

A CURA DI

TORINO
URBAN
LAB

Verso un piano per le famiglie a Torino

Dinamiche emergenti, letture territoriali,
restituzione dell'offerta esistente

APRILE 2024



“VERSO UN PIANO PER LE FAMIGLIE A TORINO”
è un documento a cura di Urban Lab per la Città di Torino

Coordinamento scientifico

CHIARA LUCCHINI

Coordinamento editoriale

ROBERTA BALMA MION

Analisi offerta dei servizi

CRISTINA BASCIANO

Analisi letteratura scientifica

ARIANNA GIOFFREDO, BIANCA SCOLAMIERO

Dati e analisi territoriali

MARTA UGOLOTTI

Mappe

MAURIZIA PIGNATELLI

Visual

GIULIA PROIETTI

Stampa

CIVICO CENTRO STAMPA

Si ringraziano il Dipartimento Servizi Educativi, la Divisione Politiche Sociali, l'Ufficio di Statistica e il Corpo di Polizia Locale della Città di Torino, la Fondazione Compagnia di San Paolo, la Fondazione Sviluppo e Crescita CRT, tutti coloro che hanno partecipato alla fase di ascolto tra i mesi di marzo e maggio del 2023.

ISBN 9788861730168

©URBAN LAB 2024



Quella demografica è una delle più grandi emergenze che stiamo vivendo e che dovremo affrontare nei prossimi anni. Assistiamo a un progressivo calo dei nuovi nati. La Città di Torino, nel 2023, ne ha registrati meno di 5.000.

La popolazione minorenni presente a Torino rappresenta appena il 13,6% del totale e il numero medio di figli per nucleo familiare è di 1,53.

Non è più prorogabile l'impegno che ogni amministrazione deve assumere di affrontare in modo strutturale il tema della denatalità e più in generale delle politiche per le famiglie, ovvero di tutti quei servizi, agevolazioni, strumenti, informazioni che riguardano e possono migliorare la vita dei bambini, delle bambine e delle loro famiglie.

Con delibera del Consiglio Comunale la Città ha aderito al "Network dei Comuni amici della Famiglia" che raggruppa già oltre 200 enti locali e di cui Torino è la città più grande.

Il tema demografico va affrontato pragmaticamente, uscendo dalle ideologie e aprendo una discussione ampia e approfondita, basata sui dati.

Per la prima volta, con questo documento, la Città si dota di un rapporto che delinea il profilo delle famiglie residenti in Città e sistematizza le iniziative pubbliche già attive. Le nostre politiche locali di sostegno alla natalità passano attraverso tutti i canali possibili. Investimenti nel sistema educativo, nella conciliazione dei tempi lavoro, nell'offerta di servizi pubblici, nella co-programmazione con il Terzo Settore e nella collaborazione con le imprese locali. Le politiche migratorie e lo ius scholae non sono in contraddizione con il sostegno alla natalità, ma ne sono un complemento e servono a fronteggiare il calo demografico continentale.

La sfida che abbiamo tutti nei nostri diversi ruoli e responsabilità è quella di pensare al futuro della nostra Città in una dimensione decennale, ventennale, trentennale.

Il Sindaco
Stefano Lo Russo

Il documento “Verso un piano per le famiglie a Torino” - redatto da Urban Lab e a cui hanno contribuito le Fondazioni Compagnia di San Paolo e CRT - affronta in modo sistemico il tema delle condizioni delle famiglie in Italia per arrivare a delineare un quadro puntuale e descrittivo delle famiglie a Torino. Tra dati qualitativi e quantitativi, temi generali e bisogni specifici, il documento ci fornisce una base di partenza per il lavoro che seguirà: la stesura del Piano Famiglie della Città di Torino. Il Piano Famiglie di Torino sarà uno strumento concreto a cui sono chiamati a contribuire tutti gli assessorati e le aree tecniche della Città e attraverso cui l'intera amministrazione potrà condividere un linguaggio comune.

Con il Piano Famiglie vogliamo mettere a sistema la ricchezza di iniziative del nostro territorio, eredità di un servizio pubblico da sempre all'avanguardia, frutto della presenza di un Terzo Settore molto sviluppato e di grandi Fondazioni che favoriscono l'innovazione sociale.

Il Piano Famiglie sarà lo strumento con cui coinvolgeremo attivamente il mondo dell'imprenditoria e del commercio nel fare sistema intorno al comune obiettivo di sostenere le famiglie, il loro sviluppo e la loro fiducia verso il futuro. Incontreremo le famiglie, nei quartieri della Città, per raccontare le nostre proposte, raccogliere il loro punto di vista e ogni suggerimento utile a migliorare la loro esperienza di vita, educativa e di cura delle future generazioni che crescono a Torino.

Agiamo sul locale e nel quotidiano per creare un ecosistema cittadino accogliente per le famiglie residenti e ospiti, per le famiglie che già ci sono e per quelle che si formeranno. Al tempo stesso, confidiamo di dare il nostro piccolo contributo alla grande sfida demografica che impegna l'Italia e l'intera Europa.

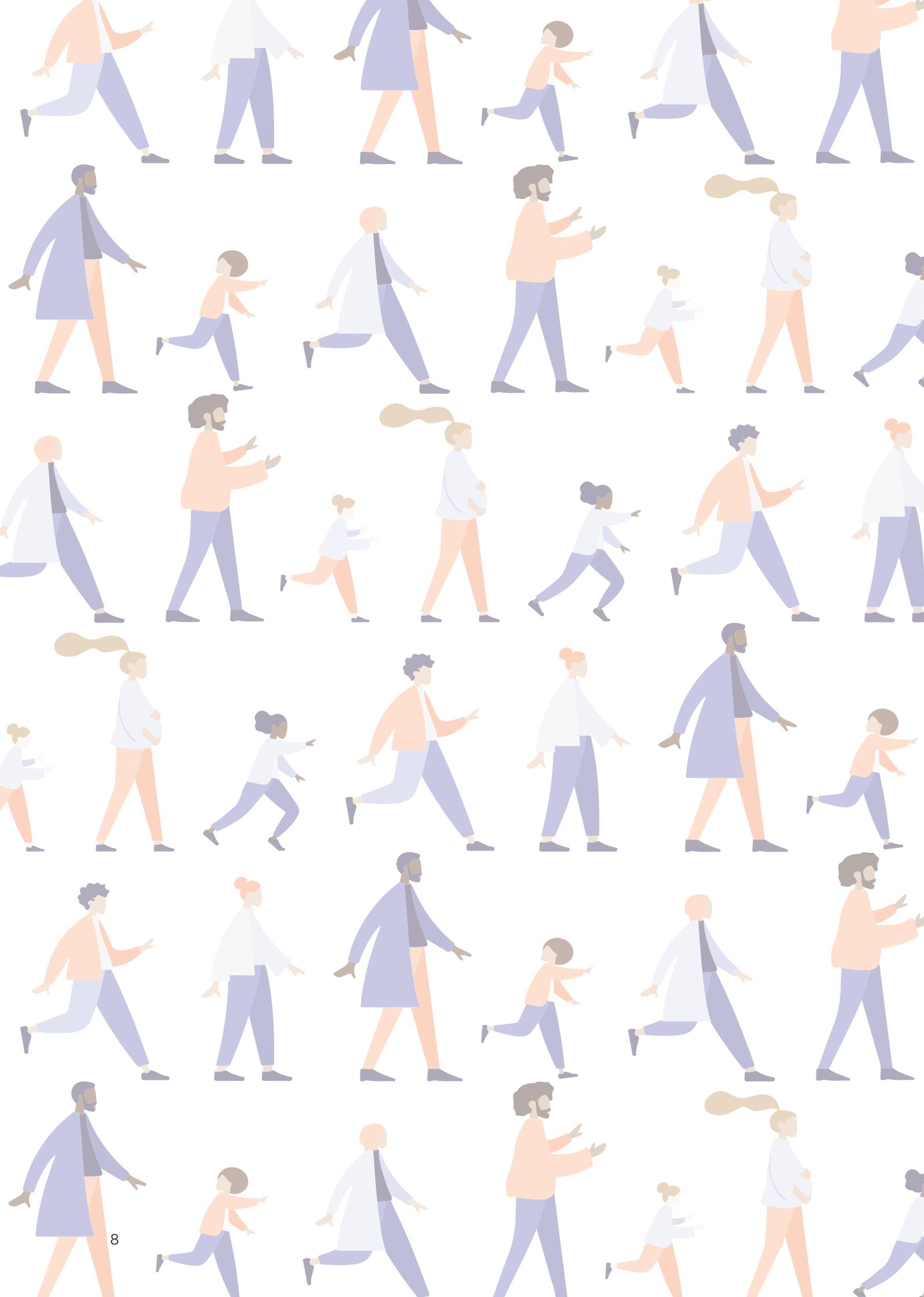
La Vicesindaca
Michela Favaro





Indice

Capitolo 1: La letteratura sulle famiglie e il caso torinese	11
1.1 Una definizione di famiglia: evoluzione e contesto sociale	12
1.2 Il quadro economico familiare: analisi e prospettive	16
1.3 Maternità e disoccupazione femminile: analisi degli squilibri nel mercato del lavoro	25
1.4 Conciliazione dei tempi e divisione dei carichi familiari: approcci e tendenze attuali	43
1.5 Famiglia, strutture educative e benessere scolastico	50
Capitolo 2: Il profilo delle famiglie torinesi	57
2.1 Popolazione	59
2.2 Le famiglie con minori a carico	75
Capitolo 3: Dinamiche emergenti	79
3.1 Famiglia e lavoro	80
3.2 Trasformazioni in corso	85
Capitolo 4: L'offerta della Città	91
4.1 L'esperienza della Città di Torino e l'avvio del processo volto al piano	92
4.2 Le iniziative della Città nel quadro della tassonomia del Piano Famiglie	95
4.3 25 iniziative immateriali	100
4.4 71 iniziative sul territorio	104
Conclusioni: Cosa c'è e cosa manca	115
Bibliografia	119
Appendice	123



Guida alla lettura

Questo lavoro si inquadra nel percorso che la Città di Torino sta avviando per la predisposizione del proprio **Piano per le Famiglie: un documento specifico che faccia emergere il tema delle famiglie come elemento trasversale alle politiche promosse dai diversi assessorati cittadini**, con la prospettiva - nel tempo - di fare spazio ad un allargamento dell'offerta per intercettare al meglio le esigenze del territorio. L'iniziativa si lega all'adesione in corso al "Network nazionale dei comuni amici della famiglia", con la quale la Città di Torino ha avviato per la prima volta un processo di messa a sistema delle diverse iniziative rivolte alle famiglie, come primo passo per la promozione di un'attenzione diversa al tema.

Il percorso legato alla redazione del Piano Famiglie è partito dunque da una **fase di ascolto** di Dipartimenti e Divisioni, per ognuno dei quali sono stati individuati dei referenti, coinvolti tra marzo e maggio del 2023 in una serie di interviste che hanno portato alla mappatura di numerose iniziative. A valle di questo primo percorso di ascolto, per proseguire con lo sviluppo dei ragionamenti attorno al Piano e alla sua fisionomia, l'Amministrazione ha chiesto a Urban Lab di raccogliere e mettere a sistema informazioni, dati, indagini e ricerche, per **ricostruire un quadro di insieme quanto più ampio e sfaccettato possibile del profilo delle famiglie torinesi**.

Seguendo la richiesta di tenere un **focus principale sui nuclei familiari con minori a carico**, il gruppo di ricerca di Urban Lab ha lavorato sostanzialmente in tre direzioni:

1. La ricognizione della letteratura scientifica attualmente disponibile sul tema delle famiglie, per poter ricostruire dinamiche, trend e orientamenti principali in ambito nazionale, regionale e, dove possibile, metterle in relazione con il contesto cittadino/metropolitano (capitolo 1, capitolo 3).
2. La rappresentazione spazializzata di una serie di indicatori demografici, utili da un lato a leggere alcune caratteristiche importanti dei nuclei familiari con minori a carico nella nostra città, e dall'altro, dove possibile, a contestualizzare e radicare localmente dinamiche più ampie (capitolo 2, capitolo 3).

3. L'introduzione nella lettura territoriale degli esiti di recenti rapporti e lavori di analisi promossi da Fondazione Compagnia di San Paolo e da Fondazione Sviluppo e Crescita CRT in ambiti prossimi e pertinenti al tema di interesse - servizi educativi, dispersione scolastica, prevenzione e del contrasto ai NEET, genitori e vulnerabilità sociale e culturale (capitolo 1, capitolo 3).

La parte conclusiva di questo lavoro (capitolo 4), riporta l'attenzione sul complesso di iniziative mappate durante la fase di ascolto della primavera 2023, restituendole alla luce dell'**acquisizione di una nuova tassonomia per la catalogazione delle diverse azioni, legata al riconoscimento di Torino come "Comune Amico della Famiglia"**. Si tratta di una catalogazione proposta dalla Trentino School of Management, che si occupa anche di accompagnare le città nel processo di definizione del proprio Piano Famiglie e nella successiva acquisizione della certificazione.

La rilettura di tutte le iniziative mappate con la lente di questa nuova tassonomia è un lavoro preliminare che dovrà essere condiviso con tutti i rappresentanti dei diversi Dipartimenti e Divisioni (coinvolti in prima battuta e da coinvolgere nei prossimi passi). La prospettiva in questo senso è che la stessa tassonomia possa diventare strumento di lavoro comune (internamente all'Amministrazione e per la rete dei "Comuni amici della Famiglia"), con una natura quindi evolutiva e aperta.

Lontano dall'essere un documento concluso e esaustivo, questa istruttoria offre dunque una serie di elementi auspicabilmente utili alla prosecuzione della riflessione in corso per la messa in forma di un Piano Famiglie a Torino.



