



OSSERVATORIO SULLA NATALITA'

Position Paper 2026.

© 2026 ALEDIS APS — Tutti i diritti riservati. Riproduzione vietata senza autorizzazione.



ALEDIS APS - Viale Dante Alighieri 62 – 24058

Romano di Lombardia (BG)

CF: 93060520165 - P.IVA: 04906730165

aledis@pec.aledis.it - www.aledis.it – info@aledis.it

CON IL PATROCINIO DI:



Comune di Solarolo
Rainerio (CR)



Comune di San Martino
dall'Argine (MN)



Città di Romano di
Lombardia (BG)

SPONSOR

BLUENERGY

eXelen

SYMBOLA

Fondazione per le qualità italiane

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
2. PERCHE' ALEDIS SI OCCUPA DI NATALITA'	3
3. EXECUTIVE SUMMARY	4
4. IL PROGETTO E GLI OBIETTIVI	5
5. IL QUESTIONARIO	5
6. NUMERO E PROFILO DEI RISPONDENTI	6
6.1 Grado di attendibilità	7
7. RISULTATI	8
7.1 Desiderio di genitorialità	8
7.2 Percezione della ripartizione del carico di cura nel nucleo familiare	9
7.3 Come ci si sente ad essere genitori nella società attuale	9
7.4 Fattori che influenzano la scelta di avere figli	10
7.5 Barriere economiche e culturali alla scelta di avere figli	11
7.6 I congedi parentali	12
7.7 Ambiente di lavoro e DE&I	13
7.8 Percezione del sostegno da parte dello Stato alle famiglie nella gestione della genitorialità	14
7.8.1 Domanda chiusa	14
7.8.2 Domanda aperta	14
7.9 Percezione del sostegno da parte delle aziende alle famiglie nella gestione della genitorialità	15
7.9.1 Domanda chiusa	15
7.9.2 Domanda aperta	16
7.10 Insight trasversali	17
8. BARRIERE CONFERMATE	18
9. FATTORI ABILITANTI SUGGERITI	19
10. PROPOSTE OPERATIVE	20
10.1 Per le Istituzioni	20
10.1.1 Un quadro normativo abilitante per le PMI nei piccoli centri	21
10.2 Per le Imprese	22

MANIFESTO

1. INTRODUZIONE

La natalità è spesso trattata come un tema meramente demografico o economico. Per ALEDIS riguarda invece le condizioni che permettono alle persone di scegliere liberamente, senza dover rinunciare alle proprie aspirazioni professionali o al proprio percorso di vita.

Quando questa scelta diventa difficile o rischiosa, non è un fatto privato: è il segnale che il sistema non sostiene davvero competenze, libertà individuale e merito.

2. PERCHE' ALEDIS SI OCCUPA DI NATALITA'

ALEDIS nasce per affermare che il merito esiste solo quando competenze e autenticità possono esprimersi senza penalizzazioni

La genitorialità è uno dei contesti in cui questo equilibrio si rompe più facilmente: stereotipi sulla cura, modelli basati sulla presenza, carichi familiari squilibrati e servizi insufficienti incidono direttamente sulla possibilità di costruire un percorso professionale coerente con il proprio talento. È qui che la distanza tra merito dichiarato e merito reale emerge con maggiore evidenza.

Per questo ALEDIS ha scelto di occuparsi di natalità: capire perché molte persone rimandano o rinunciano alla genitorialità permette di individuare barriere strutturali e proporre soluzioni che migliorino non solo la vita delle famiglie, ma la qualità del lavoro, delle organizzazioni e del sistema Paese — restituendo coerenza tra valore espresso e riconoscimento ricevuto.

Il progetto è stato curato da:

Angelica Agosta Presidente	Fase brainstorming, impostazione, analisi quantitativa e qualitativa, redazione Position Paper
Massimo Bello Consiglio Direttivo	Fase brainstorming, impostazione, costruzione survey, analisi qualitativa, redazione Position Paper
Carmen De Martino Consiglio Direttivo	Fase brainstorming, impostazione, costruzione tecnica survey, analisi quantitativa
Maria Lo Medico Consiglio Direttivo	Fase brainstorming
Valentina Fabrizio Colucci Socia Ordinaria	Fase brainstorming

3. EXECUTIVE SUMMARY

La denatalità italiana non è il frutto di desideri cambiati, ma la conseguenza di un sistema che non mette le persone nelle condizioni di scegliere liberamente se e quando diventare genitori. I risultati qui riportati derivano da un campione auto-selezionato di 478 persone, con una composizione non perfettamente allineata alla popolazione italiana: le evidenze vanno pertanto lette come pattern coerenti emersi nel campione, non come stime proiettabili sull'intero Paese.

478 risposte in **57** giorni
72,4% donne
43,7% con età 27-43 anni
68,8% con laurea
58,6% in piccoli comuni

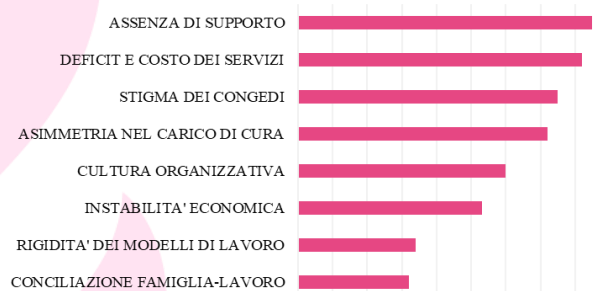
67,36% lavoratori a tempo pieno
86,71% a tempo indeterminato
67,68% nel settore privato
75,73% coniugati o conviventi
66,74% con figli

Solo il 17% di chi non ha figli indica la preferenza di non averne. Chi non ha figli o ha rimandato, lo ha fatto per ragioni strutturali, barriere concrete, trasversali a genere, età, area geografica e livello di istruzione.

Le barriere identificate sono strutturali e agiscono in modo sistemico, alimentandosi a vicenda.

L'instabilità contrattuale impedisce di assumersi una responsabilità verso un terzo, il deficit e il costo dei servizi per l'infanzia rende la gestione familiare dipendente dalla rete informale o dalla capacità di spesa privata, il carico di cura ricade quasi esclusivamente sulle donne, la genitorialità penalizza la carriera, lo stigma dei congedi trasforma un diritto in un rischio, la rigidità dei modelli di lavoro, basati sulla presenza più che sui risultati, penalizza soprattutto chi ha i maggiori carichi di cura.

BARRIERE



86,6% ritiene che il congedo sia visto negativamente dal datore di lavoro
83,3% boccia il supporto statale
81,8% cita il costo dei servizi come prima barriera
71,5% identifica la donna come perno del carico di cura
66,5% di donne lamenta scarsa conciliazione vita lavoro
60,5% boccia il supporto aziendale

Il principale divario, oltre a quello tra donne e uomini, non è Nord vs. Sud, ma città vs. paese.

A questo si aggiunge una dimensione trasversale che il dibattito pubblico non nomina: l'infertilità come conseguenza del rinvio.

Le misure necessarie, indicate dal campione, si articolano su due livelli:

Istituzioni: asili universali e gratuiti, congedo di paternità obbligatorio e paritario, sostegno economico stabile, prevenzione dell'infertilità. Per le PMI: incentivi fiscali alle reti d'impresa per welfare condiviso (trasporto scolastico, micro-nidi consortili, convenzioni territoriali).

Imprese: flessibilità e smart working come standard, congedi parentali promossi senza penalizzazioni, servizi per l'infanzia aziendali o convenzionati, carriere valutate sui risultati indipendentemente dalle interruzioni e welfare concreto per le famiglie.

L'impegno di ALEDIS è tradurre queste evidenze in azioni concrete presso Istituzioni e Imprese. L'Osservatorio sulla natalità è concepito come strumento permanente: l'analisi verrà ripetuta ogni anno per misurare se le barriere si riducono, se le condizioni migliorano e se gli impegni vengono mantenuti. Perché la genitorialità non è solo un problema demografico da risolvere, ma è anche una scelta umana da rendere possibile.

4. IL PROGETTO E GLI OBIETTIVI

Con l'Osservatorio, ALEDIS ha affrontato il tema in modo rigoroso e documentato, analizzando come merito, equità salariale e partecipazione femminile al lavoro influenzino la libertà di scelta riproduttiva.

Il progetto si è articolato in quattro fasi:

Step 1 – Individuazione delle barriere: analisi preliminare delle motivazioni che influenzano la scelta di avere figli, con attenzione alle barriere culturali e organizzative, ai carichi di cura, alla sicurezza economica e professionale e ai differenziali retributivi. Le barriere identificate hanno costituito il framework per la fase successiva.

Step 2 – Survey: costruzione e somministrazione di un questionario a donne e uomini di età e profili diversi, con domande dirette e domande "trabocchetto" per misurare coerenza, bias impliciti e differenze percettive tra generi.

Step 3 – Analisi: elaborazione dei dati quantitativi e qualitativi per identificare le barriere più rilevanti, misurare differenze tra gruppi e territori e mettere in luce gli scostamenti tra percezione maschile e femminile. I risultati sono riportati nel presente documento.

Step 4 – Position Paper: sintesi delle evidenze emerse e delle condizioni abilitanti che rendono la genitorialità una scelta possibile e sostenibile.

ALEDIS ha previsto che l'Osservatorio diventi uno strumento permanente. L'analisi verrà ripetuta annualmente per monitorare l'evoluzione delle barriere, misurare l'efficacia delle politiche e verificare nel tempo il trend di miglioramento delle condizioni che rendono la genitorialità una scelta realmente libera e sostenibile.

