

Decrescita demografica e politiche familiari

Anna Maria Battisti

Università degli Studi di Roma
Tor Vergata

L'articolo analizza lo squilibrio demografico che caratterizza il nostro Paese soffermandosi, in particolare, sul crollo del tasso di natalità e di fecondità. Il contributo si propone pertanto di ricostruire il quadro delle misure emanate a sostegno dei nuclei familiari, della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro, mettendo in luce la necessità di una strategia globale che punti a valorizzare e inserire le varie componenti della società, al fine di recuperare un minimo di sostenibilità demografica nel medio e lungo periodo.

The article analyses the demographic imbalance that characterises our country, focusing in particular on the decline in the birth rate and fertility. The aim of the paper is to reconstruct the framework of measures adopted to support families, parenthood, and work-life balance, highlighting the need for a comprehensive strategy aimed at valuing and integrating the various components of society, in order to restore a minimum level of demographic sustainability in the medium and long term.

DOI: 10.53223/Sinappsi_2025-01-6

Citazione

Battisti A.M. (2025), Decrescita demografica e politiche familiari, *Sinappsi*, XV, n.1, pp.64-74

Parole chiave

Cambiamento demografico
Famiglia
Sostegno al reddito

Keywords

Demographic change
Family
Income support

Introduzione

Passato lo shock pandemico, il nostro Paese, se da un lato sembra adattarsi, sia pure lentamente, alla c.d. *Twin transition* (digitale ed ecologica) dall'altro, sta affrontando, invece, con grande fatica, la transizione demografica (Battisti 2024; Casillo 2024; Filì 2022; Gambacciani 2020; Bozzao 2017). Eppure, la questione è talmente cruciale da essere stata idealmente accostata alla 'questione meridionale'. Le prospettive future comportano un'amplificazione di tale processo e delle differenze strutturali tra Nord e Mezzogiorno del Paese, destinato a restare 'vuoto'. Uno squilibrio sempre più profondo, dovuto alla

combinazione, tipicamente italiana, dell'aumento della longevità e di una fecondità costantemente bassa, complici le caratteristiche occupazionali del nostro mercato del lavoro, segnato, come noto (Inapp 2024), da elevati divari di genere, peraltro ampliati nel corso dell'emergenza sanitaria, tanto da parlare di *Shedcession* (De Paola e Lattanzio 2023; Del Boca *et al.* 2020). È, dunque, sul fronte della natalità che occorre intervenire, ponendo attenzione, come evidenziato in particolare nel presente contributo, alle misure adottate a sostegno della genitorialità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alla necessità di coinvolgere tutte le componenti

della nostra società, per tentare di porre un freno al continuo crollo demografico.

1. Il crollo della fecondità e il tentativo di evitare la 'trappola demografica'

Tra i fattori che determinano il 'malessere demografico' dell'Italia v'è, come attentamente osservato (Golini 2019), anche la diminuzione delle nascite, dovuta al crollo della fecondità, tanto che dal massimo di oltre 2,6 figli per donna della metà degli anni Sessanta, il nostro Paese ha toccato, trent'anni dopo, il minimo di meno di 1,2 (Istat 2024), in parte contenuto da un leggero aumento della dimensione media delle coorti femminili in età riproduttiva tra il 1975 e il 2000, rimaste più o meno della stessa dimensione di quelle britanniche e francesi. Il nostro Paese continua a presentare uno dei divari più ampi in Europa tra numero di figli desiderato e realizzato, che peraltro alimenta squilibri demografici sempre più difficili da gestire. C'è però un ulteriore problema legato all'effetto che la bassa fecondità ha sulle nascite nel tempo. La persistenza della fecondità italiana su livelli molto inferiori alla soglia di equilibrio tra generazioni ha assottigliato le basi della piramide demografica, arrivando a erodere sempre di più la fascia in cui si fanno i figli. Ogni nuova generazione di potenziali madri risulta, pertanto, progressivamente più esigua. Ne consegue che più si va avanti nel tempo e più alla bassa fecondità corrisponderà un ancor più basso numero di nati. Tutto questo significa che, per gli effetti che ne derivano, un numero medio di figli per donna pari a 1,2 è oggi ancor più grave che nei decenni precedenti e sarà ancor più grave nei decenni che ci aspettano. Le recenti previsioni demografiche dell'Istat al 2080 sembrano infatti decretare il passaggio a una fase in cui gli squilibri di struttura per età, prodotti dalla prolungata bassa natalità del passato, diventeranno endemici, e in cui le correzioni di rotta anche nel migliore dei casi potranno solo attenuare il loro inasprimento futuro. È ben presente nel dibattito pubblico del nostro Paese la preoccupazione per una fecondità troppo bassa per le implicazioni sul rapporto tra popolazione anziana e componente attiva. C'è,

di conseguenza, un forte interesse a capire in che misura le politiche possono ancora incidere favorendo un'inversione di tendenza delle nascite e a valutare i margini all'interno dei quali l'Italia può ancora agire per evitare la 'trappola demografica', in un contesto in cui purtroppo la riduzione delle nascite sarà inevitabilmente determinata anche dalla riduzione della popolazione in età riproduttiva.

2. La lunga marcia delle politiche familiari

Le politiche familiari possono incidere in modo molto importante sulla dinamica demografica di un Paese. In particolare, secondo autorevoli interpreti, l'incremento delle nascite potrebbe rappresentare un rimedio reale e decisivo all'inarrestabile processo di invecchiamento della popolazione attualmente in atto (Cinelli 2019). Si tratta di una prospettiva suggestiva, che coglie un aspetto centrale del problema e che dunque richiama alla luce il quadro normativo offerto dal nostro ordinamento a sostegno della natalità, della genitorialità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (Vettor 2018; Militello 2020). Giova ricordare, al riguardo, che il Legislatore ordinario ha dettato una disciplina inizialmente caratterizzata dalla finalità di protezione della salute della madre e del bambino. Una disciplina, quest'ultima, che si è evoluta nel tempo, in due direzioni. Da un lato, le tutele legali sono state estese, nei limiti della compatibilità con le diversità biologiche, anche a favore del lavoratore padre, ove si consideri il decreto legislativo n.151/2001 (Del Punta e Gottardi 2001; Miscione 2001; Calafà 2004). Dall'altro lato, sono state prese in considerazione anche ulteriori esigenze di "conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" con il decreto legislativo n. 80/2015¹ (Gottardi 2016; Ales 2016). In questa prospettiva, la disciplina vigente (D.Lgs. n. 151/2001²) prevede, in caso di maternità, una tutela per le lavoratrici subordinate, comprese quelle a domicilio e, entro alcuni limiti, anche per i lavoratori padri, essendo stata data rilevanza all'importanza per i figli della presenza di entrambi i genitori. La tutela consiste nella previsione di congedi (di maternità, di paternità), ma anche di congedi parentali, riconosciuti ad entrambi i genitori per un periodo complessivo di dieci mesi

1 Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, e successive modifiche e integrazioni.