CAPITOLO 1

La letteratura sulle famiglie e il caso torinese

Una definizione di famiglia: evoluzione e contesto sociale

Le trasformazioni nella composizione delle famiglie

Nel corso del nuovo millennio, la definizione e la gestione della famiglia, la regolamentazione dei servizi ad essa dedicati, nonché le criticità legate alla loro accessibilità sono diventate tematiche centrali nel dibattito pubblico. Questo ha stimolato cambiamenti sia nel contesto normativo che nelle politiche sociali, mettendo sotto pressione le istituzioni e coloro che quotidianamente si occupano delle famiglie, come operatori e professionisti dei servizi, nonché insegnanti nei servizi educativi e nelle scuole. Questa attenzione e le conflittualità che ne derivano sono alimentate da diversi fenomeni, come evidenzia la letteratura sociologica al riguardo. Si osservano mutamenti all'interno della famiglia, sia **dal punto di vista demografico** che riguardo alle **aspettative e ai comportamenti**. Con la **riduzione della fecondità**, **l'invecchiamento** della popolazione e **l'aumento delle donne nel mercato del lavoro**, i ruoli di genere stanno cambiando così come le **relazioni intergenerazionali**. E' sempre più diffusa l'esperienza, come figli, di avere pochi legami orizzontali (pochi fratelli, se non nessuno) e tanti legami verticali più intensi con nonni e bisnonni. Si assiste anche a trasformazioni nei modi in cui si diventa genitori, con scelte più ponderate, ritardi nella genitorialità e nuove forme familiari come le convivenze. Emergono **nuove sfide nella cultura della genitorialità**, con aspettative crescenti sulle madri che devono conciliare lavoro e cura. Anche i padri sono chiamati a un coinvolgimento emotivo più profondo, ma non vengono considerati altrettanto competenti nella cura dei figli (Naldini, Solera 2020). Le **identità di genere** stesse subiscono cambiamenti, con una ridefinizione della "normalità" in termini di ruoli maschili e femminili.

Nuove identità sessuali e di genere entrano in gioco, mettendo in discussione l'eterosessualità come fondamento tradizionale della famiglia. Le famiglie omogenitoriali rappresentano un esempio avanzato di questa metamorfosi, contribuendo a diversificare il panorama delle strutture familiari.

D'altro canto, si verificano **cambiamenti esterni alla famiglia**, innescati dalle nuove tecnologie riproduttive e dal riconoscimento delle relazioni di coppia non eterosessuali. Questi sviluppi influenzano la percezione della famiglia e delle relazioni che la costituiscono. Le migrazioni legate alla globalizzazione confrontano diverse modalità culturali di concepire e gestire la famiglia, influenzando le dinamiche di genere, generazionali e la percezione del ruolo della coppia rispetto alla consanguineità. In società plurali e transculturali, le esperienze di fare famiglia "a distanza" sfidano i servizi educativi, sociali e sanitari, sollevando questioni legate a definizioni culturali, pratiche istituzionali e concetti di buona maternità e paternità.

Le specificità del caso italiano

Le dinamiche legate alla formazione e disgregazione delle famiglie, così come alla decisione di avere figli, stanno attraversando un periodo di profondo e rapido cambiamento anche in Italia. I dati più recenti dell'Istat indicano un significativo aumento, soprattutto nell'ultimo decennio, delle separazioni, dei divorzi, delle convivenze e delle famiglie ricostituite, oltre a un incremento delle nascite al di fuori del matrimonio.

Fino a pochi anni fa, tali **nuovi comportamenti** erano meno diffusi rispetto ai paesi del Centro-Nord Europa, che erano protagonisti della cosiddetta "**Seconda transizione demografica (STD)**"¹ (Lesthaeghe, 1992), portando a parlare di una specificità della famiglia italiana.

Tuttavia, di fronte alla velocità e all'ampia diffusione di tali cambiamenti, con una diminuzione progressiva solo in gruppi ristretti di precursori

1: indica una nuova fase demografica dove il comportamento riproduttivo delle popolazioni è condizionato dalla tendenza verso una maggiore realizzazione personale e un generalizzato e più consapevole controllo delle nascite, con il tasso di natalità che diminuisce di conseguenza, e l'affermarsi di nuovi comportamenti interni alle famiglie.

con elevata istruzione e condizione socio-economica, l'interpretazione della "ritardata" seconda transizione demografica diventa più plausibile rispetto al concetto di specificità italiano-mediterranea.

Nonostante i notevoli cambiamenti, persistono **elementi di forte continuità nel panorama familiare italiano**, che riflettono la caratterizzazione della **famiglia "forte"** tipica dei paesi del Sud Europa. Questi elementi includono la **lunga permanenza dei giovani a casa dei genitori, solidarietà parentale e intergenerazionale, bassa occupazione femminile, marcata differenza di genere nei ruoli familiari e genitoriali e una bassissima fecondità**.

In termini di **comportamenti riproduttivi, l'Italia presenta un tasso di fecondità totale inferiore alla media europea, influenzato anche dal ritardo nell'inizio della genitorialità**. La speranza di una ripresa della fecondità italiana, suggerita in passato, è stata vanificata dalla crisi economica, che ha reso incerte le prospettive di lavoro e reddito. Un cambiamento significativo riguarda la crescente percentuale di nascite da **genitori non coniugati**, che rappresentano oltre un quarto delle nascite totali, sebbene rimangano al di sotto della media europea. Questo aumento è più evidente tra le coppie miste, con oltre un terzo di esse che ha figli senza essere sposate (Mencarini, 2012).

Anche a livello regionale si osserva un cambiamento, con un calo delle nascite in tutte le regioni, comprese quelle del Centro-Nord, che erano state protagoniste di variazioni positive negli anni precedenti. Nella formazione familiare e nei comportamenti riproduttivi, l'Italia mostra segni di **de-tradizionalizzazione** anche se il percorso verso una maggiore eguaglianza dei ruoli di genere è ancora lungo. Le donne italiane dedicano un tempo significativamente maggiore ai compiti domestici rispetto alle donne di altri paesi europei, e la differenza tra uomini e donne nei ruoli familiari è notevole, specialmente per le coppie con figli.

Complessivamente, nonostante i mutamenti nei modelli familiari, l'Italia sembra mantenere **un equilibrio tra bassa partecipazione lavorativa femminile e bassa fecondità**. La **conciliazione tra lavoro e famiglia**, insieme alla parità di genere, sembra ancora essere un obiettivo lontano, sebbene ci siano segnali di cambiamento in alcune sottopopolazioni, soprattutto nel Nord-Ovest, caratterizzate da un alto livello di istruzione e posizioni lavorative specifiche.

Anche il rapporto IRES 2022 "Associazione tra valori orientati alla famiglia

coniugale e comportamenti demografici” evidenzia come negli ultimi cinquant’anni, sia in Italia che nei paesi ad alto reddito, si siano verificati profondi cambiamenti nei tempi e nei modi della formazione familiare e della fecondità. L’uscita irreversibile dalla famiglia di origine, il matrimonio e la fecondità post-matrimoniale precoce, stanno cedendo il passo a **nuovi comportamenti demografici**. Questi includono l’**uscita dalla famiglia di origine per motivi diversi dal matrimonio, la convivenza, la scelta consapevole di non avere figli e la fine delle relazioni coniugali attraverso separazione o divorzio**.

Tali cambiamenti hanno generato significative modifiche nella struttura demografica della società, portando a nuove sfide in vari settori come l’economia, il lavoro, la previdenza, l’istruzione e la cultura. Il rapporto esplora questa associazione a livello subnazionale, sottolineando come le aree del Nord, dove i comportamenti demografici innovativi sono più diffusi, presentano valori mediamente meno orientati alla famiglia coniugale. In termini di impatto sulle politiche, lo studio suggerisce che le **diverse aree geografiche italiane si trovano in fasi diverse della Seconda Transizione Demografica (STD)**, e questa diversità, sia a livello valoriale che comportamentale, dovrebbe essere considerata in qualsiasi progettazione e implementazione di politiche familiari. Tuttavia, le statistiche indicano che il Centro-Sud potrebbe convergere verso una maggiore diffusione di comportamenti innovativi, potenzialmente influenzando anche i valori nelle regioni tradizionalmente più conservative. L’ambiguità nell’associazione tra la dimensione valoriale e la fecondità suggerisce che, **in Italia, le condizioni strutturali, economiche e lavorative possono giocare un ruolo più determinante nella bassa fecondità rispetto a un cambiamento esclusivamente valoriale**.

1.2 Il quadro economico familiare: analisi e prospettive

La composizione dei nuclei familiari in Piemonte

Conformemente ai dati statistici forniti dall'ISTAT riguardanti la struttura delle unità familiari, nel corso del 2019, **nel territorio piemontese risultano 2.008.027 famiglie, pari al 7,7% del totale nazionale**, con una dimensione media di 2,1 membri, leggermente inferiore rispetto alla media nazionale di 2,3 membri. Questa distribuzione si mostra uniforme sull'intero territorio regionale, registrando valori leggermente superiori (2,2 membri) nelle province di Novara, Cuneo e Asti.

Per quanto concerne la composizione delle famiglie, nel biennio 2017-2018, in media oltre **il 36,2% delle famiglie è costituito da persone che vivono sole, cifra superiore rispetto alla media nazionale del 33,0%**. È rilevante anche la presenza di individui di età pari o superiore a 60 anni che vivono da soli, rappresentando il 20,7%, cifra che supera la media nazionale del 17,8%.

Approssimativamente **un nucleo familiare su dieci è composto da un solo genitore con uno o più figli a carico, mentre le coppie rappresentano circa il 50% dei nuclei totali**. Di queste il 27,8% ha figli che vivono all'interno del nucleo (il dato a livello nazionale è del 33,2%) mentre nel 23% dei casi i figli non convivono coi genitori.

Il tessuto economico in Piemonte

Facendo riferimento all'analisi condotta dall'ISTAT per l'anno 2018, si osserva che in Piemonte i livelli di povertà sono notevolmente inferiori rispetto alla media nazionale; la proporzione di **famiglie colpite dalla povertà relativa è del 6,6%**, rispetto al 11,8% a livello nazionale; mentre l'incidenza della povertà relativa individuale è inferiore alla media nazionale (9,3% rispetto al 15,0%).

La principale fonte di reddito risulta essere il lavoro dipendente (43,3%, contro il 45,1% della media nazionale) seguito dai trasferimenti pubblici, incluse le pensioni (41,1%), percentuale superiore rispetto alla media italiana del 38,7%. Nelle famiglie con almeno un membro tra i 15 e i 64 anni, la percentuale di situazioni in cui non vi sono occupati è minore rispetto alla media nazionale (15,4% contro il 18,4% della media nazionale). Al contrario è leggermente più alta la percentuale di famiglie in cui almeno due persone svolgono attività lavorativa (38,4% contro il 34,6% a livello nazionale).

Indicatori di povertà relativa in Piemonte e in Italia.

Indicatore	Piemonte	Italia
Incidenza di povertà relativa individuale	9,3	15,0
Incidenza di povertà relativa familiare	6,6	11,8

Fonte: Istat, Indagine sul reddito e condizioni di vita, 2018

Famiglie per fonte principale di reddito. Piemonte e Italia. (composizione percentuale)

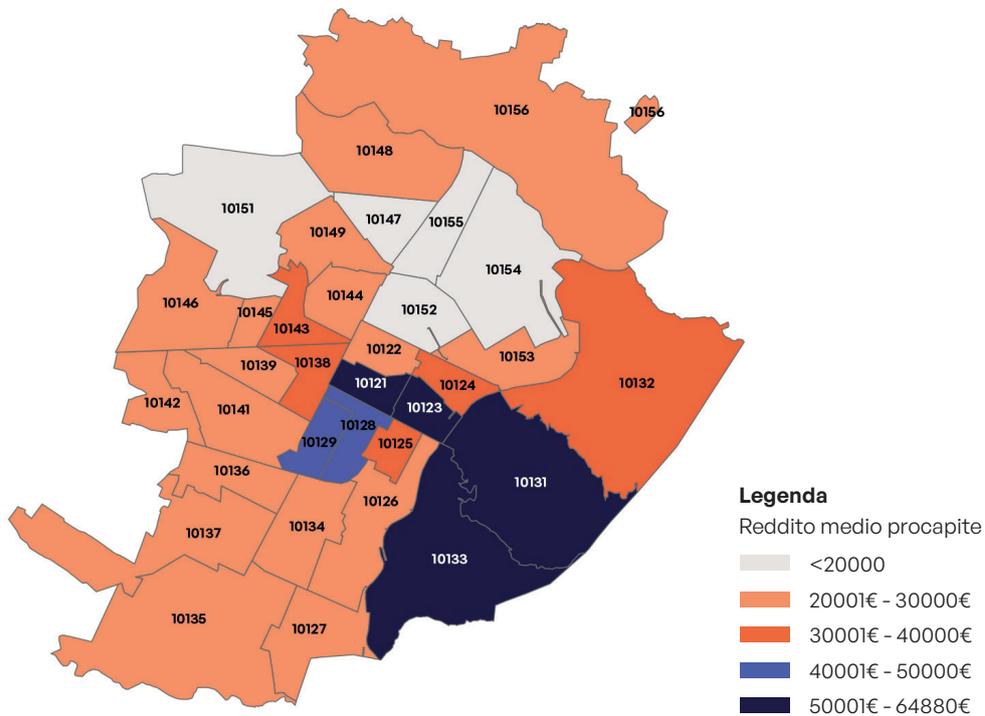
Fonte principale di reddito	Piemonte	Italia
Lavoro dipendente	43,3	45,1
Lavoro autonomo	12,6	13,4
Pensioni e trasferimenti pubblici	41,1	38,7
Capitale e altri redditi	3,0	2,8
TOTALE	100,0	100,0

Fonte: Istat, Indagine sul reddito e condizioni di vita, 2017

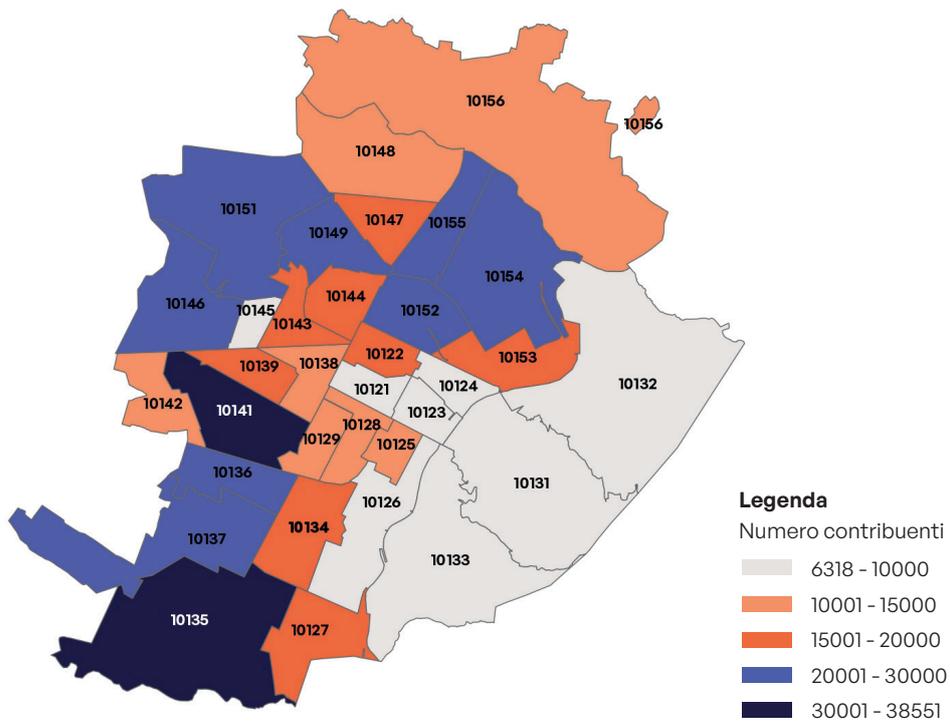
Potere d'acquisto e reddito medio familiare a Torino

Il **reddito medio pro capite** dei residenti a Torino al 2021 è di **24.247 Euro** (fonte MEF, 2021) con varie disparità sul territorio. Escludendo la zona collinare e il centro città, che registrano i redditi più alti (oltre i 50.000 Euro - CAP 10121, 10123, 10131, 10133) le aree a sud e ad ovest presentano redditi mediamente maggiori rispetto alla zona nord della città, in particolare nelle zone di **Barriera di Milano** e **Aurora**, il reddito medio pro capite **non supera i 20.000 Euro** (CAP 10152, 10154, 10155).