5. IL QUESTIONARIO

Il questionario è stato strutturato per analizzare in modo multidimensionale i fattori che influenzano la scelta di diventare genitori.

Le sezioni coprono percezione della genitorialità, situazione lavorativa, carichi di cura, barriere e condizioni abilitanti, con spazio anche per testimonianze qualitative.

Per rilevare bias e incoerenze, sono state combinate domande chiuse, aperte e "trabocchetto".

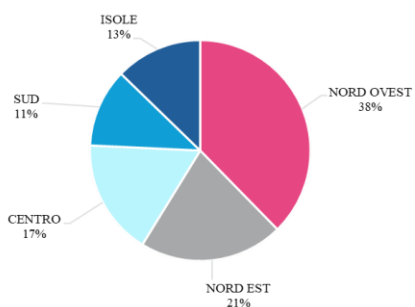
Una sezione di profilazione (area geografica, genere, età, istruzione, profilo lavorativo) ha consentito un'analisi segmentata dei risultati.

La somministrazione è avvenuta tramite la piattaforma SurveyMars, scelta perché conforme ai requisiti di sicurezza, anonimato e protezione dei dati, **nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 – GDPR)**, oltre che per la sua capacità di gestire in modo efficiente sia domande chiuse sia risposte aperte di natura qualitativa.

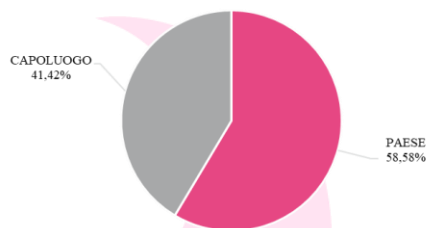
6. NUMERO E PROFILO DEI RISPONDENTI

La survey è stata somministrata per un periodo di **57 giorni** (dal 23/02/2026 al 20/04/2026) e ha raccolto complessivamente **478 risposte**. L'elevato livello di adesione conferma la rilevanza del tema proposto e l'interesse dei partecipanti a condividere le proprie opinioni ed esperienze.

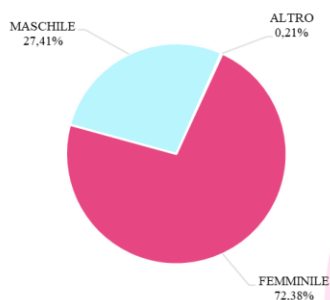
AREA GEOGRAFICA DI RESIDENZA



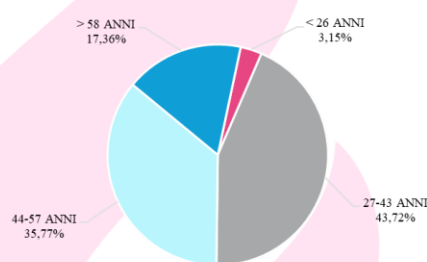
CENTRO URBANO DI RESIDENZA



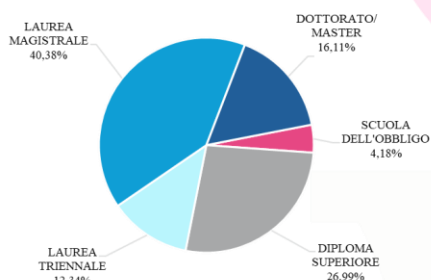
GENERE



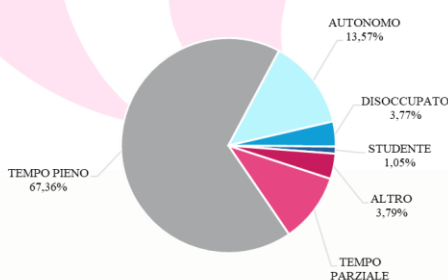
ETA'



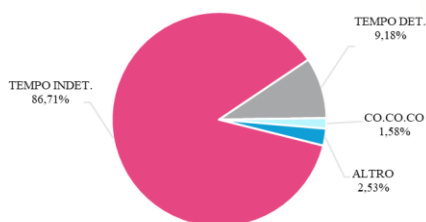
LIVELLO DI ISTRUZIONE



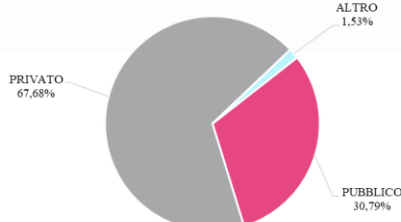
STATO OCCUPAZIONALE



CONTRATTO DI LAVORO



SETTORE

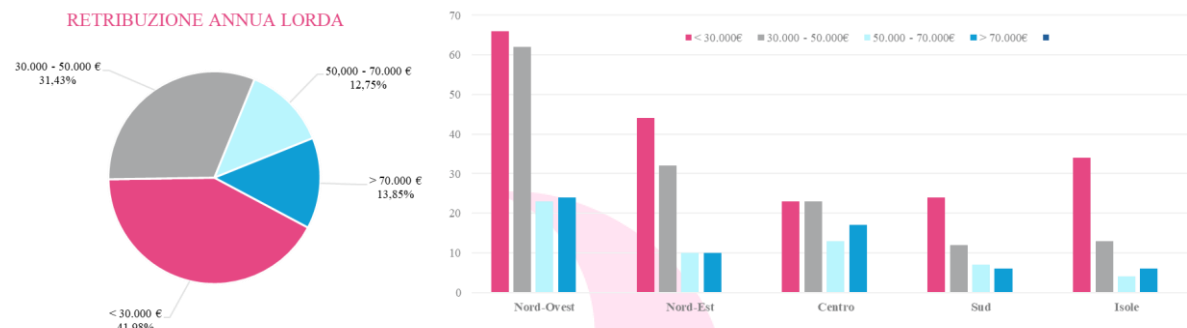


Le percentuali di risposte per area, se rapportate al peso di ogni macroarea sul totale relativo degli abitanti italiani di età compresa tra i 18 e i 60 anni, risultano più concentrate nel Nord Ovest e meno al Sud.

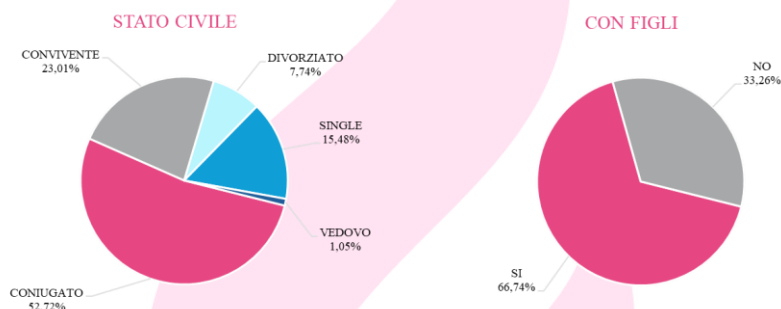
La prevalenza dei rispondenti vive in paesi o piccoli comuni, si è identificata come donne e ha un'età compresa tra i 27 e i 43 anni.

La maggioranza del campione possiede un titolo di studio superiore alla scuola dell'obbligo, con il 68% che ha acquisito un titolo universitario o post-universitario, ed è rappresentato da lavoratori, di cui la maggior parte impiegati a tempo pieno. Dei rispondenti che hanno dichiarato di avere un lavoro a tempo parziale e a tempo pieno (n. 372), la maggioranza ha indicato di avere in essere un contratto a tempo indeterminato e di lavorare nel settore privato.

Per quanto riguarda la condizione economica, alla **domanda non obbligatoria** sulla retribuzione annua ha risposto il 95% dei partecipanti; i dati raccolti evidenziano che il campione è complessivamente rappresentato da redditi medio-bassi con una forte rappresentanza di redditi bassi nell'area Sud e Isole.



Infine, la quota predominante del campione è coniugata o convivente e ha figli.



6.1 Grado di attendibilità

La survey è stata diffusa tramite i canali di ALEDIS, le reti dei soci e i partner del progetto, raccogliendo 478 partecipanti volontari con profili diversificati.

Questa modalità di diffusione ha favorito un'ampia partecipazione volontaria, intercettando un pubblico con profili professionali, età e contesti territoriali differenti.

Pur non configurandosi come un campione statisticamente rappresentativo della popolazione italiana, il campione dei 478 partecipanti è coerente con gli obiettivi della ricerca e garantisce un livello di affidabilità adeguato a un'indagine esplorativa orientata a comprendere percezioni e barriere per quattro ragioni:

1. è centrato sul target rilevante (donne 72,4%, fascia 27-43 anni 43,7%);
2. esclude la marginalità economica, permettendo di analizzare le barriere al netto della povertà estrema (68,8% con titolo universitario, prevalenza di contratti stabili);
3. include una quota significativa di residenti in piccoli comuni (58,6%), garantendo una lettura non solo urbana;
4. bilancia genitori e non genitori (33,3% senza figli).

Il limite da segnalare: la sovrarappresentazione del Nord-Ovest (37,7% del campione a fronte di un peso demografico reale inferiore) e la partecipazione più contenuta del Sud (11,5%) sono elementi da tenere presenti nell'interpretazione dei dati territoriali.

Questo limite non inficia tuttavia la solidità delle evidenze emerse: i pattern principali — il peso del carico sulle donne, lo stigma dei congedi, l'insufficienza percepita del sostegno pubblico e aziendale — risultano coerenti e convergenti in tutte le aree geografiche, indipendentemente dalla loro diversa rappresentazione nel campione.