2 Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*, e successive modifiche e integrazioni.

(fruibile anche su base oraria), per i primi 12 anni di vita del bambino. Emerge, dunque, sempre più il rilievo di corresponsabilizzare anche il lavoratore padre nell'“adempimento dei compiti” relativi alla formazione della famiglia (art. 37, comma 1, Cost.) (Treu 1979). La legge intende infatti stimolare la ripartizione tra i due genitori dell'esercizio di tale diritto e, in particolare, l'utilizzo del congedo anche da parte del lavoratore padre (storicamente e culturalmente meno disponibile ad assentarsi dal lavoro per la cura delle esigenze del bambino). Fermo il limite complessivo di dieci mesi, ciascun genitore non può usufruire di un periodo di congedo superiore a sei mesi (nel caso in cui vi sia un solo genitore, il periodo complessivo di dieci mesi è interamente di sua spettanza); è altresì previsto che, nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite dei congedi parentali viene elevato a sette mesi per il padre e a undici mesi complessivi per entrambi i genitori (art. 32). L'evoluzione intervenuta nel diritto del lavoro, a livello sia nazionale che dell'Unione europea, circa il ruolo familiare dei padri, si intravede nella comparsa di un articolo espressamente dedicato (come il breve capo di disposizioni all'inizio del quale è inserito) al congedo di paternità. L'articolo 28 del decreto legislativo n. 151/2001 riconosce infatti al padre lavoratore subordinato il diritto “di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre”, godendo (ai sensi degli artt. 29 e 30) dello stesso trattamento riservato alla donna sotto il profilo economico, previdenziale e normativo (Izzi 2020). Il diritto del padre al congedo supera così il precedente limite della durata trimestrale, ma resta di fatto un diritto sussidiario rispetto a quello della madre, poiché non riguarda la conduzione dell'ordinaria vita familiare ma situazioni eccezionali, di impossibilità per la madre di prendersi cura del figlio o di sua rinuncia a farlo (Calafà 2016). Ed invero, l'istituto più innovativo – almeno dal punto di vista concettuale – comparso nell'ultimo decennio nel panorama giuridico italiano per i

lavoratori padri, appare il congedo di paternità loro riconosciuto, a titolo non più derivato, ma del tutto autonomo, dall'art. 4, commi 24 e 25, della c.d. Legge Monti-Fornero n. 92/2012³. Introdotto in via sperimentale per gli anni 2013-2015, ma da allora ripetutamente riproposto, il congedo riservato al lavoratore dipendente che diventa padre (non solo naturale, ma anche adottivo e affidatario) entro i cinque mesi dall'arrivo del figlio, col beneficio di una copertura economica integrale, è articolato in verità in una parte di carattere facoltativo – originariamente prevalente ma dimezzatasi nel tempo e divenuta ormai (dal 2018) pari a un solo giorno – costruita come alternativa a una corrispondente porzione del congedo di maternità e condizionata quindi alla rinuncia della lavoratrice madre, e in una parte di carattere obbligatorio di cui è invece titolare esclusivo il lavoratore padre, che ha visto crescere progressivamente la sua durata, inizialmente davvero assai modesta. Questo congedo – che, almeno nella sua componente obbligatoria, può considerarsi un congedo di paternità a pieno titolo – resta tuttavia connotato da un'intrinseca provvisorietà, atteggiandosi come una misura a scadenza di cui è ogni volta incerta la prosecuzione futura, ed è precluso ai dipendenti pubblici (Izzi 2020). Ed è proprio in materia di congedo di paternità ad autonomia ed esclusiva titolarità maschile che interviene la direttiva (UE) 1158/2019, relativa “all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza”, introducendo così l'innovazione destinata a spiegare l'impatto più incisivo sul nostro ordinamento (Cairli 2020). Da questo punto di vista, la stessa ha l'indubbio merito di aver dato agli Stati membri, soprattutto a quelli più indietro in questo percorso, un'importante occasione per la valorizzazione giuridica della genitorialità maschile, cercando di colmare il vuoto di protezione per il lavoro svolto in ambito familiare (Alessi 2023). La trasposizione, nel nostro ordinamento, è avvenuta con il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105⁴, che prevede una serie di disposizioni per migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne, la

3 Legge 28 giugno 2012, n. 92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*.

4 Decreto legislativo 30 giugno 2022, *Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio*.

parità di genere in ambito lavorativo e familiare e l'occupazione femminile (Calafà 2023). Con riguardo ai congedi parentali, la previsione più rilevante riguarda sicuramente il regime dei congedi di paternità. Con l'aggiunta dell'art. 27 bis viene (finalmente) inglobato nel T.U., 26 marzo 2001, n. 151, il "congedo di paternità obbligatorio", introdotto in via sperimentale dalla Legge Fornero e reso strutturale solo dalla Legge finanziaria 2022, legge n. 234/2021. Il congedo mantiene inalterata la sua originaria fisionomia, trattandosi di un permesso di dieci giorni (elevati però a venti nel caso di parto plurimo), indennizzati al 100%, che il padre lavoratore può chiedere di fruire, in modo continuativo o frazionato (ma non su base oraria), dando un preavviso di almeno cinque giorni al datore di lavoro. Esso è fruibile contestualmente alla fruizione da parte della madre del congedo di maternità, in un arco di tempo che va da due mesi prima della data presunta del parto ai cinque mesi successivi, e può essere goduto negli stessi termini anche in caso di adozione o affidamento. Si tratta di un congedo che, dal punto di vista della sua 'obbligatorietà', non si differenzia dal congedo parentale ex art. 32, né dal congedo di paternità ex art. 28 (rinominato "congedo di paternità alternativo") che, nonostante l'inasprimento della sanzione comminata al datore di lavoro renitente, rimane fruibile discrezionalmente dal padre quando la madre non possa prendersi cura del minore nei primi mesi di vita e, per questo, avrebbe potuto meglio essere indicato come straordinario, in ragione delle limitate condizioni che ne legittimano l'utilizzo (Calafà 2023; Vallauri 2022). È inoltre da rilevare l'incremento della durata del congedo parentale coperto dall'indennità, stabile al 30%, che da sei mesi sale a nove mesi, tre dei quali – tuttavia – sono intrasferibili fra padre e madre, ciascuno dei quali pertanto potrà fruire al massimo di sei mesi di congedo indennizzato. L'indennità, inoltre, può essere fruita per tutto il tempo durante il quale può essere fruito il congedo, vale a dire fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino o fino al dodicesimo anno dall'ingresso