Elaborazione Urban Lab su dati MEF 2021

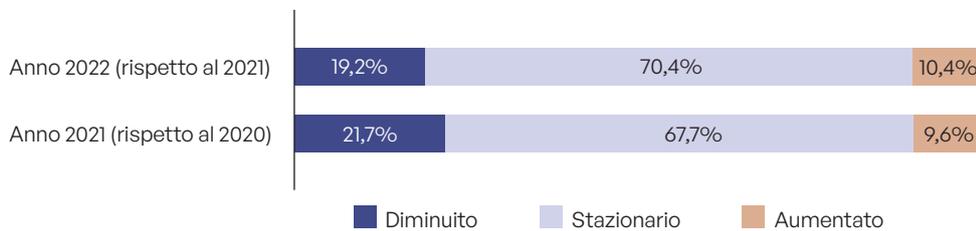


Elaborazione Urban Lab su dati MEF 2021

Secondo l'indagine condotta dalla Camera di Commercio di Torino, nel 2022 per oltre il **70% delle famiglie**, il **reddito medio** è rimasto **invariato** rispetto all'anno precedente (nel 2021 era il 67,7%), mentre è aumentato addirittura per il 10,4% di esse (rispetto al 9,6% registrato nel 2021).

Si registra anche un calo di oltre due punti nella percentuale di famiglie che hanno riscontrato una diminuzione del proprio reddito medio.

Variazione reddito medio familiare.



Fonte: Osservatorio sulle spese delle famiglie torinesi, ed. 2022

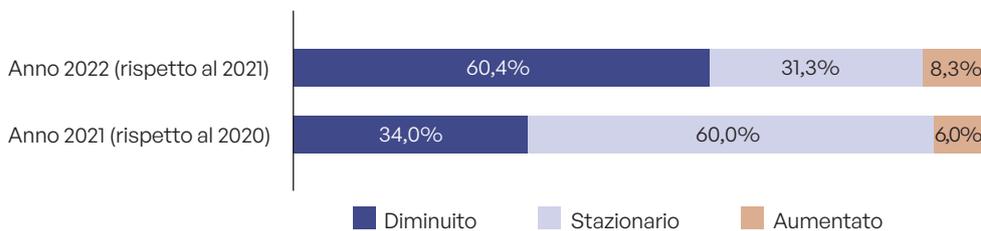
L'87% delle famiglie che hanno registrato un calo del reddito medio familiare ha anche notato una riduzione del potere di spesa,

mentre il 48% dei nuclei familiari con un incremento del reddito medio ha osservato una crescita del proprio potere d'acquisto.

In generale nel 2022, oltre il **60% delle famiglie** ha riportato una **diminuzione nella propria capacità di acquistare beni e servizi**, mentre solo il 31,3% ha indicato che tale capacità è rimasta costante rispetto all'anno precedente. Nel 2021, queste due percentuali erano invertite e il 60% delle famiglie aveva mantenuto un potere d'acquisto stabile rispetto al 2020. Nel 2022, solamente l'8,3% dei nuclei familiari nel 2022 ha percepito un aumento del potere di spesa rispetto all'anno precedente (tra il 2020 e il 2021 le famiglie con un aumento del potere d'acquisto erano cresciute del 6%).

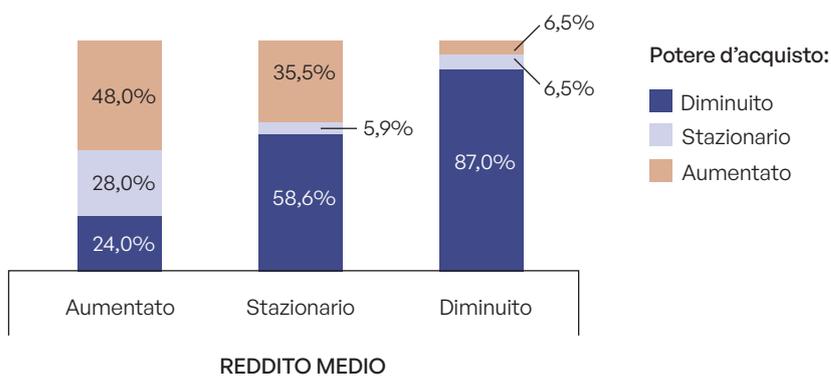
Le categorie familiari maggiormente colpite dalla **diminuzione del potere d'acquisto** sono state le **persone sole** (64,3%) e le **famiglie con un solo genitore** (57,9%).

Il potere d'acquisto delle famiglie



Fonte: Osservatorio sulle spese delle famiglie torinesi, ed. 2022

Reddito medio familiare e potere d'acquisto



Fonte: Osservatorio sulle spese delle famiglie torinesi, ed. 2022

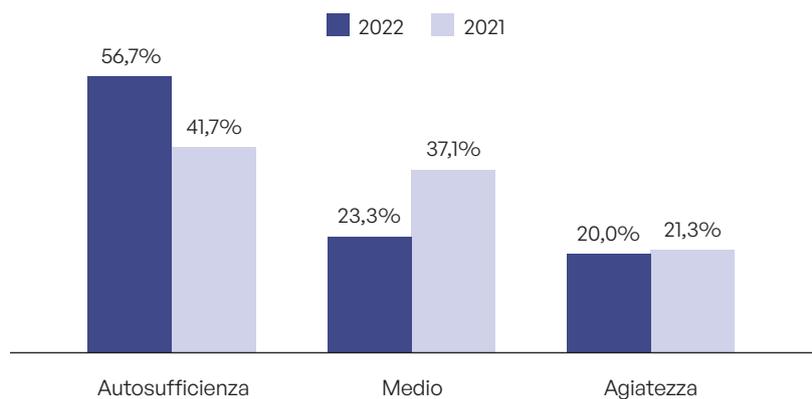


Le abitudini di spesa dei nuclei familiari a Torino

Per quanto concerne le differenze nelle spese di beni di prima e seconda necessità e secondarie, all'interno del documento pubblicato dalla Camera di Commercio (2022), viene effettuata la seguente suddivisione:

- Il **56,7% delle famiglie** intervistate si è collocata nella fascia di **“autosufficienza”** (41,7% nel 2021).
- I **nuclei in condizione economica più fragile** sono il **23,3%** (37,1% nel 2021).
- I nuclei familiari considerati in una situazione di **“agiatezza”** sono il **20%** (21,3% nel 2021).

Condizione economica delle famiglie



Fonte: Osservatorio sulle spese delle famiglie torinesi, ed. 2022

Distribuzione dei nuclei familiari per condizione economica. Anno 2022

	Autosufficienza	Medio	Agiatezza
Persona sola	48,0%	24,5%	27,6%
Coppia senza figli	46,5%	32,6%	20,9%
Coppia con figli	71,9%	14,1%	14,1%
Fam. monoparentale	68,4%	21,1%	10,5%
Altro	62,5%	31,3%	6,3%

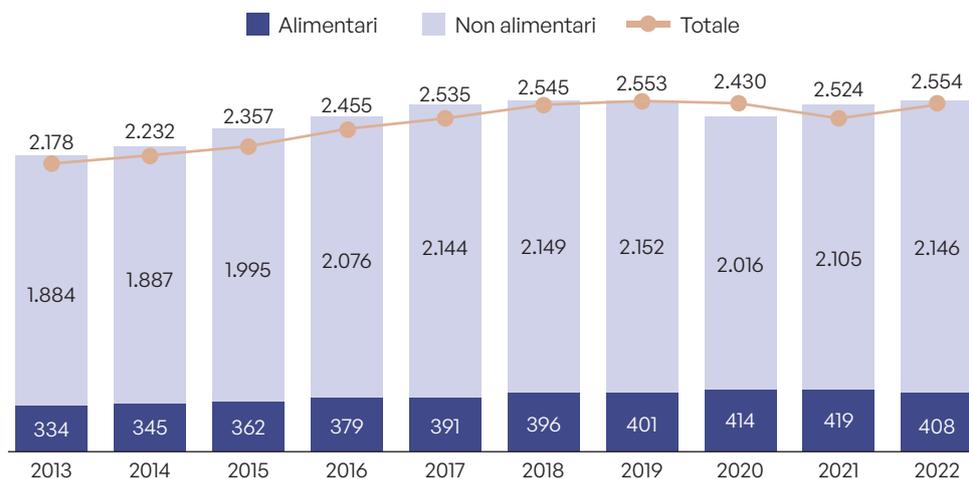
Fonte: Osservatorio sulle spese delle famiglie torinesi, ed. 2022

Se si fa riferimento ai **nuclei familiari** che nel 2022 si trovano in **maggior difficoltà**, spiccano le **coppie con figli e le famiglie monoparentali**, seguite dalle persone sole e dalle coppie senza figli.

Analizzando dettagliatamente le spese delle famiglie, si osserva che la **media mensile delle spese delle famiglie torinesi alla fine del 2022 è di circa 2.554 euro**, evidenziando un incremento dell'1,2% (+30 euro) rispetto all'anno precedente. Nel corso del 2022, si è verificata per la prima volta una **diminuzione delle spese destinate all'alimentazione**: con un importo di 408 euro, si registra un decremento del 2,6% rispetto all'anno precedente (-11 euro), determinando una leggera riduzione della percentuale totale riservata a questa categoria, che passa dal 16,6% del 2021 al 16,0% nel 2022.

Al contrario, **le spese non alimentari aumentano** per il secondo anno consecutivo (+1,9%; +41 euro), raggiungendo un totale di 2.146 euro (pari all'84,0% delle spese totali).

Spese familiari totali



Fonte: Osservatorio sulle spese delle famiglie torinesi, 2022

L'incremento dei costi, che ha influenzato le abitudini di spesa durante tutto il 2022, ha portato a modifiche nel pattern di consumo delle famiglie torinesi: **di fronte all'aumento significativo dei prezzi di alcuni beni, i residenti di Torino hanno limitato la loro spesa per i generi alimentari, cercando di allocare maggiori risorse finanziarie verso altre necessità irrinunciabili, come ad esempio le spese per "combustibili ed energia elettrica"**, una categoria che ha avuto un impatto significativo sull'aumento delle spese non alimentari.

Nel corso del 2022, tutte le famiglie prese in esame hanno registrato un aumento della spesa complessiva rispetto al 2021.

È interessante notare che, rispetto all'anno precedente, si è verificata una **riduzione della disparità di spesa tra famiglie con differenti livelli di reddito**. Infine, tra i nuclei familiari più agiati, si osserva ancora una maggiore propensione alla spesa in alcune categorie di consumo discrezionale, come viaggi e vacanze, ristorazione fuori casa, attività ricreative e abbigliamento.



1.3 Maternità e disoccupazione femminile: analisi degli squilibri nel mercato del lavoro

Donne e maternità in Italia

Secondo il rapporto pubblicato da Save The Children intitolato “Le equilibriste: la maternità in Italia 2022”, l’Italia sta vivendo un **declino demografico** e un costante **decremento delle nascite**.

Secondo le stime preliminari dell’Istat nel 2021, si è registrato un nuovo record negativo di nascite, con una diminuzione che ha portato il numero di nuovi nati al di sotto delle 400 mila (399.431). Questo, rappresenta un calo dell’1,3% rispetto al 2020 e un **declino quasi del 31% rispetto al 2008**, l’anno con il maggior numero di nascite registrato fino ad oggi (576.659).

Il declino delle nascite ha causato, tra le altre cose, una **diminuzione** nel corso del tempo della **popolazione di donne in età fertile** (come risultato della precedente riduzione della natalità); questo implica che numericamente **diminuiscono le potenziali madri**. Inoltre, analizzando l’intera popolazione, nel tempo cambia la distribuzione per età: progressivamente diminuisce la proporzione delle fasce più giovani, mentre aumenta quella delle fasce più anziane.

L’età media della popolazione si attesta a 46,2 anni, e si registra un **aumento** anche **dell’età media alla quale le donne partoriscono**, che raggiunge, a livello nazionale, i 32,4 anni (con variazioni regionali che vanno dai 31,4 anni registrati in Sicilia ai 33,1 anni della Basilicata). Il **numero medio di figli per donna** rimane molto basso, con una media **nazionale di 1,25**

(in lieve aumento rispetto all'1,24 dell'anno precedente), ma con significative differenze regionali: dall'0,99 della Sardegna all'1,57 del Trentino-Alto Adige. Secondo il rapporto dell'ISTAT del 2020 "Natalità e la Fecondità della popolazione residente", si è osservato un **aumento** nel corso del tempo della **percentuale di donne che non hanno figli**, mentre è **diminuita la percentuale di donne con due o più figli**, a livello nazionale.

