



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Master II livello in Governance e Innovazioni di Welfare locale

**Politiche di cura e di conciliazione: impatti sulla partecipazione
femminile al lavoro in Italia e in Spagna**

Candidata

Sara Boscherini

Anno Accademico 2024/2025

Abstract

Il presente lavoro si propone di analizzare le politiche di conciliazione, i servizi per la prima infanzia e i sistemi di *long-term care* (LTC) in Italia e Spagna, esaminando come la loro struttura e diffusione influenzino la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Entrambi i Paesi condividono un modello di welfare familistico, fondato sul *male breadwinner model* e sulla centralità della famiglia come principale ammortizzatore sociale, che ha storicamente subordinato l'occupazione femminile alle responsabilità di cura. Negli ultimi quindici anni, Spagna e Italia hanno intrapreso percorsi di riforma diversi: la Spagna ha introdotto congedi parentali paritari, ben retribuiti e non trasferibili, ampliando significativamente i servizi per la prima infanzia e rafforzando strumenti di trasparenza salariale e piani di uguaglianza nelle imprese, mentre l'Italia ha puntato su trasferimenti monetari e congedi solo parzialmente retribuiti, mantenendo un'offerta di servizi limitata e fortemente disomogenea sul territorio.

L'analisi mostra come la disponibilità di servizi formali di cura e la parità nei congedi siano strumenti essenziali per sostenere la continuità lavorativa femminile, e come il rafforzamento dei sistemi di LTC possa incidere in modo particolare sull'occupazione delle donne nella fascia d'età 45–64 anni, tradizionalmente impegnate maggiormente nella cura di familiari non autosufficienti. In questo senso, LTC e servizi per l'infanzia rappresentano leve complementari: mentre i primi alleggeriscono il carico di cura informale e favoriscono la permanenza nel lavoro a tempo pieno nelle fasce di età adulte, i secondi consentono un ingresso e una stabilizzazione precoce delle donne nel mercato del lavoro. Il testo evidenzia inoltre il ruolo crescente del welfare aziendale come supporto alle politiche pubbliche, sottolineando che la sua efficacia dipende dalla capacità di garantire accesso universale e coordinamento con gli interventi statali.

Parole chiave

Occupazione femminile, attività di cura, conciliazione.

Aree di policy

Mercato del lavoro, welfare familiare.

Sommario

Introduzione	4
Capitolo 1 – Contesto attuale in Italia e in Spagna	5
Capitolo 2 - Politiche di conciliazione e attivazione per l'occupazione femminile in Italia e Spagna	9
Capitolo 3 - Ripensare il mercato del lavoro a partire dalle politiche di cura	11
Conclusioni	14
Bibliografia	16

Introduzione

Il concetto di parità di genere è stato introdotto per la prima volta nell'Unione Europea nel 1957 con il Trattato di Roma, il cui obiettivo principale era la garanzia della parità retributiva tra donne e uomini. Tuttavia, tale principio rispondeva essenzialmente all'esigenza di prevenire distorsioni della concorrenza e del mercato del lavoro, piuttosto che a un esplicito impegno di politica sociale (Lomazzi et al., 2018).

Nel corso dei decenni successivi, l'Unione Europea ha progressivamente adottato una pluralità di misure volte non solo a tutelare, ma anche ad ampliare questo principio, estendendolo a una prospettiva più ampia di carattere sociale. Nonostante ciò, l'attuale quadro evidenzia come siano ancora necessarie ulteriori azioni, poiché ad oggi la parità di genere rimane un obiettivo solo parzialmente raggiunto.

In questo contesto, il confronto tra Italia e Spagna risulta particolarmente significativo. Entrambi i Paesi appartengono all'area dell'Europa meridionale e condividono una tradizione di welfare di tipo familistico, storicamente caratterizzata da un forte affidamento sulla famiglia, e in particolare sulle donne, per la gestione delle responsabilità di cura. Tuttavia, negli ultimi anni, le traiettorie di riforma intraprese dai due contesti hanno mostrato differenze rilevanti in termini di intensità, coerenza e capacità di incidere sui comportamenti occupazionali.

Attraverso l'analisi dei dati più recenti il presente elaborato intende esaminare il legame tra politiche di conciliazione e partecipazione femminile al lavoro nei due Paesi. Particolare attenzione sarà dedicata alla cosiddetta *child penalty*, ossia alla penalizzazione occupazionale associata alla maternità, che continua a rappresentare uno dei principali meccanismi di riproduzione delle disuguaglianze di genere e, considerato l'invecchiamento demografico in atto, alla questione della *long-term care* (LTC), ossia dell'assistenza a persone non più (totalmente o parzialmente) autosufficienti.