del minore adottato in famiglia, in caso di adozione nazionale, o in Italia, in caso di adozione internazionale⁵. Con riferimento alle lavoratrici autonome, il decreto in oggetto estende il trattamento economico per congedo parentale da un periodo massimo di sei mesi entro i primi 3 anni di vita del bambino a tre mesi ciascuno entro i primi 12 anni di vita del bambino ed aumenta il periodo massimo entro il quale i trattamenti economici per congedo parentale possono essere goduti complessivamente da entrambi i genitori da sei a nove mesi. Al tempo stesso, il D.Lgs. n. 105 in oggetto, modificando il decreto legislativo n. 81/2015⁶ e la legge n. 53/2000⁷, interviene con previsioni che sanzionano qualsiasi atto discriminatorio nei confronti di lavoratori che abbiano chiesto i benefici assicurati da quelle disposizioni ma tace su una questione di estrema importanza, ovvero l'impatto delle misure di conciliazione, siano esse congedi o modalità flessibili di lavoro, sul sistema di protezione sociale (D'Onghia 2023).

3. Dall'Assegno unico e universale alla Legge di bilancio 2025

Negli ultimi anni si è comunque assistito a un parziale cambiamento culturale, e allo sviluppo di politiche pubbliche volte a migliorare l'accesso ai servizi, come i bonus asili nido, e di strumenti di sostegno al reddito familiare e alla genitorialità, in primis, l'Assegno unico e universale (AUI), unico sopravvissuto al c.d. *Family Act*⁸. L'esercizio della delega era stato prorogato al 12 maggio 2024, ma la delega è decaduta. Eppure, le intenzioni erano buone: provare a delineare un disegno organico di misure con "l'obiettivo di sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, contrastare la denatalità, valorizzare la crescita armoniosa delle bambine, dei bambini e dei giovani e favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro, in particolare quello femminile". Anche se erano evidenti dei limiti considerato che, tra le misure dirette a favorire l'occupazione femminile, nella riforma dei congedi, non era prevista l'estensione graduale del

5 L'indennità è dovuta, inoltre, per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale ex art. 33, quando cioè il minore è portatore di disabilità.

6 Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*.

7 Legge 8 marzo 2000, n. 53, *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*.

8 Legge del 7 aprile 2022, n. 32, *Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia*.

congedo di paternità oltre i dieci giorni previsti dalla norma europea per procedere lungo il cammino di una maggiore parità tra madri e padri nell'assunzione di responsabilità genitoriali e per rafforzare sin dalla nascita il legame padre-figlio. Quel che resta del *Family Act* è dunque l'Assegno unico universale che, per motivi d'urgenza, è stato normato dalla legge-delega n. 46/2021⁹ ad hoc. Il che però non deve meravigliare considerato che l'Italia è stata a lungo un Paese caratterizzato da politiche familiari deboli, frammentate e disomogenee, quindi, anche poco in grado di dare adeguato sostegno alle responsabilità familiari e contrastare la denatalità. L'Assegno unico e universale è entrato in vigore il 1° marzo 2022 ed è stato introdotto con l'obiettivo di mettere ordine tra le varie prestazioni per la famiglia e concentrare le risorse in un'unica soluzione, come avviene già in alcuni Paesi europei. Il Legislatore ha inteso, così, promuovere un riordino degli istituti vigenti (compreso l'Assegno per il nucleo familiare) che vengono assorbiti nel nuovo assegno (fatto salvo il bonus asilo nido), a beneficio anche di autonomi, incapienti e disoccupati di lungo periodo, per questo è definito 'unico', nonché 'universale', perché è garantito a tutte le famiglie con figli a carico residenti e domiciliate in Italia.

Sebbene ancora bisognoso di alcuni assestamenti, è indubbio che l'AUI costituisca un *basic income* filiale strutturale e continuativo nel tempo, il cui importo minimo è garantito a tutte le famiglie in ragione di ogni figlio a carico fino a 21 anni di età, l'importo è rimodulato secondo un criterio di progressività, in base alla situazione economica del nucleo familiare percipiente con valori minimo e massimo in modo da rafforzare il sostegno economico per le famiglie maggiormente in difficoltà, con l'obiettivo

di contrastare la povertà minorile (Bozzao 2022). In altri termini, l'Assegno unico, sebbene ideato con lo scopo "di favorire la natalità, di sostenere la genitorialità e di promuovere l'occupazione, in particolare femminile" (come dichiarato nell'art. 1, della legge-delega n. 46/2021), di fatto svolge principalmente la funzione di aiutare i nuclei familiari con figli per sostenerne un tenore di vita dignitoso, specie in considerazione dei dati sui redditi e sulle condizioni di vita delle famiglie italiane (Filì 2024)¹⁰. Si tratta, pertanto, di una misura di sostegno al reddito familiare, certamente rientrante, per le sue caratteristiche strutturali, sotto la copertura dell'art. 38 della Costituzione, ma contemporaneamente anche strumento di realizzazione di quell'esistenza libera e dignitosa per il lavoratore e la sua famiglia sancito dall'art. 36 della stessa. Certo, una maggiore coerenza da parte del Legislatore sarebbe stata opportuna, sin dalla nascita dell'istituto, specie nella trama delle maggiorazioni, anche al fine di evitare le continue modifiche intervenute – ben tre in appena due anni di vita – che per altro confermano che il tema del sostegno universalistico alla famiglia è diventato strategico¹¹ (Filì 2023). Giova infatti ricordare che, oltre al caso di disabilità, la maggiorazione più rilevante riguarda le famiglie che vanno oltre il secondo figlio e quelle numerose (con quattro o più figli), con la conseguenza che sono meno avvantaggiate le coppie più giovani, che sono anche quelle che maggiormente generano le nuove nascite e su cui pesa di più la perdita del bonus bebè e del premio alla nascita (Pacifico 2021). Ma non solo. Ad essere meno avvantaggiati sono altresì i nuclei monogenitoriali, tant'è che il Legislatore è intervenuto recentemente con l'art. 22 del decreto-legge n. 48/2023, convertito in

9 Attuata con il decreto legislativo del 21 dicembre 2021, n. 230, *Istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico*.