Maternità/Natalità e disoccupazione femminile in Italia

Secondo il "Rapporto BES - Benessere equo e sostenibile" dell'Istat, **la presenza di figli, soprattutto in età prescolare, ha un impatto significativo sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.**

Trovare un equilibrio tra lavoro e vita personale è cruciale per il benessere sia degli uomini che delle donne, ma nel nostro Paese questa ricerca risulta difficile. Tra le sfide che ostacolano il conseguimento di questo obiettivo, **la ripartizione disuguale del lavoro domestico e di cura all'interno delle famiglie** rappresenta un problema fondamentale, penalizzando ancora le donne.

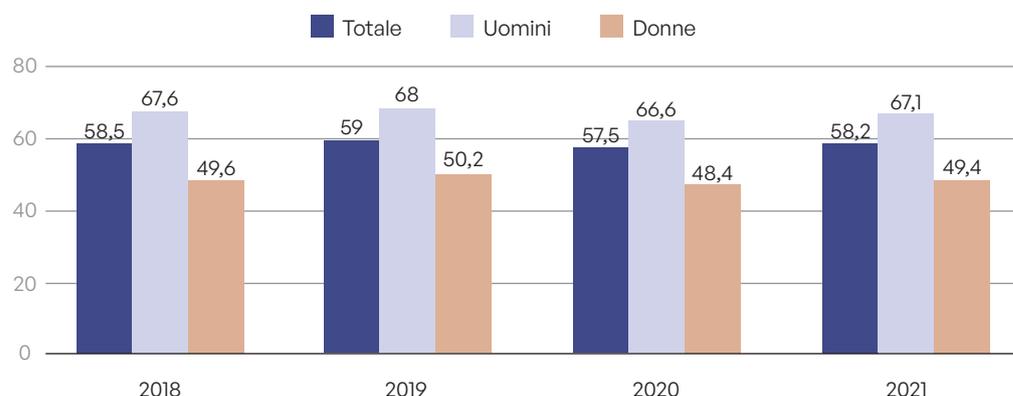
Secondo le prime stime dell'Istat sull'occupazione nella fascia d'età compresa tra i 15 e i 64 anni, dopo il significativo calo registrato nel 2020 a causa degli impatti della pandemia (con una diminuzione di 724 mila persone, meno 3,1% rispetto al 2019), nel 2021 l'occupazione ha registrato una crescita media di 169 mila persone (+0,8% rispetto al 2020), associata a un lieve aumento della disoccupazione e a un forte calo del numero di inattivi. Il tasso di occupazione è salito al 58,2% (+0,8 punti percentuali in un anno), recuperando circa la metà del calo registrato nel 2020 (che era stato di -1,6 punti rispetto al 2019), mentre il tasso di disoccupazione è aumentato al 9,5% (+0,2 punti in un anno).

Al contrario, il tasso di inattività è diminuito (35,5%, -1 punto percentuale).

Per quanto riguarda la situazione di genere: il **tasso di occupazione**

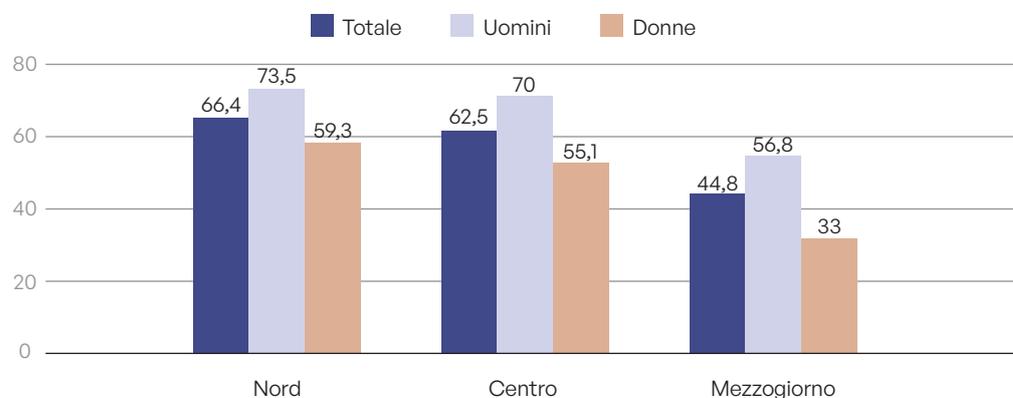
degli **uomini 15-64enni**, nel 2021, si attesta al 67,1%, quello delle **donne** invece scende al **49,4%**. Questo indica che **meno della metà delle donne in questa fascia d'età è impiegata** (a differenza di due uomini su tre), con un **divario di 17,7 punti nella media nazionale**. Tali discrepanze variano notevolmente a seconda delle regioni: mentre nel Nord è di 14,2 punti e cresce al Centro (raggiungendo i 14,9 punti), si amplifica significativamente nel Mezzogiorno, dove il divario arriva a 23,8 punti percentuali, con solo una donna su tre occupata.

Tasso occupazionale totale e per genere (15 - 64 anni)



Fonte: Istat

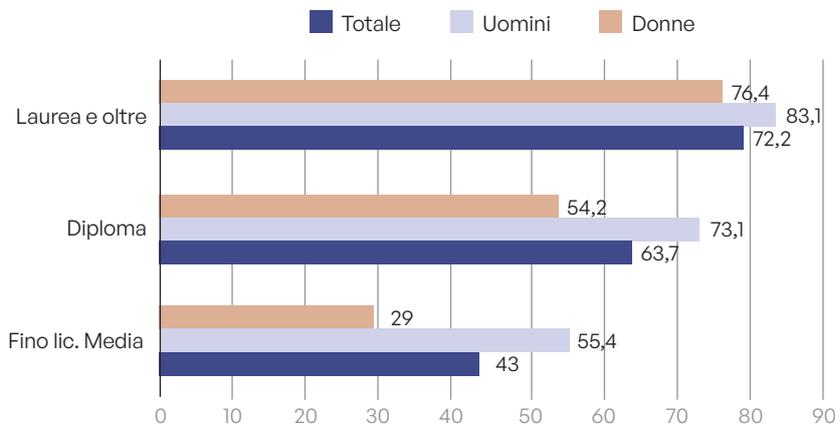
Tasso occupazionale totale e per genere (15 - 64 anni) per ripartizione



Fonte: Istat, 2021

L'analisi approfondita del panorama lavorativo mostra che il **livello di istruzione influisce sulle opportunità di lavoro**, con un aumento delle probabilità di impiego per entrambi i sessi, anche durante periodi di difficoltà come la pandemia. Nella fascia di età compresa tra i **15 e i 64 anni**, gli **uomini che hanno completato la scuola media** presentano un **tasso di occupazione del 55,4%**, mentre **per le donne è del 29%**, generando una **differenza di 26,4 punti percentuali**. Per coloro che hanno ottenuto il diploma, il tasso di occupazione aumenta significativamente per entrambi i sessi (73,1% per gli uomini e 54,2% per le donne), riducendo il divario di genere a 18,9 punti. **Possedere una laurea o un titolo accademico porta al più alto tasso di occupazione** (83,1% per gli uomini e 76,4% per le donne), con una **differenza di genere minore** (6,7 punti percentuali).

Tasso occupazionale per genere e titolo di studio (15 - 64 anni)



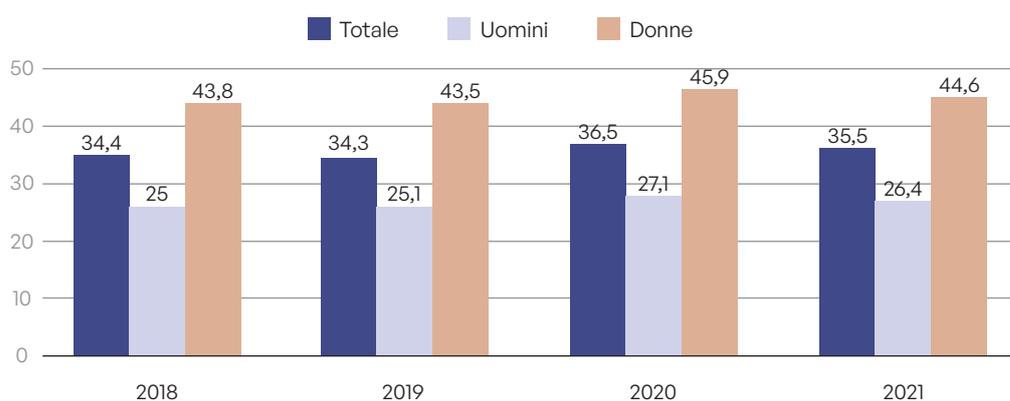
Fonte: Istat, 2021

Per quanto riguarda il **tasso di inattività²** all'interno della fascia d'età compresa **tra i 15 e i 64 anni**, si registra un tasso del **44,6% per le donne** e del **26,4% per gli uomini**, con una **differenza** di oltre **18 punti percentuali** a svantaggio del genere femminile. Se si analizzano le ragioni di chi si trova in questa situazione, le **responsabilità familiari** risultano essere la **causa principale per una donna su tre**, corrispondente al **33,6%**, mentre **solo il 2,9%**

2. Rapporto tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento (ISTAT)

degli uomini dichiara lo stesso motivo. Anche per quanto riguarda l'inattività, la percentuale di donne rimane costantemente superiore rispetto a quella degli uomini in tutte le fasce di età.

Tasso di inattività totale e per genere (15 - 64 anni)



Fonte: Istat

Maternità e partecipazione al mercato del lavoro: connessioni e cambiamenti

Se si confronta il percorso di vita delle donne italiane contemporanee con quello delle loro madri o nonne, emerge chiaramente un cambiamento significativo. Le donne hanno progressivamente **superato la sfera domestica** per concentrarsi principalmente sull'istruzione e sulla carriera, rendendo il lavoro un'esperienza sempre più normale nel corso della loro vita, non più incompatibile con l'idea di formare una famiglia. Le generazioni più giovani di donne non solo sono entrate in modo più massiccio nel mercato del lavoro, **ma interrompono meno spesso la loro attività lavorativa in occasione del matrimonio o della nascita dei figli.** Nel caso in cui lo facciano, riducono il tempo trascorso fuori dal mercato del lavoro. In questo contesto, il modello della famiglia in cui solo il marito lavora (famiglia con "male breadwinner") ha ceduto il passo sempre più alla famiglia in cui entrambi

i coniugi contribuiscono al reddito (**famiglia a “doppio reddito”**).

Tuttavia, questo cambiamento non è avvenuto in modo **uniforme** in tutta Italia né tra diversi gruppi sociali. Persistono notevoli differenze nei livelli complessivi di occupazione femminile, nei modelli predominanti di adattamento al lavoro quando si diventa madri e nelle disparità con i livelli e i tipi di partecipazione degli uomini. **L'Italia presenta uno dei tassi di attività femminile più bassi in Europa, con significative disparità legate al livello di istruzione: solo il 29% delle donne con licenza media è occupato, a differenza del 72% di quelle laureate.**

L'Italia si distingue anche per un **impatto moderato dei figli sulla partecipazione lavorativa delle donne**, mostrando una maggiore “elasticità” all'istruzione che alla maternità, secondo gli economisti. I tassi di occupazione delle donne non sembrano variare in base all'età del figlio più giovane, ma solo in relazione al numero di figli. Tra le donne che iniziano a lavorare, il modello dominante è quello del **lavoro a tempo pieno e della continuità**. Tuttavia, il livello di istruzione e la residenza al Centro-Nord fanno la differenza: in Piemonte e Lombardia, tra le coppie in cui la donna è laureata, nel 77% dei casi entrambi i membri della coppia lavorano, sia che abbiano figli o meno, mentre nelle coppie in cui la donna ha una formazione meno avanzata, l'effetto dei figli sembra comunque contenuto, con il 51% delle coppie con figli che partecipano entrambi al mercato del lavoro, rispetto al 59% di quelle senza figli. In altre regioni, l'effetto dei figli è più pronunciato, soprattutto quando la donna non è laureata (Mencarini e Solera, 2015).

Attraverso l'utilizzo esclusivo di dati trasversali, ovvero riferiti a un singolo anno di calendario, è difficile cogliere appieno “l'effetto figli” sul comportamento lavorativo delle donne. **È complesso comprendere se le madri lavorino meno perché sono principalmente le donne non lavoratrici a fare figli o se le lavoratrici tendano ad abbandonare il mercato del lavoro intorno alla maternità.**

Secondo il quadro ricostruito da Mencarini e Solera (2015), sia al Sud che al Nord, quando una donna avvia una carriera lavorativa, il modello prevalente è quello continuo.

Confrontando questi dati con quelli di un decennio prima, emerge chiaramente un **aumento dell'aderenza delle donne al mercato del lavoro**. Negli anni '90, la quota di donne con carriere continue era inferiore, soprattutto tra le meno istruite. Modelli di regressione sulla probabilità di iniziare a lavorare e, una volta iniziato, di non interrompere intorno alla nascita del primo figlio, confermano

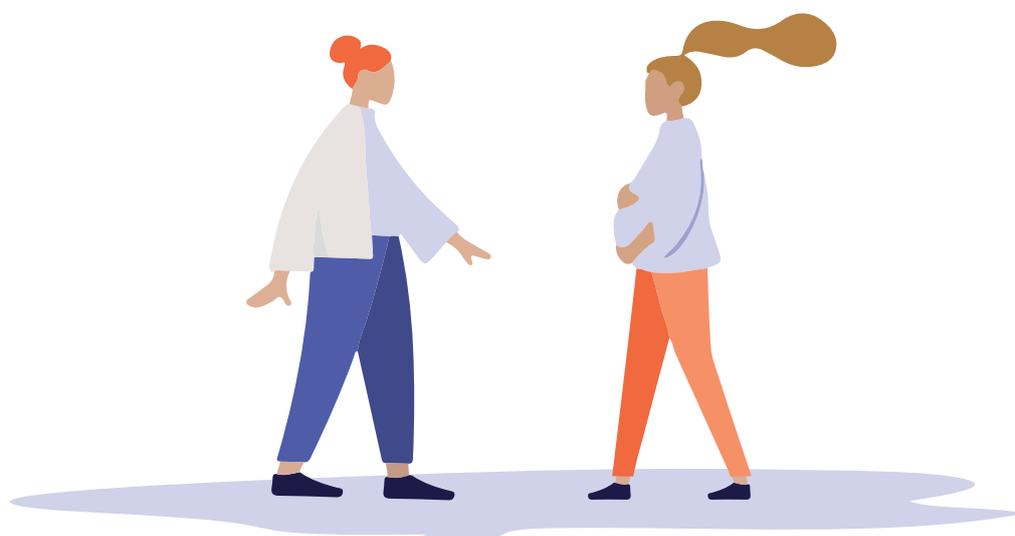
come l'**effetto istruzione** sia particolarmente forte al Sud, ma non tanto sulle probabilità di avere carriere continue una volta iniziato a lavorare, bensì su quelle di iniziare a lavorare in prima istanza.