7. RISULTATI

7.1 Desiderio di genitorialità

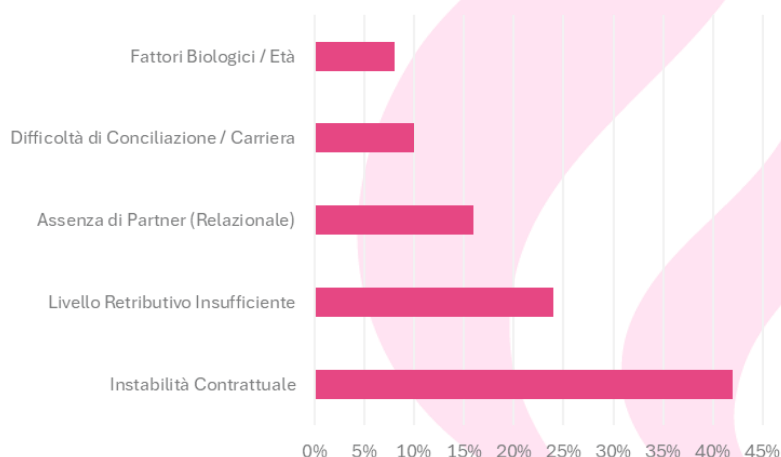
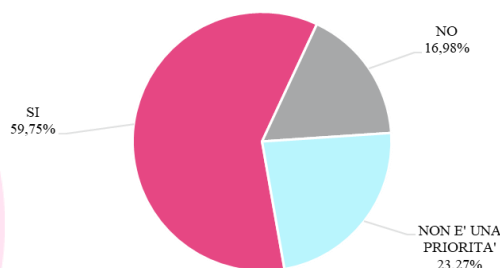
A chi ha dichiarato di non avere figli (159 rispondenti) è stata posta la domanda *“Ti immagini un futuro con i figli o non è una priorità per te?”*

I dati raccolti evidenziano che prevale un'intenzione positiva, affiancata da un segmento significativo di persone che non immaginano di averne o non attribuiscono priorità alla scelta.

Sempre a chi ha dichiarato di non avere figli è stata anche posta la **domanda aperta** *“Cosa ha ostacolato la tua decisione di avere figli sino ad oggi?”*.

Trascurando coloro che hanno dichiarato di non ritenerla una priorità, è emerso che i principali ostacoli sono riconducibili a condizioni di precarietà ed economiche (contratti a tempo determinato, P.IVA, stipendi bassi rispetto al costo della vita).

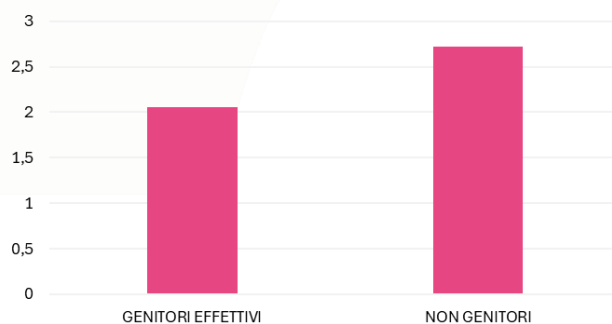
DESIDERIO DI AVERE FIGLI IN FUTURO



Anche la difficoltà di conciliazione con le prospettive di carriera riveste tuttavia un ruolo non trascurabile. I commenti raccolti sono inequivocabili rispetto agli stereotipi esistenti circa il fatto che le donne vengono considerate meno disponibili, se madri, dai rispettivi datori di lavoro: *“Paura di essere licenziata”, “Impossibilità di fare carriera se divento madre”*

Il sondaggio prevedeva domande sullo stile di vita rivolte all'intero campione. I dati raccolti evidenziano che, indipendentemente dalla fascia di reddito, l'indice di stile di vita (*Leisure Index* – misurato attraverso la frequenza con cui i rispondenti hanno dichiarato di concedersi attività di svago, quali viaggi, cene fuori, concerti, sport) di chi è già genitore è inferiore rispetto a chi non lo è. L'attività più penalizzata dalla genitorialità è la cura del corpo (sport e wellness), con -1,14 punti di divario, perché richiede regolarità. Il gap massimo si registra nella fascia 27-43 anni.

INDICE DI SVAGO
(FREQUENZA MEDIA ATTIVITA')



Sarebbe interessante investigare in una fase successiva se chi rimanda o rinuncia alla genitorialità abbia una percezione del suo impatto sullo stile di vita e se questa percezione contribuisca — consapevolmente o meno — alla decisione.

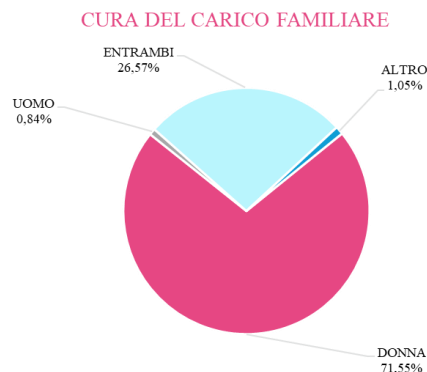
7.2 Percezione della ripartizione del carico di cura nel nucleo familiare

Alla domanda, posta a tutti, di *quale sia la distribuzione del carico di cura tra uomini e donne nel nucleo familiare*, la maggioranza del campione ha risposto che la responsabilità principale è affidata alle donne.

Questo dato conferma un modello culturale che resiste anche all'elevata scolarizzazione del campione: nemmeno il conseguimento di titoli di studio superiori (Laurea/Master) da parte delle donne sembra agire come correttivo automatico alla disparità dei carichi di cura.

L'ammissione da parte del 48,9% degli uomini totali che il carico di cura è concentrato sulle donne, suggerisce che la disparità è un fatto oggettivo e riconosciuto da entrambi i generi.

La fascia 27-43 anni e gli over 58 registrano la quota più alta di risposta "Donna" (~74-75%): i primi la vivono in prima persona, i secondi la riconoscono come strutturale. La fascia 44-57 è la più propensa a rispondere "Entrambi" (31%), probabilmente perché i figli sono cresciuti e il carico si è in parte ridistribuito. In città il carico è percepito come leggermente più condiviso (29,8% "Entrambi" vs 24,3% in paese).

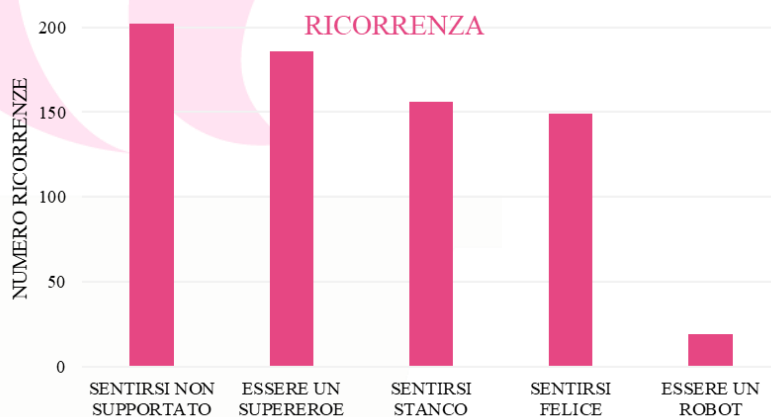


Tuttavia, questa differenza richiede cautela interpretativa: la città potrebbe non produrre più equità reale, ma semplicemente renderla più visibile, poiché la gestione dei figli in contesti urbani richiede più organizzazione esplicita e più coordinamento tra i partner, rendendo il contributo di ciascuno più misurabile.

7.3 Come ci si sente ad essere genitori nella società attuale

A tutti i partecipanti è stata posta la domanda a **scelta multipla** *“Come ci si sente ad essere genitori nella società attuale?”*. Complessivamente sono state raccolte 725 menzioni, con una media di 1,5 scelte per persona.

La fatica è il filo conduttore, anche quando non è la risposta principale. "Non supportato" è lo sforzo non riconosciuto dal contesto; "Supereroe" è chi fa cose straordinarie da solo, ogni giorno, senza rete; "Stanco" è la voce che più si combina con tutto il resto — felicità, senso di abbandono, identità eroica.



Alcuni commenti espressi confermano, tra l'altro, la complessità del ruolo:

“Felicamente oberato”; “Un equilibrio complesso tra responsabilità, gioia e aspettative elevate”; “Sentirsi impotente. Tutto rema contro”; “Non avere tempo per i propri figli a causa del lavoro”.

Quindi la narrativa che emerge dai dati è: essere genitore oggi è percepito come un atto eroico, solitario e faticoso, che può anche rendere felici, ma dentro un contesto che non aiuta.

Circa il 30% ha dichiarato di sentirsi felice, ma solo il 12% non ha selezionato altre opzioni. Questo dato è indice che chi percepisce il senso di felicità tende a mescolarla con stanchezza o senso di non essere supportato, come a dire che la felicità da sola non basta a descrivere l'esperienza genitoriale.

Un indicatore importante è che le percezioni negative dell'essere genitore risultano espresse maggiormente dalle donne: quasi 1 donna su 2 si sente non supportata, contro 1 uomo su 3.

Gli uomini, al contrario, sono molto più felici delle donne. Questi dati non sorprendono se letti congiuntamente al fatto che il maggior carico di cura è affidato alle donne.

L'analisi dei dati per fascia d'età amplifica questa differenza: per le donne tra i 27-43 anni la stanchezza tocca il 40%, il supereroe raggiunge il 52% e la felicità scende al 25%. Gli uomini vanno nella direzione opposta e nella stessa fascia la loro felicità è al 50%. È esattamente la fase in cui la genitorialità è più intensa e le carriere sono nel pieno sviluppo e quando tutto pesa contemporaneamente per le donne.