10 In particolare, gli importi dell'Assegno, per i criteri di calcolo, sono tali da rappresentare certamente un supporto concreto per le famiglie meno abbienti, incidendo, così, sul tenore complessivo dei componenti il nucleo, mentre risultano pressoché irrilevanti nei casi di reddito medio alto. Inoltre, non può sottacersi sul fatto che esiste un cortocircuito tra fisco e famiglia, dal momento che non è stato ancora emanato il decreto attuativo della legge-delega sull'ISEE, che avrebbe dovuto escludere dal calcolo dell'indicatore della situazione economica equivalente gli importi erogati per l'Assegno unico. Di conseguenza, le stesse famiglie beneficiarie delle mensilità più generose, per i figli, oggi si ritrovano un ISEE più elevato, che di fatto le esclude da altre misure ancorate all'indicatore, come ad esempio il bonus nido, e molte altre ancora.

11 La prima, nel corso del 2022, ad opera dell'art. 38 del D.L. n. 73/2022, convertito nella legge n. 122/2022, al fine di dare maggior sostegno alle famiglie con figli disabili, con l'estensione del campo di applicazione delle maggiorazioni, sostenendo il costo relativo anche attingendo al Fondo per le politiche in favore delle persone con disabilità di cui all'art. 1, comma 178, legge n. 234/2021. Il secondo intervento sull'art. 4 della legge n. 234/2021 si è avuto ad opera dell'art. 1, comma 357, legge n. 197/2022 che, a partire dal 1° gennaio 2023, da un lato, ha incrementato gli importi standard per i figli di età inferiore ad un anno e quelli per i nuclei con tre o più figli di età compresa tra 1 e 3 anni e con quattro o più figli; dall'altro lato, ha abrogato le maggiorazioni per i figli con disabilità maggiorenni previsti dai commi 5 e 6.

legge n. 85/2023¹², al fine di eliminare, con effetto dal 5 maggio 2023, la disparità di trattamento, tra figli appartenenti a nuclei familiari monogenitoriali o bigenitoriali creata dalla destinazione della maggiorazione di 30 euro mensili per ciascun figlio solo nel caso in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro¹³. È appena il caso di rilevare che l'Assegno presenta alcuni limiti rispetto alle migliori esperienze europee in termini di chiarezza, entità, facilità di accesso e universalità, inoltre permane all'interno dell'AUI un'importante componente redistributiva, mentre la quota universale rimane modesta (Rosina 2021). Da questo punto di vista, appare auspicabile un progressivo incremento della componente universale a sostegno della natalità, ma ciò sottintende un graduale cambiamento culturale, a partire dal riconoscimento verso ciascun nuovo nato del valore che in sé rappresenta. Dal punto di vista culturale, ciò significa favorire il passaggio dall'idea che un figlio sia un costo individuale a carico dei genitori (Bovini e Colonna 2021) a quella di considerare i membri delle nuove generazioni come un bene collettivo sul quale tutto il Paese ha convenienza ad investire (Golini 1999).

In buona sostanza, affinché si configuri come uno strumento di politica familiare in senso proprio, l'AUI deve essere strutturale e non occasionale, percepito come un aiuto non simbolico, ma sostanziale anche dal ceto medio, al pari di quanto accade in altre realtà europee, che, all'interno di un potenziamento

sistemico delle politiche familiari, sono riuscite a frenare la denatalità e ad invertire la tendenza (Rosina 2021). Da ultimo, il Governo, in linea con il dettato costituzionale¹⁴, e in considerazione del rilevante ruolo educativo e sociale delle famiglie, ha introdotto importanti misure per sviluppare concretamente le politiche in favore dei nuclei familiari. In particolare, sono stati potenziati gli interventi agevolativi diretti a sostenere il reddito delle famiglie, soprattutto di quelle numerose che più di tutte hanno risentito degli effetti della crisi economica e dell'incremento dei prezzi, nonché a sostenere la genitorialità e la natalità, con riguardo anche ai tempi di cura della famiglia. In questo contesto, va ricordata la Legge di bilancio per il 2023 (legge 30 dicembre 2022, n. 197) con la quale sono state introdotte importanti misure di sostegno economico alle famiglie volte ad agevolare l'acquisto della casa di abitazione (tramite il Fondo di garanzia per la prima casa), incrementare l'Assegno unico e universale per i figli a carico, ma anche diminuire l'IVA per i prodotti per l'infanzia. Con la Legge di bilancio per il 2024 (legge 30 dicembre 2023, n. 213) si è intervenuti nuovamente per incrementare il Fondo di garanzia per la prima casa¹⁵, e il fondo per l'erogazione dell'Assegno unico e universale per i figli a carico. In particolare, due sono stati i versanti interessati dalle novità: il primo, quello riguardante l'importo del contributo asilo nido, che è stato incrementato¹⁶ (fino a un massimo di 3.600 euro

12 Legge 3 luglio 2023, n. 85, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*.

13 La novella prevede dunque che "la maggiorazione di cui al presente comma è riconosciuta, altresì, nel caso di unico genitore lavoratore al momento della presentazione della domanda, ove l'altro risulti deceduto, per un periodo massimo di 5 anni successivi a tale evento, nell'ambito del limite di godimento dell'assegno". Purtroppo, non ha eliminato affatto la disparità di trattamento tra figli in relazione alla condizione dei genitori.

14 L'articolo 31 della Costituzione recita: "La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità e l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo".

15 Risulta prevista la conferma fino al 31 dicembre 2024 della garanzia massima dell'80% per la richiesta dei mutui prima casa per le categorie tutelate, in cui vengono incluse anche le famiglie numerose con un ISEE fino a 50.000 euro.