Attualmente, in Italia, **il modello lavorativo sembra configurarsi come "opt in-opt out"**: le donne tendono a non lavorare mai, soprattutto se hanno una bassa istruzione; oppure, se lavorano, a non interrompere mai; oppure, se interrompono, a non rientrare. Va sottolineato, tuttavia, che, a causa della **crescente deregolamentazione** senza protezione, la **partecipazione delle neomadri al mercato del lavoro in Italia è peggiorata negli ultimi anni**.

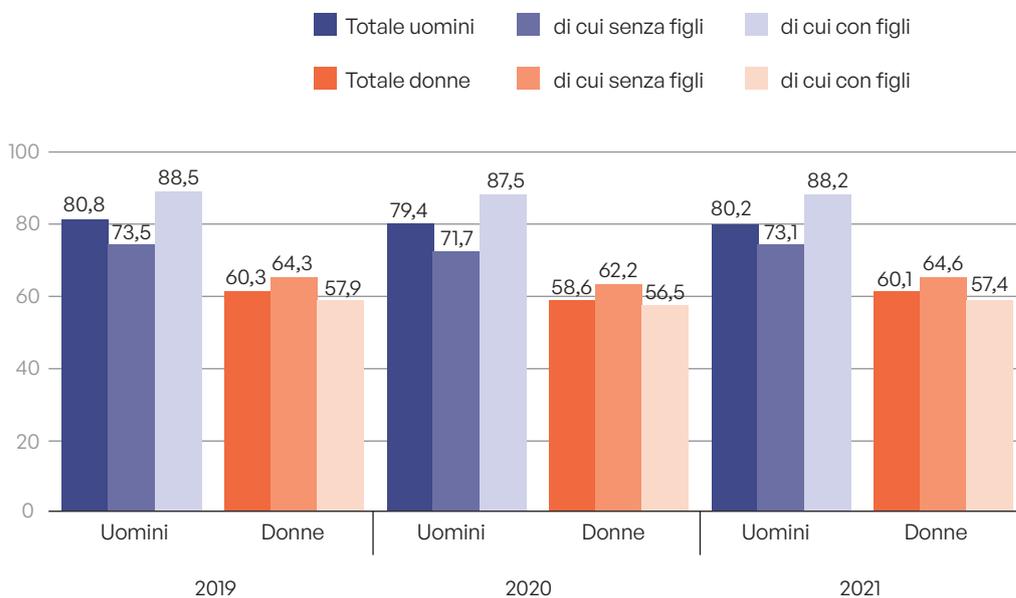
Pertanto, il divario Nord-Sud riguarda principalmente le donne meno istruite, mentre con l'aumentare del titolo di studio, le differenze territoriali tendono a scomparire. **L'istruzione gioca un ruolo fondamentale, influenzando direttamente la partecipazione al lavoro** al di là delle convenzionali teorie basate sui rendimenti strumentali. Studi indicano che l'**effetto istruzione** sulla continuità lavorativa delle donne persiste anche quando si tiene conto della posizione nel mercato del lavoro. Questo effetto può essere attribuito a un calcolo razionale dei costi e benefici, in cui **le donne più istruite valutano diversamente le loro possibilità di trovare lavoro** o la perdita di future opportunità di carriera e guadagno. Inoltre, si evidenzia un aspetto di **razionalità morale**, poiché le donne più istruite aderiscono a un **modello culturale che considera l'occupazione come parte integrante della propria identità, rendendole meno propense a rinunciare**. La connessione tra il livello di istruzione, la sua applicabilità nel mercato del lavoro e gli orientamenti delle donne, nonché la loro evoluzione nel corso della vita, dipendono anche dal contesto istituzionale e culturale in cui gli individui e le famiglie agiscono e prendono decisioni. In un **contesto di elevata disoccupazione** come quello italiano, le donne laureate tendono a non smettere di lavorare, anche quando non sono nel mercato del lavoro primario, poiché corrono un rischio elevato di esclusione permanente e perdita degli investimenti in istruzione. Inoltre, il contesto culturale italiano, con le sue solidarietà intergenerazionali, compensa in media la carenza di politiche di **conciliazione famiglia-lavoro e servizi per la prima infanzia**, soprattutto rispetto ad altri paesi.

Maternità e occupazione di donne madri in Italia

La mancanza di risorse, stereotipi sul posto di lavoro, e ostacoli strutturali di un ambiente sociale che spesso non offre adeguato sostegno alle madri lavoratrici contribuiscono a mettere le donne di fronte a una difficile scelta: una **disparità professionale** che è chiaramente dimostrata dal **divario di 30 punti percentuali tra uomini e donne che sono genitori che lavorano**.

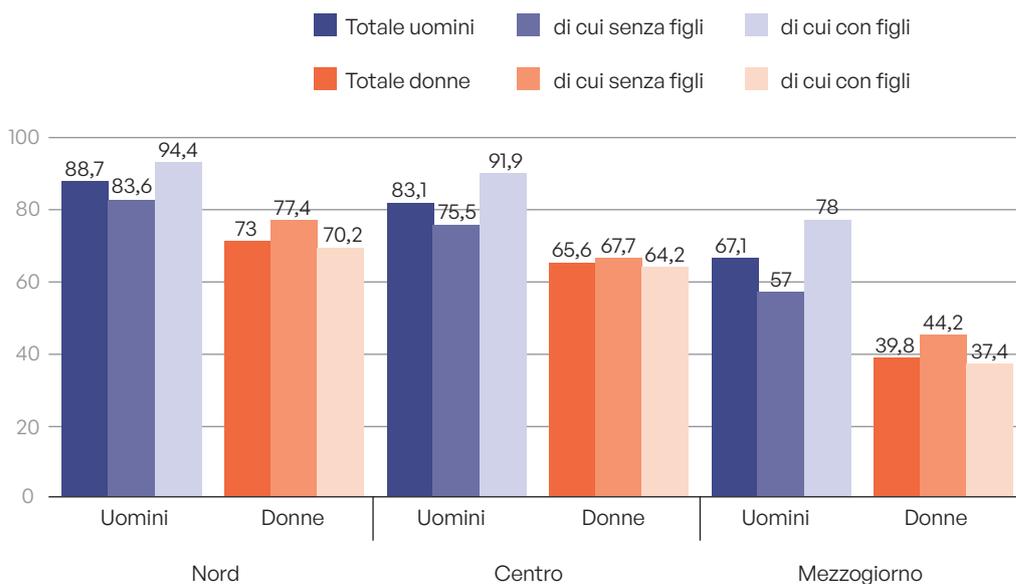


Tasso di occupazione (25 - 54 anni) per genere e presenza di figli



Fonte: Istat

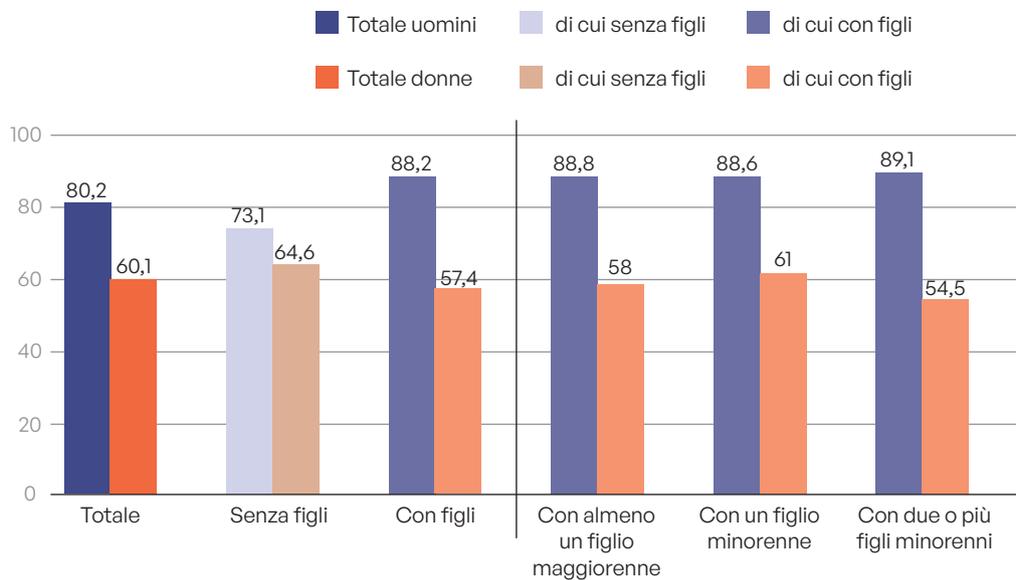
Tasso di occupazione (25 - 54 anni) per genere, ripartizione geografica e presenza di figli.



Fonte: Istat, 2021

Il livello di impiego ha subito cambiamenti sostanziali negli ultimi anni, e ciò varia notevolmente a seconda della regione presa in considerazione. Questo concetto è particolarmente rilevante quando si considera la presenza di figli giovani in famiglia: **il tasso di occupazione dei padri tende ad aumentare in proporzione al numero di figli minorenni presenti nel nucleo familiare, mentre quello delle madri tende a diminuire.**

Tasso di occupazione (25 - 54 anni) per genere e presenza di figli



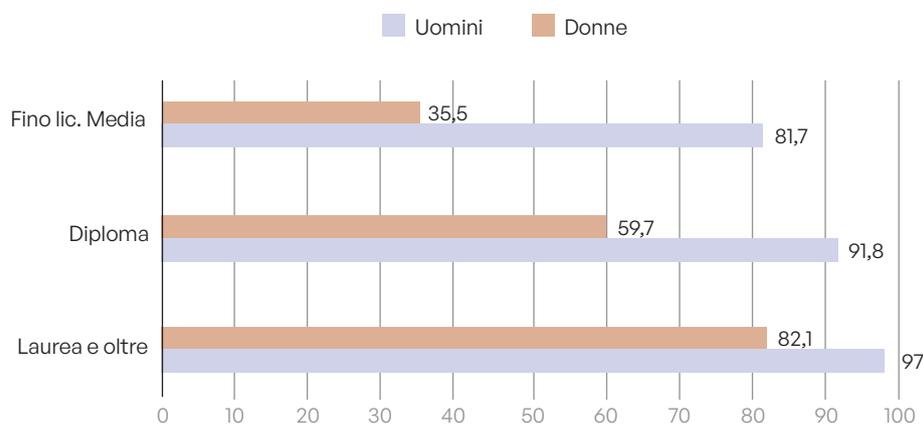
Fonte: Istat, 2021

Le donne, quindi, si trovano ancora in una posizione svantaggiata rispetto agli uomini quando si avvicina il momento della maternità nelle loro prospettive di vita. Questo divario non riguarda soltanto l'occupazione, ma anche la retribuzione. Esiste un vasto corpus di letteratura che esplora l'entità di ciò che è comunemente definito come "motherhood penalty" (o "child penalty gap"), anche a livello italiano (Casarico & Lattanzio, 2020).

Inoltre, emerge dal Rapporto di Genere per l'esercizio finanziario 2020 pubblicato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze che la crisi pandemica ha colpito in modo più pesante le donne con figli, soprattutto quelli in età

prescolare. **L'Italia si trova agli ultimi posti nella classifica dell'Unione Europea riguardante i livelli di occupazione femminile e le disparità di genere sul mercato del lavoro**, specialmente **nella fascia d'età compresa tra i 25 e i 49 anni**. Questa situazione lavorativa è strettamente legata al peso delle **responsabilità familiari e domestiche**, che sono **distribuite in modo diseguale tra uomini e donne**, riflettendo stereotipi consolidati che attribuiscono principalmente alle donne tale carico.

Tasso di occupazione (25 - 54 anni) dei genitori con almeno un figlio minorenni per genere e titolo di studio



Fonte: Istat, 2021

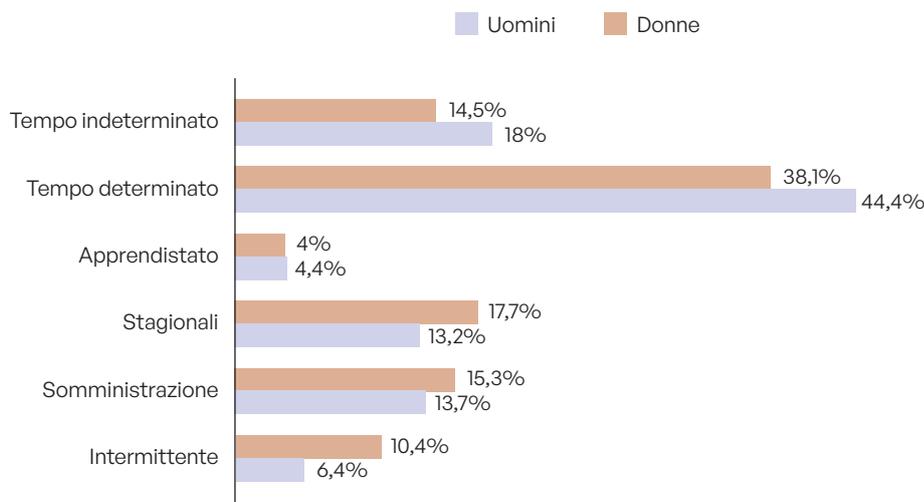
Lavori precari in Italia

L'analisi del "Gender Policies Report" dell'INAPP (2021), evidenzia notevoli disparità di genere nella ripresa occupazionale del 2021, basandosi sui dati Inps sui nuovi contratti nel primo semestre di quell'anno. Sebbene uomini e donne seguano una tendenza simile, con i contratti a termine che giocano un ruolo significativo, emergono differenze nel part time e nell'**incidenza della precarietà contrattuale**.

