OUTPUT

Futuro Famiglie

Uno sguardo sulla conciliazione famiglia-lavoro in Alto Adige

Alexandra Tomaselli, Martina Bruno, Anna Lea Bernhard von Schlechtleitner, Martina Senoner, Christa Ladurner, Ingrid Kapeller, Thina Adams e Julia Algrang

eurac research

FORUM PRÄVENTION PREVENZIONE

Thrive+

Futuro Famiglie

Uno sguardo sulla conciliazione famiglia-lavoro in Alto Adige

Alexandra Tomaselli, Martina Bruno, Anna Lea Bernhard von Schlechtleitner, Martina Senoner, Christa Ladurner, Ingrid Kapeller, Thina Adams e Julia Algrang

eurac research

Eurac Research
Istituto sui diritti delle minoranze
Viale Druso 1
39100 Bolzano, Italia
T +39 0471 055 200
minority.rights@eurac.edu
www.eurac.edu

Forum Prevenzione
Via Talvera, 4
39100 Bolzano
T +39 0471 324 801
info@forum-p.it
www.forum-p.it

Thrive+ Associazione per l'empowerment femminile* e la crescita personale
Via Kirchmayr 2
39031 Brunico (BZ)
www.wethrive.it

DOI: https://doi.org/10.57749/hqv7-2597

Autrici: Alexandra Tomaselli[I], Martina Bruno[I], Anna Lea Bernhard von Schlechtleitner[I], Martina Senoner[I], Christa Ladurner[II], Ingrid Kapeller[II], Thina Adams[III], Julia Algrang [III]
Coordinamento editoriale: Alexandra Tomaselli
Correzione delle bozze: Alexandra Tomaselli[I], Martina Bruno[I], Anna Lea Bernhard von Schlechtleitner[I], Katharina Crepaz[I], Valentina Bergonzi[I] (italiano), Barbara Baumgartner[I] (tedesco), Agnieszka Stawinoga[I], Felicita Pedevilla[I]
Elaborazione grafici: Martina Senoner[I], Martina Bruno[I]
Progetto grafico: Eurac Research/ Elisabeth Aster
Illustrazioni: Eurac Research/ Oscar Diodoro
Stampa: Athesia Druck, Bolzano

[I] Eurac Research (afferenti al gruppo di ricerca interdisciplinare Gender Dynamics)
[II] Forum Prävention
[III] Thrive+

© Eurac Research, 2026

Questa pubblicazione è distribuita con licenza Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), che permette il riutilizzo, la condivisione, la modifica, la distribuzione e la riproduzione con qualsiasi mezzo o formato, purché sia data adeguata menzione di paternità, si fornisca un link alla licenza Creative Commons e si indichi se sono state effettuate modifiche.
Questa pubblicazione Open Access potrebbe contenere alcune opere coperte da diritto d'autore. In tal caso, si tratta di opere protette ai sensi della normativa sul Diritto d'Autore e la loro inclusione nella presente pubblicazione è stata autorizzata dai rispettivi autori/titolari dei diritti. Le opere coperte da diritto d'autore non possono essere – a titolo esemplificativo e non esaustivo - copiate, modificate, riutilizzate e/o ridistribuite da terzi con nessun mezzo né utilizzate in qualsiasi altro modo senza l'autorizzazione dei rispettivi autori/titolari dei diritti.

Con il gentile sostegno della Fondazione Cassa di Risparmio

gefördert von Stiftung Fondazione Sparkasse sostenuto da

In collaborazione con le organizzazioni dell'Allenza per le famiglie

Allianz für Familie
Alleanza per le famiglie

Indice

Prefazione 5
Introduzione 6
Riassunto esecutivo 9
Note metodologiche 13
Chi ha partecipato al sondaggio 15
Risultati: il delicato equilibrio della conciliazione famiglia-lavoro 24
Approfondimento: genitori, occupazione e conciliazione famiglia-lavoro 49
Approfondimento: grado di soddisfazione per specifici servizi all'infanzia 57
Conclusioni: un fragile equilibrio e crescenti disuguaglianze 71
Proposte 76
Glossario essenziale 78
Riferimenti bibliografici 79

Prefazione

Come stanno davvero i genitori in Alto Adige? Cosa li aiuta ad affrontare la vita familiare quotidiana e cosa li spinge al limite? La conciliazione famiglia-lavoro è una realtà vissuta qui in Alto Adige oppure è solo una parola svuotata?
Ci vengono costantemente raccontate esperienze personali di famiglie altoatesine. Spesso narrate con aneddoti e umorismo. Tuttavia, queste storie, a un esame più attento, rivelano l'espressione di un sistema che mette a dura prova molte famiglie. Dietro alle storie di una corsa continua e di un difficile equilibrio tra lavoro e famiglia, della mancanza di servizi di assistenza all'infanzia o di bambine e bambini costantemente spostati tra i vari campi estivi, si cela spesso il disperato tentativo di far fronte a un sistema che a malapena considera le esigenze delle famiglie con figli e figlie.
Da tutte queste osservazioni è nata l'idea di cercare di cogliere lo stato d'animo attuale dei genitori altoatesini, concentrandoci sull'equilibrio tra lavoro e vita privata. Volevamo sapere: quali sono le maggiori difficoltà che le famiglie altoatesine incontrano? E di cosa hanno bisogno per vivere più serenamente la loro quotidianità? Abbiamo, quindi, creato un questionario specificamente pensato per la realtà altoatesina al fine di comprendere meglio i maggiori oneri e le sfide della vita familiare quotidiana. Il risultato è stato un successo. Quasi 3.500 genitori hanno partecipato al sondaggio, un risultato che ha superato di gran lunga le nostre aspettative.
L'elevato numero di risposte è stato impressionante, i contenuti profondi e toccanti. In particolare, gli oltre 1.000 commenti personali superano di molto il perimetro delle domande poste e mostrano quanto i genitori sentano il bisogno di raccontare le proprie esperienze e di essere ascoltati. Il fatto è che la pressione su molte famiglie altoatesine sembra enorme. Conciliare famiglia e lavoro è una sfida organizzativa continua: mancanza o rigidità delle opzioni di assistenza all'infanzia, lunghe vacanze scolastiche, poche mense, modelli lavorativi rigidi e la costante difficoltà di dover ricoprire tutti i ruoli contemporaneamente.
Uno dei temi più evidenti emersi dal sondaggio è stata la **tensione** tra l'urgente necessità di **maggiori e migliori opportunità in termini di istruzione e assistenza all'infanzia**, da un lato, e il **desiderio di più tempo da dedicare alla famiglia**, dall'altro. Dietro a tutto ciò si cela il desiderio di una vita familiare con meno stress e pressioni organizzative, e più tempo di qualità da trascorrere insieme. Questo garantisce una migliore qualità della vita per i genitori ed è il fondamento per un sano sviluppo di bambine e bambini.
L'indagine condotta tra le famiglie altoatesine indica chiaramente una direzione: **le prospettive e le esigenze delle famiglie devono essere messe al centro**. Conciliare lavoro e vita familiare non deve più essere una lotta quotidiana, ma la nuova normalità. Non si tratta di un compito privato delle singole famiglie, ma di un impegno sociale e politico. Oltre a una maggiore consapevolezza sociale del valore del lavoro di cura e della vita familiare, è necessaria un'adeguata sicurezza pensionistica per chi si prende cura di bambini, bambine e persone anziane. Sono essenziali opzioni di istruzione e assistenza all'infanzia affidabili e flessibili, modelli di lavoro a misura di famiglia e un migliore coordinamento tra scuola, lavoro e vacanze. Politica e imprese, istituzioni e società condividono questa responsabilità. Questo è il nostro impegno!

Christa Ladurner e Ingrid Kapeller
Forum Prevenzione

Thina Adams e Julia Algrang
Thrive+

Introduzione

Questa pubblicazione nasce dalla collaborazione tra **Forum Prevenzione, Thrive+ ed Eurac Research** con l'obiettivo di approfondire le esperienze, le percezioni e le difficoltà delle famiglie altoatesine nella conciliazione tra lavoro retribuito, cura familiare e organizzazione quotidiana della vita.
Il questionario è stato ideato e promosso da Forum Prevenzione e Thrive+, mentre l'analisi dei dati quantitativi e qualitativi è stata realizzata da Eurac Research (si vedano le Note metodologiche). Il lavoro si colloca nell'ambito di un sondaggio esplorativo rivolto alla popolazione dell'Alto Adige e non ha la pretesa di essere statisticamente rappresentativo dell'intera popolazione provinciale. Tuttavia, l'elevato numero di partecipanti – 3.488 questionari compilati – e la ricchezza delle risposte aperte offrono uno spaccato rilevante delle sfide vissute da molte famiglie del territorio.

L'obiettivo originario del sondaggio era comprendere in che modo genitori e caregiver vivano la conciliazione famiglia-lavoro, con particolare attenzione a:

— rientro al lavoro dopo la maternità o il congedo parentale,

— accesso ai servizi per l'infanzia,

— organizzazione della cura durante le lunghe pause estive,

— disuguaglianze economiche e di genere che emergono nella distribuzione del lavoro di cura.

Nel corso dell'analisi è emerso come il questionario abbia rappresentato, per molte persone partecipanti, anche uno spazio di espressione del proprio coinvolgimento personale. Numerose risposte aperte mostrano infatti vissuti di pressione, stanchezza, senso di inadeguatezza e difficoltà strutturali nel tenere insieme esigenze lavorative, economiche e familiari.
Poiché il campione è composto in larga parte da donne altoatesine di ceto medio, mediamente istruite e socialmente ben integrate, quindi da una fascia relativamente tutelata, il fatto che emergano difficoltà precise – come, ad esempio, l'insufficienza della retribuzione al 30% durante la maggior parte del congedo parentale[1] o i numerosi problemi legati al periodo estivo – rende questi dati comunque molto significativi. Infatti, se anche una fascia relativamente privilegiata percepisce queste criticità, è lecito chiedersi se esse non rivelino crepe in un sistema che, almeno sulla carta, appare solido. Potrebbe anche indicare che, in un contesto economico sempre più difficile, anche la classe media comincia a subire pressioni molto concrete nella gestione della vita familiare. Considerando che queste difficoltà emergono già in un campione relativamente privilegiato, è plausibile che risultino ancora più gravi per chi parte da condizioni meno favorevoli.
Inoltre, i risultati del sondaggio si inseriscono in un dibattito già ampiamente presente nella letteratura scientifica nazionale e internazionale (Palmirotta 2024, Valente 2024). Anche studi provinciali recenti (AFI-IPL 2026, Osservatorio sul mercato del lavoro 2026, ASTAT 2023) mostrano infatti come il lavoro di cura continui a ricadere prevalentemente sulle donne, con effetti significativi sulle carriere professionali, sul reddito, sulle opportunità occupazionali e sulle prospettive pensionistiche. Anche i dati raccolti in questa pubblicazione confermano l'esistenza di forti squilibri di genere, di importanti differenze tra lavoro dipendente e autonomo e di criticità persistenti nella copertura dei servizi di cura, soprattutto durante i mesi estivi.

Il lavoro è strutturato in diverse sezioni. Dopo le note metodologiche e la descrizione del campione, vengono presentati i principali risultati relativi a:

— rientro al lavoro dopo la nascita di figli e figlie

— il divario retributivo di chi lavora part-time

— difficoltà economiche e cosiddetto "gender pension gap" (vedi glossario)

— utilizzo del congedo parentale

— servizi di assistenza alla prima infanzia (0-3 anni), all'infanzia (3-6 anni), alla scuola primaria e secondaria

— gestione dell'assistenza durante la lunga pausa estiva

— distribuzione del lavoro domestico e di cura.

Seguono due approfondimenti statistici sulle relazioni tra genere, tipologia occupazionale, orari di lavoro, percezione della conciliazione famiglia-lavoro e della soddisfazione di specifici servizi all'infanzia, oltre a una sezione conclusiva con proposte e raccomandazioni emerse dal sondaggio stesso.
La redazione di questa pubblicazione è frutto di un lavoro collettivo. L'analisi e la scrittura sono state curate da Alexandra Tomaselli, Martina Bruno, Anna Lea Bernhard von Schlechtleitner e Martina Senoner, con il prezioso supporto metodologico e scientifico di Agnieszka Stawinoga e Felicita Pedevilla (Statistics Office, Eurac Research) e di Katharina Crepaz (Center for Autonomy Experience, Eurac Research). Un ringraziamento particolare va inoltre al team di Communication di Eurac Research per il supporto nella redazione e nella cura grafica ed editoriale del presente studio.
Pur con i limiti propri di un'indagine non probabilistica, questo lavoro evidenzia con chiarezza come la conciliazione famiglia-lavoro non sia soltanto una questione privata o organizzativa, ma un tema strutturale che riguarda il sistema di welfare, il mercato del lavoro, le politiche di genere e la qualità della vita delle famiglie.
Ci si auspica pertanto che questo studio possa rappresentare un punto di partenza per futuri studi più approfonditi e rappresentativi, capaci di includere maggiormente anche gruppi meno presenti nel campione – come famiglie con background migratorio, nuclei monoparentali, lavoratrici e lavoratori precari o con basso reddito – e di contribuire allo sviluppo di politiche pubbliche più eque e inclusive.

Alexandra Tomaselli
Gender Dynamics, Eurac Research

1 Sebbene fosse già in vigore l'aumento pari all'80% dei primi tre mesi del congedo parentale, le persone rispondenti avevano tendenzialmente già usato gran parte del congedo o esso era già iniziato.

Riassunto esecutivo

3.488

questionari compilati

57%

delle famiglie dichiara difficoltà nella gestione dell'assistenza estiva

41%

delle persone rispondenti dichiara difficoltà economiche legate al congedo parentale

57%

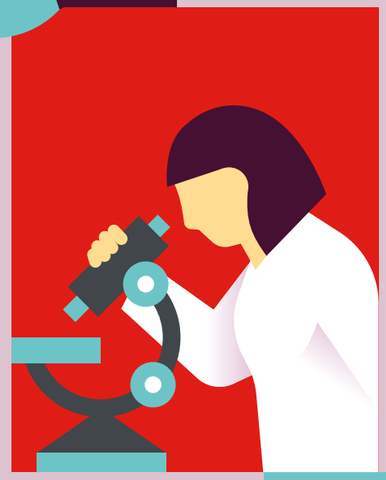
delle persone rispondenti sostiene l'apertura annuale delle scuole dell'infanzia con poche settimane di chiusura

63%

delle persone rispondenti sono preoccupate per il divario pensionistico di genere (gender pension gap)

91%

delle persone rispondenti sono madri

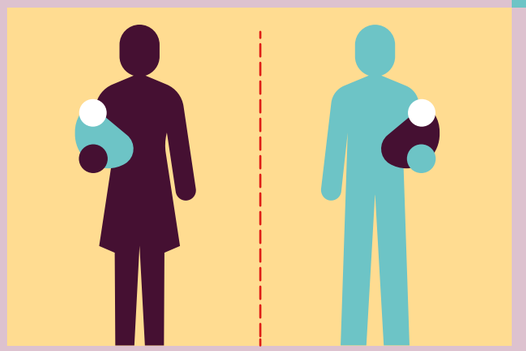


73%

delle madri desidera rientrare al lavoro dopo il congedo

753

risposte aperte segnalano la retribuzione al 30% di gran parte del congedo come insufficiente



Nel **66%**

dei casi, il congedo parentale è stato utilizzato esclusivamente dalla madre

RISULTATI PRINCIPALI

1. La conciliazione famiglia-lavoro resta fortemente sbilanciata sulle madri
Il lavoro di cura continua a ricadere prevalentemente sulle donne, con impatti su carriera, reddito e pensione futura.

2. Il congedo parentale è spesso economicamente insostenibile
La retribuzione al 30% viene percepita come insufficiente dalla maggioranza delle persone che hanno riportato difficoltà economiche.

3. Le lunghe pause estive rappresentano una delle principali criticità
Molte famiglie faticano a coprire circa 11–12 settimane senza scuola, con elevati costi organizzativi ed economici.

4. Il supporto di nonne e nonni o altri parenti di supporto rimane fondamentale
Senza reti familiari informali, molte famiglie dichiarano che il rientro al lavoro sarebbe impossibile.

5. Esistono forti disuguaglianze tra lavoro dipendente e autonomo
Lavoratrici e lavoratori autonomi, stagionali o precari riferiscono di tutele percepite come insufficienti.

6. I servizi educativi vengono valutati positivamente nella qualità, ma non negli orari e nella flessibilità
Le maggiori criticità riguardano copertura estiva, orari di apertura e rigidità organizzative.

7. Le famiglie chiedono maggiore sostegno economico e più flessibilità
Tra le proposte più frequenti emergono: aumento dell'indennità di congedo, ampliamento dei servizi estivi, maggiore flessibilità lavorativa e migliore redistribuzione del lavoro di cura.

Note metodologiche

Il sondaggio è stato condotto mediante la somministrazione di un questionario online con domande chiuse strutturate e alcune domande aperte, per un totale di 52 domande, distribuito tramite la piattaforma Google Forms[2] da Forum Prevenzione e Thrive+. Il questionario includeva tali tipi di domande al fine di raccogliere dati strutturati e, al contempo, approfondire percezioni ed esperienze individuali.

Lo strumento è stato reso disponibile in quattro lingue – italiano, tedesco, inglese e ladino – per garantire un'ampia accessibilità al contesto multilingue dell'Alto Adige. Tuttavia, è importante segnalare che non tutte le versioni linguistiche risultavano perfettamente allineate, con alcune difformità nelle opzioni di risposta. Ad esempio, le traduzioni nelle lingue non sempre corrispondevano oppure mancava l'opzione "altro", limitando la comparabilità tra le risposte nelle diverse lingue.

Si è raggiunta la cittadinanza altoatesina attraverso una combinazione di campionamento intenzionale (purposive), usando tecniche di convenienza e a valanga (snowball), ossia facendo circolare il link per la compilazione del questionario tramite e-mail, reti personali, social media e contatti istituzionali, favorendo una partecipazione ampia ma non probabilistica. Ciò spiega in parte perché il campione tende ad essere abbastanza uniforme in termini soprattutto di livello di istruzione e situazione socioeconomica (vedasi di seguito nella sezione "Chi ha partecipato al sondaggio").

Il questionario è stato reso disponibile online a partire dal 13 dicembre 2024 e poteva essere compilato fino al 3 aprile 2025, rimanendo dunque accessibile per un periodo di circa tre mesi e mezzo. L'obiettivo iniziale era quello di raccogliere 500 risposte, ma la partecipazione ha superato di gran lunga le aspettative, raggiungendo un totale di 3.488 questionari compilati.