Tra l'altro, il senso di non essere supportate nelle donne non diminuisce mai, rimane tra il 38% e il 46% in tutte le fasce d'età. Negli uomini scende con l'età, dal 41% nella fascia 27-43 al 28% dopo i 58 anni.

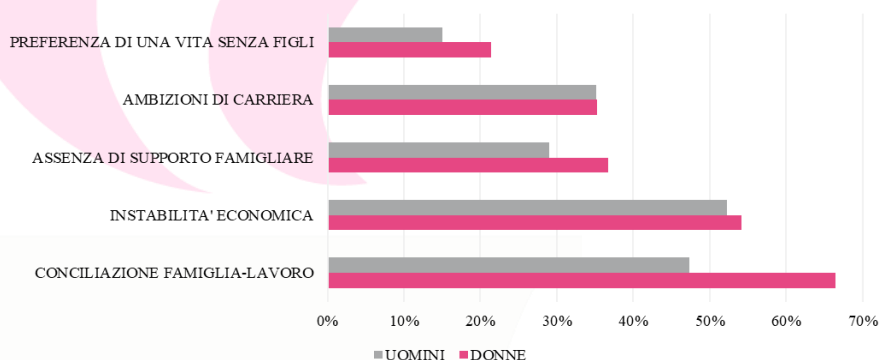
PERCENTUALI DI RISPOSTE



7.4 Fattori che influenzano la scelta di avere figli

A tutti i partecipanti è stata posta la domanda a **scelta multipla** "Quali sono i fattori che influenzano la scelta di avere figli?". Complessivamente sono state raccolte 1.137 menzioni, con media di 2,4 scelte per persona

La conciliazione famiglia-lavoro è il fattore più citato in assoluto con una differenza sostanziale tra donne e uomini: lo cita il 66,5% delle donne contro il 47,3% degli uomini. Non è un risultato sorprendente, soprattutto se letto con il fatto che il carico di cura è attribuito più alle donne, ma la sua dimensione conferma che il problema non è percepito come marginale o personale. Vale la pena sottolineare che questo fattore non riguarda solo chi ha già figli: il 61% lo indica come elemento che *influisce sulla scelta* di averli, come a dire che prima di diventare genitori, c'è già consapevolezza che il sistema non sostiene.



L'instabilità economica è il secondo pilastro, con una lettura generazionale precisa. Al 52,9% complessivo, cresce ulteriormente tra i giovani under 26 (73,3%) e resta alta anche tra i 44-57enni (56,7%). Tra i giovani però si combina con un dato che colpisce: le ambizioni di carriera al 66,7%. Questo non significa che i giovani siano più ambiziosi degli altri, ma che si trovano in tensione tra due forze opposte: da un lato non hanno ancora la stabilità economica per "permettersi" dei figli, dall'altro sentono che inseguire una carriera e costruire una famiglia sono percorsi incompatibili.

L'assenza di supporto familiare e la difficoltà di accesso ai servizi per l'infanzia sono due facce dello stesso problema: chi si prende cura di tuo figlio quando sei al lavoro? In Italia la risposta

è storicamente affidata ai nonni, ma questa rete si sta assottigliando e il welfare pubblico (asili nido, tempo pieno scolastico, servizi integrativi) sembra non coprire il vuoto. Le donne lo percepiscono più degli uomini su entrambe le voci, coerentemente con il fatto che ricade su di loro il maggior peso organizzativo.

Le ambizioni di carriera meritano una lettura non scontata, perché si potrebbero interpretare come un segnale di individualismo. Ma guardando il profilo di chi lo seleziona — soprattutto giovani e donne — emerge una lettura diversa: non è "voglio fare carriera invece dei figli", è "so già che se ho figli la mia carriera ne soffrirà, e questo mi frena".

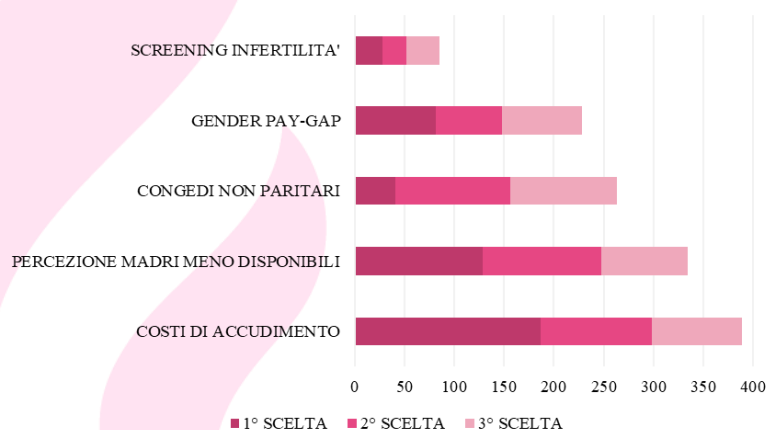
Le risposte libere sono riconducibili per la maggior parte ai fattori indicati, ma aggiungono una dimensione: l'infertilità. Più persone la citano spontaneamente, e lo fanno con una certa intensità emotiva — una persona scrive che la maggior parte delle coppie che conosce ha difficoltà biologiche, non economiche, e che questo "è ancora un tabù".

7.5 Barriere economiche e culturali alla scelta di avere figli

A tutti i partecipanti è stata posta la domanda a **scelta multipla e prioritaria** *"Quali sono le barriere economiche e culturali alla scelta di avere figli?"*. Complessivamente sono state raccolte 1.363 menzioni, con una media di 2,9 scelte per persona.

Tra tutte le barriere risulta maggiormente percepita il costo dei servizi di accudimento che si posiziona al primo posto, sia in termini di priorità che di ricorrenza.

Entrando nel merito della differenza di genere di chi ha risposto, si segnala che in generale non si sono registrati scostamenti significativi tranne che le donne sono più sensibili al gender pay-gap (51,7% vs 39,7% uomini) e alla percezione delle madri come meno disponibili (73,1% vs 64,1% uomini); questo conferma che le donne sono più soggette e di conseguenza sensibili agli stereotipi di genere.



Sui congedi non paritari, al contrario, si sono espressi maggiormente gli uomini e i rispondenti più giovani. Un segnale che forse è in atto un cambio di passo.

Alle risposte aperte è stato assegnato un indice puramente qualitativo di intensità, costruito a posteriori sui temi ricorrenti, tenendo conto della priorità con la quale sono stati formulati, dei termini usati (impossibile = peso elevato; fatica = peso medio) e della frequenza. Si tratta quindi di uno strumento interpretativo, non di una misurazione statistica. Il risultato è il seguente:

Score 9.5 - Precarietà: descritta non solo come "mancanza di soldi", ma come incapacità di assumersi una responsabilità verso un terzo. Il tema ricorrente: *"Come posso garantire un futuro a un figlio se non so se avrò un ufficio dove andare tra sei mesi?"*.

Score 8.2 - Costo dei Servizi: molti rispondenti fanno i conti in tasca allo Stato. Il tema ricorrente: *"Lo stipendio è di 1.300€, il nido ne costa 600€, la benzina e i pasti il resto. Tanto vale che mi licenzi"*.

Score 7.8 - Giudizio Aziendale: il tema ricorrente: *"Da quando sono tornata dalla maternità, i progetti importanti li danno ad altri" o "Se dico che ho il figlio malato, sembro una fannullona"*.

Score 7.1 - Infertilità: l'infertilità non è percepita come un problema medico isolato, ma come la conseguenza delle altre barriere. Il tema ricorrente: *"Ho aspettato il contratto → Ho aspettato il mutuo → Ora che ho entrambi, il mio corpo non risponde più"*.

Score 6.8 – Congedi non paritari: questa barriera è descritta con toni di frustrazione: *"Solo 10 giorni per il padre", "Tutto sulle mie spalle", "Ritorno al lavoro impossibile", "Padre spettatore"*. Lo score è alimentato anche dalla percezione che la disparità dei congedi alimenti il pregiudizio aziendale: *"Se solo la donna si assenta per mesi, l'azienda preferirà sempre assumere o promuovere un uomo"*. È interessante evidenziare che lo score sale nella fascia degli uomini under 40. Molti padri (o aspiranti tali) scrivono di voler essere presenti ma di sentirsi "limitati dalla legge" o "giudicati dall'azienda" se chiedono più tempo. Per loro, il congedo non paritario è una barriera alla loro realizzazione come genitori attivi.

7.6 I congedi parentali

A tutti i partecipanti sono state poste due domande a **score** *"Da 1 a 5, quanto pensi ci si senta a proprio agio a richiedere giorni di congedo parentale?"* e *"Secondo te la possibilità di usufruire di giorni di congedo parentale, come pensi venga vista dal datore di lavoro?"*.