Secondo l'INAPP, **su un totale di 267.775 trasformazioni in contratti a tempo indeterminato solo il 38% riguarda le donne**. Inoltre, i contratti per le donne, inferiori numericamente, presentano una **maggiore precarietà**.

Nel primo semestre del 2021, la maggior parte dei contratti attivati per le donne era a tempo determinato (38,1%), seguito da lavoro stagionale (17,7%) e somministrazione (15,3%), con solo il **14,5% dei contratti a tempo indeterminato**. Al contrario, su un totale di oltre 2 milioni di attivazioni contrattuali, **per gli uomini** il 44,4% dei contratti era a tempo determinato e il **18% a tempo indeterminato**.

Incidenza % della tipologia di contratto sul totale delle attivazioni per genere



Fonte: INAPP, 2021

Secondo quanto comunicato dall'INAPP, su un totale di oltre 3,3 milioni di contratti attivati, più di un milione e 187 mila sono contratti part-time (35,7%). Tuttavia, la suddivisione per genere mostra una disparità significativa: **la metà delle nuove attivazioni femminili sono contratti part-time (49,6%)**, rispetto al **26,6% per gli uomini**. In cifre assolute, su circa 1,3 milioni di nuovi contratti attivati dalle donne nel primo semestre del 2021, oltre 653 mila erano part-time, mentre per gli uomini, su circa 2 milioni di contratti attivati, 534 mila erano part-time, ossia circa un quarto.

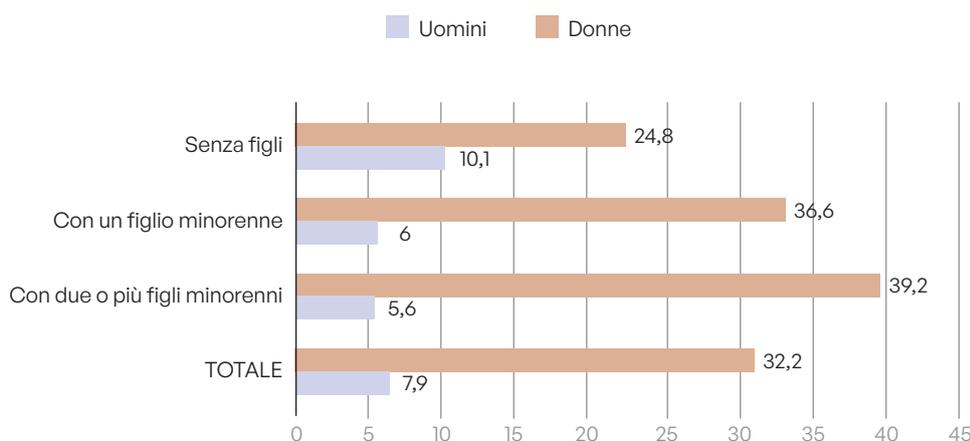
Se si guarda alla disaggregazione per genere, **a lavorare in regime di tempo parziale è meno di un uomo su dieci a fronte di circa una donna su tre**: su un totale di circa 13 milioni di lavoratori uomini, a lavorare in part time era il 9,1%, pari a circa 1,2 milioni, mentre su 9,5 milioni di lavoratrici il lavoro a tempo parziale riguardava circa una su tre, il 31,6% (pari a 3 milioni).

Secondo il “Bilancio di Genere della Ragioneria generale dello Stato” (dati 2020), le lavoratrici part time hanno effettivamente maggior tempo libero dal lavoro e l'impresa ha il vantaggio di una maggior flessibilità organizzativa; tuttavia beneficiano di un **introito economico minore** e corrono il **rischio di essere impiegate in mansioni di minor profilo**, avere **minori opportunità formative e di carriera** e perciò una **maggiore precarietà nella posizione lavorativa**. Inoltre, **circa sei donne su dieci testimoniano che tale tipologia contrattuale (part-time) è una condizione subita e non una scelta**: nel 2020 fu così per il 61,2% delle donne lavoratrici; il **part time era involontario per il 72,9% delle 15-34enni**, mentre calava al 57% tra quelle over 35).

Valutando il gruppo di individui compresi tra i 25 e i 54 anni, si osserva in Italia una popolazione lavorativa di circa 16,2 milioni. Tra costoro, circa 13,3 milioni sono impiegati a tempo pieno, mentre circa 3 milioni lavorano a tempo parziale; di questi ultimi, quasi 2 milioni lo fanno involontariamente. **Le donne costituiscono la maggioranza dei lavoratori part time, con oltre 2,2 milioni di occupate, corrispondenti a circa un terzo delle impiegate totali; tra queste, più della metà lavora a tempo parziale per necessità**. La presenza di figli, specialmente se di giovane età, influisce sul tipo di lavoro svolto: le madri con figli minori sono più propense a lavorare a tempo parziale. Mentre gli uomini senza figli sono più inclini a lavorare part-time, tra le donne senza minori a carico si riscontra una minore incidenza

di impieghi a tempo parziale; tuttavia, il numero di contratti part-time per le donne tende a crescere con l'aumentare del numero dei figli, mentre diminuisce per gli uomini.

Percentuale lavoratori (25 - 54 anni) part time per genere e numero di figli



Fonte: Istat

Dimissioni volontarie in Italia

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato la relazione annuale sulle **approvazioni delle dimissioni delle madri lavoratrici e dei padri lavoratori**. Nel 2022, il totale delle approvazioni su tutto il territorio nazionale è stato di 61.391. Di queste, 44.699 (pari al **72,8%**) riguardano le **donne** e 16.692 (**27,2%**) gli **uomini**.

Le dimissioni volontarie rappresentano la tipologia di recesso più comune, costituendo il 96,8% delle approvazioni totali (59.445). Le dimissioni per giusta causa sono residuali, ammontando a 1.268 (2,1%), mentre le risoluzioni consensuali sono solo 678 (pari all'1,1% del totale). Considerando entrambe le tipologie di dimissioni insieme, coprono il 98,9% del totale delle approvazioni.

Numero di convalide per tipologia e genere. Incidenza percentuale femminile per tipologia di recesso

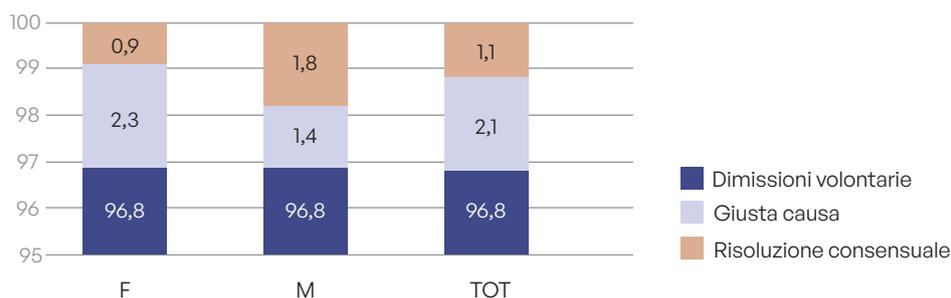
Tipologia di recesso	F	M	Tot	% F per tipologia di recesso
Dimissioni volontarie	43.284	16.161	59.445	72,8
Giusta causa	1.032	236	1.268	81,4
Risoluzione consensuale	383	295	1.268	56,5
TOTALE	44.699	16.692	61.391	72,8

Fonte: INL, 2022

In proporzione, la tipologia di approvazioni non mostra significative differenze di genere: infatti, su un totale di 44.699 approvazioni relative alle donne, il 96,8% (43.284 provvedimenti) riguarda dimissioni volontarie, il 2,3% (1.032) dimissioni per giusta causa e lo 0,9% (383) risoluzioni consensuali.

Per quanto riguarda le 16.692 approvazioni relative agli uomini, il 96,8% (16.161 provvedimenti) è costituito da dimissioni volontarie, il 1,4% (236) da dimissioni per giusta causa e il 1,8% (295) da risoluzioni consensuali.

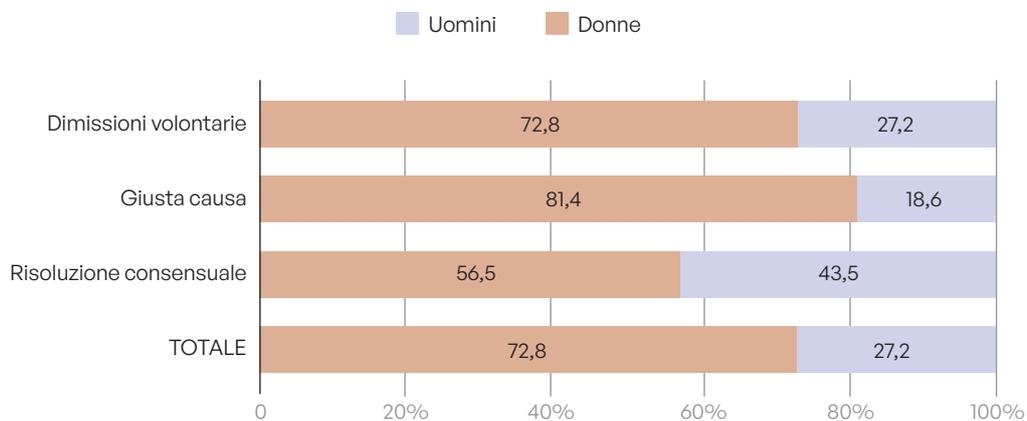
Incidenza % sulla tipologia di dimissioni per genere e totali



Fonte: Elab. Inapp su dati INL, 2022

Nonostante siano simili le proporzioni delle approvazioni tra uomini e donne, emerge chiaramente che nel 2022 persiste un **significativo squilibrio di genere**: le donne costituiscono il 72,8% di tutte le 61.391 approvazioni (maschi e femmine), ma rappresentano anche il 72,8% delle dimissioni volontarie, l'81,4% delle dimissioni per giusta causa e il 56,5% delle risoluzioni consensuali (Fig 2).

Percentuale approvazioni di dimissioni per tipologia e genere



Fonte: Elab. Inapp su dati INL, 2022

Nel confronto con il 2021, si osserva un aumento delle approvazioni del +17,1%, corrispondente a 8.955 provvedimenti in più. Di questi, 7.037 riguardano le donne e 1.918 gli uomini, indicando rispettivamente un aumento del 18,7% per le donne e del 13% per gli uomini rispetto all'anno precedente. Tuttavia, questo aumento non coinvolge tutte le tipologie di approvazioni. Le dimissioni volontarie registrano un aumento del 20,1%, mentre le risoluzioni consensuali diminuiscono del 39,8% e le dimissioni per giusta causa del 29,4%. Analizzando per genere, si nota che:

- a) **l'aumento delle dimissioni volontarie è più marcato tra le donne rispetto agli uomini** (+22,3% per le donne e +14,4% per gli uomini);
- b) **entrambi i sessi registrano una significativa diminuzione nelle risoluzioni consensuali** (-44,8% per gli uomini e del -31,9% per le donne);
- c) **le dimissioni per giusta causa diminuiscono solo per le donne** (-34%), **mentre registrano un lieve aumento per gli uomini** (+4,9%).

Il 79,4% dei soggetti che ricevono approvazione di dimissioni, pari a 48.768 individui, si trova nella fascia d'età compresa tra i 29 e i 44 anni.

Questo gruppo rappresenta il 79,1% delle 44.699 donne e l'80,2% dei 16.692 uomini interessati. La maggior parte delle convalide si concentra principalmente tra i 34 e i 44 anni, con 18.853 donne e 8.812 uomini registrati in questa fascia d'età.

È importante considerare che l'analisi delle convalide dei genitori impiegati con almeno un figlio di età compresa tra 0 e 3 anni deve essere valutata in relazione alla struttura demografica del Paese.

L'età media per la prima maternità è di 33 anni, con una soglia di fecondità femminile che si attesta ai 45 anni.

Variazioni percentuali numero di convalide per tipologia e genere 2022-2021

Tipologia di recesso	%F	%M	%Tot
Dimissioni volontarie	22,3	14,5	20,1
Giusta causa	-34,3	4,9	-29,4
Risoluzione consensuale	-44,8	-31,9	-39,8
TOTALE	18,7	13,0	17,1

Numero di convalide per genere e classe di età della persona

Età	F	M	Tot	% F
Fino a 24	1.238	224	1.462	84,7
24 - 29	7.441	1.559	9.000	82,3
30 - 34	16.521	4.582	21.103	78,3
35 - 44	18.853	8.812	27.665	68,1
45 - 54	634	1.413	2.047	31,0
55 - 64	6	59	65	9,2
65 e oltre	6	3	9	66,7
TOTALE	44.699	16.692	61.391	72,8

Fonte: INL, 2022

Il **maggior numero di approvazioni riguarda genitori con un singolo figlio** (35.871, corrispondente al 58,4% del totale), **seguiti dalle persone con due figli** (pari al 32,5%) **e da quelli con tre o più figli** (pari al 7,5%). La distribuzione delle approvazioni per numero di figli sembra rispecchiare la struttura delle famiglie italiane. Inoltre, circa il 50% delle dimissioni approvate riguarda genitori con figli d'età compresa tra 0 e 1 anno, evidenziando la **fase critica subito dopo la nascita del bambino**.

Rispetto al 2021 sono aumentate in generale le approvazioni di dimissione, in particolare l'incremento più significativo riguarda le famiglie con tre o più figli (+23,5%) e per quelle con figli fino a un anno continuano ad aumentare (+42,1%). In sintesi, dalle analisi condotte, emerge che il profilo del genitore donna con un figlio di età compresa tra 0 e 1 anno è quello che più frequentemente ha difficoltà a rimanere nel mercato del lavoro e che perciò ricorre alle dimissioni volontarie.