Tale numero, che supera enormemente quanto si aspettassero le organizzatrici del questionario, unitamente alle numerose e ripetute richieste in diverse risposte a domanda aperta (>1.000), fa presumere che si sia trattato di una sorta di sfogo collettivo: infatti, si chiedeva una testimonianza diretta dei genitori su come giostrino la difficoltosa conciliazione famiglia-lavoro.

Tra i 3.488 questionari ricevuti, vi è una netta prevalenza di risposte in lingua tedesca (88,5%; n=3.088). In italiano ne sono giunti 380 (10,9%), 14 in ladino (0,4%) e sei in inglese (0,2%). Queste percentuali riflettono la scelta dei canali di diffusione del questionario e la sua conseguente distribuzione non uniforme tra i diversi gruppi linguistici.

2 Il questionario era anonimo e ripetibile. Nonostante questa possibilità, considerando la lunghezza del questionario, si dubita che le persone lo abbiano ripetuto.

Per quanto riguarda l'analisi dei dati, è stata adottata una strategia integrata:

1. L'analisi quantitativa è stata condotta mediante Microsoft Excel e SPSS, utilizzati per la pulizia dei dati, l'elaborazione di grafici statistici descrittivi e, ove opportuno, analisi con tabelle di contingenza e test del chi-quadro tra diverse variabili.

2. L'analisi qualitativa delle risposte aperte (domande numero 5, 6, 8 10, 13, 14, 15, 16, 17, 30, 32, 36, 37 e 38) è stata realizzata attraverso un approccio di analisi tematica manuale, che ha previsto la lettura approfondita dei testi, la codifica induttiva e l'identificazione di temi ricorrenti fino a saturazione dei dati. I codici sono stati successivamente organizzati in categorie tematiche più ampie per facilitare l'interpretazione dei risultati.

Poiché non tutte le persone hanno risposto alle domande aperte ed essendoci diverse domande facoltative o a risposta multipla, in questa pubblicazione i dati relativi alle due analisi sono stati visualizzati in modo differente. Nel caso delle risposte alle domande chiuse (a risposta singola e multipla) si sono usate le percentuali, mentre nel caso delle domande aperte o a quelle chiuse facoltative si riportano i numeri assoluti.

In conclusione, la natura non probabilistica del campione e le lievi incongruenze tra le versioni linguistiche rappresentano limiti da considerare nell'interpretazione dei risultati.

Nonostante lo studio non sia rappresentativo, nel complesso, l'analisi dei dati consente di cogliere sia la dimensione dei fenomeni analizzati sia la complessità delle esperienze delle persone rispondenti. In particolare, questo questionario è stato uno dei pochi a indagare le percezioni e i suggerimenti sulle difficoltà che incontrano le famiglie a gestire il lungo periodo di settimane estive (circa 12) in cui manca la copertura dei servizi scolastici.

Chi ha partecipato al sondaggio

Premessa
Il testo che segue descrive la composizione del campione e mappa alcune prime associazioni tra variabili sociodemografiche e ciò che emerge dal questionario, con una logica esplorativa e non inferenziale. Inoltre, il campione è discusso alla luce dei dati statistici provinciali allo scopo di fornire maggiore contesto e di raffrontarlo con la realtà locale.
In particolare, vi sono tre elementi di contesto che devono guidare la lettura:

1. lo sbilanciamento del campione verso le madri (n=3.181, corrispondente al 91%; padri n=307, ossia il 9%) che rende poco informative le statistiche sul campione totale se non stratificate;

2. l'emergere delle variabili legate alla tipologia occupazionale (full-time, part-time, congedo parentale, in disoccupazione-in cerca di lavoro-studentessa/studente), all'orario di lavoro (flessibile, fisso o a turni) e al settore lavorativo (pubblico, privato, terzo settore[3]) che diventano particolarmente rilevanti quando incrociate con i livelli di soddisfazione per i servizi all'infanzia;

3. il ruolo centrale che le variabili lavorative (tipologia occupazionale, orario di lavoro e settore lavorativo) hanno sulle esperienze di conciliazione famiglia-lavoro e sulla percezione del supporto per tale conciliazione.

Nel complesso il campione può essere descritto come principalmente costituito da genitori (soprattutto madri) con una occupazione e, quindi, con una relativa stabilità socioeconomica, appartenenti a famiglie biparentali. I risultati devono pertanto essere interpretati alla luce di questa specifica composizione sociale.
Inoltre, nella sezione dei risultati non vengono considerate solo le percentuali, ma anche i numeri assoluti. Abbiamo seguito questo criterio: >150: distribuzione molto stabile, 80-150: affidabile, 40-80 interpretazione prudente, <40: dato fragile.

3 Vedi glossario a pag. 78.

Genere e ruolo genitoriale

Il 91% delle persone rispondenti al questionario si identificano come donne e il 9% si identifica come uomo. Le persone che hanno risposto “altro” al quesito sul genere di appartenenza sono tre. Anche le persone che hanno dichiarato che preferiscono non rispondere sono tre. A livello provinciale, la popolazione altoatesina presenta una composizione equilibrata tra uomini e donne, con una lieve maggioranza femminile (98,4 uomini ogni 100 donne; ASTAT, 2025). Il campione analizzato risulta fortemente sbilanciato verso le donne. Le analisi successive riflettono dunque prevalentemente l’esperienza di coloro che si identificano come donne.

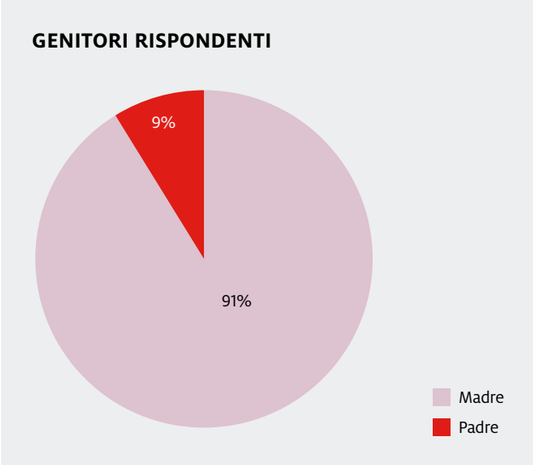


Grafico 1: Genitori rispondenti (totale n=3.488; madri n=3.181, padri n=307)

Ciò è in linea con il 91% del campione che si dichiara madre. Il restante 9% corrisponde ai padri. Sebbene la percentuale sia bassa, i padri rappresentano una quota contenuta ma numericamente adeguata (n=307). Tuttavia, questa configurazione suggerisce che i risultati riflettano prevalentemente l’esperienza materna.[4]

4 Ciò è in linea con la letteratura scientifica in materia di partecipazione ai sondaggi che evidenzia che le donne tendono a partecipare con una frequenza maggiore rispetto agli uomini (Becker, 2022).

Età e occupazione

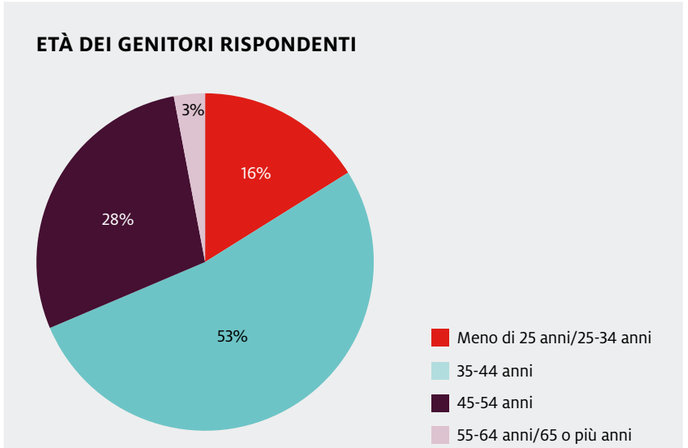


Grafico 2: Età dei genitori rispondenti (totale n=3.488; meno di 25 anni/25-34 anni n=562, 35-44 anni n=1.831, 45-54 anni n=991, 55-64 anni-65 o più anni n=104)[5]

Le persone rispondenti sono prevalentemente genitori in una fase attiva dal punto di vista lavorativo. Infatti, il 53% delle persone rispondenti ha tra i 35 e i 44 anni, il 28% ha un’età compresa tra i 45 e i 54 anni e il 16% è composto da persone di età inferiore ai 34 anni. Le persone con età superiore a 55 anni rappresentano il 3% del campione. La distribuzione è coerente con quella territoriale poiché l’età media della popolazione altoatesina era di 44 anni nel 2024 (ASTAT, 2025), e, nel campione, più del 50% ha un’età compresa tra i 35 e i 44 anni.

5 Le categorie “meno di 25 anni” e “25-34 anni” e le categorie “55-64 anni” e “65 o più anni” sono state aggregate in fase di analisi poiché le percentuali erano molto basse.

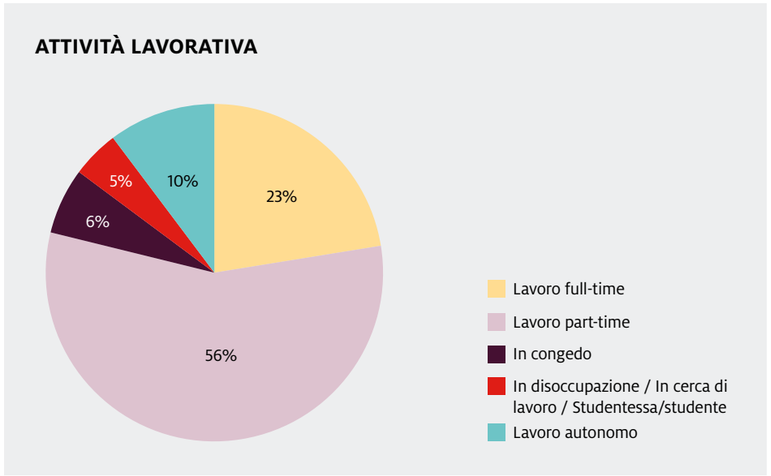


Grafico 3: Attività lavorativa (totale n=3.488; lavoro full-time n=783, lavoro part-time n=1.967, in congedo n=221, in disoccupazione / in cerca di lavoro / studentessa/studente n=159, lavoro autonomo n=358)

La maggior parte delle persone che ha partecipato al questionario ha dichiarato di avere un lavoro part-time (56%). Il 23% lavora full-time e il 10% è libero professionista. Il 6% ha dichiarato di essere in congedo parentale e il restante 5% di star cercando lavoro, di essere attualmente in disoccupazione o di studiare[6].

6 Le categorie "In disoccupazione", "In cerca di lavoro" e "Studentessa/studente" sono state aggregate in fase di analisi poiché le percentuali erano molto basse.

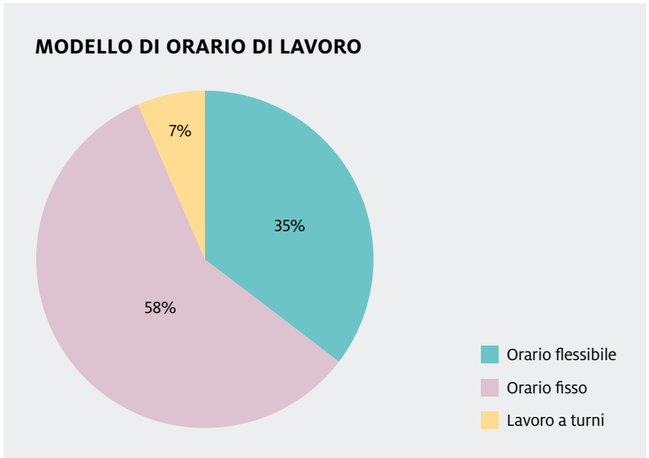


Grafico 4: Modello di orario di lavoro (totale n=3.341; orario flessibile n=1.182, orario fisso n=1.942, lavoro a turni n=217)

A ciò occorre aggiungere che il 58% delle persone rispondenti riferisce di avere orari di lavoro fissi, mentre il 35% di avere orari di lavoro flessibili. Il lavoro a turni riguarda invece il 7% del campione.

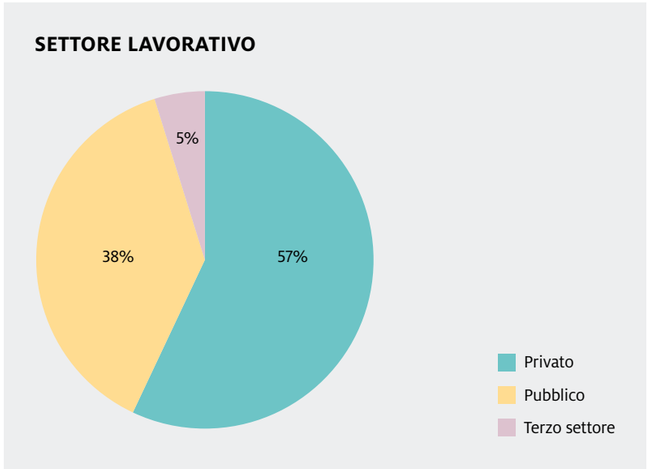


Grafico 5: Settore lavorativo (totale n=3.397; privato n=1.937, pubblico n=1.296, terzo settore n=164)

Infine, il 57% lavora nel settore privato mentre il 38% è impiegato nel settore pubblico. Il restante 5% ha risposto di lavorare nel terzo settore.

Nel 2024, il tasso di occupazione femminile in Alto Adige era pari al 74% (Osservatorio del mercato del lavoro, 2024). Il campione è composto per il 91% da persone che si identificano come donne e solo il 5% di queste dichiara di essere disoccupata o in cerca di lavoro, suggerendo una concentrazione di partecipanti già occupate superiore al dato provinciale.

Tuttavia, le donne impiegate in lavori part-time sono il 42% nella Provincia autonoma di Bolzano (ASTAT 2023) e rappresentano il 55,6% delle persone rispondenti al questionario. Considerando, però, coloro che hanno figli o figlie, altri studi altoatesini segnalano che molte madri che erano sia part-time sia full-time prima della maternità rientrano al lavoro in larga parte (all'84%) con un orario part-time (Osservatorio del mercato del lavoro, 2026). Questi dati indicano una sottorappresentazione delle lavoratrici part-time nel campione rispetto alla presenza sul territorio.

Situazione familiare

Il 91,2% delle persone che ha risposto al questionario convive o è sposata. Il 5% del campione corrisponde a genitori single e il restante 3,8% riguarda genitori single con affido condiviso.

La maggior parte delle persone rispondenti ha due figli (54%). Il 21% ha un figlio o una figlia, mentre il 20% ne ha tre. Soltanto il 5% delle persone ha quattro figli o più. La distribuzione rilevata appare compatibile con le recenti statistiche europee sulla composizione familiare, che evidenziano una predominanza di famiglie con uno o due figli e una bassa incidenza di nuclei con tre o più figli (Eurostat, 2025).

Con riferimento alla struttura familiare, i dati provinciali evidenziano una progressiva trasformazione delle forme familiari, con una riduzione della dimensione media dei nuclei e un aumento generalizzato delle famiglie monoparentali (ASTAT, 2025). Nel campione invece prevalgono genitori conviventi o sposati.

Livello di istruzione

Grafico 6: Livello di istruzione (totale n=3.488; diploma universitario n=1.497, diploma di scuola superiore n=1.208, diploma di apprendistato n=440, titolo di dottorato di ricerca n=150, titolo di studio di maestro o maestra professionale provinciale (Meisterausbildung) n=85, diploma di scuola media o non possiede alcun titolo di studio n=108[7])

Per quanto riguarda il livello di istruzione, il 43% possiede un diploma universitario (triennale o superiore), il 35% il diploma di scuola superiore, il 13% un diploma di apprendistato, il 4% un titolo di dottorato di ricerca e il 2% un titolo di studio di maestro o maestra professionale provinciale (Meisterausbildung). Solamente il 3% ha un diploma di scuola media o non possiede alcun titolo di studio.

Secondo il Rapporto Gender di ASTAT (2023) le donne altoatesine con un titolo di studio superiore al secondario di secondo grado sono il 14,5%. Nel presente campione, le donne che possiedono una laurea universitaria sono il 43,8%, costituendo una concentrazione di persone laureate superiore alla media provinciale.

7 Le categorie "Diploma di scuola media" e "Non possiede alcun titolo di studio" sono state aggregate in fase di analisi poiché le percentuali erano molto basse.

Situazione socioeconomica

L'80% delle persone rispondenti ha dichiarato di possedere la casa in cui vive,[8] mentre il 13% è in affitto. Soltanto il 4% vive con i genitori o altri parenti e il 3% ha risposto "altro". Ciò è in linea con gli ultimi dati ASTAT (2024) in materia che hanno registrato che nella Provincia autonoma di Bolzano l'88,5% dei contribuenti possiede la propria casa.

Infine, il 72% delle persone che hanno risposto al questionario ritiene di appartenere al ceto medio. Il 22% si considera parte della classe lavoratrice e soltanto il 5% si ritiene appartenente al ceto alto. Le persone disoccupate e che studiano compongono l'1% del campione. Tuttavia, va specificato che la domanda era posta in modo soggettivo, senza specificare cosa si intendesse con i livelli di ceto o classe socioeconomica, ossia non usando una scala di reddito o simili strumenti.

Cittadinanza e residenza

Il 96% delle persone rispondenti ha cittadinanza italiana e il 4% ha cittadinanza europea. Soltanto 11 persone (meno dell'1%) hanno dichiarato di possedere una cittadinanza non europea.

La domanda sul luogo di residenza era formulata in modo generico e le persone ha risposto come segue: il 15,8% ha dichiarato di vivere in un piccolo comune (<1.000 abitanti), il 37,8% in un comune medio (>1.000 abitanti), il 21,5% in un comune grande (>5.000 abitanti), il 24,4% in città[9] e meno dell'1% (0,5%) ha risposto "altro". Pertanto, la distribuzione sembra abbastanza eterogenea.

Dal punto di vista della distribuzione territoriale la percentuale del campione residente in comuni sotto i 5.000 abitanti (15,8% + 37,8% = 53,6%) risulta più alta rispetto alla quota reale stimata dai dati provinciali che ammontano a 39,2% (ASTAT, 2025). Questo suggerisce che i comuni piccoli e medi sono leggermente sovra-rappresentati nel campione, mentre i comuni più grandi risultano sottorappresentati.

Inoltre, considerando che la recente crescita demografica provinciale è attribuibile alla componente migratoria, la quasi totale presenza di persone con cittadinanza italiana tra chi ha risposto al questionario indica una limitata rappresentazione di famiglie con un background migratorio–famiglie che rappresentano il 10,7% della popolazione totale; ASTAT, 2026).

8 Nella sezione qualitativa emerge che molte persone stanno comunque pagando un mutuo per l'acquisto della casa. Vedasi la sezione "Risultati: il delicato equilibrio della conciliazione famiglia-lavoro."

