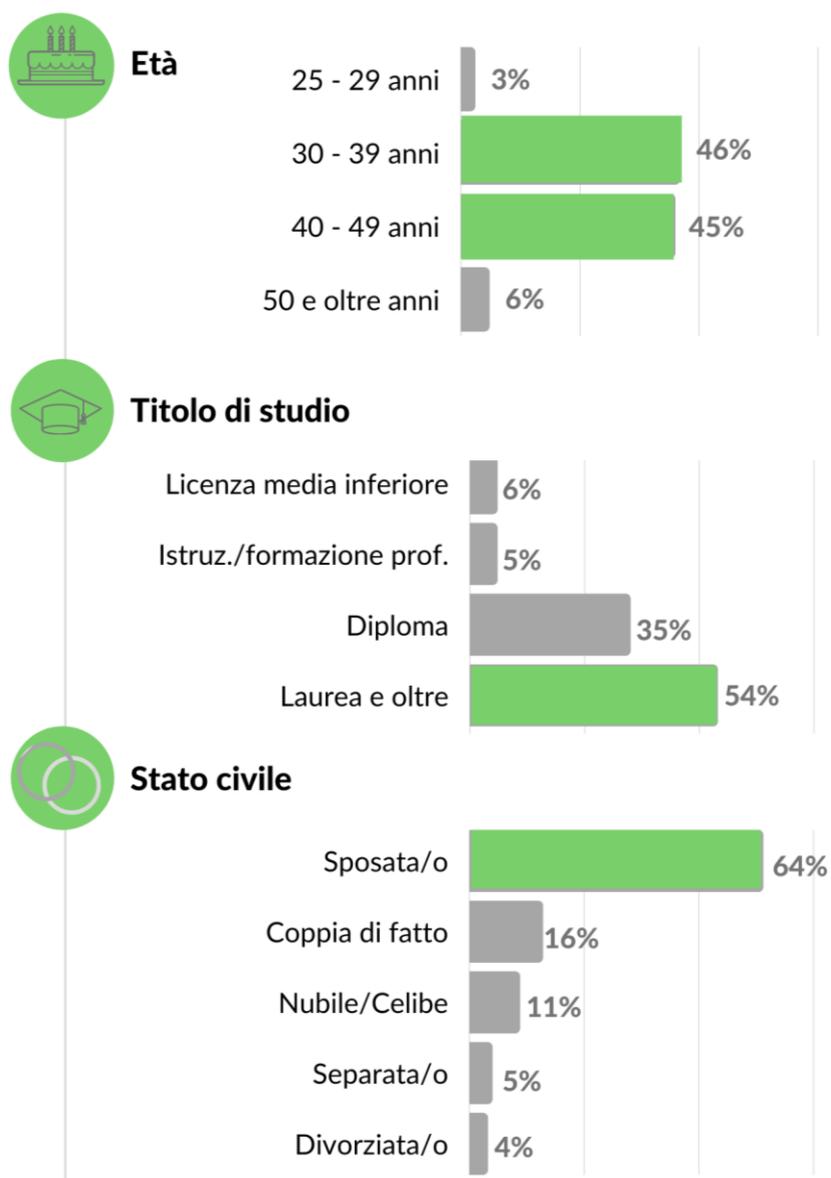
Tav. 4 Distribuzione del campione e della popolazione tra i 25 e i 54 anni sul territorio biellese (%)



Fonte: nostre elaborazioni dati questionari

Hanno in media 1,5 figli a testa, valore più alto del numero medio di figli per donna in provincia di Biella, pari a 1,17 (Istat) e il 60% ha 2 o più figli, segno di un maggiore interesse da parte di genitori con consistenti necessità di conciliazione, che senz'altro crescono all'aumentare del numero di componenti minorenni in famiglia.

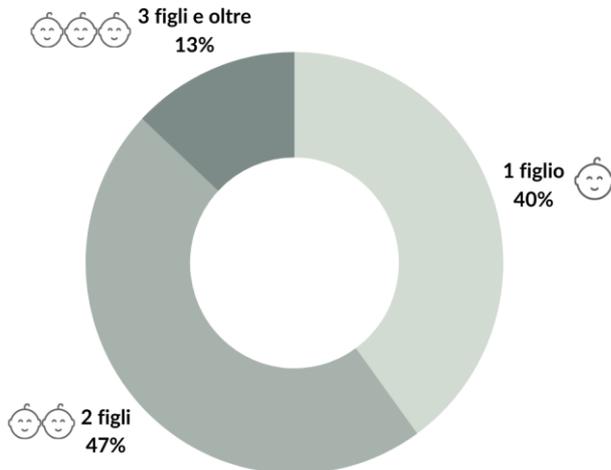
Tav. 5 Altre caratteristiche socio-anagrafiche



Fonte: nostre elaborazioni dati questionari



Tav. 6 Numero di figli/e

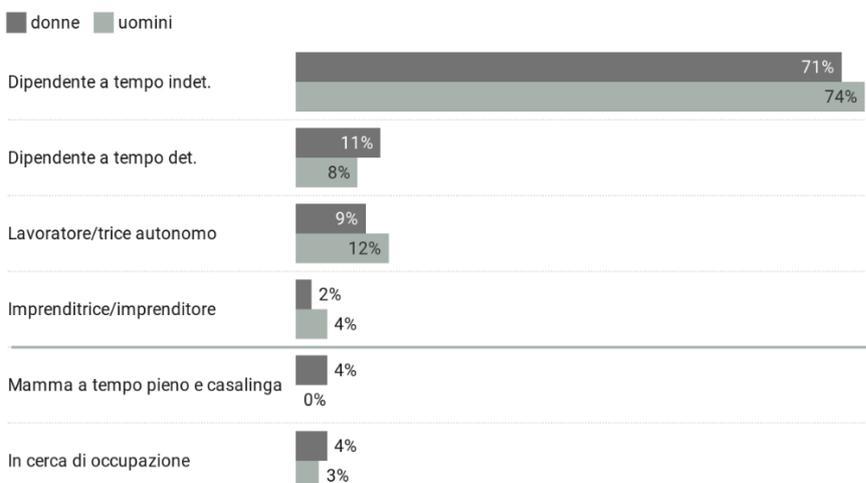


Fonte: nostre elaborazioni dati questionari

Rispetto alla popolazione ha partecipato all'indagine un numero limitato di persone non impegnate in un lavoro retribuito (8%), a fronte di un tasso di occupazione provinciale delle donne tra 20 e 64 anni pari a 65,4% (dato 2019 Istat) e di un conseguente 34,6% composto da persone in cerca di occupazione o inattive.



Tav. 7 Situazione lavorativa



Fonte: nostre elaborazioni dati questionari

Le risposte ottenute arrivano da genitori che vivono una situazione di vantaggio con titoli di studio elevati, in coppia e con un lavoro a tempo indeterminato; dunque, i risultati illustrati di seguito, vanno letti, tenendo conto che sul territorio abita anche una fetta di popolazione – il cui peso sta aumentando negli ultimi tempi - composta da persone a rischio di povertà ed esclusione tendenzialmente giovani, meno istruite, con figli/e, in difficoltà nell'uso delle nuove tecnologie, in cerca di occupazione o talmente scoraggiate da non tentare nemmeno di ricollocarsi (Caritas, 2020). E molto probabilmente chi non abbiamo intercettato mediante il questionario online ha ancora più difficoltà di chi ci ha risposto nel conoscere i propri diritti in tema di conciliazione e non è al corrente degli strumenti di cui potrebbe avvalersi per partecipare appieno al mercato del lavoro.

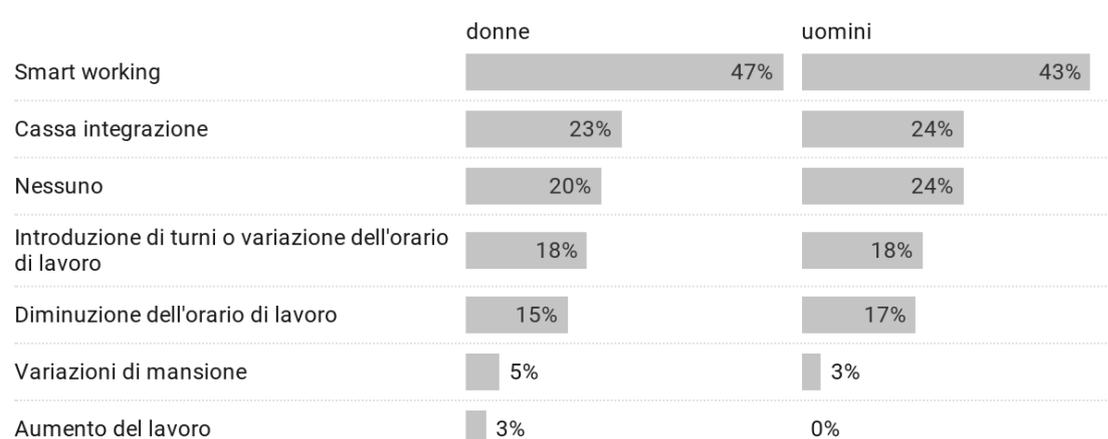
3. Tra carichi di lavoro e cura resta altro tempo?

Quali sono i risultati principali dell'indagine esplorativa? Innanzitutto, si rileva che in seguito all'emergenza sanitaria da Covid-19 sono intervenuti numerosi **cambiamenti in ambito lavorativo relativamente a tempi e luoghi: ne danno evidenza 8 genitori biellesi su 10** (tav. 8). I decreti emanati per arginare gli effetti della pandemia hanno generato un'interruzione delle routine più consolidate, e dato ad esempio la possibilità di proseguire, qualora ve ne fossero le condizioni, l'attività lavorativa mediante lo smart working, uno strumento con le potenzialità di coinvolgere maggiormente anche gli uomini nella gestione del lavoro domestico, ma anche il rischio di "time porosity", ossia il mescolamento della vita lavorativa con quella personale. Proprio lo smart working è stato sperimentato da 1 genitore biellese su 2 senza divari di genere tra i rispondenti (43% uomini e 47% donne), una percentuale più alta della media nazionale, che si attesta al 26,3%, tra le occupate in coppia con almeno un figlio tra 0 e 14 anni (Istat, 2020). Segue la cassa integrazione che ha coinvolto 1 persona su 5 e la diminuzione delle ore avvenuta per il 15%, fattori che hanno determinato un calo delle entrate economiche. L'aumento di lavoro indicato dal 3% è stato causato principalmente da adempimenti burocratici dovuti all'emergenza Covid, assenza di colleghi malati o mancato rinnovo del contratto al personale a tempo determinato con il conseguente sovraccarico per chi è rimasto: *"Aumento carico lavoro per gestire complessità covid"*, *"Incremento di lavoro causa burocrazia covid-19 e assenze colleghi"*, *"Aumento ore lavorative per compensare colleghe non riassunte con contratti a termine"*. Tra le 20 persone in cerca di occupazione 2 dichiarano di aver dovuto rassegnare le dimissioni dall'impiego precedente a causa del Covid, un'informazione meritevole di attenzione alla luce delle ricerche e rilevazioni nazionali, che hanno già reso noto gli effetti della pandemia sul mercato del lavoro. Ovvero un calo dell'occupazione soprattutto per donne e giovani e in parallelo un aumento di chi

rinuncia ad un impiego e si dedica in toto alla famiglia, poiché non vede prospettive ed aiuti nella cura e nell'educazione dei figli (Istat, 2021). Sono stati numerosi i commenti relativi non tanto ad una diminuzione del numero di ore lavorate segnalata dal 15%, quanto delle entrate economiche: "Zero guadagno in più di 6 mesi, contributi pagati dal budget familiare".