16 Giova ricordare che, nell'ambito degli interventi normativi in favore delle famiglie, l'art. 1, comma 355, della legge n. 232/2016 ha disposto, a partire dall'anno 2017, la corresponsione di un buono di 1.000 euro annui per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati dagli Enti locali e per l'utilizzo di forme di supporto presso la propria abitazione, in favore di bambini con meno di 3 anni affetti da gravi patologie croniche. Successivamente, a decorrere dall'anno 2019, l'art. 1, comma 488, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ha elevato l'importo del buono a 1.500 euro annui. Su tale impianto normativo è, poi, intervenuto l'art. 1, comma 343, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, che, a decorrere dall'anno 2020, ha ulteriormente incrementato l'importo del contributo portandolo a un massimo di 3.000 euro annui. Nel 2021, i beneficiari del bonus sono stati oltre 358 mila, per un totale di oltre 420 milioni di euro, anche grazie all'incremento dell'importo massimo erogabile. Nel 2022, i beneficiari sono aumentati a circa 425 mila, con il 53% dei bambini beneficiari che ha frequentato un nido pubblico, il restante 47% un nido privato, percentuale che nel Mezzogiorno risultava del 67%.

annui), ma solo per i nati nel 2024 in una famiglia con ISEE fino a 40.000 euro, in cui è già presente un bambino o una bambina fino a 10 anni (art. 1, comma 177, lett. b). Appare importante il rafforzamento del 'bonus asilo nido', meno comprensibile è invece il fatto che si realizzi solo dal secondo figlio in poi, probabilmente perché nel PNRR non ci sono investimenti sufficienti ad affrontare il nodo dello squilibrio demografico¹⁷. Il secondo intervento ha riguardato, invece, l'esonero dei contributi (fino a un massimo di 3.000 euro annui) (c.d. Bonus mamme) per le lavoratrici madri con due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (in via sperimentale per il solo anno 2024) e le madri con tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo (fino al 31 dicembre 2026).

Si tratta, tuttavia, di incentivi limitati alle lavoratrici che sono assunte a tempo indeterminato¹⁸, in quanto restano escluse le lavoratrici autonome, precarie e domestiche. Una misura che difetta, pertanto, di universalità e che coinvolge un target troppo limitato per poter incidere significativamente sulla natalità del Paese, anche perché muove dall'idea che in Italia tutti abbiano almeno un figlio, e che la bassa natalità sia dovuta alla mancata nascita di secondi e terzi figli. L'altro fronte interessato è stato quello relativo al congedo parentale. In proposito, l'art. 1, comma 179, della Legge di bilancio 2024 ha innovato il comma 1 dell'art. 34 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (decreto legislativo n. 151/2001), modificando ulteriormente il livello retributivo già previsto dalla Legge di stabilità

per il 2023, disponendo l'innalzamento dell'indennità di congedo parentale per un'ulteriore mensilità da fruire, in alternativa tra i genitori, entro il sesto anno di vita del figlio (o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età) che, per il solo anno 2024, è pari all'80% della retribuzione (invece del 60%). Da ultimo, la Legge di bilancio 2025 (legge 30 dicembre 2024 n. 207) è intervenuta nuovamente al riguardo prevedendo, con riferimento ai lavoratori dipendenti, un elevamento della misura dell'indennità per congedo parentale all'80% per il secondo e terzo mese di fruizione. In questo modo, i periodi complessivamente fruibili con un'indennità pari all'80% sono elevati da uno a tre mesi. Il nuovo elevamento previsto dalla Legge di bilancio 2025 non si applica invero ai casi in cui, per la madre o, rispettivamente, per il padre, il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato entro il 31 dicembre 2024¹⁹. La stessa ha previsto inoltre, a decorrere dall'anno 2025, un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti) a carico del lavoratore, in favore delle lavoratrici dipendenti (ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico) e autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario. L'esonero è concesso a condizione che le lavoratrici siano madri di due o più figli e spetta fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero, a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo²⁰. Infine,

17 In particolare, mancano riferimenti a un piano concreto e puntuale per rimediare alla scarsa diffusione dei servizi pubblici di assistenza e degli asili nido in diverse regioni. I tassi di copertura dei servizi per l'infanzia sono notevolmente inferiori in Italia rispetto alla media europea: 26,3% rispetto al 47,2% europeo per la fascia 0-3. Inoltre, non si può trascurare che la copertura dei servizi alla prima infanzia nel Centro-Nord è quasi doppia di quella al Sud.

18 Cfr. la circolare Inps n. 27 del 31 gennaio 2024.

19 Viene invece fatto salvo, per i casi in cui il congedo di maternità o di paternità sia terminato nel corso dell'anno 2024, l'elevamento all'80% per il secondo mese, già previsto dalla scorsa Legge di bilancio.

20 Inoltre, la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non deve essere superiore all'importo di 40.000 euro su base annua, per le lavoratrici dipendenti. Per le lavoratrici autonome, l'esonero è parametrato al valore del livello minimo di reddito previsto dall'articolo 1, comma 3, della legge n. 233/1990, quindi, al minimale annuo di retribuzione. Tale beneficio non si applica per gli anni 2025 e 2026 in favore delle lavoratrici che risultano essere beneficiarie dell'esonero contributivo già disposto dalla Legge di bilancio 2024 (articolo 1, comma 180). Lo sgravio contributivo non altera in nessun caso l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (per i lavoratori dipendenti pari al 33%, per i lavoratori autonomi pari al 22,65%). Per l'attuazione della presente disposizione è prevista l'adozione di un decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

v'è da ricordare che la Legge di bilancio 2025 ha previsto, a titolo di incentivo alla natalità, che per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025 sia riconosciuto un importo una tantum di 1.000 euro, erogato nel mese successivo a quello di nascita o adozione. Tale importo è erogato dall'Inps su domanda dell'interessato, a condizione che il nucleo familiare di appartenenza del richiedente abbia un valore ISEE non superiore a 40.000 euro annui (computato al netto dell'Assegno unico e universale per i figli a carico) e il richiedente sia residente in Italia e rientri nelle categorie di cittadinanza, permesso di soggiorno o legame familiare indicate dalla norma²¹.