9 Tuttavia, va specificato che non si indicava quanti abitanti dovesse avere una città per essere considerata tale, quindi anche in questo caso la percezione soggettiva rappresenta un limite.

SINTESI

Il confronto evidenzia come il campione presenti elementi di coerenza con la struttura demografica provinciale in termini di età, ma mostri concentrazioni specifiche relative al genere, alla struttura familiare, alla cittadinanza, all'istruzione, al tipo di occupazione e alla distribuzione territoriale. Queste concentrazioni devono essere considerate nell'interpretazione dei risultati.
Le caratteristiche sociodemografiche delineano un campione composto prevalentemente da madri nel pieno dell'età lavorativa, inserite in nuclei familiari con due figure genitoriali e caratterizzate da condizioni socioeconomiche stabili.
La forte partecipazione femminile conferma la maggiore propensione delle madri a prendere parte a indagini relative alla vita familiare, fenomeno frequentemente osservato nelle ricerche sulla genitorialità. Il campione rappresenta principalmente l'esperienza materna nella gestione quotidiana delle responsabilità familiari e lavorative.
La concentrazione nella fascia 35-54 anni identifica genitori che sono molto impegnati perché da una parte sono nel pieno della loro attività lavorativa e dall'altra parte hanno figli ancora piccoli. Questa configurazione del campione è, quindi, rilevante per l'analisi della conciliazione famiglia-lavoro.
La struttura familiare appare relativamente omogenea, con una netta prevalenza di persone conviventi o sposate e nuclei familiari con uno o due figli, coerente con la tendenza verso famiglie di dimensioni più ridotte osservata a livello provinciale da ASTAT (2025). Inoltre, la limitata presenza di famiglie monoparentali suggerisce una minore rappresentazione di situazioni familiari potenzialmente caratterizzate da bisogni specifici.
Sul piano socioeconomico emerge il profilo di genitori prevalentemente occupati, con una forte incidenza del lavoro part-time e una significativa presenza di persone lavoratrici dipendenti nei settori pubblico e privato. Inoltre, l'elevato livello di istruzione e l'alta quota di abitazioni di proprietà contribuiscono a delineare un campione con condizioni di stabilità economica e abitativa. Infine, l'autopercezione di appartenenza al ceto medio (72%) rafforza l'immagine di un campione socialmente ed economicamente integrato.

Risultati: il delicato equilibrio della conciliazione famiglia-lavoro

I risultati vengono presentati seguendo parzialmente la struttura del questionario affrontando le seguenti tematiche:

- rientro al lavoro dopo il congedo obbligatorio
- divario retributivo per chi lavora part-time
- preoccupazioni riguardo la pensione
- uso del congedo parentale
- servizi di assistenza alla prima infanzia (0-3 anni)
- servizi di assistenza all'infanzia (3-6 anni)
- scuola primaria e secondaria
- assistenza all'infanzia durante i mesi estivi
- gestione del lavoro domestico.

RIENTRO AL LAVORO DOPO IL CONGEDO OBBLIGATORIO

Il 73% delle donne con prole ha dichiarato di aver voluto o volere tornare al lavoro dopo il congedo parentale obbligatorio. Il restante 27% ha dichiarato di aver preferito o preferire rimanere a casa per prendersi cura della famiglia. Ciò indica che la larga maggioranza delle rispondenti preferisce avere un lavoro retribuito (oltre a quello di cura), e questo è in linea con l'alto tasso di occupazione femminile della provincia di Bolzano.

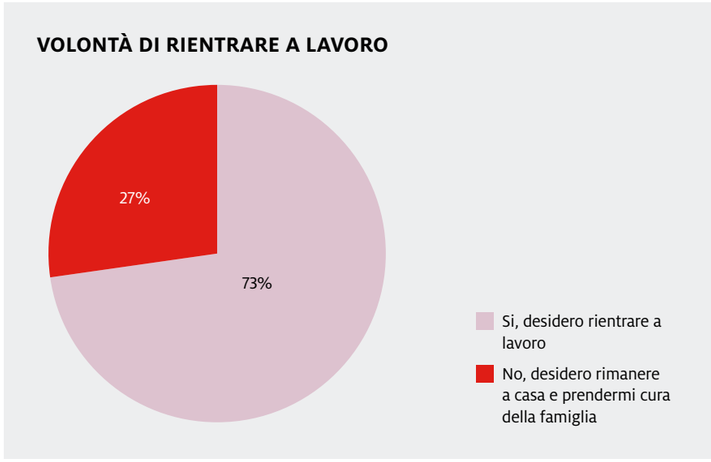


Grafico 7: Volontà di rientrare al lavoro (totale n=3.170, sì n=2.306, no n=864)

Tra le donne che hanno espresso l'auspicio di rientrare al lavoro, il 72% ha detto di averlo fatto ma con dei cambiamenti, ad esempio, optando per la modalità part-time o smart working (vedi glossario). Il 13% è tornata al lavoro senza limitazioni, il 10% ha risposto di non essere tornata al lavoro perché le condizioni non lo consentivano, e un 5% ha risposto "altro" fornendo ulteriori spiegazioni.

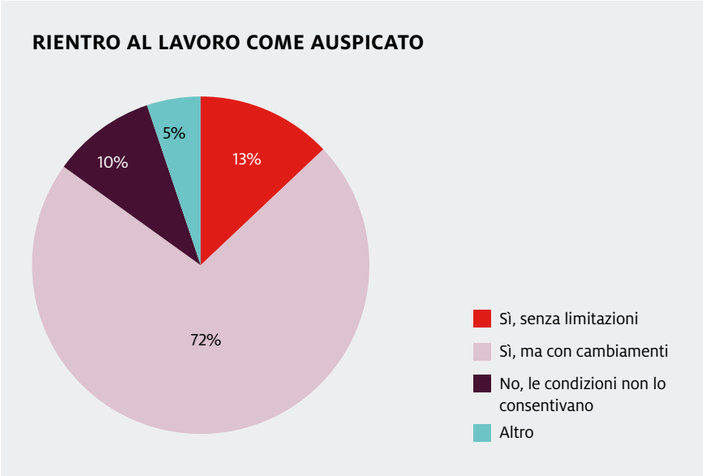


Grafico 8: Rientro al lavoro come auspicato (totale n=2.308; sì, senza restrizioni n=299, sì, ma con cambiamenti n=1.661, no, le condizioni non lo consentivano n=229, altro n=119).

Dalle risposte aperte ("altro") emerge che il rientro professionale dopo il congedo avviene raramente come un ritorno lineare alla posizione precedente, ma piuttosto attraverso adattamenti significativi, spesso forzati, a livello di occupazione, orario e condizioni di lavoro. In queste risposte aperte non viene specificato il tipo di nuova occupazione intrapresa, anche se alcune persone menzionano il passaggio al settore pubblico o al lavoro autonomo. 55 risposte hanno segnalato casi di mancato rinnovo del contratto, demansionamento, dimissioni o perdita dell'occupazione, frequentemente collegati alla limitata disponibilità dei datori di lavoro a garantire flessibilità negli orari e nelle modalità di lavoro.[10]

10 Ciò è in linea con uno studio recente dell'Osservatorio del mercato del lavoro della Provincia autonoma di Bolzano (2026) che ha segnalato che i mancati rientri al lavoro sono dovuti all'assenza di parenti di supporto, mancanza di posti all'asilo nido, mancata concessione di orari ridotti o più flessibili e frequenti dimissioni. Inoltre, l'Osservatorio del mercato del lavoro ha evidenziato che la percentuale delle donne che rientrano al lavoro con un orario di lavoro part-time raddoppia dopo la maternità, raggiungendo l'84% delle donne con figlie e figli attualmente impiegate.

Un ulteriore elemento (n=25) riguarda il lavoro autonomo: da un lato, questa modalità ha spesso imposto un rientro molto rapido al lavoro per ragioni economiche e di sopravvivenza dell'attività lavorativa; dall'altro, viene descritta come una soluzione che consente maggiore flessibilità organizzativa, con orari adattati ai bisogni dei figli e delle figlie e agli impegni dei partner, anche a costo di lavorare di notte, ridurre le ore lavorate o affrontare maggiori difficoltà e precarietà. Infine, alcune risposte (n=11) sottolineano il ruolo cruciale del supporto da terzi, in particolare di nonne e nonni, senza il quale il rientro al lavoro non sarebbe stato possibile oppure non nelle modalità auspicate.

A quel 10% di madri che non hanno avuto le condizioni per rientrare al lavoro come desiderato è stato anche chiesto quali motivi hanno impedito il ritorno all'attività professionale. Le tre risposte più frequenti sono state: mancanza di orari di lavoro flessibili (n=149), mancanza di adeguata assistenza alla prima infanzia (n=126), mancanza di posizione lavorativa part-time (n=111), in linea con coloro che avevano risposto "altro" alla domanda precedente.

Anche in questo caso vi era la possibilità di fornire delle risposte aperte relative ai motivi che hanno reso complesso o ostacolato il ritorno all'attività professionale (n=79). Dalle risposte molto variegate, emergono alcuni punti di riflessione. Ad esempio, il lavoro a turni viene percepito come incompatibile con la vita familiare (n=9). Anche il contesto lavorativo è stato oggetto di critiche: vengono segnalati sia mancati rinnovi di contratto (n=8), sia la mancanza di comprensione da parte dei datori di lavoro e/o di colleghi e colleghe rispetto alla situazione personale e familiare (n=10), in particolare in caso di necessità di cura o malattia di figli e figlie (n=6). Infine, anche gli orari di apertura di asili nido (e microstrutture per la prima infanzia) e scuole dell'infanzia e primaria sono stati indicati come un ostacolo, soprattutto quando non risultavano compatibili con gli orari di lavoro richiesti (n=7). Infine, tra i fattori di difficoltà, viene anche menzionata la limitata disponibilità o libertà di scelta dei partner a modificare i propri orari di lavoro o a optare per un impiego part-time (n=5). Questi sono temi che ricorrono frequentemente anche nelle risposte successive.

MISURE UTILI A COLMARE IL DIVARIO ECONOMICO PER DIPENDENTI PART-TIME

Una specifica domanda riguardava le misure utili a colmare il divario economico tra dipendenti part-time e dipendenti a tempo pieno. Era possibile fornire più di una risposta (totale n=10.788). Le misure più sostenute dalle persone rispondenti sono state: un'indennità di congedo parentale più elevata (n=1.805), sussidi economici per le famiglie (n=1.754) e una remunerazione del lavoro di cura (n=1.732). Seguono una maggiore retribuzione per chi lavora part-time (n=1.541) e la gratuità dei servizi per la prima infanzia e delle attività del tempo libero (n=1.375). Inoltre, 1.200 persone si sono espresse a favore di un congedo parentale più lungo e 1.128 di una maggiore flessibilità degli orari di lavoro per consentire comunque un impiego a tempo pieno. Infine, 253 risposte indicano come utile un sostegno alle spese di trasporto per l'assistenza all'infanzia.

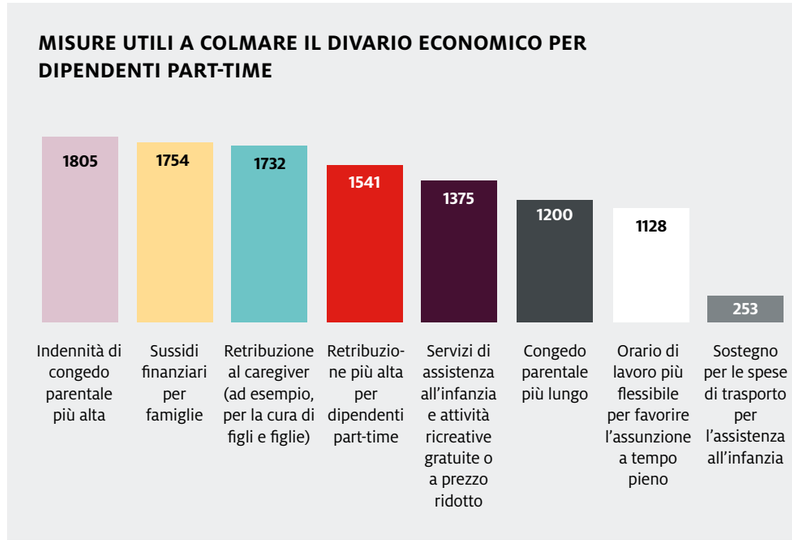


Grafico 9: Misure utili a colmare il divario economico per dipendenti part-time (totale risposte=10.788)

PREOCCUPAZIONE PER IL GENDER PENSION GAP

Il questionario indagava anche le percezioni legate alle prospettive finanziarie sul proprio pensionamento. A questa domanda che chiedeva esplicitamente se si provasse preoccupazione riguardo al cosiddetto "gender pension gap" (vedi glossario), ossia il divario pensionistico di genere dovuto al versamento minore di contributi a causa di lavori part-time, di congedi o assenze prolungate dal mondo del lavoro retribuito, il 28% si è detto fortemente preoccupato, seguito da un 35% del campione preoccupato e un altro 31% moderatamente preoccupato. Soltanto il 6% ha dichiarato di non essere per niente preoccupato per tale prospettiva.

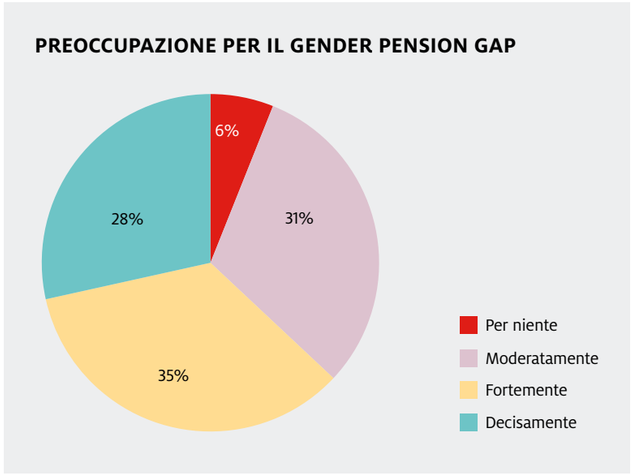


Grafico 10: Preoccupazione per il gender pension gap (totale n=3.488; per niente n=211, moderatamente n=1.079, fortemente n=1.205, decisamente n=993)

USO DEL CONGEDO PARENTALE

Una sezione del questionario cercava di indagare le percezioni e le esperienze legate al congedo parentale.

Informazioni sul congedo parentale

Riguardo il grado di informazioni sulle opzioni e la regolamentazione del congedo, più della metà del campione ha ritenuto che il proprio livello di informazione fosse buono o molto buono (57%). Tuttavia, un 35% ha lamentato di non aver avuto abbastanza informazioni e il restante 8% di non averne avute affatto.

Tutte le persone erano poi invitate a rispondere sulla modalità di accesso alle informazioni sulle possibili opzioni per il congedo parentale: il 57% del campione ha risposto di averle ottenute dai patronati (vedi glossario), poco più di un quarto (29%) sul luogo di lavoro e circa un altro quarto tramite internet (29%). Inoltre, il 28% si è informato attraverso la propria rete di conoscenze. Infine, il 2% del campione ha effettuato una consulenza per ottenere le informazioni necessarie. La somma delle percentuali supera il 100% poiché il quesito prevedeva la possibilità di dare più risposte. Inoltre, diverse persone hanno specificato altre fonti di informazione nella risposta aperta a questo quesito e non previste tra le opzioni a risposta multipla, aggiungendo i sindacati, gli enti previdenziali, le associazioni di categoria, l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), studi di consulenza del lavoro o commercialisti, sedi dei partiti, consultori e corsi preparto. Alcune persone rispondenti (n=3) hanno aggiunto in questa risposta aperta una lamentela: si sono dichiarate insoddisfatte dell'esperienza dai patronati (vedi glossario), ritenuta poco utile e caratterizzata da informazioni percepite come parziali o incomplete.

Difficoltà economiche

Venivano in seguito indagate le percezioni su eventuali difficoltà economiche, che hanno visto una buona parte del campione rispondere di aver affrontato tali difficoltà (41%).

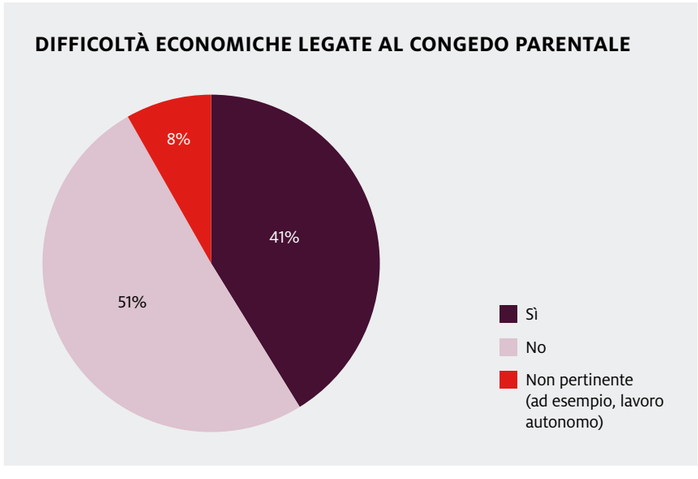


Grafico 11: Difficoltà economiche legate al congedo parentale (totale n=3.488; sì n=1.437, no n=1.764, non pertinente (ad esempio, lavoro autonomo) n=287)

Questo 41% era poi invitato a specificare le ragioni di tali difficoltà in una domanda aperta che chiedeva quali fossero o fossero state le più grandi difficoltà. L'analisi di tali risposte evidenzia un quadro complesso e critico, caratterizzato da una combinazione di fattori economici, organizzativi e sociali. Il tema dominante, trasversale a quasi tutte le testimonianze (n=753), è la difficoltà finanziaria: la retribuzione pari al 30% del salario viene percepita come largamente insufficiente per sostenere le spese familiari, soprattutto in presenza di mutui, affitti o più figli. Questo elemento porta alcune persone a dover rinunciare al congedo, ma genera anche una forte pressione psicologica, spingendo molti genitori – in particolare le madri – a rientrare precocemente al lavoro contro la propria volontà.

Un ulteriore asse critico riguarda la difficoltà di conciliazione tra tempi di lavoro e cura (n=130). Le testimonianze sottolineano l'inadeguatezza dei servizi di assistenza all'infanzia: orari rigidi, carenza di posti negli asili nido o microstrutture per la prima infanzia, costi elevati e scarsa copertura durante le ferie scolastiche. In assenza di una rete familiare (in particolare le nonne e i nonni), molti genitori si trovano senza soluzioni praticabili, con un conseguente aumento dello stress organizzativo. Questo problema si aggrava in situazioni di maggiore vulnerabilità, come nel caso di genitori single o di figli con disabilità.