Verrà quindi ricostruito il quadro attuale dell'occupazione femminile in Italia e Spagna, evidenziandone convergenze e divergenze alla luce di indicatori, con particolare attenzione al ruolo delle politiche di cura nel promuovere o, talvolta, nel limitare l'effettivo empowerment economico delle donne.

L'ipotesi di fondo è che non sia sufficiente incrementare i tassi di occupazione femminile in termini quantitativi, ma sia necessario ripensare in modo strutturale il rapporto tra mercato del lavoro e organizzazione sociale della cura.

Capitolo 1 – Contesto attuale in Italia e in Spagna

Pur trattandosi di un fenomeno complesso e di difficile misurazione, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) elabora ogni anno l'*Indice di uguaglianza di genere*, uno strumento che consente di cogliere lo stato attuale della questione, basandosi su 31 indicatori articolati nelle dimensioni della *Conoscenza*, del *Lavoro*, del *Denaro*, del *Tempo*, del *Potere*, della *Salute* e della *Violenza*. La scala di misurazione va da 1 a 100, dove 1 indica una condizione di totale disuguaglianza e 100 rappresenta la piena uguaglianza.

Ai fini del presente studio, l'analisi si concentra su Italia e Spagna, con riferimento ai dati dell'ultimo anno disponibile. Secondo l'Indice di uguaglianza di genere, nel 2025 la Spagna ha raggiunto un punteggio pari a 70,9 su 100, mentre l'Italia si è fermata a 61,9, un valore inferiore di 1,5 punti rispetto alla media dell'Unione Europea, pari a 63,4 (EIGE, 2025).

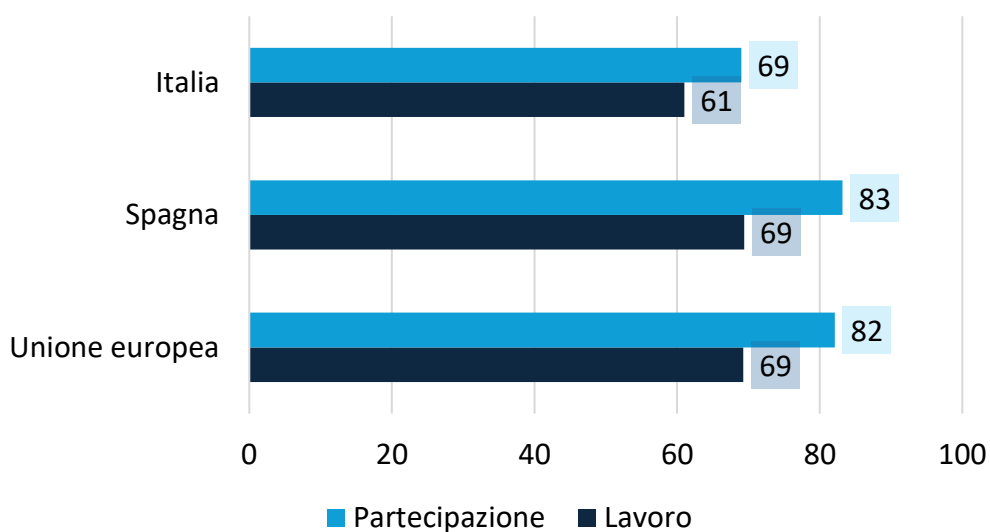
Come riconosciuto dallo stesso indicatore, tali differenze si riflettono inevitabilmente sia nella sfera lavorativa sia in quella familiare delle donne e risultano ulteriormente accentuate in presenza di figli. In generale, al momento della nascita di un figlio, molte donne scelgono di ridurre l'orario di lavoro o di abbandonare completamente l'occupazione, al fine di dedicare più tempo alla cura familiare, configurando la cosiddetta *child penalty* (OECD, 2023a).

Con riferimento specifico alla dimensione *Lavoro*, l'indicatore dell'EIGE analizza il grado di accesso paritario di donne e uomini all'occupazione e a condizioni lavorative adeguate, combinando diversi indicatori, tra cui la partecipazione al mercato del lavoro in termini di occupazione equivalente a tempo pieno¹ e la durata della vita lavorativa. Il tasso di occupazione FTE tiene conto della maggiore diffusione del lavoro a tempo parziale tra le donne ed è calcolato confrontando il numero medio di ore lavorate con quello di un lavoratore a tempo pieno.