Si tratta di misure importanti ma che, per alcuni versi, appaiono troppo limitate nelle risorse e nel numero di beneficiari. Sono evidenti, infatti, due limiti di impostazione: quello di occuparsi del percorso riproduttivo saltando il primo figlio e quello di affrontare la conciliazione (tra lavoro e famiglia) lasciando debole la condivisione (tra madri e padri). Ed è invece proprio la cultura della condivisione che andrebbe promossa; da questo punto di vista, appare apprezzabile il fatto che, stando agli ultimi dati Inps riguardanti la fruizione dei congedi parentali (dicembre 2024)²² il 73% dei padri italiani usufruisce del congedo di paternità, il che rappresenta un risultato incoraggiante, un segnale forte di una tendenza alla condivisione della genitorialità, un chiaro indicatore di un cambiamento culturale in atto. D'altra parte, la paternità accudente non solo rafforza il rapporto tra i padri e i figli e le figlie, ma favorisce e promuove la relazione paritaria tra uomini e donne. E, come una sorta di moltiplicatore positivo, può contribuire al miglioramento dell'intero

sistema di relazioni all'interno delle società, come accade in altre realtà europee²³. In buona sostanza, si ritiene che una seria politica di conciliazione e di genere passi (anche) attraverso una risistemazione complessiva e un potenziamento della strumentazione giuridica di sostegno della genitorialità. Ed è da ritenere che ciò implichi, in via di massima: non solo misure consistenti in premi monetari corrisposti alla nascita perché sono insufficienti ad imprimere un'effettiva inversione di rotta a delle problematiche che presentano anche criticità strutturali, ma anche investimenti nel settore dei servizi sociali, comprese le infrastrutture, che generano effetti rilevanti a livello occupazionale, comportando altresì entrate aggiuntive significative per il settore pubblico, in termini di imposte sul lavoro e contributi previdenziali, così come politiche coordinate ed efficaci, nei vari ambiti di competenza territoriale; infine, nel settore delle discipline del lavoro, più spazio e più risorse, in particolare, per i tempi di cura genitoriale. Occorre guardare con attenzione e scrupolosità al tema della conciliazione, poiché attorno ad esso si connotano ed intersecano non soltanto il benessere familiare o la realizzazione femminile, ma anche obiettivi più ampi finalizzati al benessere dell'intera società. In questa prospettiva, deve rilevarsi che il welfare aziendale sembra aver indossato la veste di supporto alla genitorialità, essendo diventato il principale protagonista delle misure di tutela della famiglia, in funzione sussidiaria di quella (debole) fornita dallo Stato (Filì 2024; Alvino *et al.* 2019). Ne è prova il fatto che si è dato un indiretto sostegno al reddito dei lavoratori/genitori, prescindendosi completamente dalla tipologia della misura e dalla sua finalità, men-

21 Ai fini dell'accesso al beneficio è infatti necessario essere cittadino italiano o di Stato membro dell'Unione europea, o suo familiare titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero essere cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o del permesso unico di lavoro, con autorizzazione a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ovvero del permesso di soggiorno per motivi di ricerca, con autorizzazione al soggiorno in Italia per un periodo superiore a sei mesi. Il bonus nuove nascite non concorre alla formazione del reddito complessivo rilevante al fine delle imposte sui redditi.

22 Si veda <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/13>). In aumento anche i padri che hanno usufruito del congedo obbligatorio, che nel 2023 sono stati oltre 183.000 (+5,2%). Questo numero rappresenta il 64,5% dei potenziali beneficiari.

23 I dati OCSE mostrano che in altri Paesi il numero di giorni di congedo riservati ai padri (nella forma di congedi di paternità o di congedo parentale a loro uso esclusivo) è molto più alto: la media dei Paesi OCSE è di otto settimane. In alcuni Paesi, questi giorni sono remunerati come in Italia al 100%: è il caso della Spagna, dove le settimane a disposizione sono due.

tre per i dipendenti senza figli non si è dato alcun aiuto²⁴. Di conseguenza, le iniziative di welfare sono molto apprezzate dai dipendenti e dalle loro famiglie: aumentano l'attrattività dell'azienda e la sua capacità di fidelizzare le risorse. Da un lato, infatti, valorizzano il ruolo sociale della prima nel territorio e ne rafforzano l'immagine nel mercato, dall'altro, il benessere psico-fisico dei lavoratori che consegue all'utilizzo delle misure di welfare aziendale è così rilevante, considerato il maggior tempo a disposizione per sé stessi o per la propria famiglia, che non può non riflettersi sull'efficienza e produttività del lavoro stesso, secondo la più elementare logica manageriale del "win/win" (Battisti 2019).

4. Una strategia globale per invertire la curva demografica

Le nuove politiche approvate negli ultimi anni, pur andando nella giusta direzione, appaiono in realtà timidi passi sul fronte del sostegno alla genitorialità, ancora deboli nel contrastare il calo demografico. In primo luogo, si è dell'avviso che, per invertire la tendenza, le politiche familiari dovrebbero essere allineate alle altre esperienze europee. Da questo punto di vista, Paesi come la Svezia e la Francia offrono due modelli di riferimento per il sostegno alla natalità e alla conciliazione tra vita lavorativa

e familiare, entrambi noti per l'ampio supporto finanziario e i servizi di qualità²⁵. In entrambi i casi, il successo delle politiche familiari si basa non solo su sussidi economici, ma su una cultura che valorizza il sostegno alla genitorialità e l'equilibrio tra vita personale e professionale. Per affrontare la denatalità italiana, occorre dunque agire su più fronti, alleviando i costi legati alle spese per crescere figli, facilitando la conciliazione tra famiglia e lavoro, aumentando gli incentivi a lavorare per le madri, ma soprattutto occorre scommettere sulle donne e agevolarle dando loro la libertà che chiedono di poter essere lavoratrici e madri, senza dover scegliere tra l'una o l'altra parte di sé. Al contempo è però necessario promuovere un clima culturale volto a sradicare gli stereotipi di genere, a favorire la condivisione della cura tra padri e madri e a costruire un modello economico e di lavoro basato sulla parità, in grado di sostenere l'occupazione femminile e le scelte di fecondità delle coppie. È ormai, del resto, diffuso l'approccio culturale secondo il quale le competenze e i saperi che le donne portano nei diversi ambiti professionali sono in grado di giovare allo sviluppo della società e dell'economia. L'aumento del tasso di occupazione femminile avrebbe quindi ricadute positive sul PIL, con benefici per tutti e tutte, come dimostrato tra gli anni Novanta e primi anni Duemila dal paradigma dell'investimento

24 Tale schema è stato reiterato con modifiche nella Legge di bilancio per il 2024, prevedendosi, da un lato, un innalzamento a 1.000 euro della franchigia per i dipendenti senza figli, dall'altro, un abbassamento a 2.000 euro per i lavoratori/genitori, ma estendendosi, per tutti, il campo di applicazione anche alle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa (art. 1, comma 16, legge n. 213/2024). Nella Legge di bilancio per il 2025 (legge n. 30 dicembre 2024, n. 207) ci sono conferme e novità rispetto ai limiti di esenzione fiscale in caso di erogazione di beni e servizi in natura (comprese erogazioni di somme a titolo di rimborso per spese connesse all'abitazione) da parte del datore di lavoro ai lavoratori (art. 1, comma 390). È confermato non solo per il 2025, ma per il triennio 2025-2027, la soglia generale di 1.000 euro e di 2.000 euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico, in deroga alla disposizione (art. 51, comma 3, TUIR) che stabilisce il limite di 258,23 euro.