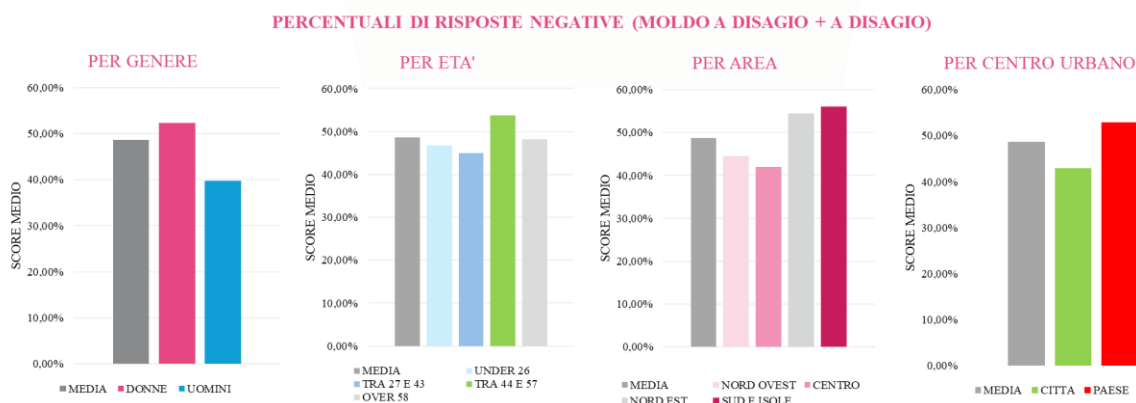
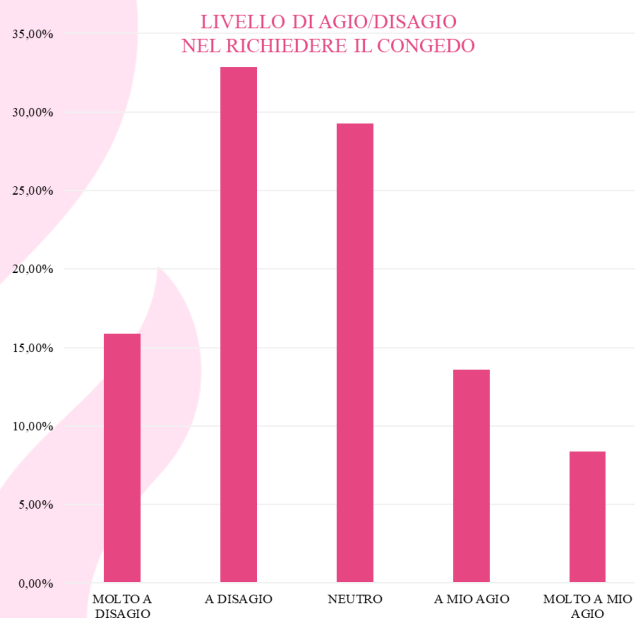
L'obiettivo della prima domanda è di misurare lo stigma rispetto ad un diritto: quasi 1 rispondente su 2 (48,7%) si sente a disagio o molto a disagio nel richiedere il congedo parentale. Solo il 22% si sente a proprio agio, mentre il restante 29,3% rimane neutro, che in questo contesto non è un segnale positivo, ma di ambivalenza.

Traducendo questi dati in score medio su scala 1-5 il risultato è **2,66 su 5**, ben al di sotto della sufficienza, e coerente con il quadro percentuale.

Focalizzando l'attenzione sui giudizi negativi, entrando nel merito di genere, età e area geografica, emerge che le donne si sentono significativamente meno a proprio agio degli uomini.

Nella fascia di età, quella tra i 27-43 anni è quella più negativa. Questo è un dato preoccupante: proprio chi dovrebbe essere più propenso alla genitorialità è chi teme di più le ripercussioni aziendali, probabilmente a causa di contratti più precari o posizioni junior. Tra le aree geografiche spiccano per negatività il Sud (58,2%) ed il Nord Est (54,5%).

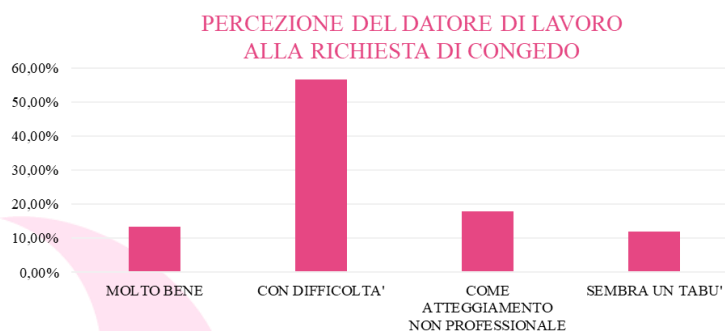
Una distinzione molto interessante è quella tra Città e paese: nelle grandi città, dove spesso hanno sede multinazionali o grandi enti pubblici con uffici HR strutturati, il comfort è più alto. Nei piccoli centri o nelle piccole imprese locali (dove il rapporto con il datore è diretto e "visibile"), la pressione sociale e il timore del giudizio abbassano drasticamente il giudizio.



Passando al secondo quesito, il risultato non cambia molto. Infatti, dai dati raccolti emerge che la percezione che i rispondenti hanno di come può reagire il datore di lavoro alla richiesta di un congedo parentale, è tutt'altro che positiva e serena.

Qui il quadro è ancora più netto: l'86,6% ritiene che la richiesta di congedo venga vista negativamente dal datore di lavoro. Nel dettaglio: il 56,7% dice "con difficoltà", il 18% "come atteggiamento non professionale", l'11,9% addirittura "sembra un tabù". Solo il 13,4% pensa che venga vista molto bene.

Le due domande sui congedi parentali raccontano la stessa storia da due angolazioni diverse e insieme producono un quadro inequivocabile.



Quasi 1 rispondente su 2 (48,7%) si sente a disagio o molto a disagio nel richiedere il congedo. L'86,6% ritiene che la richiesta venga vista negativamente dal proprio datore di lavoro.

Il confronto tra le due risposte potrebbe rivelare che il problema non è psicologico, ma culturale e strutturale, radicato nella consapevolezza collettiva che esercitare un diritto possa costare caro in termini di carriera e reputazione professionale.

7.7 Ambiente di lavoro e DE&I

Ai partecipanti che hanno dichiarato di avere un contratto di lavoro del settore pubblico (121 rispondenti) e privato (266 rispondenti), è stato chiesto con **domanda a score e matrice** "Da 1 a 5, quanto il tuo ambiente di lavoro è in linea con le seguenti politiche di DE&I (Diversity, Equity, Inclusion)?".

I giudizi sulle politiche DE&I nei due settori si collocano in una fascia di sufficienza non entusiasta (score tra 3,26 e 3,52 su 5). Il settore pubblico è percepito come più equo per tre voci su quattro; il privato supera il pubblico solo sul codice etico, dove però il pubblico risulta neutro, segnale di una percezione più tiepida che critica.

In entrambi i settori gli uomini valutano sistematicamente più positivamente delle donne. Il caso più estremo è il codice etico nel pubblico: gli uomini danno il massimo nel 33,3% dei casi, le donne solo nel 7,4%.

Nel pubblico la donna che vive in un capoluogo recupera rispetto alla collega in paese; nel privato questo recupero quasi non avviene. Il territorio riduce il divario di genere nel pubblico, nel privato lo lascia intatto.

PERCEZIONE DELLE POLITICHE DE&I PUBBLICO VS. PRIVATO — PER GENERE



La conclusione è che il problema non è di settore ma di cultura organizzativa, trasversale a entrambi i contesti e resistente sia alla regolamentazione che alla formalizzazione.

7.8 Percezione del sostegno da parte dello Stato alle famiglie nella gestione della genitorialità

A tutti i partecipanti, così da raccogliere anche la percezione di chi non ha figli, è stato chiesto con **domanda a score** “Quanto ritieni che lo Stato supporti le famiglie nella gestione della genitorialità?” e successivamente di esprimere la propria opinione con **domanda aperta** “Quale azione concreta potrebbe fare lo Stato per aiutare a vivere meglio la genitorialità/ favorire la natalità?”.

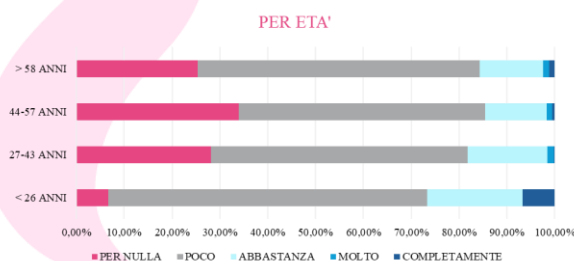
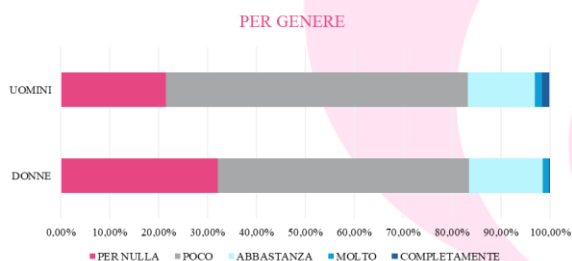
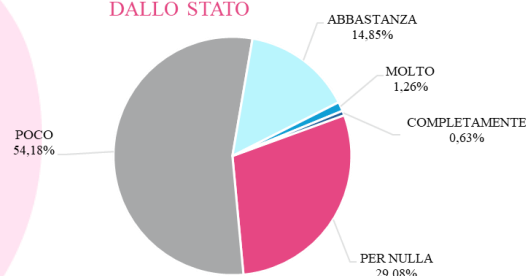
7.8.1 Domanda chiusa

Dai dati raccolti sulla domanda a score, emerge una bocciatura generale: l'83,3% del campione ritiene che lo Stato non supporti le famiglie esprimendo la risposta «Per nulla» e «Poco» (54,2%).

Il genere incide poco sulla direzione del giudizio, ma molto sulla sua intensità. Le donne e gli uomini convergono sullo stesso verdetto (83,5% vs 83,2% di negativi), ma le donne scelgono «Per nulla» nel 32,1% dei casi contro il 21,4% degli uomini.

L'età produce la variazione più significativa. I 44-57 anni sono i più severi (85,4% di negativi, «Per nulla» al 33,9%) — chi è in piena fase genitoriale attiva ha l'esperienza diretta del sistema e la misura sulla propria pelle. Gli under 26 sono i meno critici (73,3% di negativi), probabilmente perché non hanno ancora vissuto direttamente la genitorialità. Significativo però che anche tra i giovani quasi 3 su 4 esprimano un giudizio negativo. Chi ha figli è più severo di chi non li ha (85,9% vs 78,0% di negativi): l'esperienza diretta abbassa il giudizio.