Come mostrato nella Figura 1, nel 2024 l'Italia ha ottenuto un punteggio pari a 69 per la partecipazione femminile al mercato del lavoro e a 61 per la dimensione lavoro nel suo complesso. La Spagna presenta invece valori più elevati, con 83 punti per la partecipazione e 69 per la dimensione lavorativa.

¹ Full time equivalent: FTE.

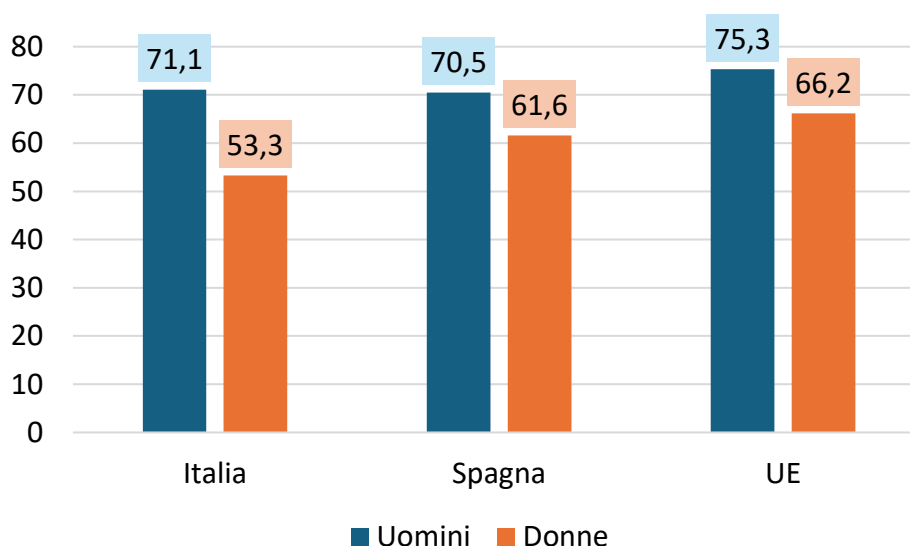
Figura 1: Dimensione *Lavoro*, Indice di uguaglianza di genere EIGE, Italia, Spagna e UE, 2025



Fonte: elaborazione dati EIGE

I dati Eurostat confermano questo divario: nel 2024, il tasso di occupazione femminile nella fascia di età 15-64 anni si attesta al 53,3% in Italia e al 61,6% in Spagna, a fronte di tassi di occupazione maschile pari rispettivamente al 71,1% e al 70,5%. Ne deriva un divario di genere particolarmente marcato in Italia, prossimo ai 18 punti percentuali, mentre in Spagna il differenziale è di circa 9 punti.

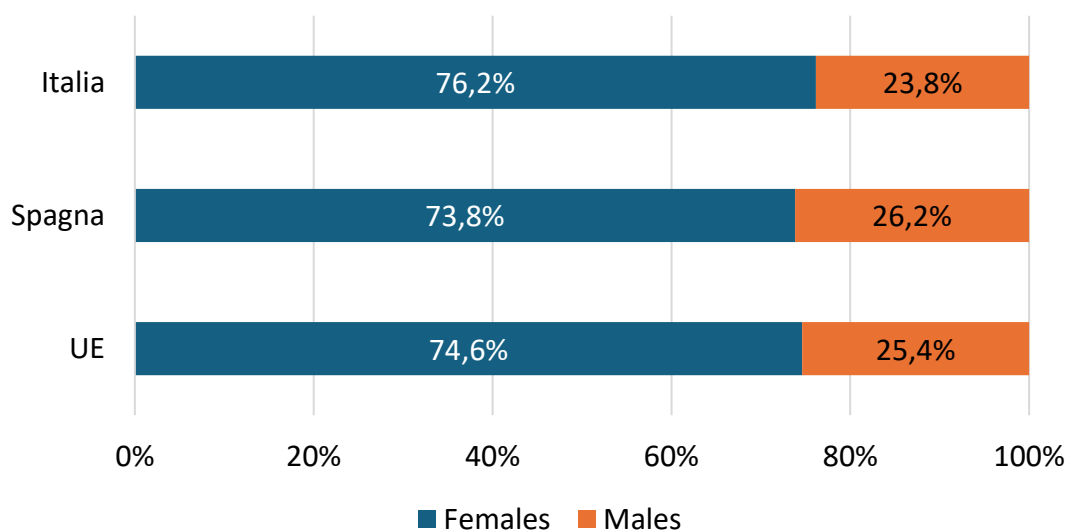
Tasso di occupazione maschile e femminile – Italia, Spagna e UE 2024