Tav. 8 Principali cambiamenti sul lavoro avvenuti negli ultimi mesi



Nota: domanda a risposta multipla - Fonte: nostre elaborazioni dati questionari

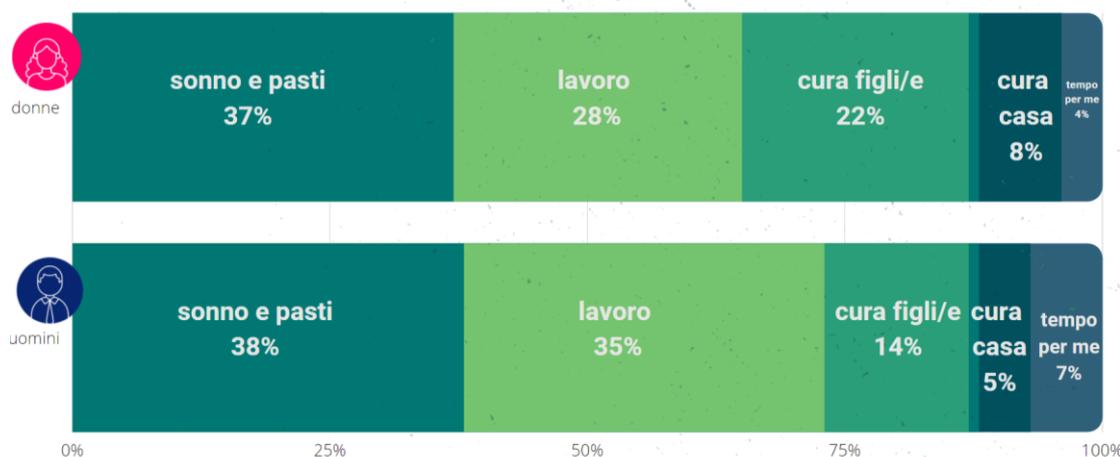
Quali sono le **attività** che vengono svolte nel corso di una giornata e quali le differenze più rilevanti legate al genere (tav. 9)? **Le mamme dedicano più tempo alla cura di figli/e e casa rispetto ai papà (30% vs. 19%), viceversa più indaffarati nel lavoro retribuito (35% vs. 28%),** a confronto delle compagne che lavorano per il mercato 1h41' in meno e li superano di 2h36' per l'impegno nel lavoro non retribuito. In linea con le ricerche realizzate in questi mesi i commenti al questionario e le interviste hanno permesso di rilevare un maggior sovraccarico rispetto al passato (Del Boca et al.³, Istat): per i

³ Del Boca D., Oggero N., Profeta P., Rossi M. e Villosio C. (2020), *Prima, durante e dopo Covid-19: disuguaglianza in famiglia*
<https://www.lavoce.info/archives/66645/prima-durante-e-dopo-covid-19-disuguaglianza-in-famiglia/>

genitori che hanno potuto lavorare da casa, quest'attività è avvenuta in concomitanza con le lezioni dei figli svolte mediante la didattica a distanza. Negli altri casi, invece, non ci sono state altre opzioni al lavoro in presenza specie nel settore sanitario e nella grande distribuzione e le limitazioni, oltre che dei servizi formali, anche di quelli informali, quali ad esempio il minor contributo dei nonni dovuto al distanziamento sociale, ha determinato grandi difficoltà nel gestire le esigenze familiari parallelamente a quelle del lavoro, aumentando l'impegno dei genitori contemporaneamente su più fronti. Sia mamme che papà, hanno avuto e hanno tuttora pochissimo tempo per la cura di sé stessi (4% per le donne e 7% per gli uomini), elemento che porta a elevati livelli di fatica e stress nell'affrontare i compiti quotidiani, come dichiarano i genitori intervistati "Il periodo attuale rende ancora più complicata la gestione del tempo, già scarso in tempi non di emergenza. La chiusura ... di scuola primaria e dell'infanzia costringe i nonni (per chi ha la fortuna di averli) a turni massacranti di gestione di bambini, anche piccoli e impegnativi. Il tempo di noi genitori è un tempo scarso e spesso raffazzonato tra uno smart working e un impegno domestico." (mamma lavoratrice).



Tav. 9 In quali attività si ripartisce mediamente il tempo in una giornata? (%)



Nota: sia uomini che donne dedicano in media l'1% alla cura di parenti anziani e disabili.

Fonte: nostre elaborazioni dati questionari



Tav. 10 Suddivisione del lavoro di cura per figli/e. Qual è la percezione di uomini e donne?



Nota: valori medi (il totale è pari al 100%).

Fonte: nostre elaborazioni dati questionari



Tav. 11 Suddivisione del lavoro di cura per figli/e. La risposta delle mamme

	PAPA'				
	Da 0 a 19%	Da 20 a 39%	Da 40% a 59%	Da 60% a 79%	Da 80% a 100%
MAMME					
Da 0 a 20%					0%
Da 21 a 40%				2%	
Da 41 a 60%			32%		
Da 61 a 80%		44%			
Da 81 a 100%	22%				

Fonte: nostre elaborazioni dati questionari



Tav. 12 Suddivisione del lavoro di cura per figli/e. La risposta dei papà

	PAPA'				
	Da 0 a 19%	Da 20 a 39%	Da 40% a 59%	Da 60% a 79%	Da 80% a 100%
MAMME					
Da 0 a 20%					1%
Da 21 a 40%				1%	
Da 41% a 60%			35%		
Da 61% a 80%		53%			
Da 81% a 100%	10%				

Fonte: nostre elaborazioni dati questionari

La somma delle ore di lavoro retribuito e cura mette in luce un **maggior impegno delle donne**, con un **carico aggiuntivo di quasi un'ora in più al giorno rispetto agli uomini**. La strada per raggiungere l'uguaglianza di genere all'interno e fuori dalle mura domestiche, alla base del modello dual earner/dual carer (DEDC) diffuso nei paesi del Nord Europa, è tuttora in salita e per fare passi in avanti c'è bisogno di un **cambio di paradigma culturale** e una differente riallocazione dei compiti all'interno delle coppie, come commenta un papà libero professionista *"Il coinvolgimento paritario dell'uomo in famiglia, inteso anche come carico mentale di figli e casa, sarebbe determinante. Ci vorrebbe un cambio di mentalità dell'uomo che...senta queste cose nei suoi doveri."* Cambiamenti di questo tipo vanno sostenuti da interventi di organizzazioni esterne, quali in primis istituzioni pubbliche.

E la cura delle persone anziane?

La conciliazione tra lavoro e cura dei figli è il tema principale di questa indagine, ma il sempre più rilevante invecchiamento progressivo della popolazione che interessa il nostro Paese e in particolare il Biellese, porterà nei prossimi anni ad un aumento delle responsabilità per le famiglie. L'Istat stima che ad oggi sono soprattutto le donne nella fascia di età tra i 45 e i 64 anni (un milione 343 mila) a farsene carico (Istat, 2019). Sono 116 genitori, ovvero **1 persona su 5** tra coloro che hanno partecipato all'indagine, ad essere impegnati contemporaneamente nella cura di figli/e e nell'**assistenza a familiari malati, disabili o anziani**, Il carico di lavoro per i familiari si attesta ad una media di 25 minuti al giorno, valore uguale per le donne e gli uomini che hanno risposto al questionario. I papà che hanno partecipato all'indagine si rilevano dunque più sensibili rispetto alla media nazionale e disponibili ad occuparsi dei propri familiari. È in corrispondenza dell'aumento dell'età dei rispondenti che crescono i minuti di cura: 17 minuti per gli under 35 e poco più del triplo con 53 minuti per i genitori con 50 anni e più.

Diventerà prioritario pensare a strumenti di conciliazione ad hoc e attivare reti integrate di assistenza per aiutare le famiglie molto spesso sole nell'assistenza a malati cronici o non autosufficienti. La soluzione, secondo il Censis, potrebbe passare attraverso la figura dell'infermiere di comunità o di famiglia: 9 italiani su 10 la ritengono il sistema migliore per l'assistenza e la cura di persone che necessitano di terapie domiciliari e riabilitative⁴.

Affinché si raggiunga l'uguaglianza di genere all'interno e fuori dalle mura domestiche, un cambio di paradigma culturale e una differente riallocazione dei compiti dentro le coppie non sono di per sé sufficienti, sono necessarie spinte esogene. Per questo

⁴ Si veda il rapporto Censis <https://www.censis.it/welfare-e-salute/il-capitolo-%C2%ABil-sistema-di-welfare%C2%BB-del-54%C2%B0-rapporto-censis-sulla-situazione>

motivo l'indagine ha focalizzato l'attenzione sugli strumenti di conciliazione conosciuti e utilizzati dai genitori.

4. Gli strumenti di conciliazione

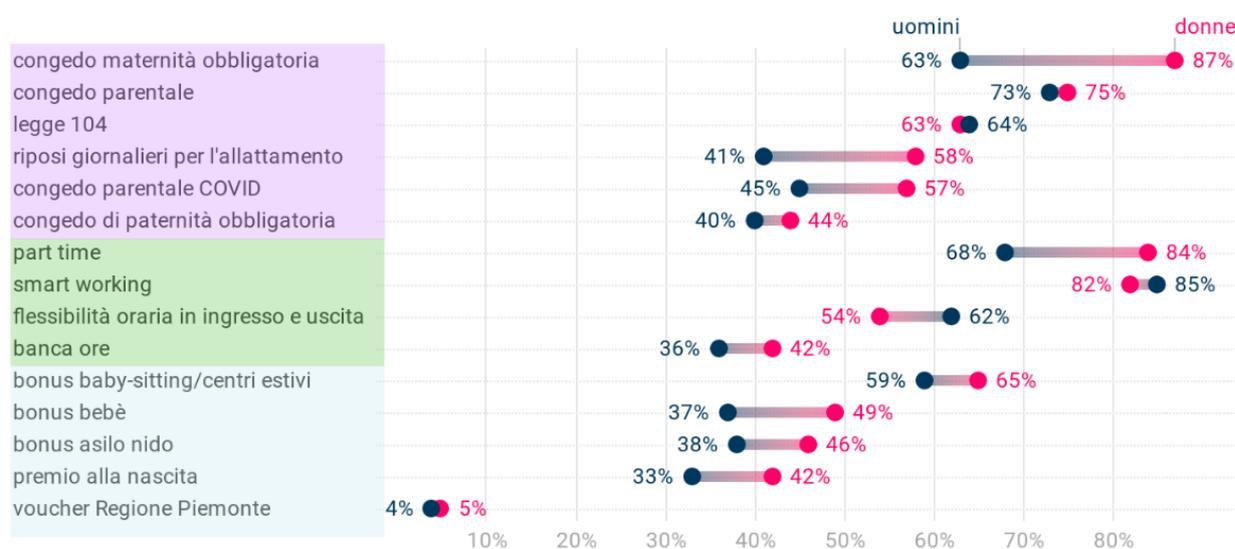
L'indagine ha focalizzato l'attenzione sulle misure di conciliazione, concentrandosi su tre principali categorie:

- congedi e permessi dal lavoro, che offrono la possibilità di trascorrere più tempo in famiglia e prendersi cura di bambini/e e familiari;
- modalità organizzative in grado di garantire una gestione più flessibile di orari e luoghi in cui svolgere le prestazioni lavorative;
- bonus, ovvero contributi volti a diminuire il costo dei servizi a carico delle famiglie.

Il primo elemento da segnalare è che **questi diritti sono poco conosciuti ed esercitati dall'intero campione**, seppur costituito dai principali destinatari delle misure di conciliazione, che dovrebbero averne quanto meno in mente l'esistenza, ed in secondo luogo emergono **rilevanti differenze di genere** sia in termini di conoscenza che di utilizzo (tavv. 13-14).



Tav. 13 Conoscenza degli strumenti di conciliazione

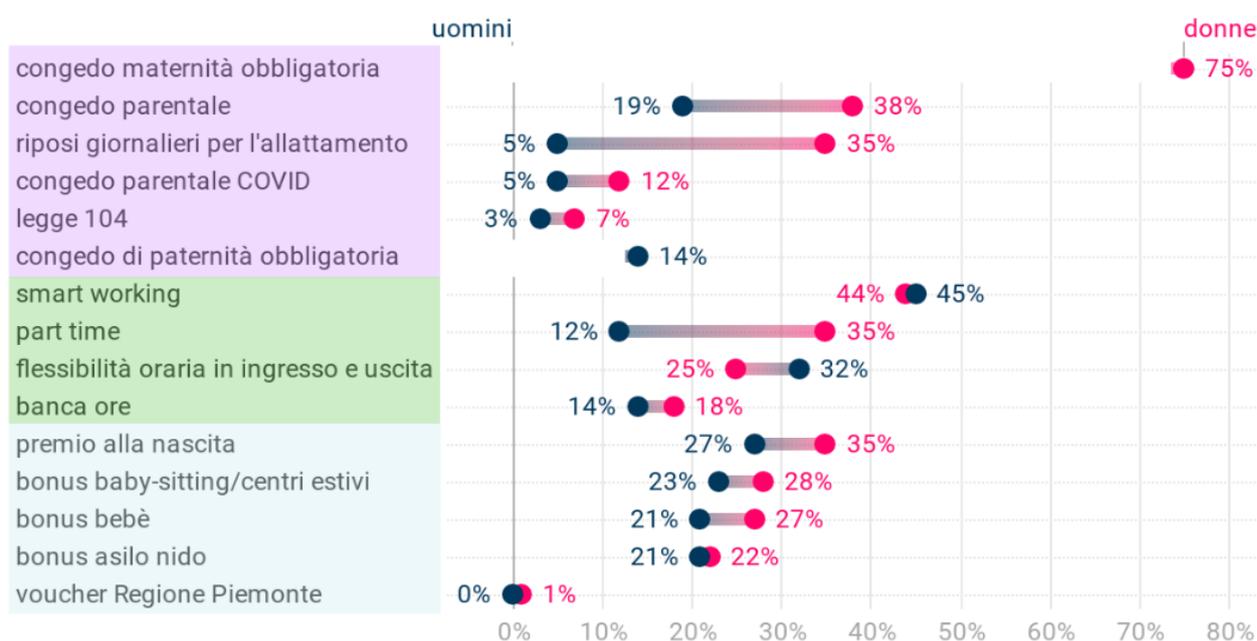


Fonte: nostre elaborazioni dati questionari

Nota: i termini ufficiali utilizzati per identificare i vari strumenti potrebbero non essere stati compresi da tutti/e i/le rispondenti. La maggior parte degli strumenti è usufruibile solo da chi ha un lavoro dipendente.