PERCEZIONE DEL SUPPORTO DALLLO STATO



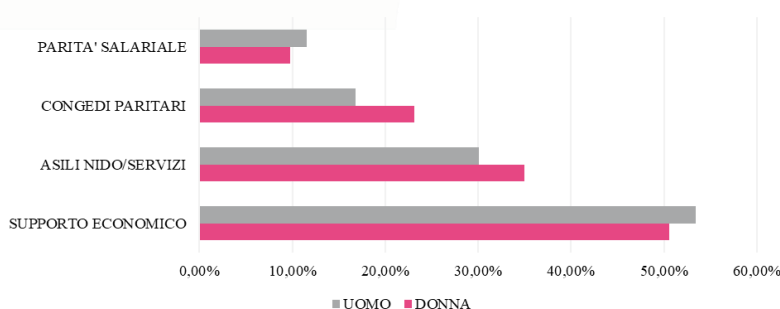
Il giudizio è sostanzialmente omogeneo per area geografica — tra le variabili analizzate è quella con il minor impatto — e anche il divario città/paese è contenuto (84,6% vs 81,3%), confermando che la bocciatura dello Stato è un sentimento nazionale, non territoriale.

7.8.2 Domanda aperta

Passando alla domanda aperta, il messaggio è concentrato: supporto economico (51,3%) e asili nido/servizi infanzia (33,7%) coprono da soli quasi tutto, con una media di 2,4 richieste per persona.

I congedi paritari sono il terzo tema (21,3%), la parità salariale il quarto (10,3%), entrambi significativamente staccati dai

PER GENERE



primi due. Il campione chiede misure dirette, stabili e prevedibili — non bonus una tantum né agevolazioni fiscali complesse.

Il dato più interessante per leggere il cambiamento generazionale riguarda i congedi paritari: li chiede il 34% dei 27-43enni, che scendono all'11,7% nei 44-57enni e al 7,2% negli over 58. Non è che i più giovani siano più ideologici: stanno vivendo adesso il problema e sanno esattamente cosa manca. Chi ha già superato quella fase ha trovato altri equilibri, o si è semplicemente rassegnato.

Vale infine la pena segnalare ciò che rimane ai margini ma è significativo: PMA e infertilità (2,3%), riconoscimento delle famiglie arcobaleno (1,7%), supporto psicologico al puerperio. Temi quasi assenti nel dibattito politico ufficiale sulla natalità, eppure presenti nelle risposte libere di chi sente che il problema è più complesso di quanto venga raccontato.

Si riportano nel seguito alcune risposte rappresentative:

Supporto economico

«Dovrebbero diminuire tutti i costi: un bambino va mantenuto, se costa tutto tanto e lo stipendio è poco come faccio?»

«Assegno unico maggiorato, detrazioni fiscali per spese educative, servizi pomeridiani in relazione ai lavori di oggi fino alle 18»

«Dare opportunità e prospettive reali ai giovani è già un primo ottimo passo»

Asili nido / servizi per l'infanzia

«L'asilo nido dovrebbe essere servizio dello Stato come le scuole dell'obbligo»

«Asili o spazi dedicati ai figli obbligatori e gratuiti in tutti i luoghi di lavoro»

«Adeguare gli orari scolastici ai tempi lavorativi: il modello mezza giornata e 8 mesi l'anno è anacronistico»

Voci fuori dal coro

«Consentire l'adozione anche alle coppie omogenitoriali; fecondazione eterologa per tutte»

«Assistenza e screening per l'infertilità: è ancora un tabù ma riguarda moltissime coppie»

Congedi paritari

«Congedo parentale obbligatorio del padre: equiparare e parificare, non solo 10 giorni»

«Parità di congedo fino a coprire l'anno di vita del bambino, retribuiti al 100%»

«Sgravio con obbligo di assenza e cura uguale per uomo e donna — solo così cambia la cultura»

7.9 Percezione del sostegno da parte delle aziende alle famiglie nella gestione della genitorialità

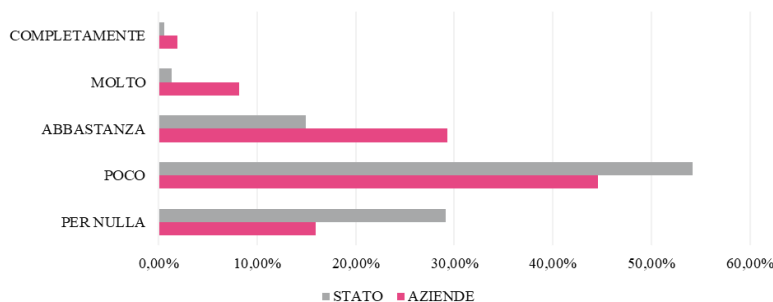
A tutti i partecipanti, così da raccogliere anche la percezione di chi non ha figli, è stato chiesto con **domanda a score** «Quanto ritieni che le aziende supportino le famiglie nella gestione della genitorialità?» e successivamente di esprimere la propria opinione con **domanda aperta** «Quali azioni concrete potrebbero fare le aziende per aiutare a vivere meglio la genitorialità/ favorire la natalità?».

7.9.1 Domanda chiusa

Le aziende vengono giudicate meglio dello Stato, ma non salvate.

Lo Stato raccoglie l'83,3% di giudizi negativi («Per nulla» o «Poco»), le aziende il 60,5%, un miglioramento percepibile anche se non sufficiente. Il «Per nulla» crolla dal 29,1% al 15,9%, e soprattutto l'«Abbastanza» quasi raddoppia (14,9% → 29,3%): segnale che il tessuto aziendale offre qualcosa di concreto, almeno

AZIENDE VS. STATO



in parte. I giudizi positivi («Molto» o «Completamente») passano dall'1,9% al 10,0%, ancora bassi, ma cinque volte superiori a quelli sullo Stato.

La frattura geografica è la più marcata dell'intera analisi. Il Nord-Ovest ha il 53,9% di negativi e il 12,8% di positivi; le Isole arrivano al 78,7% di negativi con appena il 6,6% di positivi — e il «Per nulla» al 32,8%, il dato più alto del campione su questa domanda.

Il Sud si ferma all'1,8% di positivi. Questo racconta due Italie aziendali molto diverse: al Nord grandi aziende, welfare contrattuale, smart working; al Sud e nelle Isole piccole imprese dove il supporto aziendale alla genitorialità è ancora scarsamente strutturato e difficilmente accessibile.

Il gap paese/città sulle aziende è simile a quello sullo Stato, ma con una differenza qualitativa: l'«Abbastanza» in città è al 32,3% contro il 27,1% del paese, segno che le aziende urbane offrono concretamente qualcosa in più. I positivi («Molto» e «Completamente») sono quasi identici (10,0% vs 10,1%): chi percepisce supporto aziendale lo fa indipendentemente da dove vive, probabilmente perché dipende più dal settore e dalla dimensione dell'azienda che dalla sua localizzazione.

Il caso più critico emerge incrociando genere e luogo. La donna che vive in paese ha il 68,9% di negativi e solo il 7,5% di positivi — il peggior profilo del campione. L'uomo che vive nello stesso paese ha invece il 44,1% di negativi e il 17,6% di positivi: quasi un quadro opposto, nello stesso contesto. Il divario non è aziendale — è culturale: in contesti piccoli e tradizionali lui non misura mai quanto l'azienda supporti la genitorialità, perché non glielo chiede.

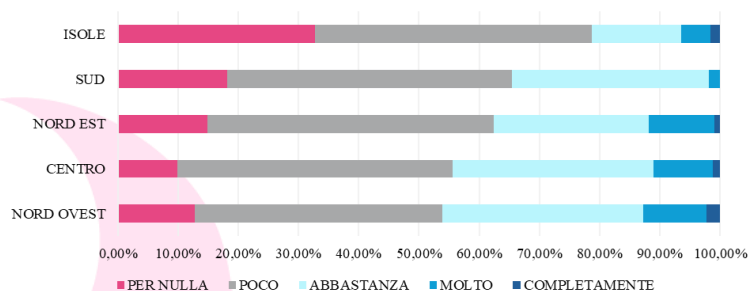
7.9.2 Domanda aperta

Passando alla **domanda aperta**, il messaggio che emerge è chiarissimo e concentrato; mentre allo Stato si chiede principalmente supporto economico e asili, la flessibilità è la misura più richiesta alle aziende (33,9%).

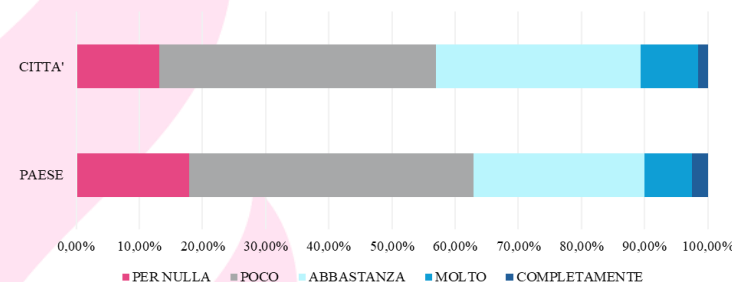
Congedi paritari (25,6%) e asili aziendali (24,9%) seguono a pari merito. Le donne privilegiano la flessibilità (36,3%), gli uomini i congedi (28,4%) e il welfare economico (23,3% vs 13,9%): una differenza coerente con il modo in cui i due generi leggono il problema — organizzativo e di tempo per le donne, economico per gli uomini.