Accanto alla dimensione economica emerge anche il tema della precarietà e delle disuguaglianze strutturali. Chi lavora in libera professione, con contratti stagionali o a termine risulta particolarmente penalizzato (n=105): in molti casi non ha accesso reale al congedo o riceve sostegni minimi e tardivi. Inoltre, si evidenzia (n=24) una disparità tra settore pubblico e privato, sia in termini di durata che di retribuzione e tutele, percepita come ingiusta e fonte di frustrazione.

Non va trascurata la dimensione burocratica e informativa. Riprendendo il tema precedente, diverse persone (n=54) segnalano difficoltà nell'accesso alle informazioni, procedure complesse e ritardi nei pagamenti che contribuiscono a generare ulteriore incertezza. La mancanza di chiarezza normativa e di supporto adeguato da parte delle istituzioni rappresenta un ulteriore ostacolo alla fruizione consapevole del congedo.

Infine, dal punto di vista sociale e culturale, emerge anche una persistente asimmetria di genere. Il carico di cura ricade prevalentemente sulle madri, con effetti rilevanti sulla loro carriera, autonomia economica e prospettive pensionistiche. Diverse risposte (n=33) evidenziano una sensazione di "dipendenza" dal partner e di perdita di identità professionale, oltre a un senso diffuso di mancato riconoscimento del lavoro di cura, percepito come invisibile e non valorizzato. In alcuni casi si parla esplicitamente di pressione sociale e lavorativa, con atteggiamenti negativi da parte dei datori di lavoro e limitate possibilità di flessibilità.

Nel complesso, il quadro che emerge è quello di un sistema che, pur esistendo formalmente, risulta spesso inefficace nel garantire una reale conciliazione tra lavoro e famiglia. Le difficoltà economiche, unite a carenze strutturali nei servizi e a persistenti disuguaglianze di genere, trasformano il congedo parentale dà diritto a privilegio accessibile solo a chi dispone di sufficienti risorse economiche e supporto sociale, familiare e/o lavorativo.

Bisogni familiari

Indagando ulteriormente su come il congedo parentale risponda ai bisogni familiari e in quale misura l'attuale normativa in materia di congedo parentale soddisfi tali esigenze in termini di conciliazione tra famiglia e lavoro, circa una metà delle persone rispondenti ha ritenuto che le attuali misure siano sufficienti (38%) o completamente sufficienti (5%), mentre circa un'altra metà ha segnalato che essi non lo siano abbastanza (39%) o per nulla (8%).

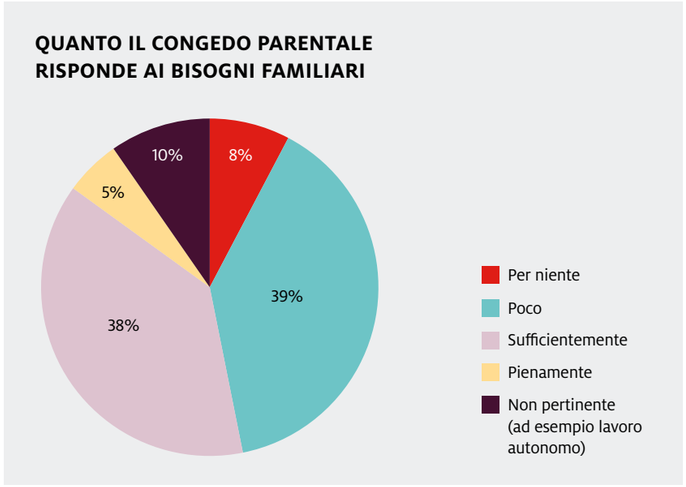


Grafico 12: Quanto il congedo parentale risponde ai bisogni familiari (totale n=3.488; per niente n=269, poco n=1.365, sufficientemente n=1.330, pienamente n=187, non pertinente (ad esempio lavoro autonomo) n=337)

Riguardo la distribuzione del tempo del congedo parentale tra i due partner, nella maggior parte dei casi (66%) solo la madre ha usufruito del congedo parentale.[11] A seguire, solo il 18% delle persone rispondenti ha dichiarato che la madre ha preso un periodo più lungo di congedo parentale in confronto al padre mentre il 10% non ha usufruito del congedo parentale. In misura molto ridotta, il 3% del campione ha evidenziato che entrambi i genitori hanno preso la stessa durata del congedo, mentre le altre percentuali, comprese quelle relative al ruolo del padre, rimangono molto basse (vedasi grafico 13).

DISTRIBUZIONE DEL CONGEDO PARENTALE FRA PARTNER

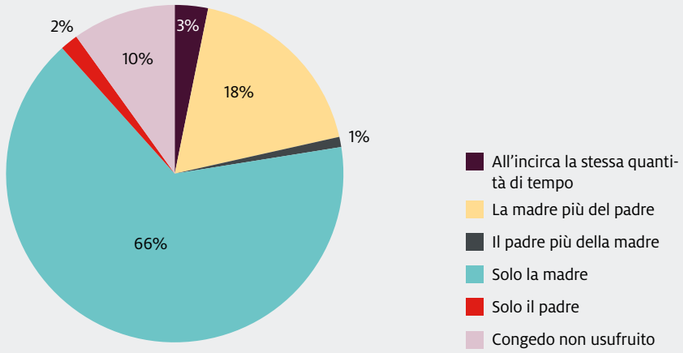


Grafico 13: Distribuzione del congedo parentale fra partner (totale n=3.488; all'incirca la stessa quantità di tempo n=111, la madre più del padre n=639, il padre più della madre n=34, solo la madre n=2.298, solo il padre n=60, congedo non usufruito n=346)

11 Ciò è in linea con i recenti dati dell'Istituto promozione lavoratori di Bolzano (AFI-IPL) che ha segnalato che sempre più padri fanno richiesta di congedo parentale nella regione Trentino-Alto Adige ma la durata di tali congedi è ancora molto limitata. Questo aumento potrebbe essere legato all'innalzamento dell'indennità all'80% previsto dalle ultime leggi di bilancio nazionali. Inoltre, vi è un aumento delle richieste del cosiddetto "assegno al nucleo familiare+" che prevede un sostegno finanziario aggiuntivo erogato dalla Provincia autonoma di Bolzano ai padri che lavorano nel settore privato e che prendano più di due mesi di congedo (AFI-IPL, 2026).

Uso prolungato del congedo parentale

Una domanda successiva indagava quante persone facessero uso del congedo parentale fino al dodicesimo anno di età.[12] In questo caso, la maggioranza del campione, corrispondente al 61%, ha dichiarato che non sta usufruendo di questa possibilità. Il 25% delle persone rispondenti ha invece dichiarato di usufruirne e soltanto il 14% ha risposto che intende farlo in futuro.

USO DEL CONGEDO PARENTALE FINO AI 12 ANNI D'ETÀ DELLA PROLE

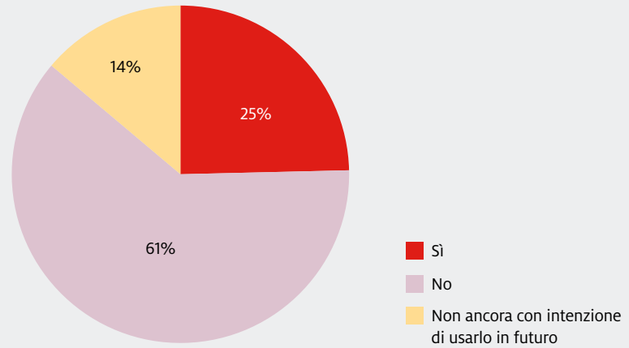


Grafico 14: Uso del congedo parentale fino ai 12 anni d'età della prole (totale n=3.131; sì n=771, no n=1.926, non ancora con intenzione di usarlo in futuro n=434)

12 Il questionario indagava la fruizione del congedo parentale fino ai 12 anni poiché l'aumento dell'arco temporale fino ai 14 anni è entrato in vigore da gennaio 2026.

Le ragioni dell'uso o del mancato uso del congedo

A tale domanda seguiva una domanda a risposta aperta che chiedeva a chi non avesse usufruito di quel tipo di congedo il perché. L'analisi tematica delle risposte aperte (totale n=1.971) evidenzia come il mancato utilizzo (o utilizzo limitato) del congedo parentale non sia riconducibile a una scelta individuale libera, bensì a un insieme di vincoli strutturali, economici e organizzativi. Molte persone (n=486) riferiscono che il congedo è già stato interamente utilizzato, spesso concentrato nei primi mesi o anni di vita. Questo evidenzia una tendenza a un utilizzo "anticipato" e poco flessibile dello strumento, che lascia le famiglie prive di risorse temporali nelle fasi successive (ad esempio, durante le ferie scolastiche o in caso di malattia dei figli).

Tra i fattori di natura temporale, è frequente il riferimento all'età dei figli, spesso superiore ai limiti previsti per l'utilizzo del congedo, oppure al fatto che la normativa attuale è stata introdotta quando i figli erano già grandi (n=277). Torna anche il tema del vincolo economico (n=260): numerose persone rispondenti sottolineano come la retribuzione al 30% renda il congedo di fatto non sostenibile, soprattutto in presenza di spese fisse elevate (mutuo, costo della vita) o in contesti monoreddito.

Un elemento strutturale particolarmente significativo è rappresentato dall'esclusione o limitato accesso per chi esercita la libera professione, che segnalano l'assenza di tutele equivalenti a quelle di chi ha un lavoro dipendente (n=207).

Accanto a questi fattori, emergono forti vincoli legati all'organizzazione del lavoro (n=171): le persone rispondenti riportano difficoltà nel conciliare l'assenza con le esigenze aziendali, la mancanza di sostituzioni, o una scarsa accettazione da parte dei datori di lavoro, soprattutto nel settore privato. In alcuni casi, viene esplicitato il timore di conseguenze negative sulla carriera o sul clima lavorativo.

Un ulteriore tema che ritorna riguarda la mancanza o inadeguatezza delle informazioni (n=119): diversi partecipanti dichiarano di non essere a conoscenza delle possibilità offerte dal congedo, oppure di aver ricevuto informazioni incomplete o contraddittorie da parte di istituzioni e datori di lavoro.

Infine, emergono elementi legati sia al supporto familiare informale, che in alcuni casi sostituisce il ricorso al congedo, ad esempio, attraverso l'aiuto di nonne e nonni o conoscenti (n=59), sia a persistenti disuguaglianze di genere, per cui il congedo viene utilizzato prevalentemente dalle madri, mentre i padri tendono a non usufruirne per ragioni economiche, culturali o lavorative (n=30).

Nel complesso, le risposte aperte evidenziano come il congedo parentale, pur essendo formalmente accessibile, risulti limitato nella sua effettiva fruibilità, a causa di barriere economiche, organizzative e informative, nonché di disuguaglianze strutturali tra categorie lavorative e tra uomini e donne.

Uso attuale del congedo parentale

Un quesito successivo voleva capire quale fosse l'utilizzo attuale del congedo parentale, dando la possibilità di dare più risposte, anche aperte. Qui si evidenzia che la maggior parte delle persone rispondenti (45%) sta usando o userà il congedo parentale nel primo anno di vita. Il 36% ha risposto di usarlo o volerlo usare per prendersi cura dei figli o delle figlie di età compresa tra 1-12 anni. Altri motivi che portano a usare il congedo parentale sono: la cura nei giorni di malattia dei figli e delle figlie (25%) e la cura di figli e figlie in caso di situazioni familiari eccezionali (16%).[13]

Anche nelle risposte aperte (n=265) emerge che tale strumento viene impiegato in modo eterogeneo. L'utilizzo durante i primi anni di vita ne rimane il principale ambito (n=33) con particolare riferimento al primo anno e al periodo precedente l'ingresso nei servizi educativi. In questa fase, il congedo viene percepito come fondamentale per garantire la presenza di un genitore e favorire la costruzione del legame affettivo. Accanto a questo utilizzo "tradizionale", emerge una seconda funzione, legata alla copertura delle lacune del sistema di welfare e dei servizi educativi, in particolare durante le ferie scolastiche e le chiusure dei servizi. Diversi rispondenti (n=21) dichiarano infatti di utilizzare il congedo per gestire i lunghi periodi di sospensione scolastica, i fine settimana lunghi e le chiusure straordinarie, evidenziando come il congedo parentale diventi uno strumento compensativo rispetto all'insufficienza o rigidità delle offerte di cura.

Parallelamente, il congedo viene utilizzato anche come strumento di conciliazione tra lavoro e famiglia (n=17), attraverso modalità flessibili come l'utilizzo a ore o a giornate, o per integrare contratti part-time e mantenere formalmente un impiego a tempo pieno. Questo evidenzia un uso strategico del congedo per adattare il lavoro alle esigenze familiari. Emergono inoltre utilizzi legati a situazioni familiari straordinarie (n=11), come l'assistenza ad altri familiari (ad esempio, persone anziane o con disabilità) o la gestione di imprevisti, così come momenti di transizione educativa, quali l'inserimento all'asilo nido o l'inizio della scuola. Infine, altre persone rispondenti (n=11) indicano di utilizzare o voler utilizzare il congedo per tempo di qualità con i figli e per ridurre lo stress familiare, oppure di conservarlo come risorsa di riserva per bisogni futuri.

Nel complesso, i risultati mostrano come il congedo parentale sia utilizzato non solo come strumento di cura, ma anche come strumento per gestire delle criticità quotidiane, evidenziando un forte adattamento delle famiglie alle carenze del sistema.

13 Qui la somma delle percentuali è maggiore del 100% poiché era possibile fornire più di una risposta.

SERVIZI DI ASSISTENZA ALLA PRIMA INFANZIA (0-3 ANNI)

In merito alla domanda sulla percezione del sostegno da parte dei servizi per l'assistenza alla prima infanzia (fascia 0-3 anni), il 65% ha risposto di sentirsi supportato e il 25% di non sentirsi supportato. La percentuale di chi percepisce un supporto pieno è del 5%, pari a quella di chi denuncia di non aver nessun supporto.
Per quanto riguarda il sostegno da parte di parenti, soltanto il 13% del campione dichiara di non avere familiari che possano dare supporto.[14] Il 30% delle persone rispondenti, invece, riceve aiuto più volte alla settimana e il 20% una volta alla settimana. Il 9% ha risposto di ricevere aiuto quotidianamente da parte dei familiari mentre il 21% ha risposto di riceverne raramente. Infine, il 7% del campione dichiara di venire sostenuto una volta al mese da membri della propria famiglia.

UTILIZZO DEI SERVIZI DI ASSISTENZA ALLA PRIMA INFANZIA (0-3 ANNI)

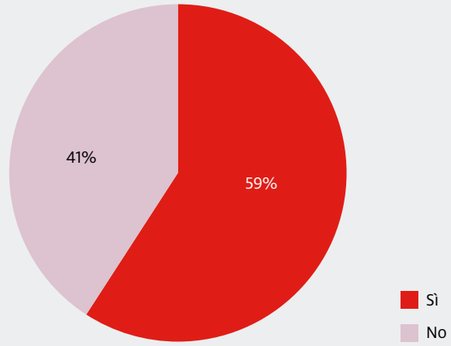


Grafico 15: Utilizzo dei servizi di assistenza alla prima infanzia (0-3 anni) (totale n=3.488; sì n=2.063, no n=1.425)

A una domanda successiva, il 41% ha risposto di non avere usufruito dell'offerta dei servizi di assistenza alla prima infanzia, mentre il rimanente 59% ne usufruisce o ne ha usufruito. Di questo 59%, una larga maggioranza (58%) si ritiene soddisfatta e un altro 24% molto soddisfatta della qualità dei servizi. Il 9% ha dichiarato di essere insoddisfatto e sempre il 9% ha risposto di essere "molto insoddisfatto".

14 Ciò, tuttavia, è in contrasto con un recente studio dell'Osservatorio del mercato del lavoro della Provincia autonoma di Bolzano (2026) che ha riportato che il 27% delle donne laureate e il 38% con alta formazione si dimettono a seguito della maternità a causa della mancanza di parenti di supporto.

Il 59% di coloro che usufruiscono o hanno usufruito di servizi di assistenza all'infanzia, poteva anche segnalare quali di tali servizi usa o ha usato. In questo quesito era possibile dare più risposte. Ne risulta che un 28% usufruisce o ha usufruito maggiormente dei servizi di asili nido o microstrutture per la prima infanzia. Ha usato o usa assistenza da parte di familiari il 26% delle persone rispondenti e di assistenza domiciliare all'infanzia il 21%. A seguire, il 10% delle persone ha risposto di usufruire di spazio famiglie o di gruppi di gioco e l'8% di assistenza privata (ad esempio, babysitter). Infine, il 3% ha usato o usa del servizio di asilo nido aziendale. Dalle poche risposte aperte fornite a questa domanda, emerge che una decina di famiglia si avvalgono anche di strutture private (n=12). Viene altresì segnalato che in diversi piccoli comuni l'offerta di asili nido o microstrutture per la prima infanzia è assente (n=8), evidenziando una disparità territoriale nell'accesso ai servizi per la prima infanzia.

All'ultima domanda dedicata a coloro che usufruiscono di servizi di assistenza alla prima infanzia, il 39% ha dichiarato che preferirebbe una parità di costo fra l'assistenza alla prima infanzia e la scuola dell'infanzia. Il 30% sosterebbe maggiore flessibilità per quanto riguarda l'iscrizione durante l'anno e il 28% vorrebbe un posto garantito per legge. La proposta di orari flessibili (nel fine settimana o la sera) è supportata dal 16%, esigenza espressa probabilmente da coloro che lavorano a turni. Una percentuale simile (16%) vorrebbe poter scegliere con più flessibilità il luogo della microstruttura per la pria infanzia, ad esempio, vicino al luogo di lavoro. Sempre riguardo le microstrutture, il 13% vorrebbe più di quattro settimane di vacanze gratuite. Infine, il 12% sostiene la possibilità che l'assistenza alla prima infanzia e la scuola dell'infanzia siano raggruppate in un unico edificio. La somma delle percentuali eccede il 100 poiché a questo quesito si poteva dare più di una risposta.

SERVIZI DI ASSISTENZA ALL'INFANZIA (3-6 ANNI)

Pressoché la totalità del campione (92%) ha dichiarato di aver usufruito o usufruire dei servizi di scuola dell'infanzia, che, in Italia, è tuttora facoltativa[15] al contrario di altri paesi come la Spagna.

Questo 92% ha risposto al 53% di ritenersi soddisfatto e al 31% molto soddisfatto della qualità e delle condizioni delle scuole dell'infanzia che frequentano o hanno frequentato i figli. La percentuale di chi che si ritiene "molto insoddisfatto/a" corrisponde all'8%, così come quella di chi che ha risposto di essere insoddisfatto o insoddisfatta.

Per quanto riguarda gli orari di apertura, il 53% delle persone che usufruisce delle scuole dell'infanzia si ritiene soddisfatto e un 14% è molto soddisfatto di tali orari. Il 24% invece ha risposto di essere insoddisfatto e il 9% molto insoddisfatto.