25 La prima è un esempio consolidato di politiche che favoriscono l'occupazione femminile e sostengono la natalità grazie a un sistema di congedi parentali generosi, un accesso esteso e a basso costo ai servizi per l'infanzia, e un approccio culturale incentrato sulla conciliazione vita-lavoro. Si consideri che entrambi i genitori condividono 480 giorni di congedo retribuito per figlio, con indennità che coprono fino al 77,6% dello stipendio, un sistema flessibile che permette una distribuzione bilanciata tra i genitori. È inoltre previsto un assegno universale mensile per i figli di circa 110 euro fino ai 16 anni. Relativamente ai servizi per l'infanzia, v'è da dire che gli asili nido coprono oltre il 54% dei bambini tra 0-2 anni, offrendo qualità e accessibilità economica che alleggeriscono le famiglie. Questi fattori creano una cultura che sostiene sia le madri sia i padri nella partecipazione al mercato del lavoro, favorendo al contempo un tasso di fertilità più elevato rispetto ad altri Paesi europei. Anche la Francia è nota per il suo forte impegno verso le famiglie, investendo il 2,2% del PIL nel sostegno familiare (contro l'1% dell'Italia). Le politiche francesi, sviluppate nel corso di decenni, puntano su flessibilità lavorativa e un generoso sistema di tassazione basato sul quoziente familiare. I genitori francesi possono lavorare part-time nei primi anni di vita dei figli, con lo Stato che compensa parte della perdita di reddito. Il sistema scolastico è organizzato per includere il tempo pieno, facilitando ulteriormente la conciliazione lavoro-famiglia. A ciò si aggiunga il fatto che oltre il 60% dei bambini sotto i 3 anni accede a servizi formali di assistenza, e la rete di asili nido è giudicata positivamente dalle famiglie. Infine, v'è da ricordare che il sistema fiscale con il quoziente familiare alleggerisce la tassazione in base al numero di figli a carico, ma è da ritenersi che una riforma di questo tipo non necessariamente sembra adattarsi al contesto italiano (Battisti 2024).

sociale (Kazepov e Carbone 2018; Ferrera 2008). Esiste infatti, in tutti i Paesi avanzati, una correlazione tra occupazione femminile e fecondità, soprattutto in presenza di strumenti di conciliazione e condivisione. In buona sostanza, per superare il problema della più che bassa natalità e del c.d. *fertility gap*, l'Italia deve rilanciare il lavoro delle donne, mettendo in atto una vera e propria *she-recovery*, e quindi riconoscere le specificità del capitale umano femminile. L'Italia continua ad essere invece il fanalino di coda in Europa: i figli sono incombenza quasi esclusiva delle madri e permane un forte divario nella partecipazione maschile e femminile al mercato del lavoro, (si pensi che il tasso di occupazione femminile si attesta al 63% in presenza di un figlio e crolla al 56% in presenza di due figli) cui si aggiunge un gap retributivo e reddituale del tipo di lavoro svolto (Minello 2022).

Alla luce delle predette considerazioni, ne consegue che le politiche familiari debbono essere combinate anzitutto con politiche di genere, ma questo non è ancora sufficiente. È necessario altresì valorizzare il capitale umano dei giovani nel mondo del lavoro (Eurofound 2023), perché è evidente che se i giovani

possono avere accesso a una buona formazione, essere ben inseriti nel mondo del lavoro, adeguatamente pagati e dotati di un'autonomia abitativa²⁶, tutte queste condizioni possono agevolare la loro scelta di formare una famiglia e avere figli. Tutto ciò che rafforza la consistenza quantitativa delle nuove generazioni (combinando natalità e attrattività) e il loro contributo qualificato ai processi di sviluppo e benessere nel territorio in cui vivono dovrebbe, allora, diventare una priorità condivisa. Senza dimenticare, infine, una terza componente, quella rappresentata dall'immigrazione. Quest'ultima potrebbe compensare parzialmente lo squilibrio demografico, in quanto gli immigrati hanno mediamente un'età più giovane e un tasso di natalità più alto rispetto alla popolazione autoctona, ma la questione qui si intreccia con le criticità legate alle politiche volte alla loro integrazione sociale, culturale e linguistica (Rosina 2024). Insomma, l'Italia deve affrontare il problema nella sua complessità, agendo su più fronti e con politiche organiche, olistiche e di lungo periodo: che siano politiche familiari strutturali, generazionali, di genere, e politiche migratorie ben coordinate.

Bibliografia

- Ales E. (2016), *Maternità e congedi* (voce), *Enc. dir.*, Annali, vol. IX, p.531
- Alessi C. (2023), La flessibilità del lavoro per la conciliazione nella direttiva 2019/1158/UE e nel D.Lgs. 30 giugno 2022 n. 105, in *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, *Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati*, n.14, p.85 ss.
- Alvino I., Ciucciiovino S., Romei R. (a cura di) (2019), *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, Bologna, il Mulino
- Battisti A.M. (2024), *Fattore demografico e misure per il lavoro*, Studi di Diritto del lavoro, Torino, Giappichelli
- Battisti A.M. (2019), *La leva del welfare aziendale per il benessere dei lavoratori e dell'impresa*, in Massa F. (a cura di), *Sostenibilità. Profili giuridici, economici e manageriali delle PMI italiane*, Torino, Giappichelli, p.161 ss.
- Bovini G., Colonna F. (2021), *Quanto costa un figlio?*, in Rosina A. (a cura di), *Un assegno unico e universale per i figli: la novità italiana e il contesto europeo*, Firenze, Neodemos, p.14 ss.
- Bozzao P. (2022), *Il "welfare" dei figli, tra "Family Act" e (attuazione) della Direttiva Ue n. 2019/1158*, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n.4, pp.578-595
- Bozzao P. (2017), *Anzianità, lavori e diritti*, Napoli, Editoriale scientifica
- Calafà L. (2023), *I congedi dei genitori dopo la trasposizione della direttiva 2019/1158*, in AA.VV., *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, *Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati* n.14, Napoli, Editoriale scientifica, p.35 ss.
- Calafà L. (2016), *Il congedo di paternità*, in Gottardi D. (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, Torino, Giappichelli, p.42 ss.
- Calafà L. (2004), *Congedi e rapporto di lavoro*, Padova, Cedam
- Cairolì S. (2020), *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Napoli, Jovene
- Casillo R. (2024), *Invecchiamento e lavoro*, *federalismi.it*, n.19, pp.2-52