La fascia 27-43 anni è quella che chiede di più su flessibilità (37,8%) e congedi (31,6%): chi sta vivendo la genitorialità adesso sa esattamente cosa manca.

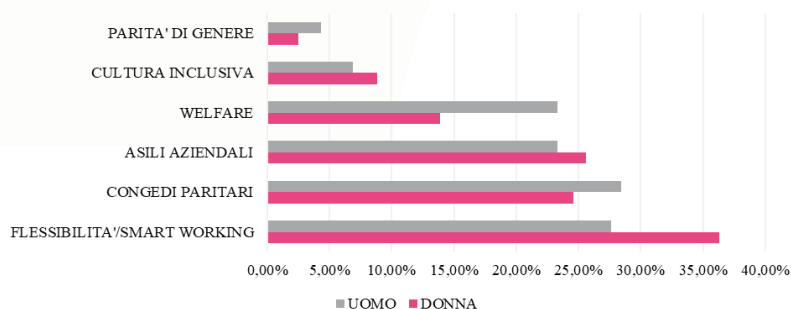
PER AREA GEOGRAFICA



PAESE VS. CITTA'



PER GENERE



In città si chiede più flessibilità (36,7%), nei paesi più asili aziendali (26,1%): in città c'è più possibilità che l'azienda conceda smart working, nei paesi — dove le aziende sono più piccole e meno organizzate per il lavoro da remoto — si punta a soluzioni più concrete. I congedi paritari sono più richiesti in città (28,2% vs 23,7%): chi lavora in contesti strutturati ha già visto cosa significa — o non significa — il congedo del padre.

Si riportano nel seguito alcune risposte rappresentative:

Flessibilità / Smart working

«Flessibilità oraria, no al terrorismo psicologico quando si usufruisce dei diritti»
«Non guardare alle ore ma ai risultati»
«Far lavorare meno e creare asili. Basta riunioni dopo le 17.30»
«Smart working garantito nei primi anni di vita del figlio»

Asili nido / servizi per l'infanzia

«Basterebbero i famosi asili aziendali e liste babysitter a cui attingere — come fa Mediolanum»
«Asilo o spazi dedicati ai figli obbligatori e gratuiti in tutti i luoghi di lavoro»
«Le grandi aziende si adeguino al Nord Europa, le medio-piccole facciano assicurazioni sanitarie integrative»

Cultura inclusiva

«Non fare sentire la madre esclusa dai contesti perché "tanto alle 16 vai a prendere i bambini"»
«Smettere di criminalizzare le madri»
«Lo Stato dovrebbe obbligare le aziende — da soli non cambiano»
«Vedere la maternità come un arricchimento, non un ostacolo»

Congedi paritari

«Congedo parentale obbligatorio del padre — non solo 10 giorni»
«Non fare sentire in colpa chi chiede il congedo. Spingere i padri a stare a casa davvero»
«Congedi obbligatori, non volontari: solo così diventa cultura»

7.10 Insight trasversali

I dati, letti in modo incrociato, raccontano un sistema in cui la denatalità non è il frutto di desideri cambiati, ma dell'incapacità del sistema stesso di rimuovere le barriere nel momento in cui quei desideri si formano. Il peso della scelta sembra essere stato interamente privatizzato.

Il peso non è distribuito, è concentrato. Le donne tra i 27 e i 43 anni accumulano simultaneamente la stanchezza più alta (40%), la più alta identificazione con il supereroe (52%) e la felicità più bassa (24%). Gli uomini della stessa fascia esprimono una felicità al 50%.

Stigma dei congedi. Quasi 1 rispondente su 2 (48,7%) si sente a disagio nel richiedere il congedo, e l'86,6% sa già che il datore lo vedrà negativamente. Il lavoratore conosce la risposta prima ancora di fare la domanda. Il congedo è tollerato, non valorizzato e sono le donne a pagarne il prezzo maggiore (52,3% a disagio vs 39,7% degli uomini).

Due Italie della genitorialità. Il discrimine non è Nord vs Sud, ma città vs paese. Il caso più critico dell'intera survey è la donna che vive in paese: quasi 7 su 10 giudica negativamente il supporto aziendale. L'uomo nello stesso contesto è il più soddisfatto del campione, non perché l'azienda faccia di più, ma perché il modello tradizionale lo esonera dalla richiesta.

Il paradosso dei giovani. Gli under 26 esprimono il desiderio di genitorialità più dichiarato ma il maggiore pessimismo sulle condizioni per realizzarlo. Instabilità economica (73%) e ambizioni di carriera (67%) formano una morsa: non hanno ancora la stabilità per permettersi un figlio, e sanno già che averlo comprometterebbe la carriera.

Tre verità assenti nel dibattito pubblico. Solo il 17% indica la preferenza per una vita senza figli. Il settore pubblico performa meglio del privato (tre dimensioni DE&I su quattro), ma il gap di genere interno non si chiude in nessun settore. In entrambi i settori gli uomini valutano sistematicamente più positivamente delle donne, e su nessuna voce le progressioni di merito raggiungono la sufficienza. L'infertilità, da quello che emerge dall'indagine, potrebbe non essere solo un tema medico, ma anche un tema sociologico, ovvero il risultato di un sistema che costringe a rimandare: si aspetta il contratto, poi il mutuo, poi la promozione, e quando le condizioni arrivano, arriva anche il limite biologico.

8. BARRIERE CONFERMATE

L'analisi identifica nove barriere strutturali che agiscono in modo sistemico. Molte si alimentano a vicenda: rimuoverne una sola produce effetti parziali.

I Instabilità contrattuale e reddituale

52,9% del campione (sale al **73,3%** tra gli under 26) indica l'instabilità come fattore determinante. Non è povertà: è l'impossibilità di assumersi una responsabilità senza continuità reddituale.

«Come posso garantire un futuro a un figlio se non so se avrò un lavoro tra sei mesi?»

III Asimmetria del carico di cura e stereotipi

Il **71,5%** identifica nella donna il perno della cura, riconosciuto dal **48,9%** degli uomini. Non è un gap di consapevolezza: è un modello culturale che resiste anche nei contesti più scolarizzati.

V Squilibrio e stigma dei congedi parentali

Il **48,7%** si sente a disagio nel richiedere il congedo; l'**86,6%** ritiene che il datore lo veda negativamente. Fascia più critica: 44-57 anni.

VII Infertilità come conseguenza sistemica

Non era un'opzione nel questionario, eppure emerge con forza come ultimo anello di una catena. Il rinvio imposto dalle altre barriere ha un costo biologico che il dibattito pubblico non nomina.

«Ho aspettato il contratto, poi il mutuo, poi la promozione. Ora il mio corpo non risponde più.»

II Deficit del sistema dei servizi

I costi di accudimento sono la barriera più citata (**81,8%**). La conciliazione famiglia-lavoro è citata dal **61,3%** con divario tra donne (66,5%) e uomini (47,3%). Orari incompatibili e scarsità di nidi rendono la gestione dipendente dalla rete informale.

IV Cultura organizzativa e penalizzazione del merito

In entrambi i settori le progressioni di merito ottengono il punteggio più basso tra tutte le dimensioni DE&I. La genitorialità riduce visibilità e opportunità di avanzamento.

«Da quando sono tornata dalla maternità, i progetti importanti li danno ad altri.»

VI Rigidità dei modelli di lavoro

La flessibilità è la prima richiesta alle aziende (**33,9%**). Modelli sulla presenza fisica penalizzano chi ha carichi di cura.

«Basta riunioni dopo le 17.30.»

VIII Insufficienza del sostegno pubblico

L' **83,3%** risponde «Per nulla» o «Poco» sul supporto dello Stato. Le donne: **32,1%** «Per nulla» contro il 21,4% degli uomini.

«Dateci più soldi e un posto dove lasciare i figli mentre lavoriamo.»

IX Divario territoriale

Non Nord vs Sud: città vs paese. Il Sud registra il comfort più basso nel richiedere congedo (**58,2%** negativi) e quasi zero giudizi positivi sulle aziende (**1,8%**).

Le evidenze delineano un sistema che privatizza il rischio della genitorialità, rendendola una scelta gravata da oneri economici e professionali sproporzionati rispetto alle tutele effettive.

9. FATTORI ABILITANTI SUGGERITI

Per ciascuna barriera identificata, i dati indicano la leva strutturale che, se attivata, ne mitiga l'effetto. Non misure puntuali, ma condizioni necessarie perché il cambiamento sia duraturo.

I Certezza economica progressiva

contro l'instabilità contrattuale

Non serve la stabilità assoluta: serve poterla prevedere. Strumenti che garantiscano continuità di reddito nelle fasi di transizione restituiscono alla scelta genitoriale un orizzonte temporale praticabile.

III Redistribuzione strutturata del carico

contro l'asimmetria della cura

La condivisione richiede strumenti normativi che rendano il coinvolgimento del padre una condizione attesa. Il congedo di paternità obbligatorio normalizza, togliendo il giudizio sociale dall'equazione.

V Normalizzazione attraverso l'utilizzo diffuso

contro lo stigma dei congedi

Lo stigma si rompe quando il congedo smette di essere un'eccezione. Non serve cambiare la cultura per poi cambiare il comportamento: serve cambiare il comportamento per cambiare la cultura.

VII Prevenzione anticipata

contro l'infertilità come conseguenza del rinvio

Se le altre barriere vengono ridotte in tempo utile, la finestra biologica non si chiude prima che le condizioni siano soddisfatte. Screening accessibili e PMA non stigmatizzati riducono il costo del ritardo accumulato.