Fonte: elaborazione dati Eurostat

Considerando le madri con figli di età inferiore agli 11 anni, emerge che in Italia lavora solo il 58% di esse, contro il 66% delle madri spagnole. Inoltre, una quota rilevante delle madri occupate non lavora a tempo pieno, ma con contratti part-time; infatti, sul totale dei lavoratori a tempo parziale, la componente femminile rappresenta il 76% in Italia e il 74% in Spagna.

Percentuale di lavoratori e lavoratrici part-time sul totale dei contratti a tempo parziale – Italia e Spagna, 2024



Fonte: elaborazione dati Eurostat

La diversa incidenza del part-time femminile si riflette anche nella distribuzione per livello di istruzione. In Italia, tra le donne occupate part-time di età compresa tra i 15 e i 64 anni, il 53% possiede un titolo di studio terziario, una quota più che doppia rispetto a quella delle lavoratrici con istruzione primaria o secondaria, pari al 25%. In Spagna, al contrario, il lavoro part-time riguarda prevalentemente donne con livelli di istruzione più bassi: il 32% ha un titolo primario o secondario, contro il 29% con istruzione terziaria. Questa differenza strutturale è coerente con il più basso tasso di occupazione femminile italiano, dove le donne con livelli di istruzione meno elevati tendono più frequentemente a non partecipare al mercato del lavoro.

L'incidenza del part-time involontario risulta invece simile nei due Paesi: riguarda il 46,5% delle lavoratrici part-time in Italia e il 46% in Spagna. Emergono tuttavia significativi divari di genere nelle motivazioni legate alla cura familiare. Tra coloro che dichiarano di aver scelto il part-time per assistere bambini o familiari con disabilità, in Italia il 15,2% è costituito da donne, contro l'1,4% di

uomini, con una differenza quindi di 14 punti percentuali. In Spagna, la quota femminile sale al 17,4%, mentre quella maschile raggiunge il 4,2%, determinando un divario di 13 punti.

Infine, considerando i lavoratori part-time con figli fino a 11 anni, la prevalenza femminile rimane estremamente elevata in entrambi i Paesi: in Italia l'85% è costituito da donne, mentre in Spagna la quota si attesta all'80%.

Secondo la classificazione più recente, che integra il modello originario di Esping-Andersen (1990), Italia e Spagna rientrano entrambe nel modello di welfare dell'Europa meridionale, caratterizzato da livelli elevati di tutela del lavoro, concessi prevalentemente ai lavoratori maschi, e da un mercato del lavoro rigido, associato a bassi livelli di occupazione femminile (Manow, 2022).

In tale contesto, le famiglie svolgono un ruolo centrale nel compensare le carenze del sistema di protezione sociale. L'introduzione inefficiente dei processi di defamilizzazione incide in modo sproporzionato sulle donne, sulle quali continua a gravare la maggior parte delle responsabilità familiari (Ferrera, 2021).

Pertanto, sia l'Italia sia la Spagna possono essere ricondotte al tradizionale *male breadwinner model* (Lewis, 2001), fondato sull'assunto che gli uomini siano i principali percettori di reddito e le donne le principali responsabili del lavoro di cura. Tale modello ha garantito la riproduzione sociale attraverso la disponibilità di lavoro di cura non retribuito, ma al costo di una strutturale dipendenza economica delle donne dagli uomini.

Negli ultimi anni, l'equilibrio tra il contributo maschile e femminile in termini di reddito e assistenza sta cambiando, ma in misura molto più significativa per le donne che per gli uomini. Le donne risultano infatti più propense ad aggiungere un'attività lavorativa retribuita alle responsabilità di cura già esistenti, soprattutto in presenza di figli (Giullari e Lewis, 2005).

La condizione occupazionale delle madri lavoratrici è quindi fortemente influenzata dalle forme di protezione offerte dai diversi modelli di welfare, che possono ampliare ulteriormente le disuguaglianze di genere sia nel mercato del lavoro sia all'interno della famiglia. In particolare, ciò incide spesso sulla scelta di lavorare a tempo parziale per disporre di maggior tempo da dedicare alla cura familiare.