Tav. 14 Utilizzo degli strumenti di conciliazione



Fonte: nostre elaborazioni dati questionari

Congedi

Se andiamo a vedere nello specifico i principali item, il **congedo di maternità obbligatoria** risulta l'istituto di tutela del lavoro maggiormente noto ed è infatti conosciuto dell'87% delle donne e usufruito dal 75%. Segue il **congedo parentale**, strumento di cui possono fare richiesta entrambi i genitori, associato ad un'astensione dal lavoro con una retribuzione ridotta al 30%. È uno dei dispositivi che verrà potenziato mediante il Family Act e potrebbe andare a ridurre l'asimmetria dei ruoli all'interno della coppia, facendo leva sui padri e sul loro diritto ad essere presenti e farsi carico della cura dei figli in assenza delle madri impegnati nel lavoro. **Seppur noto al 75% delle donne e al 73% dei papà questa tipologia di congedo è utilizzata da 4**

mamme su 10 e da 2 papà su 10, dati in linea con altre indagini locali e nazionali⁵. Il **congedo Covid**, uno degli strumenti di più recente istituzione rivolto a coloro il cui lavoro non può essere svolto in modalità agile, è **conosciuto da 1 mamma su 2 e solo 1 su 10 l'ha effettivamente richiesto**. La consistente decurtazione delle entrate associata a queste tipologie di congedo, unita al *gender overall earnings gap*, ovvero il divario di guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione a seconda del genere di appartenenza, pari al 43% in Italia (Eurostat⁶), giocano un ruolo strategico nella decisione dei genitori di farne richiesta o meno e nella scelta di quale tra loro potrebbe assentarsi dal lavoro generando un minor impatto sul bilancio familiare. Il **congedo di paternità**, introdotto con la Legge Fornero a fine 2012, è un diritto non trasferibile con indennità elevata per i lavoratori dipendenti del settore privato, allungato a 10 giorni di astensione obbligatoria dal lavoro a partire da gennaio 2021. Rappresenta un aiuto importante nel promuovere la cultura della condivisione della cura di figli/e e della genitorialità e può sostenere il desiderio di quei padri che vorrebbero accompagnare più da vicino la crescita dei loro figli nei primi mesi di vita, senza che la loro scelta sia stigmatizzata in ambito lavorativo (Casarico A., Profeta P., 2015⁷). A quasi 9 anni dalla sua introduzione è **ancora poco riconosciuto** nel Biellese e sono le donne ad avere qualche informazione in più (44% vs **40%**), meno di quanto non lo sia a livello nazionale (5 papà su 10 secondo un'indagine Doxa del 2017). Questa tipologia di congedo, seppur obbligatorio e retribuito al 100 per cento è stato preso dal 14% dei papà del nostro campione e sembra meno sfruttato di quanto si potrebbe. Dunque, ad eccezione della maternità obbligatoria i congedi sono utilizzati da meno del 40% dei rispondenti.

⁵ Si vedano l'indagine nazionale sui papà del 2017 relativa ai soli congedi e la ricerca realizzata tra i papà biellesi nel 2008 nell'ambito del progetto Conciliare vita e lavoro si può (la quota di chi prendeva un congedo era rispettivamente del 21% e del 25%).

⁶ <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=tegges01>

⁷ Casarico A., Profeta P., (2015), Perché servono i congedi di paternità
<https://www.lavoce.info/archives/38177/perche-servono-i-congedi-di-paternita/>

Modalità organizzative

Anche per gli strumenti di flessibilità organizzativa, caratterizzati da una stretta connessione alla struttura delle singole imprese presso cui si lavora, si conferma che **le donne li conoscono e ne hanno usufruito in misura maggiore rispetto agli uomini, con due eccezioni: flessibilità oraria e smart working**. Il primo strumento permette ai/lle dipendenti di usufruire di un orario di lavoro flessibile, nel corso della giornata, della settimana o del mese, entro i limiti definiti dai contratti collettivi nazionali e aziendali di riferimento, ed è conosciuto dal 62% degli uomini e il 54% delle donne e utilizzato rispettivamente dal 32% e dal 25%. Lo smart working capace di garantire pari oneri e opportunità per donne e uomini, è effettivamente conosciuto e utilizzato sia da mamme che papà (44% e 45%). Impostosi durante la pandemia molto probabilmente rimarrà una modalità organizzativa percorribile anche al termine dell'emergenza sanitaria. Come sottolineato dai genitori intervistati è un mezzo che genera al contempo l'opportunità di una gestione più flessibile del tempo, ma anche i rischi che venga percepito meno gravoso del lavoro in presenza e compatibile con la contemporanea cura della famiglia. Dall'altro lato il part-time, conosciuto da 8 mamme su 10 e 7 papà su 10, risulta una possibilità impiegata più frequentemente dalle donne (35%) ed infine poco meno di 2 genitori su 10 dichiarano di usufruire della banca ore, il cui funzionamento piuttosto complesso è regolato dal CCNL (contratto collettivo nazionale di lavoro) o dai singoli contratti individuali di lavoratori/trici a tempo indeterminato.

Bonus

In linea generale i **supporti economici sono gli strumenti sui quali i genitori sono poco aggiornati** (meno di 1 mamma su 2), solo il bonus babysitting/centri estivi recentemente istituito causa Covid risulta noto al 65% delle mamme, ma ha ottenuto il beneficio solo 1 mamma su 4. Una delle motivazioni di questo sottoutilizzo potrebbe

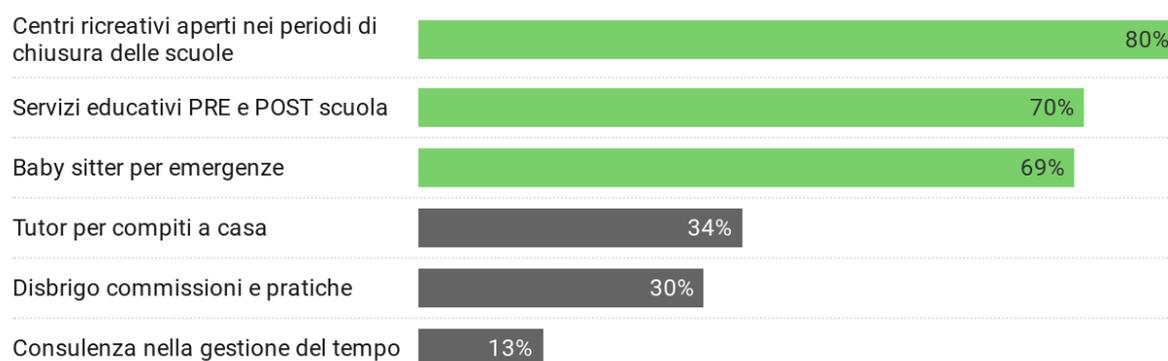
essere l'incompatibilità con il congedo parentale Covid preso dal 50% delle rispondenti, infatti chi aveva scelto in un primo tempo di usufruire del congedo non ha potuto chiedere in un secondo tempo il bonus baby sitter, destinato anche al pagamento dei centri estivi. E dall'altra parte coloro che avevano fatto richiesta del bonus baby sitter nella prima fase della pandemia, non hanno potuto usufruire del congedo parentale nella seconda parte dell'anno scorso. Se le misure nazionali, quali bonus bebè, bonus asilo nido e premio alla nascita, sono poco conosciute e spesso ritenute di difficile accesso a causa di requisiti e procedure di non immediata comprensione, **ancora meno note sono le iniziative locali**, quali ad esempio il Voucher Rientro della Regione Piemonte la cui percentuale oscilla tra il 4% e il 5% senza differenze di genere. Si tratta di un meccanismo molto interessante che ha previsto un contributo per un'ampia platea di mamme lavoratrici dipendenti ed autonome per "premiare" il loro rientro lavorativo dopo la maternità, quando il papà lavoratore dipendente del settore privato decideva di usufruire del congedo parentale. Seppur compatibile con altre misure a favore di natalità e conciliazione tra vita lavorativa e privata, è stato utilizzato in pochissimi casi.

5. I servizi di conciliazione

Quali servizi di conciliazione andrebbero potenziati secondo i genitori? Ad essere richieste sono soprattutto le **attività di agenzie educative complementari alle scuole** che fungano da presidio educativo e al contempo àncora di salvezza per i genitori durante l'orario di lavoro nei casi di chiusura degli istituti scolastici (80%) e nella gestione quotidiana della fascia pre e post scuola (70%). Seguono le prestazioni di babysitting nelle situazioni di emergenze (69%). Sia mamme che papà ritengono indispensabile la presenza di luoghi sicuri dove bambini e adolescenti possano trascorrere un tempo fecondo in compagnia di figure educative adulte e coetanei: *La fatica dei bambini ad adattarsi alla condizione di isolamento forzato è (ndr) evidente, la perdita delle routine, della motivazione al fare le cose di quotidianità preoccupante ed il senso di perenne impotenza devastante per i genitori. Credo sarebbe importante trovare il modo di proporre uno spazio di incontro per i bambini, utile per mantenere una condizione di socialità (ormai sempre considerata secondaria) e per agevolare la complessa gestione familiare che prevede salti mortali e doti da prestigiatore".* Tutor per l'aiuto nella gestione dei compiti a casa (34%), disbrigo di commessioni e pratiche (30%) e consulenza per la gestione del tempo (13%) hanno attirato in questa fase meno interesse.



Tav. 15 Quali servizi di conciliazione andrebbero potenziati?



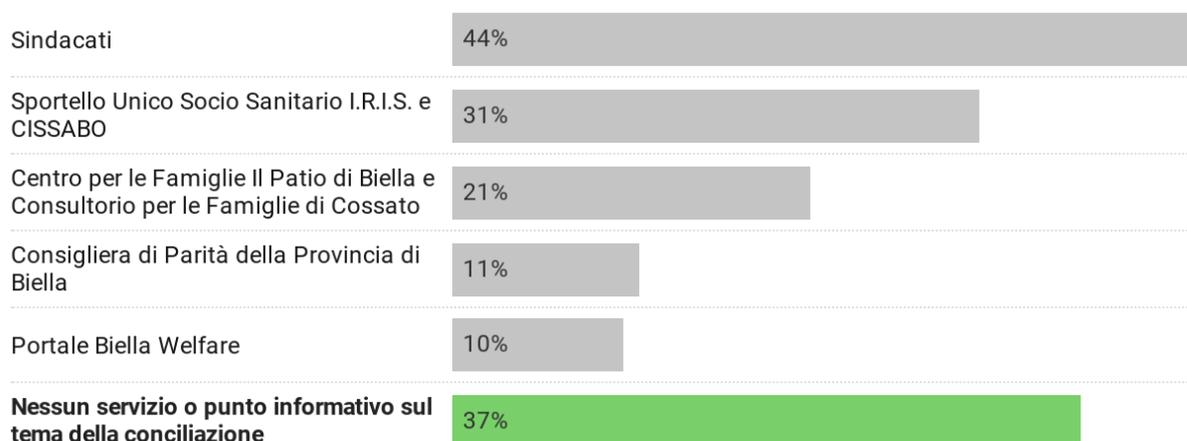
Creato con Datawrapper

Fonte: nostre elaborazioni dati questionari

Quali sono le organizzazioni a cui si fa riferimento per richiedere informazioni sulla conciliazione? **A 4 genitori su 10 non vengono in mente sportelli sul territorio da contattare**, indice di una **difficoltà nel mantenersi aggiornati, destreggiarsi tra le mille informazioni spesso non del tutto corrette che si trovano in rete, capire quali sono i requisiti e le modalità con cui accedere agli strumenti a disposizione**, tanto che un numero considerevole di intervistati ha rinunciato ad esercitare alcuni diritti. È il 44% dei genitori a sapere di poter contattare i sindacati, cui seguono gli altri servizi forniti dai consorzi socio-assistenziali del territorio quali lo Sportello Unico Socio Sanitario (31%), il Centro Famiglie Il Patio e il Consultorio per le Famiglie (21%). Infine, 1 genitore su 10 conosce la figura della Consigliera di Parità provinciale. Durante le interviste mamme e papà hanno evidenziato che gradirebbero molto uno sportello ad hoc che fornisca informazioni aggiornate in maniera tempestiva e concreta, sia sulle misure nazionali che su quelle locali, contattabile anche online e messo a disposizione gratuitamente dagli enti pubblici.