26 Al riguardo, giova ricordare che la recente Legge di bilancio 2025 prevede, relativamente ai mutui per l'acquisto della prima casa, che l'accesso al fondo di garanzia è riconosciuto esclusivamente e non più prioritariamente alle giovani coppie o ai nuclei familiari monogenitoriali con figli minori; ai conduttori di alloggi di proprietà degli istituti autonomi per le case popolari; ai giovani che non hanno compiuto 36 anni di età.

- Cinelli M. (2019), Dinamiche demografiche e prospettive del welfare in Italia: le problematiche, *Rivista italiana di Diritto del lavoro*, n.3, p.295 ss.
- D'Onghia M. (2023), *L'incidenza delle misure di conciliazione sul sistema di protezione sociale*, in Alessi C., Bonardi O., Calafà L., D'Onghia M. (a cura di), *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati n.14, Napoli, Editoriale scientifica, p.127 ss.
- De Paola M., Lattanzio S. (2023), *Parental Labor Market Penalties During Two Years of COVID-19*, *Questioni di Economia e Finanza* n.749, Roma, Banca d'Italia
- Del Boca D., Oggero N., Profeta P., Rossi M. (2020), Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19, *Review of Economics of the Household*, 18, n.4, pp.1001-1017
- Del Punta R., Gottardi D. (a cura di) (2001), *I nuovi congedi. Commento alla legge 8 marzo 2000, n. 53 aggiornato con il T.U. per la salute della maternità e paternità*, Milano, Il Sole 24 Ore Pirola
- Eurofound (2023), *Living and working in Europe 2022*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Ferrera M. (2008), *Il lavoro D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'economia*, Milano, Mondadori
- Filì V. (2024), Sufficienza della retribuzione e sostegno alla famiglia: dall'assegno per il nucleo familiare al welfare aziendale, *Diritto delle relazioni industriali*, n.1, pp.48-60
- Filì V. (2023), La maggiorazione dell'assegno unico universale per i nuclei vedovi e il rifinanziamento dei centri di assistenza fiscale per picco di attività (artt. 22 e 32, d.l. n. 48/2023), in Dagnino E., Garofalo C., Picco G., Rausei P., *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro"*, Modena, Adapt University Press, pp.166-172
- Filì V. (2022), Prefazione, in Filì V. (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*, Modena, Adapt University Press, pp.VII-VIII
- Gambacciani M. (2020), Invecchiamento demografico e diritto del lavoro, *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n.4, pp.929-944
- Golini A. (con Lo Prete M.V.) (2019), *Italiani poca gente. Il Paese ai tempi del malessere demografico*, Roma, Luiss University Press
- Golini A. (1999), *Condizioni e fattori di contesto della fecondità italiana*, in De Sandre P., Pinnelli A., Santini A. (a cura di), *Nuzialità e fecondità in trasformazione: percorsi e fattori di cambiamento*, Bologna, il Mulino, pp.514-515
- Gottardi D. (a cura di) (2016), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. Il rinnovato T.U. n. 151/2001 ai sensi del d. lgs. N. 80/2015*, Torino, Giappichelli
- Kazepov Y., Carbone D. (2018), *Che cos'è il welfare state*, Roma, Carocci
- Inapp (2024), *Rapporto Inapp 2024. Lavoro e formazione: necessario un cambio di paradigma*, Roma, Inapp
- Istat (2024), *Rapporto annuale 2024. La situazione del Paese*, Roma, Istat
- Izzi D. (2020), Il work-life balance al maschile: a proposito di congedi dei padri, *Lavoro e diritto*, n.2, pp.333-353
- Militello M.G. (2020), *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*, Torino, Giappichelli
- Minello A. (2022), *Non è un Paese per madri*, Bari-Roma, Laterza
- Miscione M. (a cura di) (2001), *I congedi parentali. L. n. 53/2000 (in T.U. n. 151/2001)*, Milano, Ipsoa
- Pacifico D. (2021), Assegno unico per i figli: molti guadagnano, pochi perdono, *lavoce.info*, 2 dicembre
- Rosina A. (a cura di) (2024), *Demografia e forza lavoro in Italia*, Roma, Cnel
- Rosina A. (a cura di) (2021), *Un assegno unico e universale per i figli: la novità italiana e il contesto europeo*, Firenze, Neodemos
- Treu T. (1979), Art. 37, in Branca G. (a cura di), *Commentario della Costituzione. Artt. 35-40*, Bologna, Zanichelli, Roma, Società editrice del Foro italiano, p.146 ss.
- Vallauri M.L. (2022), *Il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158, Lavoro Diritti Europa*, n.3
- Vettor T. (2018), *Conciliare vita e lavoro. La prospettiva del diritto del lavoro dopo il Jobs Act*, Torino, Giappichelli

Anna Maria Battisti

battisti@economia.uniroma2.it

Professoressa associata di Diritto del lavoro e Diritto della Sicurezza sociale presso la Facoltà di Economia dell'Università degli Studi di Roma Tor Vergata. Tra le recenti pubblicazioni si segnalano: *Fattore demografico e misure per il lavoro, Studi di diritto del lavoro*, 2024; *L'invecchiamento attivo nel sistema normativo "multilivello". Prospettive di sviluppo della contrattazione collettiva*, in Pessi R., Proia G. (a cura di), *Autonomia collettiva e realtà economica. L'omaggio dei giuslavoristi ad Antonio Vallebbona*, 2025.