È tuttavia fondamentale sottolineare che questo fenomeno non è generalmente riconducibile a una minore propensione delle donne a lavorare a tempo pieno, quanto piuttosto al risultato delle aspettative sociali e dei ruoli di genere ancora dominanti (Mulè e Rizza, 2023). Di conseguenza, i tassi di partecipazione al mercato del lavoro delle madri risultano inferiori a quelli dei padri, a meno che non siano disponibili servizi di assistenza pubblici o di mercato e altri strumenti di conciliazione tra

lavoro e vita familiare. Inoltre, le madri occupate sono significativamente più inclini a lavorare a tempo parziale rispetto agli uomini o alle donne senza figli (Orloff e Laperrière, 2021).

Capitolo 2 - Politiche di conciliazione e attivazione per l'occupazione femminile in Italia e Spagna

Sebbene Italia e Spagna condividano una tradizione di welfare simile, i due Paesi hanno intrapreso traiettorie di riforma differenti per intensità e coerenza sistemica.

In Spagna, il *Real Decreto-ley 6/2019* ha introdotto la piena equiparazione dei congedi di maternità e paternità a 16 settimane ciascuno, retribuite al 100% e non trasferibili, rendendo il congedo identico e in parte obbligatorio per entrambi i genitori (Gobierno de España, 2019). Questa scelta ha incentivato l'utilizzo del congedo paterno, contribuendo a riequilibrare la divisione della cura e a ridurre la discriminazione statistica nei confronti delle donne in età fertile (OECD, 2023a). Le misure si inseriscono in un quadro più ampio di politiche per l'uguaglianza di genere, rafforzato dalla *Ley Orgánica 3/2007* e dagli obblighi di piani di uguaglianza e trasparenza salariale per le imprese medio-grandi (Eurostat, 2023; Gobierno de España, 2019). Parallelamente, la Spagna ha ampliato in modo significativo i servizi per la prima infanzia, raggiungendo una copertura superiore al 45% nella fascia 0–3 anni (European Commission, 2023; Eurostat, 2023). L'evidenza mostra che l'espansione dei servizi per la prima infanzia è positivamente correlata con l'occupazione femminile, poiché riduce il costo opportunità del lavoro materno e favorisce il rientro a tempo pieno (OECD, 2023a). Inoltre, la riforma del mercato del lavoro del 2021, con la riduzione della segmentazione contrattuale, e l'aumento del salario minimo tra il 2019 e il 2023 hanno prodotto effetti indirettamente favorevoli per le donne, più esposte alla precarietà e ai bassi salari (OECD, 2023a).

In Italia, invece, l'Assegno Unico e Universale ha razionalizzato i trasferimenti familiari, garantendo un sostegno modulato sull'ISEE (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2022). Il *D.Lgs. 105/2022* ha potenziato il congedo di paternità obbligatorio, con un tasso di utilizzo superiore al 70% (INPS, 2023), ma il congedo parentale facoltativo resta retribuito solo al 30%, scoraggiando l'uso da parte dei padri e mantenendo sulle madri la quota prevalente della cura. Il limite strutturale principale riguarda la carenza di servizi per l'infanzia: la copertura 0–3 anni si attesta intorno al 29%, con forti divari territoriali (ISTAT, 2023).

Il confronto evidenzia dunque due approcci differenti: la Spagna ha privilegiato una strategia integrata basata su trasferimenti *in kind*, mentre l'Italia ha fatto maggiore affidamento su trasferimenti *in cash* e interventi parziali sui congedi, mantenendo un'offerta di servizi insufficiente. I dati comparativi confermano che i Paesi con maggiore investimento in servizi di cura e congedi paterni ben retribuiti registrano tassi di occupazione femminile più elevati e minori penalizzazioni legate alla maternità (OECD, 2023a).

Il nodo della LTC resta cruciale in entrambi i Paesi: l'invecchiamento demografico accresce rapidamente la domanda di assistenza, tuttavia, l'offerta formale è frammentata e spesso insufficiente, con un forte ricorso a cura informale, che grava prevalentemente sulle donne e ne condiziona la continuità lavorativa (OECD, 2025). Anche in Spagna, nonostante l'istituzione con la *Ley de Dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia* (SAAD) come sistema pubblico di servizi e prestazioni per la promozione dell'autonomia personale e l'assistenza alle persone in situazione di dipendenza, persistono ritardi attuativi e disuguaglianze territoriali nell'accesso ai servizi (Díaz Tendero & Ruano, 2024). A livello europeo, la spesa media per LTC si attesta intorno all'1,7% del PIL, con ampie differenze tra Paesi nella capacità di erogare servizi formali integrati (Commissione europea, 2022; Díaz Tendero & Ruano, 2024). Queste limitazioni non incidono solo sulla qualità della vita degli anziani, ma influenzano direttamente la partecipazione lavorativa delle donne adulte e mature, poiché la necessità di fornire assistenza informale aumenta il rischio di riduzione dell'orario di lavoro o di uscita dal mercato per le donne tra i 45 e i 64 anni, rendendo evidente il legame tra sviluppo dei servizi di LTC e occupazione femminile.