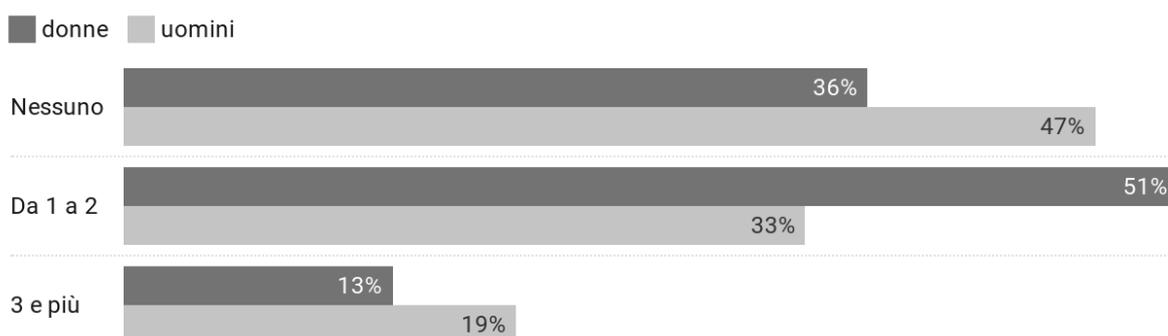
Tav 16 Conoscenza degli sportelli informativi sugli strumenti di conciliazione



Fonte: nostre elaborazioni dati questionari



Tav 17 Quanti sportelli informativi sugli strumenti di conciliazione sono conosciuti?



Creato con Datawrapper

Fonte: nostre elaborazioni dati questionari

6. Conclusioni

In conclusione, **il rallentamento del declino demografico e lo sviluppo del territorio biellese passano anche dalla rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione dei progetti di vita dei giovani genitori**, tra i quali quello di avere più di un figlio (Dipartimento per le Politiche della Famiglia, 2020⁸). La ricerca mette in luce la necessità di trovare modalità e strategie per comunicare in modo efficace formule e strumenti di conciliazione affinché tutte le famiglie conoscano e padroneggino quanto è già a loro disposizione, i requisiti e le modalità per usufruirne, oltre la possibilità di confrontarsi con consulenti in grado di accompagnarle in una riflessione sulle esigenze e aiutarle nella ricerca delle soluzioni e degli assetti organizzativi migliori. In modo particolare emerge la necessità di rivolgersi ai **padri** che paiono i più disinformati con interventi specifici che agiscano non solo sulla conoscenza delle opportunità, ma anche sul concetto di condivisione delle responsabilità familiari e dell'importanza del loro ruolo genitoriale nei confronti dei figli/e.

È ancora palese la necessità di agire sul livello culturale sull'abbattimento di pregiudizi, stereotipi e discriminazioni a partire dall'interno dei nuclei familiari, fino ai luoghi di lavoro dove non è ancora sempre accettato e corrisposto il bisogno di conciliazione di papà e mamme lavoratori/trici.

Va, inoltre, incentivata la crescita di un **welfare di prossimità rivolto indistintamente a uomini e donne**: servizi educativi per la prima infanzia di qualità che nel Biellese già hanno raggiunto l'obiettivo europeo dei 33 posti in asilo nido ogni 100 bambini, il rafforzamento del tempo pieno nelle scuole, la presenza di agenzie educative ad essa complementari, l'aumento di servizi socio-assistenziali per persone anziane e con

⁸ Dipartimento per le Politiche della Famiglia, L'IMPATTO DELLA PANDEMIA DI COVID-19 SU NATALITÀ E CONDIZIONE DELLE NUOVE GENERAZIONI Primo rapporto del Gruppo di esperti "Demografia e Covid-19", Roma. http://famiglia.governo.it/media/2192/rapporto-gruppo-demografia-e-covid19_1412020.pdf

disabilità (Sabbadini, 2021)⁹. Detto in altri termini, sono necessari **servizi innovativi e accessibili** che rispondano alle esigenze sociali e allo stesso tempo creino nuovi rapporti o collaborazioni fornendo un beneficio alla società, promuovendo la capacità di agire di tutti i suoi componenti (Regolamento UE, 2013)¹⁰, e facilitino un passaggio dal paradigma della conciliazione, percepito come questione quasi esclusivamente femminile così come rilevato anche dai nostri dati, a quello della **condivisione dei tempi per la famiglia e per il lavoro**. E si può andare in questa direzione favorendo la diffusione di un **welfare civile**, sistema in cui è l'intera società – comprese le imprese - a farsi carico del benessere e dei servizi sociali minimi dei propri componenti, inclusi quelli in grado di facilitare una **genitorialità partecipata**, base per raggiungere poi anche la condivisione dei carichi per la cura della casa e di parenti anziani, andando così a sostenere da un lato le aspirazioni professionali delle donne e dall'altro valorizzare il ruolo degli uomini e il loro contributo nella vita familiare.

È indispensabile un piano di infrastrutture sociali, che favoriscano l'accesso delle donne al mercato del lavoro, aumentando il loro potere negoziale, riducendo il tempo che dedicano al lavoro domestico, e rendendo più accessibili i servizi educativi e socio assistenziali per le famiglie in un'ottica di **welfare di prossimità** (Sabbadini, 2020).

⁹ Sabbadini L. (19 dicembre 2020), Donne al lavoro e più padri a casa, La Stampa

¹⁰ Regolamento UE n. 1296/2013 dell'11 dicembre 2013

Nota metodologica



Sono stati raccolti **582** questionari online, compilati da un campione di genitori con figli/e da 0 a 14 anni della

Provincia di Biella



I questionari sono stati somministrati nel **novembre 2020**

Il questionario, creato con il tool LimeSurvey, contiene 27 domande a risposta chiusa e 1 domanda a risposta aperta, suddivise in sezioni:

dati socio-anagrafici

- dati anagrafici e composizione del nucleo familiare,

lavoro e cura

- situazione lavorativa e principali cambiamenti legati all'emergenza Covid-19,
- gestione quotidiana dei carichi di lavoro e cura,

strumenti di conciliazione e servizi informativi: conoscenza, utilizzo e valutazione

- conoscenza, utilizzo e valutazione di bonus e voucher per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia,
- conoscenza e utilizzo di congedi e permessi,

- conoscenza, utilizzo e valutazione di modalità per l'organizzazione flessibile del lavoro,
- conoscenza dei servizi informativi territoriali,
- suggerimenti sui servizi di conciliazione da potenziare.

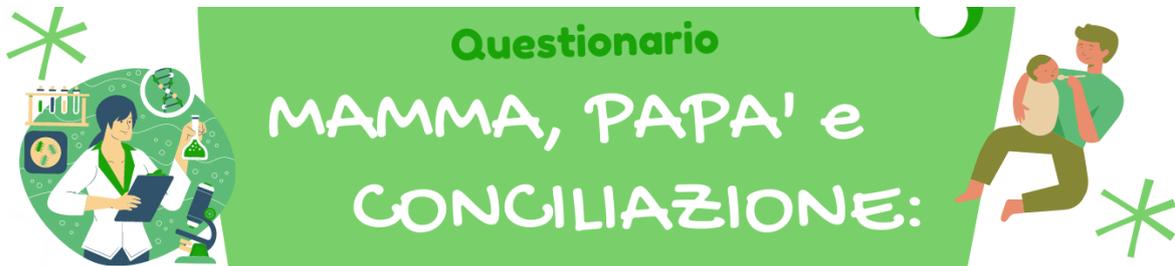
Il campionamento scelto rientra tra quelli maggiormente utilizzati per le ricerche di tipo esplorativo ed è avvenuto mediante la tecnica a palla di neve, ovvero una tecnica di campionamento non probabilistico, in cui i soggetti contattati per primi coinvolgono nella ricerca soggetti futuri tra i loro conoscenti. Gli inviti alla compilazione, infatti, sono stati inviati tramite messaggistica istantanea, passaparola, social network, mailing list ed è stato chiesto a chi rispondeva di inoltrare la richiesta di partecipazione ad altri genitori del territorio. Per raggiungere il maggior numero di persone possibile è stato fondamentale il coinvolgimento di servizi educativi della cooperativa Tantintenti e delle altre cooperative associate del Consorzio, oltre che la collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Biella, ecc.

L'adesione raggiunta è stata molto buona e nella prima giornata si contavano già 130 compilazioni.

Il campione di convenienza finale è composto da 582 genitori e comporta alcuni limiti metodologici, strettamente connessi a questo tipo di rilevazioni, che emergono analizzando alcune caratteristiche dei partecipanti, soprattutto in relazione a genere, titolo di studio e stato lavorativo e, dunque, il campione non può ritenersi rappresentativo dell'universo. Nonostante i limiti la ricerca offre informazioni, fornisce spunti di riflessione da approfondire ed elementi utili per promuovere call to action volte ad incentivare la conciliazione e una maggiore condivisione dei carichi di cura dei familiari e della casa tra uomini e donne.

ALLEGATI

Il questionario



tra diritti, strumenti e opportunità





Ricerca realizzata dal



con il sostegno di:

Progetto **Tacabutun** Bando "Ripartiamo Insieme"
con il contributo di:



Progetto **Open Access Welfare** co-finanziato

con il POR FSE 2014-2020:



con il patrocinio della



I TUOI DATI ANAGRAFICI

Il questionario è rivolto a papà e mamme con uno o più figli/e dai 0 ai 14 anni che vivono in un comune della provincia di Biella

1. Tu sei...

- Donna
- Uomo

2. In quale comune abiti?

(indica il tuo comune di residenza)

3. Qual è il tuo titolo di studio?

Scegli solo una delle seguenti opzioni:

- Licenza elementare
- Licenza media inferiore
- Qualifica professionale
- Diploma superiore
- Laurea (3 anni)
- Laurea specialistica
- Dottorato di ricerca o corso di specializzazione post laurea

4. Qual è la tua cittadinanza?

Scegli solo una delle seguenti opzioni:

- Italiana
- Altra, specificare.....

LA TUA FAMIGLIA

5. Qual è il tuo stato civile?

Scegli solo una delle seguenti opzioni:

- Sposata/o
- Separata/o
- Divorziata/o
- Coppia di fatto
- Vedova/o
- Nubile/Celibe
- Altro, specificare.....

6. Quanti figli/e hai?

- Dai 0 ai 14 anni:.....
- 15 anni e oltre:.....

Conta tutti i figli/e a carico del bilancio familiare, anche se NON conviventi. Ti ricordiamo che il questionario è rivolto a papà e mamme con uno o più figli/e dai 0 ai 14 anni che vivono in un comune della provincia di Biella

7. In famiglia ci sono figli con disabilità?

Scegli solo una delle seguenti opzioni:

- No
- Sì

-

ATTIVITÀ

8. Qual è la tua situazione lavorativa?

Scegli solo una delle seguenti:

- Lavoro dipendente a tempo determinato
- Lavoro dipendente a tempo indeterminato
- Lavoro autonomo
- Imprenditrice/Imprenditore
- Mamma a tempo pieno e casalinga/Papà a tempo pieno e casalingo
- In cerca di occupazione

9. In quale tipologia di impresa lavori?

Rispondere solo se alla domanda precedente si è risposto

'Lavoro dipendente a tempo determinato' o 'Lavoro dipendente a tempo indeterminato'

Scegli solo una delle seguenti:

- Privata
- Pubblica

10. Quali sono stati i principali cambiamenti avvenuti sul tuo lavoro a causa dell'emergenza COVID?

Rispondere solo se la situazione lavorativa non è casalinga/o o in cerca di occupazione

- Smart working
- Cassa integrazione

- Introduzione di turni o variazione dell'orario di lavoro
- Diminuzione dell'orario di lavoro
- Variazioni di mansione
- Nessuno
- Altro, specificare.....

11. Ti sei dimessa/o in seguito all'emergenza COVID?

Rispondere solo se in cerca di occupazione

Scegli solo una delle seguenti:

- No
- Sì

GESTIONE QUOTIDIANA DEI CARICHI DI LAVORO E CURA

12. La tua giornata di 24 ore come si articola di solito? Per ogni attività inserisci il numero di ore (il totale deve essere uguale a 24)

- Sonno e pasti.....
- Lavoro.....
- Cura figli/e.....
- Cura parenti anziani e/o disabili.....
- Cura della casa.....
- Tempo per me.....