14 Conciliazione dei tempi e divisione dei carichi familiari: approcci e tendenze attuali

Cambiamenti nella divisione dei carichi familiari all'interno dei nuclei

L'ingresso massiccio delle donne nell'istruzione e nel mercato del lavoro, insieme alla diffusione di nuovi modelli familiari e di genere, ha prodotto significativi cambiamenti nelle società sviluppate. Questi cambiamenti non solo hanno influenzato le esperienze delle donne, rendendo sempre più comune la **conciliazione tra maternità e lavoro**, ma hanno anche avuto impatti sulle esperienze degli uomini. Gli uomini, infatti, hanno iniziato a dedicarsi ai figli non solo come principali fornitori economici ("male breadwinner"), ma anche come padri attivamente coinvolti nella cura. Tuttavia, il modello della coppia a **doppio reddito e doppia cura non è prevalente**, soprattutto nei paesi mediterranei, dove si osserva una rivoluzione di genere considerata "bloccata" o "incompleta". I cambiamenti sono evidenti soprattutto nelle **coppie più istruite** e con **maggiore stabilità nel mercato del lavoro**. Nonostante ciò, si osserva un più generale cambiamento nei ruoli, con un **aumento delle ore di lavoro familiare a carico delle donne**, che rappresentano il 78% del totale, dopo una diminuzione di sette punti in quindici anni.

In media, i padri dedicano venti minuti in più al giorno alle attività quotidiane con i figli (Mencarini e Solera, 2015). L'aumento della presenza maschile nella cura dei figli ha delineato **nuovi modelli di paternità**, con padri più coinvolti contrapposti a quelli tradizionali orientati principalmente a fornire reddito e regole sociali. L'essere padri partecipativi ed emotivamente coinvolti

non solo è diventato più comune, ma sembra far parte di un **nuovo concetto di mascolinità**. I dati dell'indagine Istat del 2023 "Lavoro e conciliazione dei tempi di vita", concentrati sulle coppie con figli molto piccoli, indicano che solo il 19% dei padri è fortemente coinvolto nella cura, il 35% è presente, mentre il restante 46% è poco presente o addirittura assente, soprattutto nelle regioni del Nord-Ovest e del Sud.

Analizzando la divisione di genere del lavoro familiare, emerge una **forte correlazione tra la presenza del padre nella cura quotidiana dei figli e la natura della coppia**. I padri molto presenti sono più spesso parte di **coppie egualitarie**, mentre i padri assenti sono più frequentemente associati a **coppie tradizionali**. In generale, i padri appaiono principalmente come mariti tradizionali, indipendentemente dal livello di partecipazione nella cura dei figli. In sintesi, nonostante alcuni cambiamenti, il modello prevalente in Italia sembra ancora riflettere la tendenza "opt in-opt out"³, con una significativa **disparità nella divisione del lavoro familiare tra uomini e donne**.

Diverse indagini evidenziano che **i nuovi padri, definiti da caratteristiche quali elevata istruzione, residenza prevalente nelle aree centrali e settentrionali, impiego soprattutto nel settore pubblico e la presenza di partner donne altamente istruite e occupate sembrano presentare pattern selettivi anche nella partecipazione alle attività domestiche**.

Le ricerche condotte da Fuochi et al. (2014) indicano che sia i padri molto coinvolti che i mariti con un atteggiamento più egualitario sono più spesso associati a **coppie con un livello di istruzione medio-alto**, rappresentando rispettivamente il 15% dei padri egualitari e il 24% dei mariti egualitari in coppie dove almeno uno dei partner è laureato. Inoltre, entrambi sono spesso parte di nuclei familiari a doppio reddito, con tassi del 68% e dell'80%, rispettivamente. Le **coppie omogame in termini di carriera e classe occupazionale e residenti nelle regioni settentrionali** (42% dei padri egualitari e quasi il 50% dei mariti egualitari) sono prevalentemente associate a questi profili.

Tuttavia, emerge che, nonostante entrambi i gruppi (padri molto coinvolti e mariti egualitari) presentino caratteristiche selettive in termini di istruzione e lavoro, il secondo gruppo è significativamente più raro.

3: Il modello "opt in-opt out", come visto in precedenza, descrive una tendenza circa il mercato del lavoro, le donne e la natalità: quella delle donne a non lavorare mai - specialmente nelle regioni del Sud, o se hanno una bassa istruzione - oppure a non interrompere mai, se inserite nel mercato del lavoro, oppure, se interrompono, a non rientrare.

Questa osservazione suggerisce, in accordo con diverse ricerche qualitative, che **i cambiamenti riguardano più i modelli di cura che quelli di divisione dei carichi domestici. A parità di istruzione e posizione nel mercato del lavoro, gli atteggiamenti nei confronti dei ruoli di genere risultano significativi solo nella cura dei figli e non nella divisione delle responsabilità domestiche.**

Questa tendenza si riscontra principalmente nelle coppie con visioni tradizionali, in cui una distribuzione iniqua del lavoro è considerata implicita. In altre coppie, sembra che le pratiche di genere e paternità siano influenzate più dalle risorse e dai vincoli individuali o condivisi che dalle preferenze culturali (ibidem).

Va comunque sottolineato che **l'impatto dei fattori culturali** a livello individuale non può essere trascurato, poiché preferenze e vincoli spesso si intrecciano, rendendoli difficilmente separabili. **La scarsità o l'abbondanza di tempo e reddito implicano scelte, e le differenze di orientamento tra uomini e donne possono derivare da incentivi o limiti endogeni. Il contesto macro gioca un ruolo fondamentale nel determinare il legame tra atteggiamenti e comportamenti.** La ripartizione del lavoro domestico nelle coppie è rimasta iniqua, ma questo sembrerebbe attribuibile più a un **effetto strutturale** che culturale: come ad esempio a cambiamenti significativi nel mercato del lavoro, come l'intensificazione dei ritmi e degli orari. La fatica e lo stress nel conciliare lavoro e famiglia sono comuni anche tra gli uomini, specialmente quelli in posizioni professionali elevate o in lavori autonomi. Sebbene gli uomini desiderino sempre più essere padri coinvolti, questa aspirazione sembra in contrasto con le richieste dei loro lavori, con le aspettative ad essi connesse e con potenziali penalizzazioni di carriera.

Strategie di conciliazione dei tempi tra lavoro e famiglia e accesso ai servizi

In Italia, le dinamiche micro e macro si riflettono l'una sull'altra. Sebbene le coppie che adottano comportamenti più innovativi siano in aumento, si trovano ad affrontare un **contesto ostile**, caratterizzato da norme culturali orientate al passato. Nonostante l'offerta limitata di servizi per la prima infanzia e la bassa partecipazione maschile alle responsabilità di cura in Italia, le donne che lavorano riescono a mantenere carriere più stabili rispetto a contesti con bassa parità di genere e sostegno del welfare, come ad esempio la Gran Bretagna. Questo è possibile grazie al ruolo significativo dei **nonni**, con solo il 20% dei bambini che frequenta un asilo nido e la maggior parte affidata esclusivamente ai nonni quando non è al nido. Tuttavia, questo fenomeno contribuisce a definire l'Italia come un paese caratterizzato dal modello delle “**solidarietà familiari-parentali**”.

L'**uso limitato di servizi per la prima infanzia** è più frequente tra le coppie con un elevato livello di istruzione e classificate in fasce sociali più alte, creando un effetto misto di vincoli e preferenze. Le regole di accesso ai servizi variano tra i comuni, con **modelli residuali** e di **conciliazione stretta** che possono penalizzare le famiglie più fragili in diversi modi.

I modelli residuali indicano servizi diretti in maniera prioritaria a chi ha difficoltà economiche, mentre con quelli di conciliazione stretta si intendono modelli che prioritarizzano le madri lavoratrici.

Le famiglie che risultano più penalizzate, in entrambi i casi, sono quelle delle **fasce marginali intermedie** (come ad esempio le famiglie operaie) **né abbastanza fragili economicamente per accedere ai servizi pubblici di modelli residuali, né abbastanza solide economicamente da rivolgersi a quelli privati**. Nei modelli a conciliazione stretta, allo stesso modo, le famiglie con fragilità intermedia vengono svantaggiate: il loro reddito basso può non essere preso in considerazione nelle graduatorie, perché le donne di classe e istruzione bassa hanno carriere più discontinue, che portano a un diminuzione del punteggio necessario per usufruire degli aiuti. Questo sembra generare un circolo vizioso negativo nell'accesso ai servizi, che porta le famiglie a dover spesso richiedere il supporto dei propri parenti.

Il modello di conciliazione della dipendenza generazionale

La questione della cura, e in particolare della conciliazione tra cura e lavoro, emerge come centrale nell'analizzare le dinamiche tra stato, famiglia e mercato. Le **strategie delle famiglie** per affrontare le sfide legate alle risorse disponibili, ai conflitti di tempo e al sovraccarico di ruoli contribuiscono a definire **nuove forme di dipendenza e interdipendenza tra le generazioni**. Queste dinamiche influenzano non solo le dimensioni materiali, ma anche quelle simboliche, delineando nuovi modelli di relazioni tra bambini, adulti e anziani. La presenza intensa dei nonni nella vita dei nipoti, supportata dalla vicinanza geografica, crea una **rete complessa di relazioni intergenerazionali** e comporta la negoziazione continua di ruoli e responsabilità all'interno delle famiglie. Il modello di **dipendenza generazionale** assume sfide ancora maggiori se proiettato nel futuro. L'incremento dei divorzi tra gli anziani, il ritardo nell'età del pensionamento e la maternità e paternità sempre più tardive possono compromettere la disponibilità dei nonni per la cura dei nipoti e, al contempo, aumentare la possibilità che essi stessi abbiano bisogno di assistenza. Questa situazione potrebbe minare il concetto di **welfare dei nonni**, rendendolo meno desiderabile e praticabile. Gli effetti di queste dinamiche potrebbero riflettersi su tassi di fecondità più bassi e su un aumento delle disuguaglianze socio-economiche. La ricerca suggerisce che la **disponibilità dei nonni per la cura dei nipoti influisce direttamente sulle scelte riproduttive dei giovani italiani, rappresentando una condizione essenziale per avere figli**.

L'Italia si presenta come un paese che, pur mostrando segni di cambiamento, fatica a emanciparsi dai modelli tradizionali. La permanenza prolungata dei giovani nelle case dei genitori, la forte solidarietà familiare e intergenerazionale, la bassa partecipazione maschile alle attività domestiche, la scarsa occupazione femminile e la bassa fecondità contribuiscono a delineare un quadro di "rivoluzione bloccata". Tuttavia, si osservano anche segnali contrari, come l'aumento dei nati da genitori non coniugati, l'aspirazione delle donne a mantenere carriere continue anche dopo l'essere diventate madri e l'aumento dei padri che rifiutano il modello tradizionale del fornitore di reddito e regole, mostrando un interesse crescente nella cura dei figli.

Questi cambiamenti, seppur circoscritti a settori specifici della popolazione, indicano una **potenziale trasformazione** delle dinamiche di genere e familiari. La **mancata ricalibratura del welfare state italiano**, con particolare enfasi sul limitato investimento sociale nell'infanzia, insieme alla carenza di politiche di conciliazione, crea notevoli difficoltà nel bilanciare famiglia e lavoro. In Italia, molti genitori non ricevono un adeguato sostegno per affrontare la responsabilità di crescere un figlio. Questo sostegno è carente sia in termini di assistenza finanziaria per i costi legati ai figli e nella lotta contro la povertà economica e culturale, sia nell'aiutare a conciliare il lavoro con la cura dei bambini. La limitata partecipazione al mercato del lavoro dei genitori, specialmente delle madri, comporta un elevato rischio di povertà, soprattutto per i minori. **La conciliazione diventa un percorso accidentato per le donne con bassa istruzione, poche risorse economiche e culturali, o limitate reti sociali.**

Conciliazione e accesso ai servizi per le famiglie migranti

Per quanto riguarda il caso torinese, risulta molto interessante concentrarsi sull'**accesso ai servizi delle famiglie migranti**, che più spesso risultano non utilizzare quanto disponibile come pratica di conciliazione nello sviluppo della famiglia. Naldini e Santero (2020), hanno messo in evidenza il modo in cui i **servizi educativi per l'infanzia** e i servizi per le famiglie rivestono un ruolo nelle pratiche di conciliazione dei genitori migranti.

Le prove empiriche indicano che **le famiglie con minori risorse socio-economiche e culturali tendono a utilizzare meno i servizi educativi prescolastici**. Inoltre, questo divario sembra essersi ampliato in Italia dopo la crisi economica. I genitori migranti affrontano sfide aggiuntive nell'accesso ai servizi e alle politiche di conciliazione a causa della loro posizione socio-economica e giuridica svantaggiata, con aspettative limitate di poter usufruire di tali risorse. Secondo le interviste con i genitori, emerge una **manca di informazioni sui vari servizi disponibili**

e sulle procedure per accedervi e usufruirne. Questa carenza di informazioni sembra essere meno pronunciata per gli immigrati con un maggiore capitale sociale o culturale, secondo gli operatori. Inoltre, si evidenzia la **mancanza di accesso ai nidi per le famiglie in posizione svantaggiata nelle liste d'attesa, come quelle non a doppio reddito, non residenti, o con lavori informali, e una scarsa partecipazione alle iniziative dei nidi, come rappresentanti dei genitori o agli incontri informativi, di socializzazione o di sostegno della genitorialità organizzati dagli educatori o assistenti sociali nei nidi e nei Centri per le famiglie.**

Dal punto di vista organizzativo e istituzionale, emerge una criticità legata alla mancanza di **formazione specifica delle operatrici sulla diversità** e alle risorse insufficienti investite concretamente per promuovere l'adozione di un approccio interculturale. Questi fattori contribuiscono a una carenza di pratiche, strumenti, strategie e sensibilità verso l'inclusione, nonostante siano state condotte diverse iniziative a livello locale in questa direzione.