Nel complesso, l'evidenza suggerisce che un rafforzamento dei servizi in chiave "defamilizzante", accompagnato da congedi realmente paritari e da un sistema di LTC solido e strutturato, costituisca una leva decisiva per ridurre i divari di genere nel mercato del lavoro. Al tempo stesso, tanto in Italia quanto in Spagna, l'efficacia delle riforme dipende dalla capacità di assicurarne un'attuazione omogenea sul territorio, sostenuta da risorse adeguate e da un coordinamento stabile tra i diversi livelli di governo nel lungo periodo.

Capitolo 3 - Ripensare il mercato del lavoro a partire dalle politiche di cura

Le politiche di cura rappresentano un pilastro centrale per la promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro. La letteratura evidenzia in modo consistente come la disponibilità di servizi accessibili sia associata ad un incremento significativo dell'occupazione delle madri e a una riduzione dei divari di genere nelle opportunità lavorative (OECD, 2018; OECD, 2023; ILO, 2018). In particolare, l'investimento in *childcare* produce non solo benefici sociali, ma anche ritorni fiscali nel medio periodo, grazie all'aumento delle entrate contributive e fiscali derivanti dalla maggiore partecipazione delle donne al lavoro (World Bank, 2022).

Tuttavia, l'evidenza empirica mette in luce anche ambivalenze e possibili effetti controintuitivi. Congedi parentali eccessivamente lunghi o trasferimenti monetari per la cura domestica possono agire come fattori di riduzione dell'offerta di lavoro femminile, incentivando la permanenza delle donne in attività non retribuite o in lavori part-time involontari. Questo fenomeno, definito *paradosso dello Stato sociale*, mostra come politiche concepite per sostenere l'occupazione femminile possano, in assenza di un adeguato coordinamento, rafforzare la segregazione occupazionale e ampliare il *gender pay gap* (Mandel & Semyonov, 2006). Le donne altamente qualificate possono ritrovarsi incanalate in percorsi di carriera meno remunerativi e in settori a prevalenza femminile, mentre quelle con minori prospettive salariali possono essere attratte nel mercato del lavoro grazie ai sussidi, senza reali opportunità di avanzamento (Kowalewska, 2023; Pettit & Hook, 2009).

Nel contesto comparato di Italia e Spagna emergono dinamiche differenziate. In Italia, la copertura dei servizi per la prima infanzia (0–2 anni) rimane limitata e fortemente disomogenea tra Nord e Sud, riflettendo una marcata frammentazione territoriale (ISTAT, 2023), mentre in Spagna l'offerta risulta più uniforme e la regolamentazione nazionale dei congedi parentali ha garantito diritti più omogenei, favorendo un maggiore coordinamento verticale tra livelli di governo (OECD, 2023). Queste differenze indicano che il miglioramento delle politiche di conciliazione non può fondarsi esclusivamente su trasferimenti *in kind* o *in cash* considerati isolatamente, ma richiede un ripensamento strutturale orientato alla governance multilivello e all'integrazione tra strumenti.

In Italia, l'autonomia regionale ha prodotto disparità significative nella copertura e nella qualità dei servizi per l'infanzia, suggerendo la necessità di introdurre livelli essenziali delle prestazioni (LEP) vincolanti, accompagnati da meccanismi di perequazione finanziaria e monitoraggio comparativo tra Regioni (ISTAT, 2023). L'esperienza spagnola dimostra invece che una maggiore centralizzazione

normativa sui congedi parentali può favorire uniformità nell'accesso e nella durata dei diritti (OECD, 2023). Più in generale, l'evidenza comparata mostra che i risultati più efficaci si ottengono quando le politiche di cura operano come policy mix integrati: i servizi per l'infanzia incrementano l'occupazione femminile soprattutto se combinati con congedi di durata moderata, ben retribuiti e non trasferibili ai padri (OECD, 2018), in coerenza con la letteratura sul policy design, che sottolinea l'importanza della combinazione di strumenti regolativi, economici e informativi per produrre impatti sistemici e non meramente incrementali (Howlett, Ramesh, & Perl, 2009).