15 Tuttavia, si specifica che, a partire dall'anno scolastico 2025/2026, l'ultimo anno di scuola dell'infanzia è diventato obbligatorio in Alto Adige. Questa misura era già stata adottata ma non era ancora stata implementata durante il periodo di raccolta dei questionari.

Del 92% che usufruisce delle scuole dell'infanzia, il 50% è soddisfatto del periodo di apertura pomeridiana della scuola dell'infanzia, con particolare riferimento all'assistenza pomeridiana. Al contrario, il 26% ha risposto di essere insoddisfatto. La percentuale di chi che si ritiene "molto soddisfatto/a" corrisponde al 12%, così come quella di chi ha risposto di essere "molto insoddisfatto/a".

Tuttavia, solo un 10% si ritiene molto soddisfatto della chiusura estiva, seguito da un 32% che si dice soddisfatto, mentre la maggior parte (58%) si ritiene insoddisfatta (34%) o molto insoddisfatta (24%).

GRADO DI SODDISFAZIONE PER GLI ORARI DI CHIUSURA ESTIVA DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA

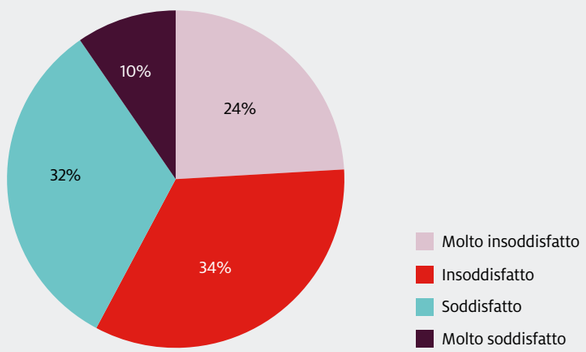


Grafico 16: Grado di soddisfazione per la chiusura estiva della scuola dell'infanzia (totale n=3.135; molto insoddisfatto n=755, insoddisfatto n=1.057, soddisfatto n=1.022, molto soddisfatto n=301)

Infine, le persone che hanno risposto di aver usufruito delle scuole dell'infanzia (92%) potevano rispondere a un altro quesito sulle misure per migliorare la situazione attuale. A questa domanda era possibile dare più risposte. La maggioranza delle persone rispondenti (57%) sostiene che l'apertura di una scuola dell'infanzia di alta qualità, aperta tutto l'anno e con poche settimane di chiusura sia una misura che migliorerebbe la situazione. Altre persone (34%) ritengono che sarebbe utile una modifica dei requisiti d'accesso per l'assistenza pomeridiana. Il 25% sostiene che sarebbe utile l'istituzione di scuole dell'infanzia a giornata intera fino alle ore 17 o 18. Un altro 26% ritiene che la possibilità di iscrizione con una finestra più ampia, ad esempio, fino a febbraio, migliorerebbe la situazione. La proposta di un orario più flessibile per accompagnare i figli alla scuola dell'infanzia e riprenderli è una proposta supportata dal 35%. Infine, il 16% ritiene che la scelta flessibile della struttura sia una misura che migliorerebbe la situazione.

Era possibile anche fornire delle risposte aperte: 40 genitori hanno auspicato un ampliamento degli orari di apertura. In particolare, viene frequentemente richiesta l'entrata anticipata (ad esempio, dalle ore 7), il prolungamento dell'assistenza pomeridiana e l'estensione del servizio anche al venerdì pomeriggio. Tuttavia, 11 genitori si esprimono criticamente rispetto al rendere obbligatori gli orari estesi, ritenendo che bambini e bambine avrebbero anche bisogno di più tempo libero. Un ulteriore tema ricorrente riguarda l'offerta dei servizi di assistenza durante il periodo estivo oppure, in alternativa, una riduzione della durata delle vacanze estive e delle pause scolastiche in generale, al fine di renderle più compatibili con le esigenze lavorative delle famiglie (n=14). Altri genitori (n=13) che hanno risposto in lingua tedesca evidenziano inoltre che le scuole dell'infanzia di lingua italiana sono percepite come più flessibili e dotate di orari maggiormente adeguati. Viene altresì espressa la richiesta di un aumento dei posti disponibili, anche senza l'obbligo di dimostrare un'occupazione a tempo pieno (n=6).

Infine, numerose risposte (n=20) sottolineano l'importanza di gruppi più piccoli, di un incremento del personale e di una migliore qualifica dello stesso. In questo contesto vengono anche richiamate la necessità di migliori condizioni di lavoro e di una retribuzione più adeguata al personale delle scuole dell'infanzia.

SCUOLA PRIMARIA E SECONDARIA

Il 76% del campione ha uno o più figli o figlie che frequentano la scuola. Il restante 24% ha risposto di non avere figli o figlie che frequentano la scuola, perché probabilmente con figli o figlie più piccoli o che hanno già terminato il loro percorso di studio obbligatorio.

Misure per sostenere i servizi di assistenza scolastica, la mensa e l'assistenza pomeridiana

A questo 76%, è stato chiesto quali misure suggerirebbe per sostenere i servizi di assistenza scolastica in generale e della mensa e dell'assistenza pomeridiana in particolare. Era possibile scegliere tre opzioni e una larga parte delle persone rispondenti (n=1.559) concorda che si potrebbero integrare nell'assistenza scolastica pomeridiana delle attività gestite da associazioni sportive e musicali o da altre associazioni locali. Un'altra parte cospicua (n=1.127) afferma che anche la giornata intera sarebbe un'ottima opzione, ossia trasformare la scuola in uno "spazio di vita" quotidiano con attività creative, sportive, musicali o altro. Un altro alto numero (n=1.113) desidererebbe anche un'offerta più ampia di servizi sia per il servizio mensa sia per l'assistenza pomeridiana, così come un'assistenza pomeridiana garantita all'interno delle scuole (n=823). A calare, diverse persone ritengono che sarebbe auspicabile anche avere delle lezioni pomeridiane nelle scuole, garantite per almeno due pomeriggi a settimana (n=472) così come orari mattutini e pomeridiani flessibili (n =398).

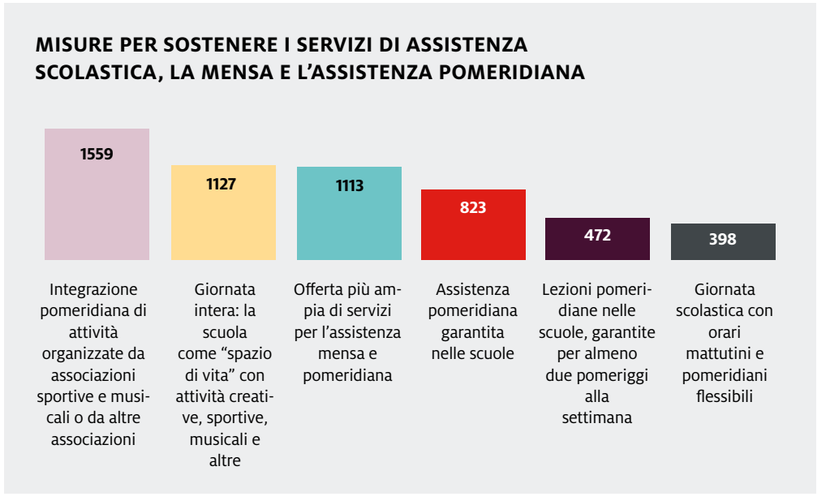


Grafico 17: Misure per sostenere i servizi di assistenza scolastica, la mensa e l'assistenza pomeridiana (totale risposte = 5.492)

Vi era anche la possibilità di aggiungere altri suggerimenti nell'opzione "altro" (n=168) e, tra i vari suggerimenti, i genitori auspicano tempi di assistenza più lunghi e soprattutto più flessibili così come una maggiore uniformità degli orari educativi, dal nido fino alla scuola primaria e, possibilmente, anche alla scuola secondaria, ad esempio, prevedendo pomeriggi organizzati negli stessi giorni per tutti gli istituti (n=11). Altri genitori, analogamente a quanto emerso in altre risposte, esprimono tuttavia la preferenza per un minor numero di pomeriggi obbligatori, al fine di garantire più tempo per la famiglia e per le attività extrascolastiche dei figli (n=18). Altri, ancora, sottolineano l'importanza di ampliare l'offerta di assistenza pomeridiana, purché essa rimanga facoltativa e flessibile (n=7). Infine, viene frequentemente menzionata anche la necessità di migliorare la qualità del servizio mensa, con particolare riferimento alla qualità del cibo offerto (n=13).

ASSISTENZA ALL'INFANZIA DURANTE I MESI ESTIVI

Per quanto riguarda i mesi estivi, il 57% del campione ha difficoltà a garantire assistenza a figli e figlie nei mesi estivi.

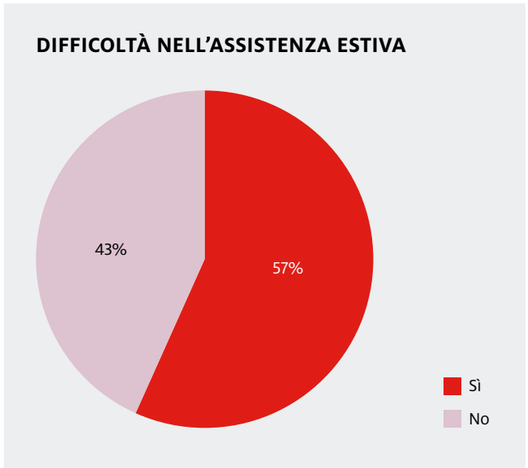


Grafico 18: Difficoltà nell'assistenza estiva (totale n=3.488; sì n=1.978, no n=1.510)

Organizzazione della pausa estiva

A questo 57% è stato chiesto come organizza l'assistenza ai propri figli e figlie durante la lunga pausa estiva che corrisponde a circa 12 settimane in Alto Adige. Anche qui era possibile scegliere più opzioni. Un numero molto alto (n=1.683) usufruisce di campi o attività estive organizzate, mentre un altro alto numero si organizza fra i genitori (n=1.048). Molte altre persone vengono aiutate da nonne e nonni (n=844) oppure da altri parenti (n=551). Un numero comunque cospicuo ha anche affermato che bambini e bambine rimangono soli (n=374).

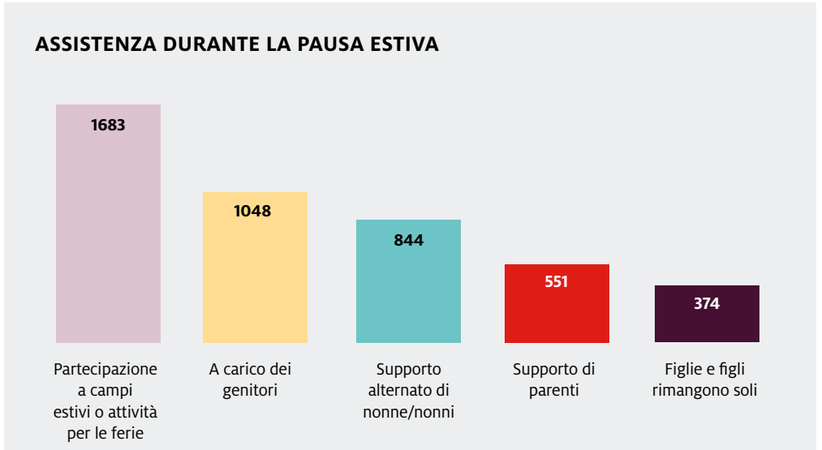


Grafico 19: Assistenza durante la pausa estiva (totale risposte = 4.500)

Dalle risposte aperte a questa domanda (n=159) emerge una forte diversificazione delle strategie adottate. Oltre a quanto già menzionato, una parte (n=43) dichiara inoltre di ricorrere a babysitter o, in alcuni casi, a ragazze o ragazzi alla pari. Altri genitori riferiscono di utilizzare il congedo parentale (n=21) o di modificare temporaneamente l'orario di lavoro (n=25), ad esempio, riducendo le ore, lavorando fuori orario o sospendendo del tutto l'attività lavorativa, ricorrendo anche a ferie prolungate o a recuperi di ore straordinarie, spesso alternandosi tra partner. In altri casi, i genitori indicano di gestire l'assistenza ai figli e alle figlie mentre lavorano in modalità di home office (n=10), conciliando contemporaneamente attività lavorativa e cura. Altre famiglie si organizzano in modo informale con altri genitori, spesso attraverso sistemi di rotazione nella cura dei bambini (n=9). Alcune persone richiedono periodi di aspettativa non retribuita (n=8).

La lunghezza desiderata della pausa estiva

Sempre a coloro che hanno risposto di avere difficoltà a gestire l'assistenza estiva è stato anche chiesto quale sarebbe la lunghezza desiderata delle vacanze estive, riportando anche esempi di altri paesi europei. Qui le persone potevano optare per una sola risposta e hanno fornito una risposta n=1.946 persone. Dal grafico sottostante (grafico 20), emerge che, idealmente, la pausa estiva dovrebbe durare sette-otto settimane come, ad esempio, in Francia (n=663) oppure sei settimane come in Germania (n=499). Molti genitori opterebbero anche per nove-dieci settimane (n=351) come in Finlandia o Svezia, altri per anche meno di sei settimane (n=219). Una parte, infine, è contenta con le attuali 11-12 settimane (n=134) mentre altri, nonostante le difficoltà, opterebbero per vacanze estive anche più lunghe (n=80).

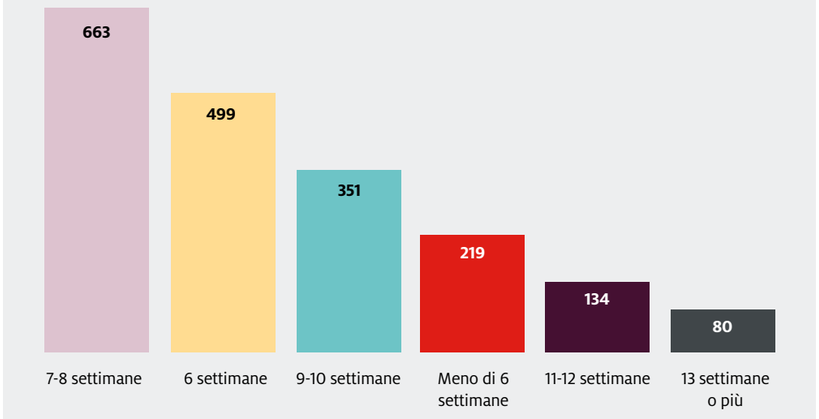


Grafico 20: Lunghezza desiderata delle vacanze estive (totale risposte=1.946)

Il 57% che ha espresso difficoltà nel gestire l'assistenza alla propria prole durante la pausa estiva poteva anche indicare come mai preferisse una pausa più o meno lunga con più risposte (grafico 21). Fra queste spiccano quelle di una larga parte (n=1.386) che si è espressa a favore di una migliore conciliazione con gli impegni lavorativi. C'è poi chi troverebbe più semplice organizzarsi se le vacanze fossero più brevi (n=1.230), e chi sostiene un equilibrio per avere il tempo sufficiente per riposarsi e per le attività in famiglia (n=1.203). Segue chi pensa al confronto con la durata delle ferie estive negli altri paesi (n=303) e chi vorrebbe utilizzare questo periodo estivo per attività formative di figli e figlie (n=204).

MOTIVAZIONE DELLA SCELTA RIGUARDO AL NUMERO DI SETTIMANE ESTIVE

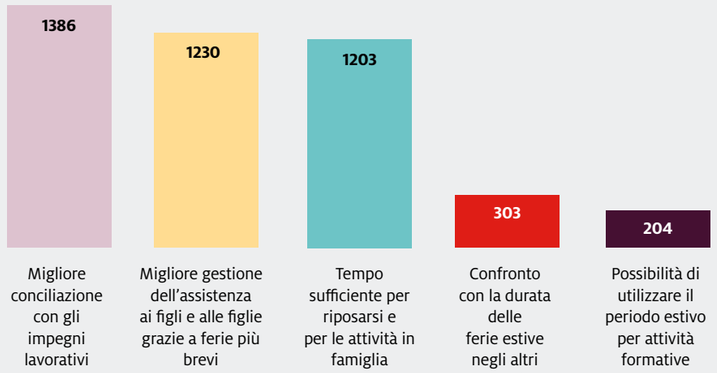


Grafico 21: Motivazione della scelta riguardo al numero di settimane estive (totale risposte = 4.326)

Anche a questo quesito si poteva rispondere indicando altre ragioni e sono emerse richieste in parte già evidenziate in altre sezioni del questionario. Tra queste risposte, una parte dei genitori (n=25) ritiene che le vacanze estive superiori alle sei settimane siano troppo lunghe, poiché i bambini rischiano di dimenticare quanto appreso, rendendo più difficile il rientro e la gestione del carico scolastico. Vengono citate criticità come la discontinuità dell'assistenza estiva, il frequente cambio del personale e la mancanza di routine, che possono aumentare lo stress e ridurre le opportunità. Si suggerisce quindi una distribuzione più equilibrata delle ferie, anche considerando i costi e la difficoltà di iscrizione ai servizi. Altri genitori (n=23) invece valorizzano l'attuale durata delle vacanze per il riposo, la gestione di situazioni di stress, il tempo libero e la possibilità di esperienze familiari, sociali e lavorative, sottolineando che vacanze distribuite durante l'anno sarebbero più difficili da gestire. In entrambe le posizioni, tuttavia, emerge una richiesta comune di offerte estive più numerose, accessibili ed economiche, possibilmente anche all'interno delle scuole, con programmi flessibili, attività extrascolastiche e una progettazione educativa differenziata. Numerosi genitori (n=45), sia favorevoli sia critici rispetto alla durata attuale delle ferie, auspicano infine un'offerta di servizi più uniforme e coordinata sul territorio.

Misure per sostenere l'assistenza all'infanzia durante la pausa estiva

Un ulteriore quesito dava la possibilità a coloro che hanno difficoltà durante la pausa estiva (57%) di indicare quali misure sosterrebbero per ridurre tali difficoltà, e qui emergono, in particolare, un ampio accordo sul bisogno di sostegno economico per coprire i costi delle attività estive (n=1.226), una generale riduzione della pausa estiva (n=1.151) e la necessità di un registro digitale unico delle attività estive (n=992).