13. Pensa alla tua esperienza, qual è la suddivisione del lavoro di cura di figli/e e casa tra mamma e papà, su 100 h...

- Mamma.....

- Papà.....

BONUS E VOUCHER PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA LAVORO E FAMIGLIA

14. Quali bonus/voucher conosci?

- Bonus baby-sitting
- Bonus asilo nido
- Bonus bebè (fino ad un anno del bambino/a)
- Premio alla nascita
- Voucher per papà e mamme Regione Piemonte (attivo negli scorsi anni)
- Altro:
- Nessuno

15. Quale valutazione dai ai bonus/voucher che conosci?

	☆	☆☆	☆☆☆	☆☆☆☆	☆☆☆☆☆
Bonus baby-sitting					
Bonus asilo nido					
Bonus bebè (fino ad un anno del bambino/a)					
Premio alla nascita					
Voucher per papà e mamme Regione					

Piemonte (attivo negli scorsi anni)					
Altro					

16. Quali bonus/voucher hai utilizzato?

- Bonus baby-sitting
- Bonus asilo nido
- Bonus bebè (fino ad un anno del bambino/a)
- Premio alla nascita
- Voucher per papà e mamme Regione Piemonte (attivo negli scorsi anni)
- Altro.....
- Nessuno

17. Nel caso in cui tu non abbia utilizzato la maggior parte dei bonus/voucher (3 o più) è perchè.....

Selezionare le motivazioni principali (da 1 a 3 risposte):

- Non era chiaro o semplice il loro funzionamento
- Non ne ho avuto necessità
- Non era vantaggioso economicamente
- Non avevo i requisiti per usufruirne
- Avrebbe avuto ripercussioni negative sul mio lavoro
- Altro:.....

CONGEDI E PERMESSI PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA LAVORO E FAMIGLIA

18. Quali congedi/permessi conosci?

- Congedo parentale
- Congedo maternità obbligatoria
- Congedo paternità obbligatoria
- Congedo parentale COVID (per emergenza e quarantena scolastica dei figli)
- Legge 104
- Riposi giornalieri per l'allattamento
- Altro:.....
- Nessuno

19. Quali congedi/permessi hai utilizzato?

- Congedo parentale
- Congedo maternità obbligatoria
- Congedo paternità obbligatoria
- Congedo parentale COVID (per emergenza e quarantena scolastica dei figli)
- Legge 104
- Riposi giornalieri per l'allattamento
- Altro
- Nessuno

20. Nel caso in cui tu non abbia utilizzato la maggior parte dei congedi/permessi

(3 o più) è perchè.....

Selezionare le motivazioni principali (da 1 a 3 risposte):

- Non era chiaro o semplice il loro funzionamento
- Non ne ho avuto necessità
- Non era vantaggioso economicamente
- Non avevo i requisiti per usufruirne
- Avrebbe avuto ripercussioni negative sul mio lavoro
- Altro:.....

ORGANIZZAZIONE FLESSIBILE DEL LAVORO

21. Quali strumenti di organizzazione flessibile del lavoro conosci?

- Part time (orizzontale, verticale, stagionale)
- Flessibilità oraria in ingresso e uscita
- Smart working
- Banca ore
- Nessuno
- Altro:

22. Quale valutazione dai agli strumenti organizzativi che conosci?

	☆	☆☆	☆☆☆	☆☆☆☆	☆☆☆☆☆
Part time					
Flessibilità oraria					

Smart working					
Banca ore					
Altro					

23. Nel caso in cui tu non abbia utilizzato la maggior parte degli strumenti (2 o più) organizzativi è perchè.....

Selezionare le motivazioni principali (da 1 a 3 risposte):

- Non era chiaro o semplice il loro funzionamento
- Non ne ho avuto necessità
- Non era vantaggioso economicamente
- Non avevo i requisiti per usufruirne
- Avrebbe avuto ripercussioni negative sul mio lavoro
- Altro:

SERVIZI INFORMATIVI TERRITORIALI

24. Quali servizi o punti informativi sul tema della conciliazione conosci?

- Sportello Unico Socio Sanitario I.R.I.S. e CISSABO
- Centro per le Famiglie Il Patio di Biella e Consultorio per le Famiglie di Cossato
- Consiglieria di Parità della Provincia di Biella
- Portale Biella Welfare
- Sindacati
- Altro:.....
- Nessuno

SUGGERIMENTI

25. Quali tra questi servizi andrebbero potenziati per conciliare lavoro e famiglia?

Indica i 3 che ritieni più importanti

- Tutor per compiti a casa
- Centri ricreativi aperti nei periodi di chiusura delle scuole
- Baby sitter per emergenze
- Servizi educativi PRE e POST scuola
- Disbrigo commissioni e pratiche
- Consulenza nella gestione del tempo
- Altro:.....

UNA PROPOSTA

26. Scrivici una tua proposta sul tema della conciliazione tra vita lavorativa e familiare

CONTATTI

27. Eventualmente saresti disponibile a una breve intervista a distanza per raccontarci la tua esperienza?

- Sì
- No

28. Se sì, lascia i tuoi recapiti

- Numero di telefono.....
- E-mail.....

CONSENSO OBBLIGATORIO

«Acconsento al trattamento dei miei dati personali inseriti nel questionario e, contestualmente, dichiaro di aver letto e compreso l'informativa pubblicata (<http://www.ilfilodatessere.com/privacy>) ai sensi del Reg.EU 679/2016»



Grazie mille!

I dati verranno elaborati in forma anonima nel rispetto della normativa sulla privacy vigente e i risultati saranno pubblicati sul sito del Consorzio Il Filo da Tessere.



AIUTACI A DIFFONDERE IL QUESTIONARIO



**più persone compileranno il form
e maggiormente significativi saranno i risultati della ricerca**



Risposte e commenti di chi ha risposto al questionario

Quali altri servizi di conciliazione sarebbero utili?

- Organizzazione tra famiglie del vicinato sia per portare a scuola i figli e le figlie ma anche per organizzare spazio compiti e tempo libero
- Aiuto gratis
- Servizi di oratorio gratuiti
- Scuole aperte in estate
- Semplificazione della DAD

- Fornire informazioni chiare e pacate sulle normative attuali legate all'emergenza. Servizi che aiutino a creare un clima più sereno e fiducioso

- Pulizie domestiche
- Servizi di aiuto nella cura della casa
- Aiuto nella gestione dei parenti anziani
- Lavori domestici e gestione casa

- Dare modo alle mamme che lavorano in proprio di avere degli aiuti economici
- Possibilità di usufruire di permessi senza importanti decurtazioni economiche
- Diminuzione del lavoro e stipendi più alti
- Maternità più lunga
- Congedo retribuito
- Buoni spesa per coprire le riduzioni di orario/stipendio
- Meno tasse
- Orari flessibili
- Orario lavoro congruente
- Più permessi per stare con i piccoli

- Maggiore equilibrio cura casa e figli tra mamma e papà

- Consulenza alle mamme libere professioniste
- Sensibilizzazione aziende private alla conciliazione vita privata orario lavoro
- Incentivare le aziende a concedere lavoro PART TIME senza che questo però influisca negativamente sulla valutazione del lavoro svolto, sull'impegno che una donna ci mette e sulla possibilità di crescita professionale.

Ulteriori commenti sulla conciliazione e sui servizi che sarebbero utili

Servizi educativi/scolastici/baby sitteraggio anche durante lockdown

- Più servizi di aggregazione/ricreativi per bambini. In funzione dell'orario scolastico (potenziare pre e post scuola)
- Aumentare le ore di post scuola
- Sarebbe d'aiuto poter trovare un modo di avere supporto educativo in caso di chiusura delle scuole e che dia la possibilità di fare attività fisica on line. Il genitore non può sostituirsi agli insegnanti mentre lavora in smart working.
- Zone di ritrovo per giovani non sempre solo gestiti dalla chiesa
- Maggior sostegno alle donne che lavorano soprattutto nel periodo estivo
- Asili in azienda
- Prolungamento orari asilo nido e riduzione retta
- Durante i periodi di chiusura delle scuole, permettere ai genitori di non pesare sui nonni, ove ci sono, ma creare un servizio alternativo
- Che i bambini possano avere meno compiti possibili da svolgere a casa potenziando e razionalizzando l'attività a scuola
- Formare gli alunni nell'organizzazione scolastica al fine di avere anche più tempo x stare in famiglia
- "Possibilità di avere orari flessibili
- Nidi/asili aziendali
- Baby sitter per piccoli gruppi di bimbi
- Servono aiuti alle famiglie che lavorano in smart working, con figli in dad
- Non è facile conciliare lavoro e famiglia senza che uno dei due ne risenta, x questo motivo sono necessari efficaci strumenti di supporto x le famiglie ed un'adeguata flessibilità sul lavoro
- Potenziamento infrastrutture di connettività rete per incentivare lo smart working, voucher per famiglie per acquisto PC/tablet ecc. , corsi per l'utilizzo di strumenti informatici con particolare attenzione alla sicurezza, bonus centri estivi sistematizzato e non solo bonus centri estivi per Covid, sistemi organizzati di trasporto a/dalla scuola verso casa e affini, potenziamento sport nelle scuole con accompagnamento da scuola al centro sportivo di riferimento e viceversa.
- Proporrei più flessibilità oraria a lavoro e la possibilità di un pre e dopo scuola poiché non si concilia minimamente con un full time di un ufficio che apre alle 8 e chiude alle 16 questo causa un enorme problema nella gestione dei bambini piccoli nel caso una famiglia non avesse aiuti come i nonni
- Servizi post scuola flessibili
- Potrebbe essere utile un servizio di baby-sitting a chiamata con. Poco preavviso perché spesso le necessità di conciliazione non sono facilmente prevedibili ed organizza abili

- Il periodo attuale rende ancora più complicata la gestione del tempo (già scarso in tempi non di emergenza).
- La chiusura (ora rischio di chiusura) delle scuola primaria e infanzia costringe i nonni (per chi ha la fortuna di averli) a turni massacranti di gestione di bambini, anche piccoli e impegnativi. Il tempo di noi genitori è un tempo scarso e spesso raffazzonato tra uno smart working e un impegno domestico.
- La fatica evidente dei bambini ad adattarsi alla condizione di isolamento forzato, la perdita delle routine, della motivazione al fare le cose di quotidianità preoccupante ed il senso di perenne impotenza devastante per i genitori.
- Credo sarebbe importante trovare il modo di proporre uno spazio di incontro per i bambini, utile per mantenere una condizione di socialità (ormai sempre considerata secondaria) e per agevolare la complessa gestione familiare che prevede salti mortali e doti da prestigiatore.
- Attivare sostegno allo studio a pagamento per ragazzi delle superiori attraverso collegamenti on line con giovani laureati
- Supporto per sostenere genitori separati e senza aiuto parentale (nonni, zii..) nella gestione dei figli
- Un aiuto alle famiglie x i compiti, e altro
- Essere mamme e libere professioniste è molto complicato. Sarebbe molto utile avere una figura di riferimento che ci possa aiutare a capire a cosa abbiamo diritto e cosa no, visto che a volte caf e commercialisti non sono sufficienti. Una banca dati di personale a cui affidare i figli in caso di emergenza (come libera prof non ho orari); bonus e aiuti economici alla pari delle dipendenti.
- Elenco Babysitter riconosciute ed accreditate a cui accedere in caso di emergenza
- Avendo bimbi piccoli non ci sono servizi di asilo nido in ogni paese o realtà di micronido abordabili economicamente.
- Scuole aperte in estate e con orario pomeridiano facoltativo
- Obbligo smart working anche per le aziende private, ove la tipologia dell'attività lo consenta, non solo nel settore pubblico.
- Gestione nidi interni all'attività lavorativa per permettere a genitori di bimbi piccoli di lavorare e gestire i bimbi senza ausilio di nonni
- Per le donne diminuzione dell'orario minimo settimanale contrattuale, per consentire la gestione familiare."
- Doposcuola per studiare
- Prolungare gli orari di apertura delle scuole. Creare un bonus per le aziende che concedono orari part time ai dipendenti con figli.
- Attenzione e servizi da parte delle imprese o ente che presta lavoro. Potrebbero essere le prime a fornire i servizi giusti conoscendo anche i propri lavoratori.
- Anche gli stessi comuni potrebbero dare servizi per aiutare i propri cittadini"