1.5 Famiglia, strutture educative e benessere scolastico

Promuovere il benessere dei bambini: un'analisi dei servizi per la prima infanzia e del sistema integrato zero-sei anni

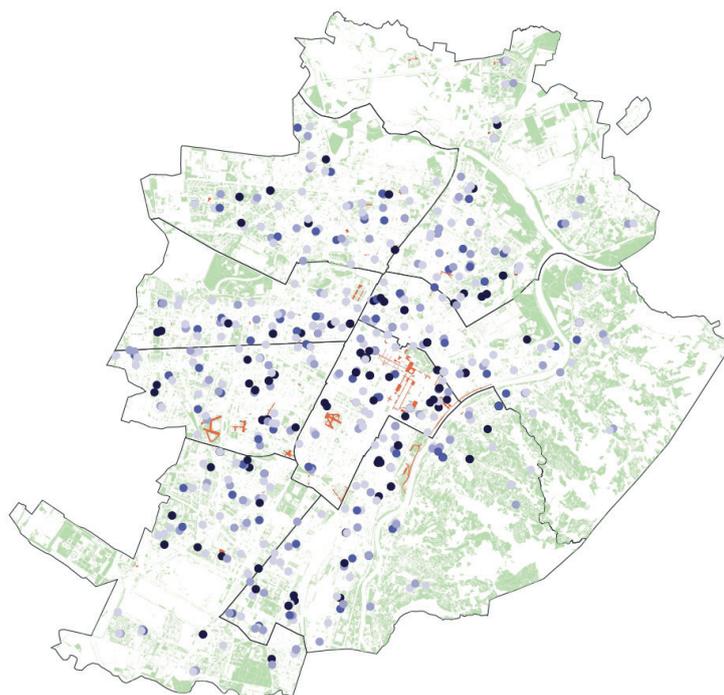
La ricerca recente ha rivelato che l'istruzione durante i primi anni di vita può influenzare significativamente il futuro degli individui, portando a migliori risultati accademici, occupazionali ed economici, nonché a una migliore salute e benessere. Inoltre, **l'accesso a servizi socio-educativi per la prima infanzia favorisce l'occupazione delle madri, contribuendo a ridurre il divario salariale di genere.** Secondo il più recente rapporto della Commissione Europea di gennaio 2022, **fornire servizi di alta qualità per la prima infanzia riduce il "salario di riserva" delle madri, cioè il limite salariale sotto il quale una madre potrebbe scegliere di non lavorare per occuparsi del proprio figlio,** e aumenta la possibilità di un ritorno al lavoro **senza compromettere il reddito,** le opportunità di carriera e la sicurezza dei bambini.

Nell'ultimo anno, in Italia sono stati fatti notevoli progressi nel potenziare i servizi socio-educativi per la prima infanzia e il sistema integrato zero-sei. Uno dei principali sviluppi è stato l'istituzione di un **Livello Essenziale delle Prestazioni** (LEP) da raggiungere entro il 2027, che prevede che **almeno il 33% dei bambini di età compresa tra 0 e 2 anni debba frequentare un asilo nido o un servizio integrativo in ciascun territorio.** La Legge di Bilancio 2022 ha stabilito un LEP del 33% di copertura minima su base locale per i servizi alla prima infanzia, con un aumento della quota del Fondo di solidarietà comunale (FSC) per potenziare il numero di posti disponibili negli asili nido.

Analisi e offerta dei servizi per il caso Torinese

Tenute in considerazione le caratteristiche delineate nei precedenti paragrafi circa le possibilità e sfide che riguardano l'accesso ai servizi per la prima infanzia nel caso nazionale e cittadino, può essere utile delineare il quadro specifico per Torino nella risposta dei servizi educativi per la prima infanzia (Fondazione Zancan, 2023 "Macroprogettazione 0-6: l'offerta di servizi educativi per bambini/e fino a 3 anni").

Il quadro che emerge è di **eterogeneità territoriale nelle diverse circoscrizioni** cittadine: complessivamente la copertura⁴ è del 41%, di cui 23% di strutture pubbliche e 18% di strutture private. La circoscrizione 1 ha il maggior tasso di copertura complessivo, sia di servizi pubblici che privati.



Legenda

■ Aree pedonali

■ Spazi verdi pubblici della città

Strutture scolastiche suddivise per grado

● Scuola d'infanzia

● Scuola primaria

● Scuola secondaria di I grado

● Scuola secondaria di II grado

4. Rapporto tra i posti e i bambini residenti 0-2 (17.733 secondo i dati comunali)

Considerate le sfide emerse nel quadro delineato in precedenza circa le difficoltà di conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della famiglia, è utile sottolineare i **tempi di frequenza** resi disponibili dai servizi.

I **servizi privati** abilitano una **flessibilità maggiore** nei tempi di frequenza previsti, mentre per il **pubblico** ci sono due modalità possibili: **il tempo breve** (fascia oraria 7:30-13:30) e il **tempo lungo** (fascia oraria 7:30-17:30).

Nei nidi comunali prevale l'offerta a tempo lungo, con omogeneità territoriale: in tutte le circoscrizioni il tempo pieno è più frequente.

Le condizioni economiche rappresentano la sfida principale nelle difficoltà di accesso ai servizi, delineando una delle principali barriere all'accesso, per le famiglie con fragilità sociali in particolare. I **servizi privati** sono

caratterizzati da un costo medio, individuato per il periodo dal 2019 al 2023, di **640 euro al mese in media** per il tempo pieno e **544 euro al mese in media** per il tempo breve. Nel 2022 i **servizi comunali**, in media per il tempo pieno hanno un costo di **262 euro al mese** e di **192 euro** per il tempo breve.

Un punto di particolare rilevanza individuato dallo studio della Fondazione Zancan indica che nei nidi comunali, il **60% dei frequentanti a tempo pieno per l'anno 2021/2022 "ricadeva in una fascia Isee con tariffa mensile inferiore alla retta media"**: il servizio pubblico torinese, dunque, sembra essere efficiente nell'agevolare le famiglie in maggiori difficoltà economiche. Il documento programmatico elaborato dalla Fondazione Zancan nell'ottica di una macroprogettazione per il progetto "Città dell'Educazione", permette di gettare una luce più approfondita su quelle che sono le caratteristiche dell'**accesso ai servizi per la prima infanzia** a Torino. Inoltre, sviluppa alcune linee guida per rendere i servizi più accessibili, inclusivi, ed efficaci.

Viene individuata quella che è la grande **potenzialità** dei servizi a Torino, ovvero un'offerta di qualità permessa dal dialogo tra soggetti pubblici e terzo settore. I dati, però, mostrano come ci siano ancora delle **criticità**: sono molti i bambini nella fascia 0-6 che non accedono ai servizi educativi e di cura, come anche viene individuata una difficoltà nel rispondere in maniera adeguata alle differenti necessità delle famiglie.

Attraverso una metodologia qualitativa e quantitativa, i dati che sono stati raccolti evidenziano le caratteristiche della fruizione dei servizi nel territorio torinese: innanzitutto, i **nidi comunali** sono utilizzati principalmente dalle famiglie che hanno un **livello economico medio/basso** (per l'anno 2021/2022).

Il **67%** dei bambini frequentanti è **italiano** e il **29%** ha un **background migratorio**, con delle differenze rilevanti per circoscrizione: nelle circoscrizioni

4,5,6,7 i bambini con background migratorio sono più presenti nei nidi comunali rispetto alla media cittadina.

Per quanto riguarda invece i **nidi privati**, la prevalenza è di famiglie con un **livello di istruzione molto alto** (entrambi i genitori laureati), con un **livello di occupazione alto** (entrambi i genitori lavorano), e nel 100% dei casi - secondo la rilevazione riferita al 2023 - con **cittadinanza italiana**. Questo evidenzia una forte differenza tra fruitori di servizi pubblici e privati.

È interessante approfondire quelle che sono state le **rilevazioni qualitative** riportate nel documento di Fondazione Zancan, perché mettono in luce quelle che sono le criticità rilevate sia dai fruitori dei servizi - le famiglie - che dagli operatori e stakeholder principali.

Dal punto di vista delle famiglie, ci sono molte differenze tra di esse, ma tutte sembrano evidenziare la necessità di **confronto con gli operatori e tra di loro**, e il desiderio di **costruire dei legami di fiducia**. Questo rende necessario offrire un **servizio differenziato in base alle diverse esigenze delle famiglie**, che permetta proprio la costruzione di questi legami di fiducia e di confronto. Per quanto riguarda le **barriere** all'accesso, i fattori ostacolanti sono individuati come la **rigidità all'accesso**, i **costi** troppo elevati, la mancanza di **offerta** e la **rigidità oraria**.

Il tema centrale è la necessità di coinvolgere le famiglie, oltre che abbattere le barriere all'accesso (linguistiche, culturali, informatiche, di fiducia) rendere i servizi più **flessibili, accompagnare e orientare** le famiglie, oltre che valorizzare e rafforzare le **competenze** degli operatori e sviluppare una **comunicazione** più efficace ed inclusiva che sappia **agganciare** chi, per ora, riesce ad usufruire dei servizi disponibili.

Benessere scolastico e criticità: la dispersione scolastica

Con il termine dispersione scolastica, innanzitutto, si intende “quell’insieme di processi attraverso i quali si verificano ritardi, rallentamenti o abbandoni in uno specifico iter o circuito scolastico”. La dispersione scolastica **esplicita** indica il **rallentamento effettivo del percorso di studio, inadempienza dell’obbligo scolastico o uscita dalla scolarità** prima del raggiungimento del titolo di studio (obbligatorio o no). La dispersione scolastica **implicita**, invece, indica la **difficoltà nel raggiungere livelli di apprendimento sufficienti nelle competenze di base**: considera quindi il “possesso **sostanziale** di competenze adeguate a standard minimi di cittadinanza attiva e consapevole”, che mettono a repentaglio la futura inclusione dal punto di vista sociale degli studenti. La dispersione scolastica, inoltre, viene considerata come un **processo di disengagement, che riguarda tutti gli ambiti della vita dei ragazzi**, includendo le istituzioni scolastiche ma anche la famiglia e il “peer group”⁵.

Sono diversi i fattori influenti sulla possibile dispersione scolastica: vi sono **fattori individuali**, intesi principalmente con il **rendimento scolastico** dello studente; **fattori familiari**, che hanno a che fare con la **percezione del supporto** da parte della famiglia, incluso il **tempo** dedicato ai figli, e il **capitale culturale**, inteso come la disposizione della famiglia nei confronti dell’istruzione. Il rapporto individua inoltre come non sia necessariamente la **povertà economica** a giocare un’influenza importante sui casi di dispersione scolastica, ma sono fattori ad essa correlati che incidono più di tutto - come ad esempio la **disgregazione familiare** e l’assenza di **condizioni di facilitazione** allo studio.

Vi sono poi ulteriori fattori, ad un livello più **macro**, che influenzano il fenomeno: con questi si intendono principalmente la **comunità di riferimento** dello studente e la presenza di **opportunità di lavoro** sul territorio. Crescere in ambienti con scarse infrastrutture e alti livelli di povertà porta più facilmente a una **disaffezione nei confronti delle istituzioni pubbliche**,

5. gruppo dei pari, gruppo di coetanei

anche scolastiche, impattando positivamente le possibilità di abbandono precoce dei percorsi di studio. Inoltre, considerati i fattori individuali, familiari e territoriali di cui sopra, risulta evidente che nei casi più affini alla dispersione scolastica sia possibile che lo studente decida di abbandonare il percorso formativo in favore di attività lavorative.

Attraverso l'analisi dei dati sulla dispersione scolastica su scala circoscrizionale e tenendo in considerazione l'istruzione pubblica e le scuole paritarie, il rapporto Oxfam "Dispersione scolastica nella città di Torino: dati, analisi, proposte" (2024) delinea alcune importanti considerazioni circa il fenomeno a Torino.

Il primo problema riguarda la **dualità tra dispersione esplicita e dispersione implicita, entrambe aspetti di una stessa situazione che coinvolge programmi e iniziative di istituzioni europee, nazionali e locali.**

Ridurre la dispersione evidente potrebbe aumentare quella implicita?

Conseguire il diploma di scuola superiore, evitando gli eventi che portano alla dispersione evidente (come bocciature, ripetizioni, ritardi, trasferimenti...) al fine di diminuire i rischi di abbandono, implica inevitabilmente abbassare gli standard di apprendimento e competenze scolastiche? La risposta è negativa, a patto che vengano implementate tempestivamente strategie significative di recupero e motivazione, interventi personalizzati per sostenere lo studio e le competenze di base e trasversali.

Il rapporto, inoltre, individua come la questione della dispersione scolastica - esplicita ed implicita - debba essere affrontata con una **visione sistemica**, considerando le **interconnessioni nel sistema scolastico dovute alle dinamiche dispersive presenti in vari istituti e nel territorio**. I dati, infatti, evidenziano un sistema scolastico strutturalmente problematico rispetto alla dispersione, che fatica ad adottare criteri di **inclusività, coesione ed equità**, rimanendo problematico su alcuni punti che il rapporto individua come caratteristiche di un sistema con retaggi parzialmente **classisti**, soprattutto nelle scuole secondarie di II grado.

Un tema di particolare rilievo per il caso di Torino, inoltre, riguarda la **concentrazione di studenti stranieri** in alcune scuole, oggetto di studi e politiche di contrasto in molti contesti europei. La presenza di studenti stranieri dipende da diversi fattori come la **residenzialità, le pratiche di selezione della scuola da parte dei genitori e le scelte organizzative**

delle scuole stesse. Le scuole con una forte presenza di studenti stranieri potrebbero essere considerate laboratori avanzati per il futuro, ma è necessario fornire loro **risorse adeguate** e sostenere docenti, studenti e famiglie per renderle attrattive. Infine, il rapporto individua come sia necessario, per affrontare i fenomeni dispersivi nei primi due anni, ridurre lo **scollamento tra i due ordini di scuola secondaria**. La necessità di collegare il lavoro della scuola di provenienza con quella di arrivo attraverso strategie, protocolli e azioni mirate è fondamentale per sviluppare pratiche di continuità efficaci e sostenibili. Ciò mette in evidenza la necessità di sviluppare pratiche innovative di **orientamento**, ovvero di **educazione alla scelta**, “coinvolgendo [gli allievi] in un vero e proprio processo di **empowerment** che rafforzi le loro capacità di prendere decisioni e agire autonomamente e consapevolmente in situazioni specifiche, sviluppando competenze trasversali e **socio-emotive**”, prendendo di mira proprio quella **disaffezione** nei confronti dell’istituzione che è alla base del fenomeno della dispersione scolastica.