Il settore della LTC costituisce un ulteriore ambito critico: sistemi maggiormente orientati ai servizi formali risultano associati a più elevati tassi di partecipazione femminile nella fascia 45–64 anni (OECD, 2023). In Italia, il modello resta prevalentemente centrato sui trasferimenti monetari e sulla cura informale, con effetti potenzialmente disincentivanti sull'occupazione femminile, mentre in Spagna, pur in presenza di differenze regionali, l'offerta di servizi appare più strutturata. Un ripensamento in chiave di governance richiede dunque integrazione tra sanità e servizi sociali, riequilibrio tra trasferimenti monetari e servizi in natura e sviluppo di assistenza domiciliare formalizzata, sostenuti da strumenti di coordinamento orizzontale e verticale.

Un elemento cruciale per l'efficacia delle politiche è rappresentato inoltre dall'infrastruttura informativa. Sebbene i dati sull'occupazione femminile siano disponibili a livello europeo e nazionale, le banche dati relative alla LTC risultano frammentari e poco interoperabili.

Infine, per superare il paradosso del welfare, le politiche di conciliazione devono non solo incrementare i tassi di occupazione femminile, ma promuovere lavoro stabile, a tempo pieno e qualificato, garantendo continuità contributiva e una più equa condivisione della cura tra generi. Solo un approccio strutturale, integrato e orientato alla governance può trasformare l'aumento della partecipazione femminile in un reale processo di empowerment economico e crescita sostenibile.

In questa prospettiva, occorre tuttavia evitare quello che Duncan definisce *errore di razionalizzazione*, ossia l'assunto secondo cui le famiglie rispondano in modo puramente economico e lineare agli incentivi delle politiche pubbliche, trascurando il ruolo delle norme di genere e dei contesti culturali che plasmano le scelte di cura e di partecipazione al lavoro.

In questo quadro si inserisce anche il ruolo crescente del welfare aziendale, che può integrare le politiche pubbliche di conciliazione attraverso servizi di *childcare*, flessibilità oraria e misure di sostegno alla cura promosse direttamente dalle imprese. Se ben progettato, esso può contribuire a ridurre i vincoli organizzativi che ostacolano la continuità lavorativa, favorendo una maggiore permanenza nel lavoro a tempo pieno e qualificato. Tuttavia, in assenza di una regolazione e di un

coordinamento con il sistema pubblico, il welfare aziendale rischia di ampliare le disuguaglianze tra lavoratrici, beneficiando soprattutto chi è inserita in imprese medio-grandi e in settori più strutturati.

Conclusioni

L'analisi comparata di Italia e Spagna evidenzia che il livello di partecipazione femminile al mercato del lavoro è strettamente connesso alla configurazione istituzionale delle politiche di cura. I dati mostrano un divario persistente tra i due Paesi, ma soprattutto suggeriscono che differenze nelle policy si riflettono in esiti occupazionali differenti, in particolare per le donne.

Il confronto mette in luce come la riduzione della *child penalty* non dipenda esclusivamente dall'aumento dei tassi di occupazione femminile, bensì dalla qualità e dalla coerenza del policy mix adottato. Inoltre, politiche basate prevalentemente su trasferimenti monetari, se non integrate da un'adeguata offerta di servizi in natura, possono produrre effetti ambivalenti sull'occupazione femminile. L'espansione dei servizi per l'infanzia e lo sviluppo di sistemi di LTC formalizzati siano associati a una maggiore continuità lavorativa, in particolare nella fascia 45–64 anni; ciò implica la necessità di un riequilibrio tra strumenti *cash* e *in kind*, accompagnato da LEP vincolanti e da meccanismi di coordinamento interistituzionale volti a ridurre le disuguaglianze territoriali.

Un ulteriore elemento centrale riguarda la governance. Infatti, le differenze regionali nella copertura dei servizi, soprattutto in Italia, indicano che l'efficacia delle riforme dipende non solo dalla loro formulazione normativa, ma anche dalla capacità di attuazione e dal monitoraggio sistematico degli esiti. In tale prospettiva, il rafforzamento dell'infrastruttura informativa e l'integrazione tra dati sanitari e sociali appaiono condizioni necessarie per valutazioni di impatto più rigorose, in particolare nel settore della LTC, ancora caratterizzato da frammentazione.