- Sarebbe importante avere dei luoghi di ritrovo per mamme con bimbi piccoli neonati, sul post partum c'è pochissima assistenza, il Consultorio non funziona e bisogna rivolgersi a servizi privati. Per una mamma lavoratrice è fondamentale avere diritto al part time, almeno fino ai 6 anni del bambino.
- Potrebbe essere utile fornire un tutor per i compiti a casa, ma questo non dà comunque più spazio a genitori e figli. Sarebbe da valutare a seconda del lavoro e delle reali necessità.
- Tutor per compiti a casa
- Opportunità di svago sicure per bambini di età dai 3 ai 10.
- Potenziare i servizi come quelli di ABC Onlus, che supporta le famiglie nel seguire i ragazzi nel campo scolastico
- Servizi educativi pre e post scuola
- Magari esiste già, ma bisognerebbe creare un portale a conoscenza delle famiglie in cui vengono indicate figure di baby Sitter con referenze e con possibilità di valutazione. In modo che le famiglie possano ricercare una babysitter a disposizione nella zona e sapere se le altre famiglie si sono trovate bene o vari disagi che hanno avuto
- È sempre più difficile perché spesso gli orari di lavoro non permettono neppure di recuperare i figli a scuola. Quando i figli sono piccoli (almeno sotto i 14) non dovrebbero restare soli, dovrebbe poter essere concesso un orario di lavoro che segua l'orario della scuola. O un servizio, che sia tutoraggio compiti, laboratori musicali, sportivi, ecc.. che consenta ai ragazzi non restino soli ad esempio quando non hanno il rientro del pomeriggio
- Servizi scolastici (dal nido fino almeno in età in cui non è più reato lasciare i figli da soli) che coprano come orario minimo 9 ore (considerare quindi 8 ore di lavoro + 1/2 spostamenti andata + 1/2 spostamenti ritorno) e che non chiudano per 5 settimane in estate, 2-3 settimane a Natale ecc., che sia insomma vietato chiudere per un periodo superiore alla media di settimane di ferie/permessi annuali da CCNL (mi sembrerebbe il minimo in un paese civile). In alternativa soldi a pioggia per pagare i servizi privati a cui si è costretti a ricorrere per compensare le mancanze istituzionali, e senza dover presentare tanti documenti e ISEE che tanto le dichiarazioni dei redditi le hanno già.
- Semplicemente non fare più Dad e lasciare che i figli vadano a scuola. Usare la Dad solo per aiuto compiti e sportelli
- Indispensabile volontari Babysitter sitter con rispetto per gli orari lavorativi della mamma
- Corsi Post scuola gratuiti
- Avere un orario più flessibile, e servizi di pre e post scuola oppure un'associazione che aiuti anche nei piccoli comuni
- Pre post scuola, centro estivo

- Maggiorazione dei servizi per minori sui luoghi di lavoro (nidi aziendali, supporto post scuola ecc..)
- Aprire più asili nido
- Dopo scuola fino alle 18
- Un pre e post scuola dovrebbe sempre essere presente nelle scuole italiane per aiutare le famiglie
- Bisogno di avere dirigenza scolastica capace ed intelligente. Le scelte del governo sono vergognose: inutili banchi a rotelle e poche ore di lezione on line.
- Aiuto nella gestione scolastica dei figli.
- Più strutture che coprono l'orario lavorativo delle mamme, per poter permetterò loro di accompagnare e riprendere i figli e magari fare la spesa ogni tanto
- ho scelto la scuola primaria sulla base dell'associazione disponibile per il post scuola...dovrebbe essere un servizio fornito per tutti gli Istituti scolastici! Invece la rete è veramente insufficiente.
- Purtroppo credo che tutti gli strumenti siano validi fino ad un certo punto - l'impegno rimane in ogni caso alla famiglia. È fondamentale la scuola in presenza - non credo nella DAD.
- Spazi di aggregazione culturali
- Orario supplementare per tutor compiti a casa
- Baby sitter fuori orario lavoro
- Poter avere il buon vecchio oratorio dove i bambini possono passare il tempo e fare i compiti
- Dare la possibilità ai figli di trovare luoghi comuni da frequentare con i genitori dove svolgere attività... laboratori.... giochi magari in contesti comuni es post scuola senza invadere loro spazi o semplicemente creare luoghi sereni
- Aiuto pratico e concreto nella gestione dei figli durante la chiusura scolastica o nel momento che i figli si ammalano
- Servizi post scuola per aiuto compiti, attività sportive
- Aiuto pratico e concreto nella gestione dei figli durante la chiusura scolastica e durante la malattia del figlio
- Orari scolastici più lunghi e servizi pre e post scuola
- È fondamentale un supporto concreto
- Fondamentale per noi dove saper mettere la bimba piccola quando la scuola è chiusa.... Anche nel periodo estivo i centri estivi sono tutti chiusi nel mese di agosto
- In questo periodo di emergenza sarebbe necessario più aiuto alle famiglie con figli fino ai 14 anni. Più volte mi sono ritrovata a lasciarli a casa da soli perché il mio lavoro non permette uno smartworking al 100%
- Orario più ampio delle scuole e servizi di trasporto come scuola bus

- Escludendo i parchi e la biblioteca esistono pochi spazi gratuiti per bambini, mancando il pre scuola e il post scuola in una situazione normale di lavoro saremmo in estrema difficoltà
- Urgenza nell'essere problematiche orarie nella gestione dei figli, per il lavoro su turni dei genitori!!!! Aiuto baby sitter e aiuto compiti affidabile!!!
- Mi piacerebbe che ci fosse più coordinamento tra le scuole ed i servizi educativi e/o sportivi per i bambini
- possibilità di usufruire di una baby sitter nei momenti critici
- Fornire servizi per compiti a casa.
- Più presenza da parte dello Stato nei confronti delle donne lavoratrici e dei padri lavoratori, che non hanno nessuno su cui contare per quanto riguarda l'affidamento dei loro figli o che, dato il periodo di pandemia, non vogliono mettere in pericolo la salute dei nonni e al contempo vogliono salvaguardare il proprio lavoro.
- Essere madre e lavorare a tempo pieno, senza poter contare sull'aiuto di terze persone, è praticamente impossibile. Sarebbe opportuno riconoscere alla madre un part time almeno di 6 ore senza però dimezzare lo stipendio. Inoltre è impensabile che le scuole terminino tra le 15 e le 16 e non sia poi previsto un dopo scuola. La gente che lavora in ufficio e non ha aiuti come deve fare?
- Compiti a scuola
- Progetti nella gestione dei figli mentre si è al lavoro

Smart working/flessibilità

- Flessibilità nell'orario e smart working
- Smartworking obbligatorio
- Gli orari delle scuole, a partire dalla materna, e le frequenti chiusure nel corso dell'anno non permettono, in caso di attività lavorativa a tempo pieno di entrambi i genitori, l'autonoma gestione dei bambini. Le ferie non coprono le chiusure e l'orario delle attività non copre l'orario lavorativo. Lo Smart working ha aiutato molto in tal senso.
- Lavoro flessibile
- Prima possibilità trovare lavoro flessibile, che bambina a scuola parte time per 3-4 ore al mattino.
- Possibilità di avere orari flessibili
- Non è facile conciliare lavoro e famiglia senza che uno dei due ne risenta, x questo motivo sono necessari efficaci strumenti di supporto x le famiglie ed un'adeguata flessibilità sul lavoro
- Il part-time è una buona proposta per conciliare la vita lavorativa e familiare, e anche lo smart working perché essere a casa è utile per la famiglia, ma non si hanno poi orari e si rischia di lavorare anche di notte per gestire tutto,

soprattutto se si hanno figli con Dsa da seguire nei compiti e negli esercizi di pedagogia. La possibilità di orari flessibili penso che sia una buona soluzione, soprattutto per noi donne, che ovunque lavoriamo, se dobbiamo chiedere permessi per occuparci della famiglia e soprattutto dei figli, siamo viste come delle fannullone. Purtroppo le mamme con famiglia non sono molto ben viste. Io ho dovuto lasciare il mio precedente lavoro per seguire un mio figlio DSA. E non è stato un bel momento, dopo 16 anni di lavoro sentirsi dire che ero spesso assente per la famiglia, quando il più delle volte portavo a casa il lavoro per non rimanere indietro. Scusate il lungo messaggio. Ma se può essere d'aiuto per migliorare la situazione ben venga

- Potenziamento infrastrutture di connettività rete per incentivare lo smart working, voucher per famiglie per acquisto PC/tablet ecc. , corsi per l'utilizzo di strumenti informatici con particolare attenzione alla sicurezza, bonus centri estivi sistemizzato e non solo bonus centri estivi per Covid, sistemi organizzati di trasporto a/dalla scuola verso casa e affini, potenziamento sport nelle scuole con accompagnamento da scuola al centro sportivo di riferimento e viceversa.
- Proponerei più flessibilità oraria a lavoro e la possibilità di un pre e dopo scuola poiché non si concilia minimamente con un full time di un ufficio che apre alle 8 e chiude alle 16 questo causa un enorme problema nella gestione dei bambini piccoli nel caso una famiglia non avesse aiuti come i nonni
- Diffondere cultura dell'uguaglianza di genere; creare misure ad hoc per il congedo maschile; diffondere abitudini a orari lavorativi flessibili per entrambi i genitori
- Riconoscimento strutturale all'interno delle organizzazioni di lavoro dello smart working per le professionalità che riescono a svolgere compiutamente le proprie attività da remoto, anche superata l'emergenza covid; flessibilità nel riconoscimento di parziali giornate in presenza e parziali in smart superando la logica della giornata lavorativa di tot. ore e ragionando sul lavoro per obiettivi (anche in aziende pubbliche)
- Più flessibilità di orari
- Maggiore disponibilità di orari rispetto agli impegni dei figli
- Orari flessibili lavorativi
- Più flessibilità lavorativa
- Vero Smart working e non lavoro a casa
- Obbligo smart working anche per le aziende private, ove la tipologia dell'attività lo consenta, non solo nel settore pubblico.
- Gestione nidi interni all'attività lavorativa per permettere a genitori di bimbi piccoli di lavorare e gestire i bimbi senza ausilio di nonni
- Per le donne diminuzione dell'orario minimo settimanale contrattuale, per consentire la gestione familiare.

- Far conciliare lavoro e famiglia non è semplice soprattutto per chi ha più di un figlio. Dovrebbero dare alle famiglie più flessibilità soprattutto per le madri nell'orario di lavoro e non obbligandole a fare turni impossibili che impediscono la gestione dei figli. Molti settori lavorativi non vanno incontro alle famiglie ma pensano solo al proprio benessere. Quindi orari di lavoro migliori e i genitori avrebbero meno difficoltà nella gestione dei figli.
- Obbligo per le lavoratrici con figli di part time e smart working perché sono facoltà previste, ma molte aziende private non sono disponibili a concederli.
- Possibilità di organizzarsi gli orari di lavoro in maniera flessibile rispetto alle proprie esigenze familiari soprattutto quando è necessario escludere i nonni dalla quotidianità.
- Puntare maggiormente sulla qualità del lavoro non sulla quantità del numero di ore lavorate. Flessibilità orario lavoro
- Concedere il più possibile i part time o lo smart working
- Possibilità di fare smartworking nel mio caso specifico come per altri settori della mia azienda. E nuovi permessi Covid
- Maggiore flessibilità di orari
- Avere un orario più flessibile, e servizi di pre e post scuola oppure un'associazione che aiuti anche nei piccoli comuni
- Flessibilità oraria
- Sarebbe bello poter conciliare orario di lavoro e orario di uscita da scuola. Ma per il mio lavoro è inconciliabile.
- Più strutture che coprono l'orario lavorativo delle mamme, per poter permettere loro di accompagnare e riprendere i figli e magari fare la spesa ogni tanto
- Orari flessibili e accordi riconosciuti sia per i dipendenti che per i titolari per agevolare la gestione dei figli
- Gestione flessibile orari di lavoro.
- Supporto organizzativo
- Bisognerebbe poter avere un momento staccato dallo smart working per stare con i figli. Diritto alla disconnessione riconosciuto
- Favorire smart WORKING
- Far coincidere ferie e vacanze scolastiche.
- Eliminare vacanze scolastiche troppo lunghe, magari spezzettarle nell'anno e stessa cosa fare x il lavoro.
- Evitare la chiusura fissa delle ditte x ferie ad agosto.
- Più gestione elastica delle ferie
- Il tempo part time in alcuni lavori è inconciliabile con il tipo di responsabilità e il carico di lavoro pertanto meriterebbe di essere gestito dalle organizzazioni di lavoro in modo differente.
- Permettere flessibilità alle mamme