IX Differenziazione degli interventi

contro il divario territoriale

Un fattore abilitante uniforme non produce effetti uniformi. Nei piccoli comuni e nel Sud le misure devono essere calibrate: convenzioni tra imprese, incentivi per le PMI, presidio nelle aree a minore densità di servizi.

II Disponibilità universale e compatibilità oraria

contro il deficit dei servizi

Un sistema abilitante è presente sul territorio, ha orari compatibili con i ritmi lavorativi reali e garantisce continuità. Finché esiste solo nelle grandi città o per poche ore al giorno, il fattore non si attiva.

IV Valutazione basata sui risultati

contro la cultura organizzativa penalizzante

Finché l'avanzamento è legato alla presenza fisica, la genitorialità sarà percepita come ostacolo. Quando il contributo si misura sui risultati, un congedo non lascia traccia nel percorso professionale.

VI Flessibilità come standard organizzativo

contro la rigidità dei modelli di lavoro

La flessibilità abilitante non è concessa caso per caso: è incorporata nel modello di lavoro. Quando è lo standard, smette di essere un privilegio di chi ha figli.

VIII Continuità e prevedibilità del sostegno

contro l'insufficienza pubblica

Con l'83,3% di giudizi negativi sullo Stato, il problema non è solo l'inadeguatezza delle misure: è la mancanza di fiducia che quelle future ci saranno. Le famiglie fanno scelte di lungo periodo: il sistema deve essere altrettanto stabile.

10. PROPOSTE OPERATIVE

Le proposte che seguono derivano direttamente dalle evidenze raccolte. Non sono auspici generici, ma risposte calibrate sulle barriere identificate e sulle priorità espresse dal campione.

L'Osservatorio ALEDIS sulla natalità nasce come strumento permanente proprio perché il cambiamento richiede monitoraggio continuo. Le proposte operative non hanno valore se non vengono verificate nel tempo: l'impegno è ripetere l'analisi annualmente per misurare se le barriere si riducono, se le condizioni migliorano, se la fiducia nel sistema viene ricostruita.

10.1 Per le Istituzioni

1 **Rendere universale e gratuito l'accesso ai servizi per l'infanzia**

81,8% lo cita tra le prime tre barriere

L'asilo nido deve diventare un servizio pubblico garantito come la scuola dell'obbligo, con orari compatibili con i tempi lavorativi. Nessuna altra misura può essere efficace finché questo nodo non viene sciolto.

2 **Rafforzare e rendere obbligatorio il congedo di paternità**

Durata equiparabile a quella della madre, retribuito al 100%, esteso a liberi professionisti e artigiani, non rinunciabile. È la misura più efficace per redistribuire il carico di cura e ridurre il pregiudizio aziendale sulla maternità.

3 **Introdurre un sostegno economico diretto, stabile e semplice**

51,3% chiede allo Stato supporto concreto

Misure frammentate non generano la fiducia necessaria per una scelta di lungo periodo. Servono assegno unico rafforzato, integrazione del reddito durante i congedi, copertura reale delle spese educative.

4 **Strutturare la prevenzione dell'infertilità come politica pubblica**

Screening gratuiti per la fertilità di coppia, percorsi di PMA accessibili e una comunicazione istituzionale che tolga il tema dal tabù: misure necessarie e ancora assenti.

5 **Semplificare le procedure di adozione da paesi esteri**

Chi non è nelle condizioni di diventare genitore biologico deve poter scegliere di adottare seguendo percorsi semplificati e rapidi.

6 **Ridurre il divario territoriale nei servizi**

Servono interventi differenziati che tengano conto della scarsità di servizi nei piccoli comuni e del tessuto produttivo locale. Sud e Isole richiedono un'attenzione specifica.

10.1.1 Un quadro normativo abilitante per le PMI nei piccoli centri

Nei piccoli comuni il gap tra bisogno e risposta è il più ampio dell'intera survey.

Le misure disponibili per le imprese sono raramente calibrate sulla realtà di una piccola impresa in un comune di 5.000 abitanti.

Le Istituzioni devono costruire le condizioni perché le PMI possano agire autonomamente e in modo sostenibile.

A Regime fiscale dedicato alle reti d'impresa per il welfare familiare

Le PMI che si consorziano per attivare trasporto scolastico, nidi consortili, convenzioni con strutture private o centri estivi devono poter accedere a deducibilità totale dei costi e credito d'imposta aggiuntivo proporzionale ai lavoratori coinvolti.

B Quote di contributi pubblici riservate alle reti territoriali

I bandi per il welfare aziendale destinano oggi quasi tutto a misure individuali. Una quota riservata alle reti territoriali — con punteggi premiali proporzionali alla dimensione del comune — incentiverebbe l'aggregazione proprio dove è più necessaria.

C Semplificazione dell'iter per i micro-nidi aziendali e consortili

Gli iter autorizzativi attuali sono pensati per grandi strutture. Una categoria normativa specifica per i micro-nidi consortili — con requisiti proporzionati e percorsi semplificati — renderebbe praticabile una soluzione oggi concretamente inaccessibile per la maggior parte delle PMI.

10.2 Per le Imprese

1

Adottare modelli di lavoro flessibili come standard

33,9% è la prima richiesta alle aziende

Smart working e flessibilità oraria non come benefit discrezionale, ma come modalità strutturale per chi ha figli minori. L'orientamento ai risultati — anziché alla presenza fisica — è la condizione culturale necessaria perché la flessibilità produca effetti reali.

2

Introdurre o convenzionare servizi per l'infanzia

24,9% chiede asili aziendali o convenzioni

Per le grandi aziende, spazi dedicati sono una risposta immediata. Per le PMI — spina dorsale del tessuto produttivo italiano, soprattutto al Sud e nei piccoli comuni — il modello delle convenzioni territoriali tra imprese è la via più praticabile.

3

Estendere e rendere fruibili i congedi parentali

86,6% percepisce il congedo come visto negativamente

Le aziende possono agire unilateralmente: estendere i giorni oltre il minimo di legge, garantire il rientro nella stessa posizione, valutare le performance sui risultati. Il congedo del padre va attivamente promosso — non solo formalmente consentito — per normalizzarne l'utilizzo e ridurre il pregiudizio sulla maternità.

4

Costruire una cultura organizzativa che riconosca la genitorialità come valore

Non escludere le madri dai progetti rilevanti al rientro, non far pesare i permessi, non convocare riunioni fuori dagli orari compatibili con la cura: comportamenti che non richiedono investimenti, ma una decisione culturale precisa. Le progressioni di carriera devono essere valutate sul merito, indipendentemente dalle interruzioni legate alla genitorialità.

5

Ampliare il welfare aziendale con misure concrete per le famiglie

16,4% cita il welfare aziendale come leva prioritaria

Rimborsi per asili nido, voucher per babysitter, convenzioni per centri estivi, bonus per spese educative, convenzioni con servizi di assistenza a familiari non autosufficienti o disabili: misure che riducono il costo reale della genitorialità e del carico di cura e che, grazie agli strumenti fiscali disponibili, hanno un costo contenuto per l'azienda a fronte di un impatto significativo per il lavoratore.



MANIFESTO

Per una genitorialità libera e sostenibile

ALEDIS APS · Osservatorio sulla Natalità 2026

Quando diventa difficile o impossibile diventare genitori, non perché le persone non lo vogliono, ma perché il contesto non le mette nelle condizioni di farlo liberamente, è il segnale che le condizioni strutturali non supportano adeguatamente questa scelta.

ALEDIS si impegna a restituire alla genitorialità il suo valore collettivo, nelle politiche, nelle organizzazioni e nella cultura agendo in coerenza a questi principi!

I La genitorialità è una scelta, non un destino o un lusso.

Ogni persona deve poter decidere liberamente se e quando diventare genitore, senza che il contesto economico, lavorativo o culturale scelga al suo posto.

II Il carico di cura è una responsabilità collettiva.

Finché ricade prevalentemente sulle donne non esiste equità possibile né nel lavoro né nella vita. Il congedo del padre non è un'opzione: è la leva più diretta per redistribuire il carico e normalizzare la paternità attiva.

III La genitorialità non può costare la carriera.

Chi diventa genitore non dovrebbe pagarne il prezzo in termini di visibilità, avanzamento o opportunità professionali. Misurare il contributo sui risultati — e non sulla presenza fisica — è la condizione perché genitorialità e professione smettano di essere in conflitto.

IV I servizi per l'infanzia sono un diritto.

Un Paese che lascia le famiglie sole davanti al costo di un asilo nido non sta investendo nel proprio futuro. I servizi devono essere accessibili, compatibili con i tempi reali del lavoro e garantiti indipendentemente da dove si vive.

V La stabilità economica è una condizione imprescindibile.

Non si può chiedere alle persone di aspettare la stabilità perfetta prima di avere figli, se quella stabilità arriva sempre più tardi. Sostegno economico strutturale, prevedibile e accessibile è la condizione minima perché la scelta sia reale.

VI L'infertilità è una conseguenza del sistema, non solo un dato medico.

Chi ha rimandato per necessità non deve trovarsi solo davanti a un limite biologico che nessuna politica ha pensato di prevenire. Prevenzione, screening e percorsi di PMA accessibili sono parte integrante di una politica sulla natalità che voglia essere onesta.

VII Le barriere si misurano e il cambiamento si verifica.

Senza dati non c'è responsabilità. L'Osservatorio ALEDIS torna ogni anno a misurare se le barriere si riducono, se le condizioni migliorano, se gli impegni vengono mantenuti. La trasparenza sui risultati è parte dell'impegno stesso.