In conclusione, l'analisi mostra che le scelte familiari e occupazionali non rispondono in modo meccanico ai soli incentivi economici, ma sono profondamente intrecciate a norme di genere e modelli culturali che continuano a orientare la distribuzione del lavoro di cura. Proprio per questo, sebbene le politiche pubbliche possano intervenire direttamente soprattutto attraverso servizi e trasferimenti monetari, e solo indirettamente sulle dimensioni culturali che strutturano la divisione dei ruoli, esse possono comunque incidere in modo decisivo sul contesto delle scelte: il rafforzamento delle politiche di conciliazione, in particolare tramite congedi parentali obbligatori, individuali e adeguatamente retribuiti, non deve limitarsi ad aumentare quantitativamente l'occupazione femminile, ma deve promuovere lavoro stabile, a tempo pieno e qualificato, riducendo segregazione e dipendenza economica e creando condizioni di parità sostanziale che disincentivino, sul piano economico e simbolico, la ricorrente penalizzazione dell'occupazione femminile.

Pertanto, la parità di genere nel mercato del lavoro richiede un intervento strutturale e integrato, capace di coordinare una molteplicità di strumenti e di attori diversi.

Bibliografia

Díaz Tendero, A., & Ruano, J. M. (2024). Long term care policies in Spain: Welfare state and resilience in the European context. *Economies*, 12(12), 347.

European Commission. (2022). *European care strategy: Early childhood education and care and long-term care*. Publications Office of the European Union.

European Commission. (2023). *Barcelona targets for early childhood education and care*. Publications Office of the European Union.

EIGE. (2025). *Gender equality index 2025: Italy*. European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/IT>

EIGE. (2025). *Gender equality index 2025: Spain*. European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/ES>

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.

Eurostat. (2023). *Employment statistics by sex, age and educational attainment*. European Commission.

Ferrera, M. (2021). The South European countries. In D. Béland et al. (Eds.), *The Oxford handbook of the welfare state*. Oxford University Press.

Giullari, S., & Lewis, J. (2005). *The adult worker model family, gender equality and care – The search for new policy principles of a capabilities approach* (Social Policy and Development Programme Paper No. 19). United Nations Research Institute for Social Development.

Gobierno de España. (2019). *Real Decreto-ley 6/2019*. Boletín Oficial del Estado.

Howlett, M., Ramesh, M., & Perl, A. (2009). *Studying public policy: Policy cycles and policy subsystems*. Oxford University Press.

INPS. (2023). *XXII rapporto annuale*. Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

International Labour Organization. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. ILO.

ISTAT. (2023). *Offerta di asili nido e servizi integrativi per la prima infanzia*. Istituto Nazionale di Statistica.

Kowalewska, A. (2023). Gendered employment patterns and welfare states. *Journal of European Social Policy*, 33(1), 45–62.

- Lewis, J. (2001). *The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care*. Oxford University Press.
- Lomazzi, V., Israel, S., & Crespi, I. (2018). Gender equality in Europe and the effect of work-family balance policies on gender-role attitudes. *Social Sciences*, 8(5).
- Mandel, H., & Semyonov, M. (2006). A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910–1949.
- Manow, P. (2022). Models of the welfare state. In D. Béland et al. (Eds.), *The Oxford handbook of the welfare state*. Oxford University Press.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2022). *Relazione sull'assegno unico e universale*. Governo italiano.
- Mulè, R., & Rizza, R. (2023). *Gendering the political economy of labour market policies*. Routledge.
- OECD. (2018). *How does access to early childhood education services affect the participation of women in the labour market?* OECD Publishing.
- OECD. (2023). *OECD family database*. OECD Publishing.
- OECD. (2023a). *OECD employment outlook 2023*. OECD Publishing.
- OECD. (2025). *Verso un'integrazione strutturata e sistemica delle cure domiciliari per non autosufficienti in Italia*. OECD Publishing.
- Orloff, A. S., & Laperrière, M. (2021). Gender. In D. Béland et al. (Eds.), *The Oxford handbook of the welfare state*. Oxford University Press.
- Pettit, B., & Hook, J. (2009). *Gendered tradeoffs: Family, social policy, and economic inequality in twenty-one countries*. Russell Sage Foundation.
- World Bank. (2022). *Investing in childcare for women's economic empowerment*. World Bank.