- Lo smart work si è rivelato prezioso. Dovrebbe essere estesa la possibilità di fruirne oltre l'emergenza in modo da adattare i tempi del lavoro a quelli dei figli e non viceversa
- Più flessibilità per le mamme
- Il lavoro per le mamme deve essere impostato per esigenze familiari almeno fino ai 14 anni dei bambini
- Dovrebbe essere possibile per una donna decidere di fare il part time senza rientrare in graduatorie con richieste assurde per ottenere i punteggi e senza essere retrocesse sul lavoro se si decide di avere dei figli. Bisognerebbe capire, che l'organizzazione del dipendente che riesce a ottenere i risultati nel proprio lavoro nell'orario stabilito è un plus: non è che detto che chi sta in ufficio fino a tardi sia più produttivo di chi stacca al proprio orario. Comprendere che sostenere le donne lavoratrici a crescere i figli, significa avere dei buoni cittadini domani.
- Elasticità organizzativa
- Io ho scelto un lavoro che mi permette di conciliare lavoro e famiglia. Sono freelance e lavoro da remoto
- Cercare di favorire le famiglie con figli piccoli nella destinazione e nell'attribuzione dell'orario di lavoro
- Sarebbe utile che la scuola e il lavoro (riferito soprattutto ad aziende private) avessero una maggiore flessibilità di orario così da permettere una migliore gestione di figli e famiglia, mentre spesso ci si ritrova, nel caso di madri lavoratrici, a dover rinunciare al non lavoro per poter permettere la cura dei figli
- una miglior disciplina dello smart working

Meno tempo per il lavoro retribuito e più tempo per la famiglia in determinati periodi della vita

- Lavorare meno a parità di salario, più tempo libero da dedicare alla cura di se stessi, dei figli, della casa senza rinunciare all'autonomia ed alla propria realizzazione.
- "Lavorare meno ore, abolizione degli straordinari.
- Chiusura uffici alle 17."
- Maggiore tutela per le lavoratrici madri, sulla base anche del numero dei figli a carico. Con più permessi retribuiti, non al 30% ma al 100% per più anni di vita del bambino. In quanto l'autonomia minima, per poter svolgere da solo alcuni compiti di vita e scolastici, un bambino la raggiunge ai tempi delle scuole medie. Variare i parametri per poter usufruire dei bonus baby-sitter e renderli disponibili in tutte le situazioni in cui ve ne sia necessità da parte della famiglia. Più aiuti economici, per poter mandare i figli al nido. Io sono mamma di due

gemelli e non ho diritto a scontistica almeno su uno dei due, pertanto non posso permettermi di mandarli al nido, date le rette troppo elevate.

- Vorrei tanto poter seguire figli e famiglia con tranquillità. L'impressione è sempre quella di farsi in mille e di non arrivare ad accontentare nessuno. Chiedo a voi di aiutare nel trovare proposte, ad oggi fattibili, che permettano più tempo per l'educazione parentale. Grazie per la bella opportunità.
- Congedo per le mamme per stare a casa per occuparsi dei bambini
- Sarebbe utile un periodo di astensione retribuita più lunghi dopo la nascita del figlio, almeno fino all'anno con possibilità di prolungare con retribuzione più bassa. Dopo aver avuto un bambino mi sono resa conto che una grossa fetta della difficoltà di conciliazione tra essere genitori e lavorare è psicologica, dovuta allo spazio mentale e alla lentezza e serenità che andrebbero dedicati al bambino, cosa difficile da fare con i ritmi più veloci della vita lavorativa.
- Prima possibilità trovare lavoro flessibile, che bambina a scuola parte time per 3-4 ore al mattino.
- Credo sarebbe bello poter lavorare meno ore al giorno e percepire stipendi più alti. Un'utopia.....
- Riuscire a seguire di più i figli nello studio e nella vita
- Possibilità per le mamme di svolgere il lavoro part-time e integrare con maggiori sussidi.
- Obbligo smart working anche per le aziende private, ove la tipologia dell'attività lo consenta, non solo nel settore pubblico.
- Gestione nidi interni all'attività lavorativa per permettere a genitori di bimbi piccoli di lavorare e gestire i bimbi senza ausilio di nonni
- Per le donne diminuzione dell'orario minimo settimanale contrattuale, per consentire la gestione familiare.
- Vorrei trovare un lavoro part-time possibilmente in orario di scuola
- Prolungare gli orari di apertura delle scuole. Creare un bonus per le aziende che concedono orari part time ai dipendenti con figli.
- Obbligo per le lavoratrici con figli di part time e smart working perché sono facoltà previste, ma molte aziende private non sono disponibili a concederli.
- Lo Stato dovrebbe permettere alle donne che lo desiderano di ricevere uno stipendio almeno al 50% almeno fino ai 3 anni del bambino! Sarebbe utile poi ricreare micro comunità di cui potersi fidare ed affidare per la cura dei figli, come si faceva una volta
- Sarebbe importante avere dei luoghi di ritrovo per mamme con bimbi piccoli neonati, sul post partum c'è pochissima assistenza, il Consultorio non funziona e bisogna rivolgersi a servizi privati. Per una mamma lavoratrice è fondamentale avere diritto al part time, almeno fino ai 6 anni del bambino.

- Bisognerebbe lavorare meno ore al giorno ma lo stipendio sarebbe troppo basso...quindi non vedo altre soluzioni
- "Il coinvolgimento paritario dell'uomo in famiglia, inteso anche come carico mentale di figli e casa, sarebbe determinante. Ci vorrebbe un cambio di mentalità dell'uomo che si senta queste cose nei suoi doveri.
- Una educazione all'uso del tempo potrebbe avere benefici sul lato privato (ottimizzazione tempi per commissioni ecc) e lavorativo (ottimizzazione tempi a lavoro, quindi limitazione straordinari e forse più possibilità di part time)."
- Concedere 2 ore al giorno (retribuite dall'INPS) ad uno dei due genitori per poter stare più tempo con il bambino anche oltre l'anno di vita.
- Puntare maggiormente sulla qualità del lavoro non sulla quantità del numero di ore lavorate. Flessibilità orario lavoro
- Proporzionalità tra gli orari di lavoro e la vita in famiglia. Una mamma dovrebbe avere la possibilità di fare la mamma (se lo desidera) senza causare problemi economici alla famiglia.
- è molto difficile e il lavoro passa sovente in primo piano, nel periodo dell'emergenza questo accade in modo + forte e al tempo stesso servirebbe + tempo per stare con i figli e rassicurarli
- Secondo me una mamma dovrebbe lavorare max 6ore al giorno dal lunedì al venerdì con orario continuato e prendere uno stipendio di almeno 1000-1200€/mese per poter far fronte a tutte le necessità del nucleo familiare e potersi prendere cura anche di sé stessa.
- Si lavora troppe ore e si trascurano la vita familiare. Bisognerebbe poter lavorare meno ma per farlo si dovrebbero pagare meno tasse
- Maggiore possibilità di assentarsi dal lavoro quando il bimbo deve rimanere a casa da scuola per malattia che poi non si rileva covid-19 (il fatto che appena coli il naso si debba tenere il bimbo a casa e poi lo si possa mandare a scuola dopo 3 giorni di assenza totale di sintomi fa sì che i genitori si debbano assentare in continuazione dal lavoro).
- Vorrei poter passare più tempo con le mie figlie.
- Part time per le mamme e meno carico compiti scolastici a casa in settimana e weekend
- Bisogna avere più tempo per godersi la famiglia
- Orari part time per le madri lavoratrici
- Meno ore parità retributiva per le donne
- Avendo part time per questi due anni riesco a gestire tutto, ma è sempre faticoso... Soprattutto in questo periodo.. Ma mi accontento!
- Le persone con figli e senza una rete parentale di sostegno quotidiano (semi convivenza con i nonni) non sono in condizioni di adempiere a tutti i compiti di

lavorativi e familiari. Pertanto dovrebbero avere almeno per i primi 6/8 anni di vita permessi e congedi retribuiti.

- La maternità dura troppo poco. È difficile tornare a lavoro con un bimbo piccolo da allattare, che dorme poco, che ha ancora tanto bisogno della mamma. I riposi per allattamento sono troppo pochi. Bisognerebbe estendere la maternità fino ai 2 anni del bimbo. Gli asili nido sono cari
- Propongo che chi sceglie di avere figli scelga anche di accudirli. Se dopo aver dato loro la vita la priorità non sono loro, ma la propria carriera allora si è di fronte ad un grave problema.
- Per le mamme sarebbe opportuno far fare part time per poter conciliare lavoro e famiglia, purtroppo molti datori di lavoro non lo permettono, magari incentivandoli è più facile ottenerlo.
- Più possibilità che le madri stiano a casa nei primi 3 anni del bambino
- Mettere al centro i figli (cittadini di domani) e al secondo posto il lavoro. Ovvero mantenere il posto di lavoro a chi si assenta per motivi familiari, dare supporto e un piccolo reddito ai genitori.
- non ho nuove proposte, personalmente se potessi economicamente utilizzerei il part-time, o starei a casa dal lavoro almeno fino ai 3 anni del bambino
- Essere madre e lavorare a tempo pieno, senza poter contare sull'aiuto di terze persone, è praticamente impossibile. Sarebbe opportuno riconoscere alla madre un part time almeno di 6 ore senza però dimezzare lo stipendio. Inoltre è impensabile che le scuole terminino tra le 15 e le 16 e non sia poi previsto un dopo scuola. La gente che lavora in ufficio e non ha aiuti come deve fare?
- Più tempo per la famiglia ma con lo stesso stipendio

Aumento indennità per congedi, permessi, stipendi part-time, ecc. e minori vincoli

- Maggiore tutela per le lavoratrici madri, sulla base anche del numero dei figli carico. Con più permessi retribuiti, non al 30% ma al 100% per più anni di vita del bambino. In quanto l'autonomia minima, per poter svolgere da solo alcuni compiti di vita e scolastici, un bambino la raggiunge ai tempi delle scuole medie. Variare i parametri per poter usufruire dei bonus baby-sitter e renderli disponibili in tutte le situazioni in cui ve ne sia necessità da parte della famiglia. Più aiuti economici, per poter mandare i figli al nido. Io sono mamma di due gemelli e non ho diritto a scontistica almeno su uno dei due, pertanto non posso permettermi di mandarli al nido, date le rette troppo elevate.
- Stipendio adeguato. Chi fa o vorrebbe fare un part time non riesce a permetterselo....
- Assenze per malattia dei figli provata da foglio medico pagati
- Possibilità per le mamme di svolgere il lavoro part-time e integrare con maggiori sussidi.

- Bisognerebbe lavorare meno ore al giorno ma lo stipendio sarebbe troppo basso...quindi non vedo altre soluzioni
- Concedere 2 ore al giorno (retribuite dall'INPS) ad uno dei due genitori per poter stare più tempo con il bambino anche oltre l'anno di vita.
- "Sensibilizzare alla condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne
- Sensibilizzare le organizzazioni ad adottare una gestione ed organizzazione dei lavori family friendly per tutti.
- Incrementare la durata del congedo parentale
- Favorire percorsi di formazione e crescita professionale per chi rientra dalla maternità "
- Proporzionalità tra gli orari di lavoro e la vita in famiglia. Una mamma dovrebbe avere la possibilità di fare la mamma (se lo desidera) senza causare problemi economici alla famiglia.
- Possibilità di fare smartworking nel mio caso specifico come per altri settori della mia azienda. E nuovi permessi Covid
- Servizi scolastici (dal nido fino almeno in età in cui non è più reato lasciare i figli da soli) che coprano come orario minimo 9 ore (considerare quindi 8 ore di lavoro + 1/2 spostamenti andata + 1/2 spostamenti ritorno) e che non chiudano per 5 settimane in estate, 2-3 settimane a Natale ecc., che sia insomma vietato chiudere per un periodo superiore alla media di settimane di ferie/permessi annuali da CCNL (mi sembrerebbe il minimo in un paese civile). In alternativa soldi a pioggia per pagare i servizi privati a cui si è costretti a ricorrere per compensare le mancanze istituzionali, e senza dover presentare tanti documenti e ISEE che tanto le dichiarazioni dei redditi le hanno già.
- Permessi retribuiti in caso di chiusura scuole o periodo quarantena
- Secondo me una mamma dovrebbe lavorare max 6ore al giorno dal lunedì al venerdì con orario continuato e prendere uno stipendio di almeno 1000-1200€/mese per poter far fronte a tutte le necessità del nucleo familiare e potersi prendere cura anche di sé stessa.
- Maggior numero di permessi per stare con i figli quando le scuole sono chiuse (causa covid)
- Si lavora troppe ore e si trascurano la vita familiare. Bisognerebbe poter lavorare meno ma per farlo si dovrebbero pagare meno tasse
- Avere più aiuti da parte dal governo per le mamme e i papà che lavorano. Andrà tutto bene
- "Gestione flessibile orari di lavoro.
- Supporti economici.
- Maggior tutela per le madri lavoratrici
- "Avere uno stipendio migliore, in modo da poter mantenere il lavoro e poter pagare qualcuno che ti aiuti coi figli. E si farebbe anche girare l'economia..