Vi era anche la possibilità di fornire ulteriori suggerimenti. Dei genitori propongono modelli di scuola annuale, articolati in tempi obbligatori dedicati alle attività curriculari e tempi facoltativi orientati al ripasso, alla creatività e ad attività laboratoriali (n=25). Emerge anche la richiesta di un'assistenza estiva di qualità più elevata, con personale formato e qualificato (n=15), a costi più contenuti per le famiglie (n=9). Come già emerso in altre risposte, viene criticato l'attuale sistema di iscrizione, spesso basato sul principio "chi prima arriva meglio alloggia" con procedure concentrate in pochi giorni ("click day"; vedi glossario) percepite come stressanti e poco eque e che diventano anche problematiche alla luce delle difficoltà di pianificare con largo anticipo le ferie estive (n=13). Parallelamente, si menziona anche la necessità di maggiori periodi di congedo o ferie per i genitori (n=10). Viene infine richiesta maggiore flessibilità negli orari di ritiro e un'offerta estiva attiva dal primo all'ultimo giorno delle vacanze (n=7).

GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO

Infine, una domanda indagava come fosse distribuito il lavoro domestico di cura della casa. Si poteva fornire solo una risposta. Più della metà delle persone rispondenti si occupa della maggior parte delle faccende domestiche (59%, n=2.010). Questo dato va letto assieme al fatto che il 91% delle rispondenti erano madri, quindi, questa maggioranza è probabilmente formata da donne. Le faccende sono distribuite in modo equo senza l'aiuto parziale di una persona terza per 660 persone mentre sono distribuite in modo equo con l'aiuto di una persona terza per 378 persone. Per 133 persone (probabilmente, parte dei padri rispondenti) è il proprio partner o la propria partner a occuparsi della maggior parte delle faccende domestiche. Soltanto per 73 persone la maggior parte delle faccende è gestita da una persona terza (parente, collaboratrice o collaboratore domestico). Infine, 165 persone hanno risposto che la domanda per loro non è pertinente (questo potrebbe essere, ad esempio, anche il caso di genitori single).

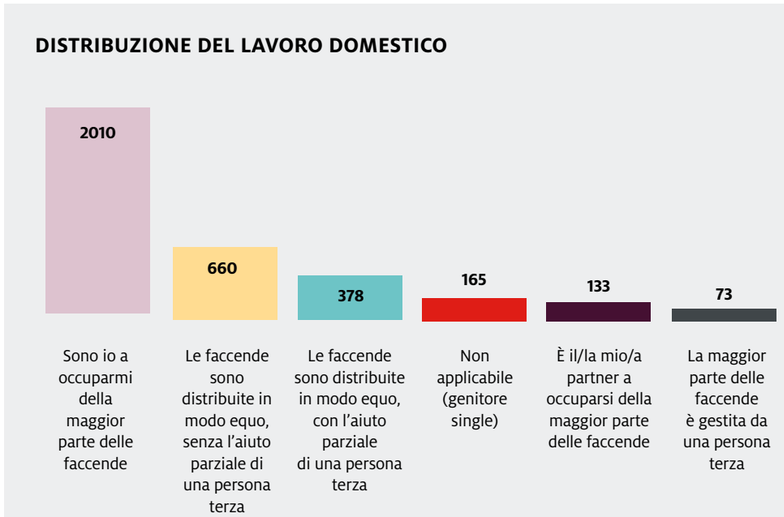


Grafico 22: Distribuzione del lavoro domestico (totale risposte=3.419)

Approfondimento: genitori, occupazione e conciliazione famiglia-lavoro

In questa sezione vengono presentati alcuni risultati della combinazione di dati demografici con i dati più rilevanti sull'occupazione. Tali dati sono stati incrociati tramite tabelle di contingenza in Excel (tabelle 1-9).

OCCUPAZIONE E GENITORI

	MADRI (N=3.181, 91%)	PADRI (N=307; 9%)	TOTALE
Lavoro full-time	17,5%	73,9%	22,4%
Lavoro part-time	60,9%	9,5%	56,4%
In congedo parentale	6,9%	0,3%	6,3%
In disoccupazione / In cerca di lavoro / Studentessa/studente[16]	4,8%	2,0%	4,6%
Lavoro autonomo	9,9%	14,3%	10,3%
Totale	100%	100%	100%

Tabella 1: Occupazione e genitori

Incrociando i dati relativi all'occupazione e al ruolo genitoriale e ricordando che il campione è fortemente sbilanciato, con le madri che rappresentano il 91% (n=3.181), emergono differenze marcate fra madri e padri che risultano però coerenti con le tendenze sia provinciali (ASTAT 2023) sia nazionali, come già osservato in letteratura (Valente 2024): i padri risultano più spesso occupati full-time, mentre le madri più frequentemente part-time.

16 Le categorie "In disoccupazione", "In cerca di lavoro" e "Studentessa/studente" sono state aggregate in fase di analisi poiché le percentuali erano molto basse.

ORARI DI LAVORO E GENITORI

ORARIO DI LAVORO	MADRI	PADRI	TOTALE
Orari flessibili	33,0%	43,6%	33,9%
Orari fissi	60,8%	50,2%	59,9%
Lavoro a turni	6,2%	6,2%	6,2%
Totale	100%	100%	100%

Tabella 2: Orari di lavoro e genitori

Mentre si osservano distribuzioni simili (pressoché uguali) per il lavoro a turni, emergono differenze di genere nella distribuzione degli orari lavorativi. I padri riportano più frequentemente orari flessibili rispetto alle madri (43,6% versus 33%), mentre queste ultime risultano maggiormente concentrate in lavori con orari fissi (60,8% versus 50,2%).
Il dato è particolarmente rilevante perché la flessibilità oraria rappresenta una risorsa centrale nella gestione dei tempi di cura e nella conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Come evidenziato dalla letteratura scientifica in materia (Valente 2024; Cirio & Bertola 2023), il grado di autonomia nella gestione del tempo è spesso associato al benessere lavorativo e alla percezione di equilibrio tra lavoro e famiglia. Pertanto, la presenza di uno scarto di circa dieci punti percentuali, coerente nelle due direzioni (maggiore flessibilità dei padri e maggiore rigidità tra le madri), suggerisce che questa variabile potrebbe riflettere una differente disponibilità di controllo sul proprio tempo di lavoro. Tuttavia, non è possibile stabilire se la differenza sia direttamente associata al genere o ad altre caratteristiche occupazionali (ad esempio, tipo di contratto o settore lavorativo).

SETTORE LAVORATIVO E GENITORI

	MADRI	PADRI	TOTALE
Settore privato	54,3%	68,7%	55,5%
Settore pubblico	41,1%	26,1%	39,8%
Terzo settore	4,6%	5,2%	4,7%
Totale	100%	100%	100%

Tabella 3: Settore lavorativo e genitori

Si osserva che il 54,3% delle madri è impiegato nel settore privato e il 41,1% nel settore pubblico. Nel caso dei padri, lo sbilanciamento verso il settore privato è più pronunciato: il 68,7% è impiegato nel settore privato e soltanto il 26,1% è impiegato nel settore pubblico. La distanza percentuale tra madri e padri che lavorano nel terzo settore è meno di un punto percentuale. Il settore lavorativo risulta associato a differenti modelli organizzativi (il pubblico prevede più frequentemente orari fissi) e questa variabile potrebbe contribuire a spiegare eventuali differenze nelle esperienze di conciliazione famiglia-lavoro.

CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO E GENITORI

	MADRI	PADRI	TOTALE
Per niente buona	4,5%	4,2%	4,5%
Non buona	24,4%	23,5%	24,3%
Buona	59,4%	58,0%	59,3%
Molto buona	11,5%	14,3%	11,7%
Nessuna risposta	0,2%	0,0%	0,2%
Totale	100%	100%	100%

Tabella 4: Conciliazione famiglia-lavoro e genitori

Riguardo al livello percepito della qualità della propria conciliazione famiglia-lavoro non emergono differenze rilevanti tra madri e padri: è un risultato in parte inatteso rispetto alla letteratura (Palmirotta 2024) e suggerisce che, nel caso di questo sondaggio, il genere potrebbe non essere associato alla percezione di qualità nella conciliazione famiglia-lavoro. Variabili come il tipo di contratto di lavoro e la flessibilità oraria potrebbero avere un ruolo maggiore.

PERCEZIONE DEL SUPPORTO OFFERTO DAI SERVIZI DI ASSISTENZA ALL'INFANZIA E GENITORI

	MADRI	PADRI	TOTALE
Per niente sostenuta/o	4,7%	5,2%	4,7%
Non sostenuta/o	25,9%	19,2%	25,3%
Sostenuta/o	64,3%	67,1%	64,6%
Completamente sostenuta/o	5,1%	8,5%	5,4%
Totale	100%	100%	100%

Tabella 5: Percezione del supporto offerto dai servizi di assistenza all'infanzia e genitori

La differenza tra madri e padri è contenuta: ciò suggerisce che il genere potrebbe non influenzare molto la percezione del supporto.

LIVELLO DI ISTRUZIONE E GENITORI

	MADRI	PADRI	TOTALE
Nessun titolo di studio/ Diploma di scuola media[17]	3,2%	2,6%	3,1%
Diploma di apprendistato	12,2%	16,6%	12,6%
Titolo di studio di maestro/a professionale provinciale (Meisterausbildung)	2,3%	3,6%	2,4%
Diploma di maturità (incl., scuole professionali)	34,4%	36,8%	34,6%
Diploma universitario (triennale, magistrale, ecc.)	43,8%	33,9%	43,0%
Dottorato	4,1%	6,5%	4,3%
Totale	100%	100%	100%

Tabella 6: Livello di istruzione e genitori

17 Le categorie "Nessun titolo di studio" e "Diploma di scuola media" sono state aggregate in fase di analisi poiché le percentuali erano molto basse.

La maggior parte del campione ha un livello di istruzione alto: il 43,8% (n=1497) ha una laurea universitaria. La distribuzione del livello di educazione tra madri e padri è abbastanza omogenea, le variazioni tra madri e padri sono contenute lungo i diversi livelli di istruzione, pur con alcune differenze. In particolare, la quota di laureate è superiore tra le madri rispetto ai padri (43,8% versus 33,9%).

L'elevato capitale educativo del campione potrebbe influenzare aspettative, percezioni dei servizi e modalità di utilizzo delle risorse. Al contempo, potrebbe anche dare più accesso alle risorse.

ORARI DI LAVORO E SETTORE LAVORATIVO

	SETTORE PRIVATO (56,5%)	SETTORE PUBBLICO (38,7%)	TERZO SETTORE (4,6%)	TOTALE
Orari flessibili	42,3%	20,7%	46,3%	33,9%
Orari fissi	55,7%	66,7%	51,2%	59,9%
Lavoro a turni	2,0%	12,6%	2,5%	6,2%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella 7: Orari di lavoro e settore lavorativo

Emergono differenze nella distribuzione degli orari lavorativi tra settore pubblico e privato. Il pubblico appare caratterizzato da una maggiore concentrazione di contratti a orari fissi (66,7%), solo il 20,7% di coloro che lavorano nel pubblico dichiara di avere orari flessibili. Nel caso del lavoro nel settore privato la differenza percentuale tra chi lavora con orari fissi e flessibili è minore: il 42,3% lavora con orari flessibili e il 55,7% con orari fissi.

Il terzo settore è rappresentato da una percentuale molto bassa (4,6%, n=164); pertanto, eventuali differenze vanno interpretate con cautela e considerate a livello descrittivo.

OCCUPAZIONE ED ETÀ

	18-34 ANNI (16,1%)	35-44 ANNI (52,5%)	45-54 ANNI (28,4%)	54-65+ (3,0%)	TOTALE
Lavoro full-time	15,8%	19,8%	29,4%	39,4%	22,4%
Lavoro part-time	46,5%	60,5%	56,2%	40,4%	56,4%
In congedo parentale	18,5%	6,2%	0,4%	0,0%	6,3%
In disoccupazione / In cerca di lavoro / Studentessa/studente[18]	8,2%	4,3%	2,6%	7,7%	4,6%
Lavoro autonomo	11,0%	9,2%	11,4%	12,5%	10,3%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella 8: Occupazione ed età

Tra età e tipologia occupazionale emergono gradienti netti, soprattutto per coloro che lavorano full time, part-time o in congedo parentale. In particolare, questa tabella segnala una relazione strutturale tra età e posizione lavorativa, utile come cornice per leggere altre differenze come quelle relative agli orari di lavoro.

18 Le categorie "In disoccupazione", "In cerca di lavoro" e "Studentessa/studente" sono state aggregate in fase di analisi poiché le percentuali erano molto basse.

PERCEZIONE DEL SUPPORTO OFFERTO DAI SERVIZI DI ASSISTENZA ALL'INFANZIA E CITTADINANZA

	CITTADINANZA ITALIANA (N=3337, 95,6%)	CITTADINANZA DELL'UNIONE EUROPEA (N=140, 4%)	CITTADINANZA EXTRA UNIONE EUROPEA (N=11, 0,3%)	TOTALE
Per niente sostenuta/o	4,9%	2,2%	0,0%	4,7%
Non sostenuta/o	24,7%	40,0%	27,3%	25,3%
Sostenuta/o	64,9%	55,7%	63,6%	64,6%
Completamente sostenuta/o	5,5%	2,1%	9,1%	5,4%
Totale	100%	100%	100%	100%

Tabella 9: Percezione del supporto offerto dai servizi di assistenza all'infanzia e cittadinanza

Per quanto riguarda la cittadinanza, vi è uno sbilanciamento verso la presenza di persone con cittadinanza italiana (n=3337).[19] Questo limite riduce la portata esplicativa della variabile. Nonostante ciò, emergono dati interessanti. Il 40% delle persone con cittadinanza di altri paesi dell'Unione europea dichiara di sentirsi non sostenuto, mentre le persone italiane che hanno dato la stessa risposta sono il 24,7%. In generale, sono le persone rispondenti italiane a sentirsi più supportate. Pur trattandosi di un'analisi descrittiva questa tendenza suggerisce una possibile maggiore percezione di vulnerabilità tra le persone rispondenti con cittadinanza europea non italiana. Le differenze osservate potrebbero riflettere fattori diversi, ad esempio, maggiore difficoltà di accesso ai servizi sociali per chi ha cittadinanza non italiana o reti di supporto familiare più limitate. Queste ipotesi suggeriscono che la cittadinanza potrebbe interagire con altre dimensioni socioeconomiche e lavorative nel modellare la percezione del supporto.

19 Le persone rispondenti con cittadinanza italiana si attestano al 95,6% del campione. A livello provinciale è l'89,3% della popolazione totale residente in Alto Adige a possedere la cittadinanza italiana essendo la popolazione con una cittadinanza diversa da quella italiana il 10,7% (ASTAT, 2026).

SINTESI

Nel complesso, le variabili più importanti riguardano il lavoro: occupazione e orari sono legati anche al tipo di settore in cui si lavora. Inoltre, l'età influisce su occupazione, settore e orari, indicando che le differenze osservate dipendono spesso dai percorsi lavorativi o dalla fase della vita, più che dal genere o dall'essere genitori.
Il fatto che le variabili lavorative sembrino centrali è rafforzato dalla tabella numero 4 Conciliazione famiglia-lavoro e genitori che suggerisce un risultato inatteso in quanto non sembra ci siano differenze legate all'essere padre o madre tra le persone rispondenti nella valutazione della conciliazione lavoro-famiglia. Questo potrebbe segnalare che, per le persone rispondenti, la differenza non è legata al ruolo genitoriale di per sé ma ad altri aspetti lavorativi. Tuttavia, occorre ricordare che il numero dei padri rispondenti è molto ridotto (n=307 versus n=3.181 delle madri).

Approfondimento: grado di soddisfazione per specifici servizi all'infanzia

Di seguito si descrive il livello di soddisfazione rispetto ai servizi per la prima infanzia e alla scuola dell'infanzia in Alto Adige mettendolo in relazione con alcune caratteristiche sociodemografiche e lavorative delle persone rispondenti.

A partire dall'analisi esplorativa e descrittiva dei dati tramite distribuzioni univariate e tabelle di contingenza descritte nelle sezioni precedenti, sono state selezionate quattro domande ritenute particolarmente rilevanti in relazione agli obiettivi dell'indagine:

Q23: soddisfazione per l'accesso ai servizi per la prima infanzia

Q27: soddisfazione per periodo di chiusura per le vacanze estive

Q28: soddisfazione per gli orari del servizio pomeridiano della scuola dell'infanzia

Q29: soddisfazione per gli orari di entrata e di uscita della scuola dell'infanzia.

Queste variabili sono state analizzate tramite il software SPSS in relazione a quattro dimensioni considerate potenzialmente rilevanti: settore lavorativo, tipologia occupazionale (occupazione), orario di lavoro, età.

CHIUSURA DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA DURANTE L'ESTATE

GRADO DI SODDISFAZIONE PER LA CHIUSURA ESTIVA DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA, PER SETTORE LAVORATIVO

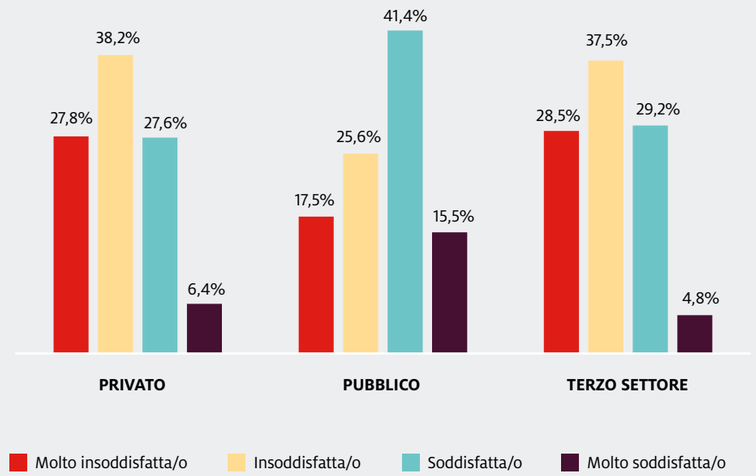


Grafico 23: Grado di soddisfazione per la chiusura estiva della scuola dell'infanzia, per settore lavorativo (totale n=3.048; privato n=1.712, pubblico n=1.192, terzo settore n=144)

Riguardo alla chiusura estiva della scuola dell'infanzia, il settore pubblico (n=1.192) mostra livelli più elevati di soddisfazione (41,4%), mentre il settore privato (n=1.712) e il terzo settore (n=144) presentano quote più alte di insoddisfazione.