- Le persone con figli e senza una rete parentale di sostegno quotidiano (semi convivenza con i nonni) non sono in condizioni di adempiere a tutti i compiti di lavorativi e familiari. Pertanto dovrebbero avere almeno per i primi 6/8 anni di vita permessi e congedi retribuiti.
- Mettere al centro i figli (cittadini di domani) e al secondo posto il lavoro. Ovvero mantenere il posto di lavoro a chi si assenta per motivi familiari, dare supporto e un piccolo reddito ai genitori.
- Essere madre e lavorare a tempo pieno, senza poter contare sull'aiuto di terze persone, è praticamente impossibile. Sarebbe opportuno riconoscere alla madre un part time almeno di 6 ore senza però dimezzare lo stipendio. Inoltre è impensabile che le scuole terminino tra le 15 e le 16 e non sia poi previsto un dopo scuola. La gente che lavora in ufficio e non ha aiuti come deve fare?
- Più tempo per la famiglia ma con lo stesso stipendio

Cultura aziendale/incentivi per favorire nuovi modelli organizzativi

- Da mamma singles, sicuramente una maggiore tutela sul lavoro; spesso siamo più un peso, che un investimento, x un datore di lavoro, veniamo mobbizzate, nonostante lavoriamo quanto gli altri
- Coinvolgere maggiormente le aziende nel welfare familiare
- Non mi viene in mente.. Forse destrutturare il mondo del lavoro, togliere la rigidità degli schemi dei datori di lavoro che pensano che se sei in smart working sei in vacanza..
- Purtroppo le aziende private difficilmente possono tenere in considerazione che la donna ha necessità di flessibilità organizzativa
- Sensibilizzare/responsabilizzare datori di lavoro anche nell'organizzazione del lavoro stesso.... Ho usufruito di diversi strumenti ma sempre con grande fatica nei confronti del datore di lavoro, pur esercitano un diritto e lavorando nel settore pubblico
- Prolungare gli orari di apertura delle scuole. Creare un bonus per le aziende che concedono orari part time ai dipendenti con figli.
- Obbligo per le lavoratrici con figli di part time e smart working perché sono facoltà previste, ma molte aziende private non sono disponibili a concederli.
- "Attenzione e servizi da parte delle imprese o ente che presta lavoro. potrebbero essere le prime a fornire i servizi giusti conoscendo anche i propri lavoratori.
- Anche gli stessi comuni potrebbero dare servizi per aiutare i propri cittadini"
- Sensibilizzazione aziende private alla conciliazione vita privata orario lavoro
- Quale potrebbe essere il modo per chiedere aiuto senza subire costanti ricatti attraverso giudizi e opinioni altrui, semplicemente essere aiutati in famiglia senza dover discutere sui propri principi?

- Fare in modo che le donne non vengano penalizzate sul lavoro in quanto genitore
- Orari flessibili e accordi riconosciuti sia per i dipendenti che per i titolari per agevolare la gestione dei figli
- La famiglia deve avere la priorità su tutto ma nel mondo del lavoro oggi qualsiasi permesso o richiesta di poter uscire dal lavoro per accudire i figli o per fare esami medici per la propria salute fa' sempre storcere il naso al datore di lavoro perché ormai il personale è contato se manca una persona chi rimane deve accollarsi anche il lavoro di chi è in permesso o mutua
- Formazione dei titolari affinché capiscano che la flessibilità lavorativa, lo smartworking o il telelavoro possono funzionare come in molti altri Paesi...
- Il grave problema è che a fronte di esigenze familiari si riscontrano problemi poi sul lavoro
- Dovrebbe essere possibile per una donna decidere di fare il part time senza rientrare in graduatorie con richieste assurde per ottenere i punteggi e senza essere retrocesse sul lavoro se si decide di avere dei figli. Bisognerebbe capire, che l'organizzazione del dipendente che riesce a ottenere i risultati nel proprio lavoro nell'orario stabilito è un plus: non è che detto che chi sta in ufficio fino a tardi sia più produttivo di chi stacca al proprio orario. Comprendere che sostenere le donne lavoratrici a crescere i figli, significa avere dei buoni cittadini domani.
- Per le mamme sarebbe opportuno far fare part time per poter conciliare lavoro e famiglia, purtroppo molti datori di lavoro non lo permettono, magari incentivandoli è più facile ottenerlo.
- Ci vorrebbe una formazione per i datori di lavoro per fargli notare i vantaggi profondi di concedere questi strumenti. A volte vengono concessi ma con poi rivendicazioni o conseguenze sul lavoro.

Auto mutuo aiuto

- Lista persone affidabili cui poter affidare i figli, anche mamme casalinghe vicine di casa... nonne disponibili...
- Si dovrebbe puntare di più sull'auto organizzazione tra famiglie e non continuamente su servizi esterni. Quindi quello che servirebbe è un servizio di accompagnamento alle famiglie a sviluppare gruppi di vicinato di autoaiuto
- Trovare una modalità per consentire l'aiuto e reciproco tra famiglie (fatto a titolo gratuito) gita famiglie in modo che sia "ufficializzato" e non si incorra in sanzioni
- Attivare dei servizi di sostegno a famiglie "vicine" con figli che vanno a scuola insieme e/o si frequentano creando dei piccoli gruppi di sostegno per la gestione familiare

- Banca del tempo tra famiglie vicine
- Lo Stato dovrebbe permettere alle donne che lo desiderano di ricevere uno stipendio almeno al 50% almeno fino ai 3 anni del bambino! Sarebbe utile poi ricreare micro comunità di cui potersi fidare ed affidare per la cura dei figli, come si faceva una volta
- Creare una rete tra genitori con figli della stessa età nella stessa zona, soprattutto nella fascia 0-3 quando ancora non vieni in contatto con altre famiglie con le tue stesse esigenze perché i bambini non vanno ancora a scuola
- ricreare senso di comunità di quartiere, auto mutuo aiuto

Diminuzione costo servizi

- Maggiore tutela per le lavoratrici madri, sulla base anche del numero dei figli carico. Con più permessi retribuiti, non al 30% ma al 100% per più anni di vita del bambino. In quanto l'autonomia minima, per poter svolgere da solo alcuni compiti di vita e scolastici, un bambino la raggiunge ai tempi delle scuole medie. Variare i parametri per poter usufruire dei bonus baby-sitter e renderli disponibili in tutte le situazioni in cui ve ne sia necessità da parte della famiglia. Più aiuti economici, per poter mandare i figli al nido. Io sono mamma di due gemelli e non ho diritto a scontistica almeno su uno dei due, pertanto non posso permettermi di mandarli al nido, date le rette troppo elevate.
- Prolungamento orari asilo nido e riduzione retta
- Avendo bimbi piccoli non ci sono servizi di asilo nido in ogni paese o realtà di micronido abbordabili economicamente.
- Servizi scolastici (dal nido fino almeno in età in cui non è più reato lasciare i figli da soli) che coprano come orario minimo 9 ore (considerare quindi 8 ore di lavoro + 1/2 spostamenti andata + 1/2 spostamenti ritorno) e che non chiudano per 5 settimane in estate, 2-3 settimane a Natale ecc., che sia insomma vietato chiudere per un periodo superiore alla media di settimane di ferie/permessi annuali da CCNL (mi sembrerebbe il minimo in un paese civile). In alternativa soldi a pioggia per pagare i servizi privati a cui si è costretti a ricorrere per compensare le mancanze istituzionali, e senza dover presentare tanti documenti e ISEE che tanto le dichiarazioni dei redditi le hanno già.
- Indispensabile volontari Babysitter sitter con rispetto per gli orari lavorativi della mamma
- Corsi Post scuola gratuiti
- Escludendo i parchi e la biblioteca esistono pochi spazi gratuiti per bambini, mancando il pre scuola e il post scuola in una situazione normale di lavoro saremmo in estrema difficoltà
- La maternità dura troppo poco. È difficile tornare a lavoro con un bimbo piccolo da allattare, che dorme poco, che ha ancora tanto bisogno della mamma. I

riposo per allattamento sono troppo pochi. Bisognerebbe estendere la maternità fino ai 2 anni del bimbo. Gli asili nido sono cari.

Sportello informativo/aiuto nelle richieste di bonus, congedi, ecc.

- Sarebbe importante attivare uno sportello per chiarire i vari bonus ..o agevolazioni visto che cambiano spesso
- Penso che la scuola e il comune dovrebbero fare da tramite dando informazioni utili e che le associazioni dovrebbero poter proporre un aiuto personalizzato. Spesso i documenti e form da riempire sono complessi e non se ne viene a capo.
- Informazioni e comunicazione sulle realtà attive nel biellese.
- Diffusione di cosa c'è nel territorio
- Maggiore collaborazione e comunicazione
- Essere mamme e libere professioniste è molto complicato. Sarebbe molto utile avere una figura di riferimento che ci possa aiutare a capire a cosa abbiamo diritto e cosa no, visto che a volte caf e commercialisti non sono sufficienti. Una banca dati di personale a cui affidare i figli in caso di emergenza (come libera prof non ho orari); bonus e aiuti economici alla pari delle dipendenti.
- aprire sportelli automatici per sbrigare pratiche senza dover perdere una mattinata intera.. non é facile dare proposte..viviamo di corsa e tutto ci sfugge veloce.. Bisogna vivere più lentamente..grazie
- SUPPORTO NELLA GESTIONE E RICHIESTA BONUS

Strumenti per chi non è dipendente

- Tutele per i non dipendenti
- Potrebbe essere interessante per chi lavora in proprio avere un riconoscimento del suo ruolo di mamma lavoratrice e avere uno sconto su tasse/INPS proporzionale alle sue entrate. Un artigiano non ha le agevolazioni dei dipendenti e se dedica il tempo alla famiglia invece che al lavoro (soprattutto nelle emergenze) non riesce a guadagnare abbastanza soldi per pagare interamente tasse e INPS.
- Aiuti più concreti a chi lavora con partita iva e ha figli
- Essere mamme e libere professioniste è molto complicato. Sarebbe molto utile avere una figura di riferimento che ci possa aiutare a capire a cosa abbiamo diritto e cosa no, visto che a volte caf e commercialisti non sono sufficienti. Una banca dati di personale a cui affidare i figli in caso di emergenza (come libera prof non ho orari); bonus e aiuti economici alla pari delle dipendenti.
- Più diritti per i lavoratori autonomi
- Maggior sostegno ai lavoratori autonomi
- Dare possibilità alle lavoratrici autonome come me di usufruire degli stessi diritti di una madre dipendente

Strumenti per i papà e campagne di sensibilizzazione all'utilizzo

- Diffondere cultura dell'uguaglianza di genere; creare misure ad hoc per il congedo maschile; diffondere abitudini a orari lavorativi flessibili per entrambi i genitori
- Il coinvolgimento paritario dell'uomo in famiglia, inteso anche come carico mentale di figli e casa, sarebbe determinante. Ci vorrebbe un cambio di mentalità dell'uomo che si senta queste cose nei suoi doveri.
- Permessi anche ai papà
- Uomini devono occuparsi della famiglia veramente
- Pari opportunità donne e uomini reali e non solo dichiarate.

Servizi per la cura della casa/anziani

- Implementazione dei pacchetti di welfare aziendale con proposte di beni e servizi dedicati alla cura della casa e alla salute/alimentazione (es: buoni spesa di cibi pronti "sani")
- Aiuto anziani disabili

Bibliografia

Caritas (2020), [Gli anticorpi della solidarietà. Rapporto 2020 su povertà ed esclusione sociale in Italia](#)

Casarico A., Profeta P., (2015), [Perché servono i congedi di paternità](#)

Del Boca D., Oggero N., Profeta P., Rossi M. e Villosio C. (2020), [Prima, durante e dopo Covid-19: disuguaglianza in famiglia](#)

Dipartimento per le Politiche della Famiglia, [L'impatto della pandemia di Covid-19 su natalità e condizione delle nuove generazioni](#), Primo rapporto del Gruppo di esperti "Demografia e Covid-19", Roma

Eurofound (2020) *Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg*

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro (2020), *Mamme e lavoro al tempo dell'emergenza Covid-19*, Roma

Gigli A., Essere genitori ai tempi del Covid-19: disagi, bisogni, risorse. I primi dati di una rilevazione. in CREIF (2020), [Infanzia, famiglie, servizi educativi e scolastici nel Covid-19. RIFLESSIONI PEDAGOGICHE SUGLI EFFETTI DEL LOCKDOWN E DELLA PRIMA FASE DI RIAPERTURA](#), Bologna (pagg. 18-23).

Istat (2021), [Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata](#)

Manzi C. e Mazzucchelli S. (2021), *Famiglia e lavoro: intrecci possibili*, Studi interdisciplinari sulla famiglia, 31, Vita e Pensiero, Milano