GRADO DI SODDISFAZIONE PER LA CHIUSURA ESTIVA DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA, PER OCCUPAZIONE

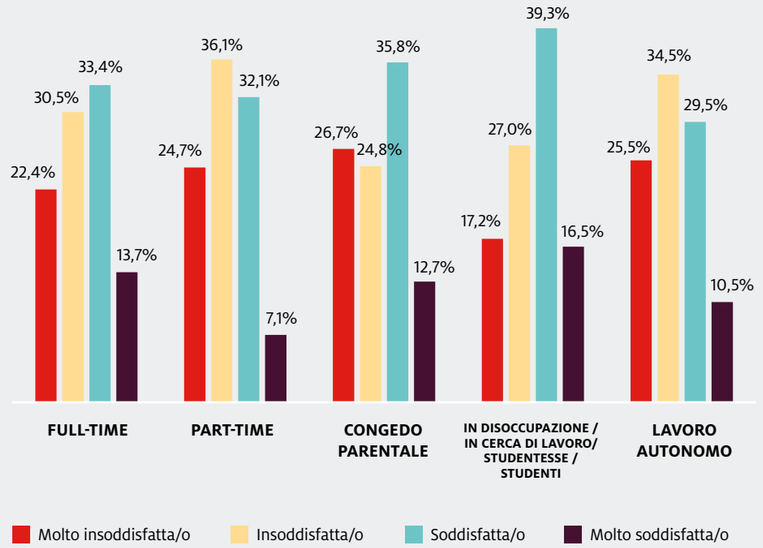


Grafico 24: Grado di soddisfazione per la chiusura estiva della scuola dell'infanzia, per occupazione (totale n=3.135; full-time n=701, part-time n=1.825, congedo parentale n=165, in disoccupazione-in cerca di lavoro-studentessa/studente20 n=122, lavoro autonomo n=322)

Rispetto al periodo di chiusura delle scuole dell'infanzia durante le settimane estive si osservano livelli elevati di insoddisfazione. Nel complesso, la quota di persone insoddisfatte o molto insoddisfatte risulta superiore a quella delle persone soddisfatte o molto soddisfatte, ad eccezione delle persone disoccupate o in cerca di occupazione e di chi sta studiando (n=122). Il livello più alto di insoddisfazione si osserva tra chi lavora a tempo parziale (60,8% tra persone insoddisfatte e molto insoddisfatte) e tra chi svolge una attività lavorativa autonoma (60%).

20 Le categorie "In disoccupazione", "In cerca di lavoro" e "Studentessa/studente" sono state aggregate in fase di analisi poiché le percentuali erano molto basse.

GRADO DI SODDISFAZIONE PER LA CHIUSURA ESTIVA DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA, PER ORARIO DI LAVORO

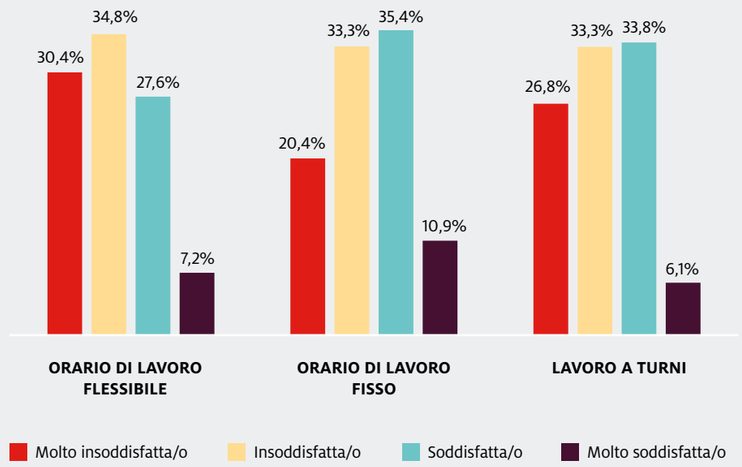


Grafico 25: Grado di soddisfazione per la chiusura estiva della scuola dell'infanzia, per orario di lavoro (totale n=3.031; orario di lavoro flessibile n=1.066, orario di lavoro fisso n=1.767, lavoro a turni n=198)

Le differenze sui livelli di soddisfazione per la chiusura della scuola dell'infanzia durante il periodo estivo risultano più evidenti in relazione all'orario di lavoro. Contrariamente a quanto ci si possa aspettare, chi ha un orario di lavoro flessibile (n=1066) presenta una quota più alta di molto insoddisfatti (30,4%), mentre tra chi ha un orario di lavoro fisso ni (n=198) aumenta la quota di persone soddisfatte (35,3%) e molto soddisfatte (10,9%).

GRADO DI SODDISFAZIONE PER LA CHIUSURA ESTIVA DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA, PER ETÀ

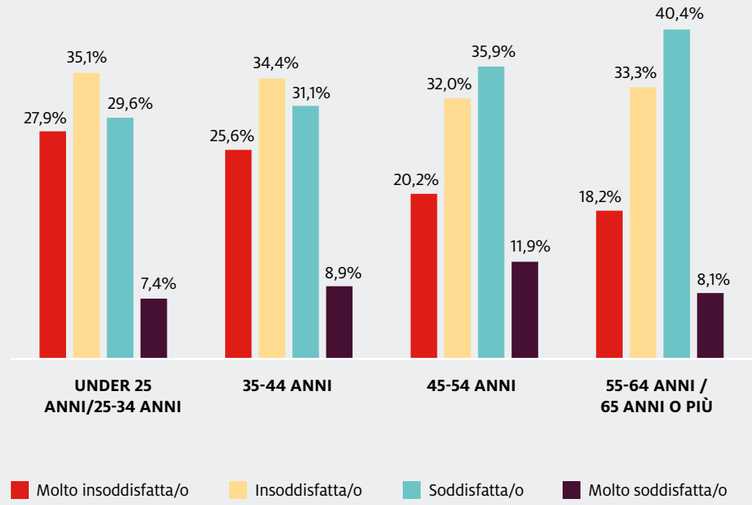


Grafico 26: Grado di soddisfazione per la chiusura estiva della scuola dell'infanzia, per età[21] (totale n=3.135; under 25 e 25-34 anni n=419, 35-44 anni n=1.669, 45-54 anni n=948, 55-65+ n=99)

La soddisfazione rispetto al periodo di chiusura delle scuole dell'infanzia durante il periodo estivo è distribuita diversamente nelle diverse fasce di età delle persone rispondenti. In particolare, le fasce più giovani (n=419) mostrano livelli più elevati di insoddisfazione (63% di persone insoddisfatte e molto insoddisfatte), mentre nelle fasce più anziane (n=99) si raggiunge la quota più alta di persone soddisfatte (40,4%). Ciò potrebbe essere legato sia all'età di figli e figlie, sia alla stabilità lavorativa.

21 Le età sono state raggruppate in classi di età in fase di analisi per garantire una maggiore stabilità delle frequenze.

ORARIO POMERIDIANO DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA

SODDISFAZIONE PER GLI ORARI DEL SERVIZIO POMERIDIANO DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA, PER ORARIO DI LAVORO

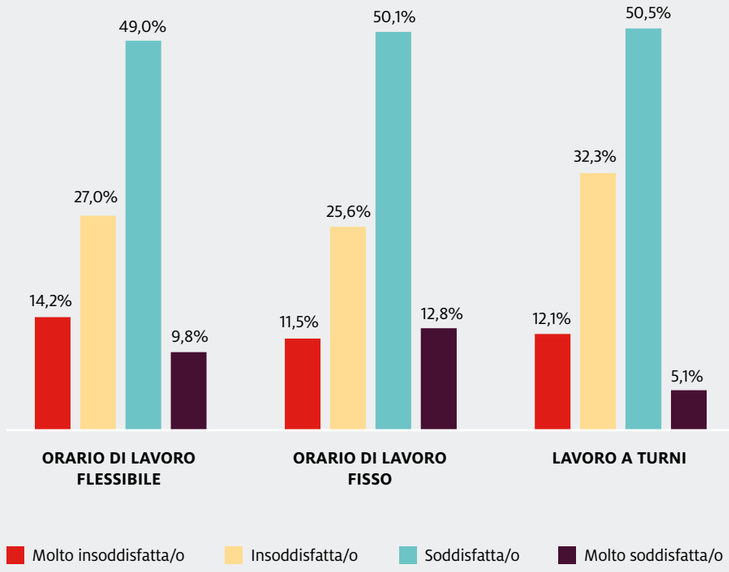


Grafico 27: Soddisfazione per gli orari del servizio pomeridiano della scuola dell'infanzia, per orario di lavoro (totale n=3.026; orario di lavoro flessibile n=1.068, orario di lavoro fisso n=1.760, lavoro a turni n=198)

La distribuzione di soddisfazione per gli orari del servizio pomeridiano della scuola dell'infanzia è simile tra chi ha diversi orari di lavoro. Si osserva una quota leggermente più elevata di persone insoddisfatte tra chi ha un lavoro a turni (32,3%; n=198).

SODDISFAZIONE PER GLI ORARI DEL SERVIZIO POMERIDIANO DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA, PER OCCUPAZIONE

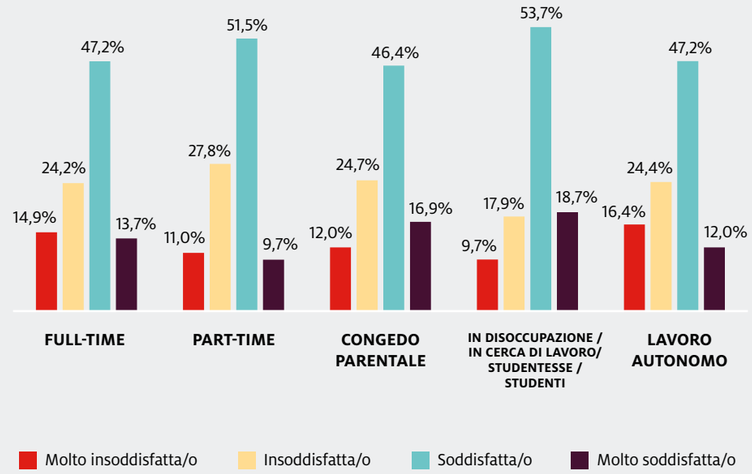


Grafico 28: Soddisfazione per gli orari del servizio pomeridiano della scuola dell'infanzia, per occupazione (totale n=3.132; full-time n=699, part-time n=1.820, congedo parentale n=166, in disoccupazione-in cerca di lavoro-studentessa/studente n=123, lavoro autonomo n=324) [22]

La soddisfazione per l'assistenza pomeridiana è generalmente elevata in tutte le categorie occupazionali. La quota di persone soddisfatte varia tra il 46,4% e il 53,7%. Le differenze tra i gruppi sono contenute.

22 Le categorie "In disoccupazione", "In cerca di lavoro" e "Studentessa/studente" sono state aggregate in fase di analisi poiché le percentuali erano molto basse.

SODDISFAZIONE PER GLI ORARI DEL SERVIZIO POMERIDIANO DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA, PER SETTORE LAVORATIVO

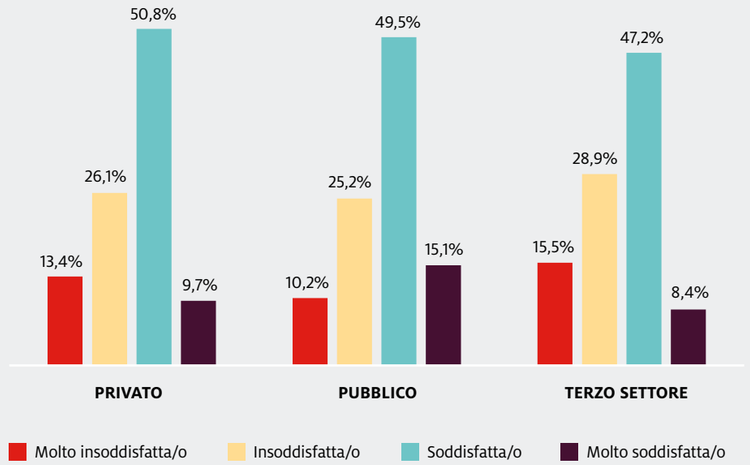


Grafico 29: Soddisfazione per gli orari del servizio pomeridiano della scuola dell'infanzia, per settore lavorativo (totale n=3.046; privato n=1.712, pubblico n=1.191, terzo settore n=142)

I livelli di soddisfazione per gli orari del servizio pomeridiano della scuola dell'infanzia variano leggermente per settore. Il terzo settore (n=142) presenta la quota di persone insoddisfatte più alta (44,4% di persone insoddisfatte e molto insoddisfatte). Al contrario, nel settore privato (n=1.712) si osserva la quota più elevata di soddisfazione (64,6% di persone soddisfatte e molto soddisfatte).

SODDISFAZIONE PER GLI ORARI DEL SERVIZIO POMERIDIANO DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA, PER ETÀ

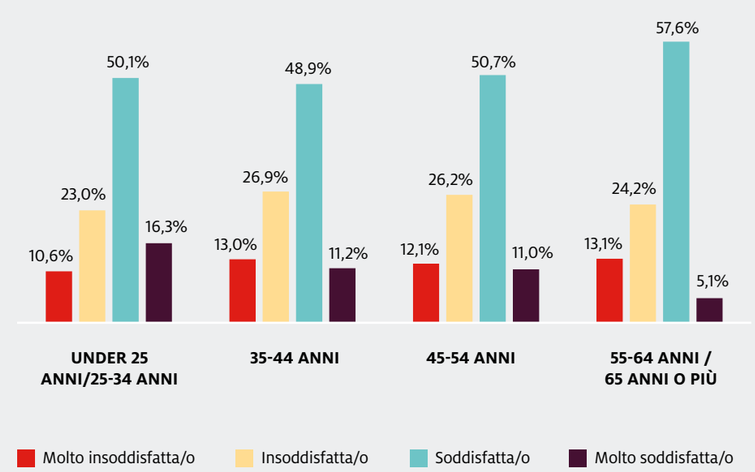


Grafico 30: Soddisfazione per gli orari del servizio pomeridiano della scuola dell'infanzia, per età (totale n=3.132; under 25-34 anni n=417, 35-44 anni n=1.666, 45-54 anni n=950, 55-65+ n=99)[23]

La soddisfazione per gli orari del servizio pomeridiano della scuola dell'infanzia aumenta leggermente con l'aumentare dell'età: la quota di soddisfatte raggiunge il 57,6% nella fascia più anziana (n=99). Le differenze tra i gruppi di età restano comunque limitate.

23 Le età sono state raggruppate in classi di età in fase di analisi per garantire una maggiore stabilità delle frequenze.

ORARI DI ENTRATA E USCITA DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA

SODDISFAZIONE PER GLI ORARI DI ENTRATA E USCITA DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA, PER SETTORE LAVORATIVO

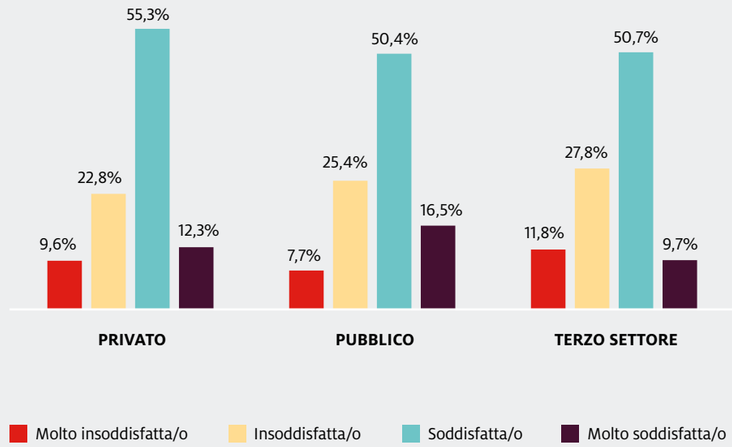


Grafico 31: Soddisfazione per gli orari di entrata e uscita della scuola dell'infanzia, per settore lavorativo (totale n=3070; privato n=1728, pubblico n=1198, terzo settore n=144)

La soddisfazione per gli orari di entrata e di uscita dalla scuola dell'infanzia è complessivamente elevata in tutti i settori. Si nota solo una certa differenza tra settore privato (n=1.728) e terzo settore (n=144), rispettivamente, 67,6% e 60,4%.

SODDISFAZIONE PER GLI ORARI DI ENTRATA E USCITA DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA, PER OCCUPAZIONE

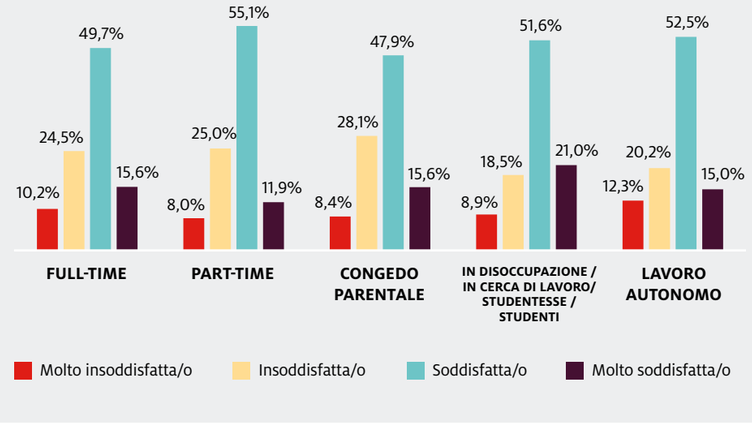


Grafico 32: Soddisfazione per gli orari di entrata e uscita della scuola dell'infanzia, per occupazione (totale n=3.156; full-time n=704, part-time n=1.836, congedo parentale n=167, in disoccupazione-in cerca di lavoro-studentessa/studente n=124, lavoro autonomo n=326)[24]

La soddisfazione complessiva per gli orari di entrata e uscita della scuola dell'infanzia è elevata in tutte le categorie occupazionali. I livelli più alti di soddisfazione si osservano tra le persone in disoccupazione-in cerca di lavoro-studentessa/studente (72,6%; n=124), seguite dalle lavoratrici e dai lavoratori autonomi (67,5%; n=326) e dalle persone occupate part-time (67%; n=1.836). Le differenze tra i gruppi risultano comunque contenute.

24 Le categorie "In disoccupazione", "In cerca di lavoro" e "Studentessa/studente" sono state aggregate in fase di analisi poiché le percentuali erano molto basse.

SODDISFAZIONE PER GLI ORARI DI ENTRATA E USCITA DELLA SCUOLA DELL'INFANZIA, PER ORARIO DI LAVORO

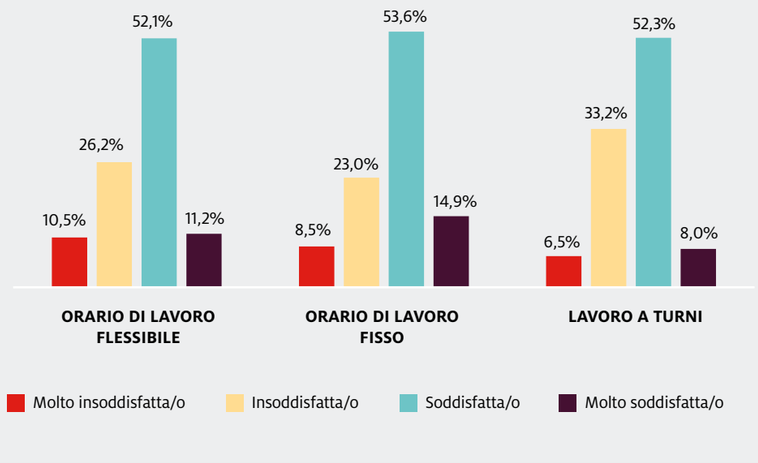


Grafico 33: Soddisfazione per gli orari di entrata e uscita della scuola dell'infanzia, per orario di lavoro (totale n=3.048; orario di lavoro flessibile n=1.072, orario di lavoro fisso n=1.777, lavoro a turni n=199)

Le variazioni della soddisfazione per gli orari di entrata e di uscita sono moderate tra i diversi orari di lavoro. Chi ha un lavoro a orario fisso riporta un livello più alto di soddisfazione (68,5% di persone soddisfatte e molto soddisfatte).

SINTESI

La trasversalità che si osserva relativamente al grado di soddisfazione tra le diverse condizioni occupazionali e alle tipologie di orario di lavoro suggerisce delle criticità costanti, incentrate soprattutto sulla gestione della pausa estiva. Tali difficoltà si manifestano indipendentemente dalla capacità e dalle possibilità dei genitori, in particolare delle madri, di conciliare orari lavorativi, congedi e altre esigenze. Al contrario, la soddisfazione rimane alta per gli orari pomeridiani delle scuole dell'infanzia, forse a segnalare che la copertura pomeridiana risulti essere un buon strumento per conciliare famiglia-lavoro.
In conclusione, da questi grafici (n. 23-33), e in linea con quanto riportato nelle sezioni precedenti, si nota che conciliare famiglia-lavoro, soprattutto durante l'estate, comporti uno sforzo notevole e ciò avvenga indipendentemente se si è, ad esempio, full-time, part-time, in congedo, in cerca di occupazione o altro o se si hanno orari flessibili o meno. Ciò segnala una problematica trasversale e persistente che si intreccia con un sistema di welfare di cura all'infanzia che non sa rispondere alle attuali esigenze familiari.

Conclusioni

Conclusioni: un fragile equilibrio e crescenti disuguaglianze

Dai dati raccolti da Forum Prevenzione e Thrive+ emerge un quadro preoccupante: la **conciliazione tra lavoro e famiglia** non appare come una libera scelta organizzativa delle famiglie, ma come un **equilibrio fragile**, spesso costruito sotto **pressione lavorativa e sociale** e a cui si aggiungono delle **sfide economiche**.

Uno dei nodi più critici riguarda il **rientro al lavoro dopo la maternità**. Sebbene una larga maggioranza delle madri dichiari di voler tornare al lavoro, il rientro raramente avviene nelle condizioni precedenti: è spesso accompagnato da passaggi forzati al part-time, cambi di impiego, demansionamenti, mancati rinnovi contrattuali o addirittura uscite dal mercato del lavoro. In sostanza, la maternità continua a produrre un ridimensionamento della posizione professionale femminile.

Un secondo tema molto problematico è la **scarsa flessibilità del mercato del lavoro**. Tra gli ostacoli principali ricorrono la mancanza di orari flessibili, la difficoltà di ottenere un part-time, l'incompatibilità del lavoro su turni con la vita familiare e la limitata disponibilità dei partner a modificare i propri orari. Questo conferma che il peso della conciliazione ricade ancora in larga parte sulle madri, mentre la condivisione della cura resta debole. Non a caso, i dati sul congedo parentale mostrano che, nella grande maggioranza dei casi, è la madre a usufruirne quasi esclusivamente.

L'esercizio e il godimento del **congedo parentale**, pur essendo un diritto, incontra molte barriere. Il problema più grave è quello economico: la retribuzione della maggior parte del congedo parentale al 30% è stata percepita da molte famiglie come insufficiente e ha reso il congedo accessibile soprattutto a chi dispone già di risorse economiche o di una rete di sostegno. Di fatto, un diritto rischia di trasformarsi in un privilegio. A questo si aggiungono forti disuguaglianze tra lavoratrici e lavoratori dipendenti e chi lavora in modo autonomo o con contratti stagionali o precari, oltre a differenze percepite tra settore pubblico e privato. Diverse testimonianze segnalano anche difficoltà burocratiche, informazioni incomplete e ritardi nei pagamenti, che scoraggiano ulteriormente l'utilizzo dello strumento. Il recente studio di AFI-IPL (2026) ha segnalato un aumento dei congedi da parte dei padri impiegati nel settore privato nella regione Trentino-Alto Adige, probabilmente grazie all'innalzamento dell'indennità all'80% prevista dalle ultime leggi di bilancio nazionali. Ciò potrebbe indicare che, aumentando l'indennità, non solo si aiuterebbero maggiormente le famiglie da un punto di vista finanziario ma si sosterrebbe anche una maggiore equità del lavoro di cura fra i genitori.[25]

Un'altra questione centrale è la dipendenza da nonne e nonni e dalla rete familiare. Ad esempio, per quasi 1.400 persone rispondenti la gestione di figlie e figli durante l'estate è possibile solo grazie al supporto dei parenti. Questo dato mostra una **debolezza del sistema pubblico di welfare**: quando i servizi educativi e di cura non coprono davvero i bisogni delle famiglie, il carico viene assorbito dalla famiglia allargata. Dove questa rete manca, la vulnerabilità cresce molto.

Anche i servizi per l'infanzia e la scuola presentano criticità strutturali. Pur in presenza di livelli di soddisfazione anche buoni sulla qualità, asili nidi o microstrutture, scuole dell'infanzia e servizi pomeridiani in diversi casi non sono allineati ai tempi di lavoro. **L'estate, in particolare, è descritta come un punto di rottura**: più della metà delle famiglie dichiara difficoltà nell'organizzare l'assistenza durante i mesi estivi, con costi elevati, posti limitati, iscrizioni stressanti e soluzioni spesso improvvisate. In centinaia di casi i figli restano persino da soli (n=374), segnale di una criticità molto seria. Inoltre, grosse difficoltà si osservano in modo **trasversale** indipendentemente dalla tipologia occupazionale (full-time, part-time, congedo parentale, in disoccupazione-in cerca di lavoro-studentessa/studente) e dall'orario di lavoro (flessibile, fisso o a turni), mentre vi sono differenze a seconda del settore lavorativo (pubblico, privato, terzo settore).

Inoltre, in molti casi, la quantità di tempo trascorsa insieme ai figli e alle figlie non coincide con una **reale qualità**, poiché spesso si tratta di momenti vissuti sotto pressione o nel tentativo di incastrare mille impegni. Si auspica che il tempo condiviso possa essere valorizzato non solo in termini di presenza, ma anche di serenità e attenzione reciproca, affinché la relazione genitore-figlio o figlia sia davvero fonte di benessere e crescita.

Sul piano economico di lungo periodo, pesa il **divario retributivo e pensionistico**. Il ricorso al part-time, pur necessario per reggere i carichi di cura, comporta minori entrate immediate e alimenta la paura del cosiddetto "gender pension gap" (vedi glossario). La maggioranza delle rispondenti si dice preoccupata per il futuro previdenziale. Questo lega il tema della conciliazione non solo all'organizzazione del presente, ma anche a una **penalizzazione strutturale delle donne nel corso dell'intera vita lavorativa**.

Infine, emerge una **persistente asimmetria di genere**: il lavoro di cura e domestico continua a gravare soprattutto sulle madri, con effetti su carriera, reddito, autonomia economica e identità professionale. Ciò tende a incidere anche se il livello di istruzione è mediamente alto, come nel caso di questo studio, mostrando come **gli stereotipi di genere siano profondamente radicati nella società altoatesina**.

La conciliazione famiglia-lavoro, quindi, non appare solo come un problema di servizi o di tempi, ma come una questione di equità sociale e di genere. Nel complesso, i dati mostrano che le famiglie si adattano continuamente alle carenze del sistema, ma a costo di stress, rinunce professionali e disuguaglianze crescenti.

Infine, come si è spiegato nelle sezioni iniziali, occorre sottolineare che hanno partecipato soprattutto persone con **un livello di istruzione e un reddito medio-alto**, come accade di frequente in questo tipo di inchieste.[26] Quindi, sorge il dubbio su coloro che hanno un **reddito basso e/o un livello di istruzione inferiore** e se le loro sfide siano ancora maggiori di quelle riportate da questi dati. Al contempo, le opinioni e le potenziali difficoltà affrontate dalle

25 Ciò, tuttavia, andrebbe studiato e previsto non solo per il settore privato dipendente.

26 Si tratta dei cosiddetti "bias di partecipazione" o "nonresponse bias" (Groves, 2006; ISTAT, 2017).

famiglie con un **background migratorio** rimangono sconosciute a causa della bassa partecipazione di coloro che hanno una cittadinanza diversa da quella italiana.

Pertanto, considerando che il campione è composto prevalentemente da donne altoatesine di ceto medio, mediamente istruite e socialmente ben integrate, **le criticità emerse assumono un significato ancora maggiore**. Se anche una fascia relativamente tutelata segnala difficoltà concrete – come l'insufficienza dell'indennità di congedo parentale o la gestione del periodo estivo – ciò suggerisce **l'esistenza di fragilità strutturali** che incidono sempre più anche sulla **classe media**. È quindi plausibile che tali problematiche risultino **ancora più accentuate tra le famiglie** che dispongono di **minori risorse economiche e sociali**.

Infine, alla luce dei risultati, sarebbe **auspicabile approfondire il tema** attraverso studi futuri che coinvolgano in misura maggiore famiglie con minori risorse economiche, livelli di istruzione più bassi o situazioni lavorative più precarie. Ciò consentirebbe di comprendere meglio l'intensità e le diverse forme che tali criticità assumono nei gruppi economicamente e/o socialmente più vulnerabili.

Proposte

RICHIESTE E PROPOSTE PRINCIPALI

1. Maggiore sostegno economico alle famiglie
In primo luogo, si evidenzia una richiesta trasversale e dominante di maggiore sostegno economico alle famiglie, attraverso assegni, contributi e una riduzione dei costi per servizi come asili nido o microstrutture per la prima infanzia e attività estive.

2. Riconoscimento e pagamento del lavoro di cura
Accanto al primo punto, emerge la richiesta di riconoscimento e remunerazione del lavoro di cura, inteso sia come introduzione di una sorta di salario per i genitori (in particolare, per le madri), sia come riconoscimento sociale di un'attività ritenuta oggi invisibile, con una forte valenza simbolica oltre che materiale.

3. Riconoscimento pensionistico della cura
In continuità, viene sottolineata l'importanza del riconoscimento pensionistico della cura, attraverso contributi figurativi e misure volte a ridurre il divario pensionistico di genere (gender pension gap; vedi glossario).

4. Più servizi di assistenza all'infanzia
Viene ribadita la necessità di rafforzare i servizi di assistenza all'infanzia (asili nido e microstrutture per la prima infanzia) aumentando i posti disponibili, garantendone l'accesso e migliorando la copertura territoriale. A questo punto si collega la richiesta di migliorare l'offerta di assistenza estiva, con più posti disponibili e costi ridotti, superando la logica del "click day" (vedi glossario).

5. Maggiore flessibilità lavorativa
Un ulteriore nodo riguarda la flessibilità lavorativa, con richieste di maggiore accesso al part-time, diffusione dello smart working (vedi glossario) e introduzione di orari più flessibili.

6. Coinvolgimento obbligatorio dei padri
Viene indicata la necessità di un maggiore coinvolgimento dei padri, anche attraverso congedi obbligatori più lunghi, al fine di promuovere una più equa redistribuzione del lavoro di cura e rafforzare la parità di genere.

7. Estensione del congedo parentale
Un ulteriore ambito riguarda l'estensione del congedo parentale, sia in termini di durata, sia di adeguatezza economica (con percentuali auspicabilmente tra il 70% e il 100% del salario), nonché di accesso universale anche per chi lavora in libera professione.

8. Parità tra pubblico e privato (e lavoro autonomo)
Infine, vi è la richiesta di maggiore equità tra settore pubblico, privato e lavoro autonomo, con l'obiettivo di superare disuguaglianze percepite come sistemiche nell'accesso ai diritti.

RICHIESTE E PROPOSTE INNOVATIVE

1. Sistema integrato scuola-attività-cura
Si propone inoltre un sistema integrato scuola-attività-cura, in cui la scuola diventi un centro per attività sportive, musicali e di supporto allo studio, riducendo il carico organizzativo familiare.

2. Reti informali organizzate
Similarmente, emergono proposte basate su reti informali organizzate, come sistemi di mutuo aiuto tra genitori, in un'ottica di strategia dal basso (bottom-up). In modo analogo, si suggerisce un maggiore coinvolgimento delle associazioni locali (sportive, culturali, musicali) nella gestione delle attività di cura, configurando forme di welfare comunitario diffuso.

3. Obbligo per aziende di offrire assistenza all'infanzia e flessibilità
Alcune indicazioni sottolineano la necessità di coinvolgere maggiormente le imprese, prevedendo obblighi in materia di servizi di assistenza all'infanzia o flessibilità lavorativa. È stata avanzata anche la proposta, più radicale ma concreta, di integrare la presenza di figli e figlie nei luoghi di lavoro, attraverso forme di assistenza all'infanzia direttamente in azienda. In questo, ricorre anche il riferimento a modelli esteri, in particolare del Nord Europa e dell'Austria, utilizzati come elementi di confronto e indicativi di un percepito ritardo sistemico.

4. Risorse economiche direttamente alle famiglie
Alcune voci propongono un trasferimento diretto di risorse economiche alle famiglie, in alternativa all'investimento nei servizi, esprimendo una critica al modello istituzionale attuale.

5. Attività di benessere
Sul piano educativo, viene suggerito di introdurre attività orientate al benessere, come la meditazione a scuola, a sostegno dello sviluppo emotivo dei bambini.

6. Modelli abitativi comunitari (co-housing)
Si segnalano anche modelli abitativi comunitari (co-housing), basati sull'integrazione tra famiglie, nonne e nonni e reti di vicinato, come risposta alternativa alla crisi della cura.

Glossario essenziale

- **Click day**: termine informale che indica la procedura di registrazione online ai campi o alle attività estive per l'infanzia in cui l'ordine di iscrizione determina l'assegnazione dei posti secondo il principio "chi prima arriva meglio alloggia", percepito da molte famiglie come stressante e poco equo.

- **Gender pension gap**: divario pensionistico tra uomini e donne, spesso causato da lavori part-time, interruzioni di carriera e maggior carico di cura non retribuito.

- **Patronato**: ente che offre assistenza gratuita alla cittadinanza in materia previdenziale, pensionistica e di accesso ai diritti sociali.

- **Smart working**: modalità di lavoro flessibile svolta totalmente o parzialmente da remoto.

- **Terzo settore**: l'insieme degli enti privati senza scopo di lucro che svolgono attività di interesse generale per il bene della collettività (ad esempio, fondazioni, associazioni, cooperative).

Riferimenti bibliografici

- AFI-IPL – Istituto Promozione Lavoratori. (2026). I papà vogliono fare i papà, però..., https://www.afi-ipl.org/afi_ipl_stampa/i-papa-vogliono-fare-i-papa-pero.

- ASTAT – Istituto provinciale di statistica della Provincia autonoma di Bolzano. (2026). Popolazione straniera residente – 2024, https://astat.provincia.bz.it/it/pubblicazioni/popolazione-straniera-residente-2024.

- ASTAT – Istituto provinciale di statistica della Provincia autonoma di Bolzano. (2023). Rapporto Gender – 2022, https://astat.provinz.bz.it/de/publikationen/gender-bericht-2022.

- ASTAT – Istituto provinciale di statistica della Provincia autonoma di Bolzano. (2024). Analisi della situazione abitativa in Alto Adige tramite l'IMI - 2020-2022, https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/b5376750-8076-01cf-17d2-d343e29778a7/abc82156-d05d-46d8-952e-5e84171732eb/pressnote_1156478_mit11_2024.pdf.

- Becker, R. (2022). Gender and Survey Participation: An Event History Analysis of the Gender Effects of Survey Participation in a Probability-based Multi-wave Panel Study with a Sequential Mixed-mode Design. Methods, Data, Analyses, 16(1), pp. 3-32, https://doi.org/10.12758/mda.2021.08.

- Cirio, T. R. & Bertola, L. (2023). The Bright Side of Smart Work: How the New Generation of Women sees Remote Work, 16th Annual Conference of the EuroMed Academy of Business, Conference Readings and Book Proceedings, EuroMed Press, pp. 123–134, http://iris.unito.it/retrieve/ccea2263-5852-497b-93b6-bdd8f758491c/euromed2023-book-of-proceedings-2023-09-24.pdf.

- Eurostat. (2025). Nearly 25% of EU households had at least 1 child in 2024. European Commission, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250707-1.

- Groves, R. M. (2006). Nonresponse rates and nonresponse bias in household surveys. Public Opinion Quarterly, 70(5), pp. 646-675, https://doi.org/10.1093/poq/nfl033.

- ISTAT – Istituto Nazionale di Statistica. (2017). L'utilizzo della tecnica CAWI nelle indagini su individui e famiglie, https://www.istat.it/it/files/2017/09/Lutilizzo-della-tecnica-Cawi.pdf.

- Osservatorio del mercato del lavoro, Provincia autonoma di Bolzano (2024). Valori target politica del lavoro 2020 2024: situazione 2023, https://shorturl.at/IVIsC.

- Osservatorio del mercato del lavoro, Provincia autonoma di Bolzano (2026). Rientro al lavoro dopo la maternità e dimissioni volontarie, https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/fff-14f74-c308-0108-8318-736e1354a2b9/1316c571-e6a6-432e-83e4-d85725ed5534/2026_0305%20ArbeitsmarktNews_2026_02-R%C3%BCckkehr%20Mutterschaft.pdf.

- Palmirotta, F. (2024). Conciliazione: Vita-Cura-Lavoro, in Promuovere la Parità di Genere nelle Istituzioni Pubbliche e Private, a cura di T. Addabbo, T. Casadei, T. Fabbri, C. Mussida, C. Robustelli, C. Serra, pp. 115-132. Mucchi editore, Modena, https://iris.unimore.it/retrieve/handle/11380/1378648/898332/Fondaz-Biagi-OA.pdf.

- Valente, L. (2024). Il lavoro delle donne, ieri ed oggi. Dall'accesso al mercato del lavoro alla direttiva Ue sulla trasparenza salariale, Equal-Rivista di Diritto Antidiscriminatorio, (1), pp. 61-70, https://www.dirittoantidiscriminatorio.it/app/uploads/2024/06/Equal-fascicolo-124.pdf.

Eurac Research
Drususallee/Viale Druso 1
39100 Bozen/Bolzano
T +39 0471 055 055
info@eurac.edu
www.eurac.edu