

Progetto realizzato con il contributo del



**Dipartimento
per le politiche della famiglia**
Presidenza del Consiglio dei ministri



**Progetto
SH-HUMAN WELL**

**Newsletter:
welfare e
conciliazione**

Numero 9

*Fin*System s.r.l.

System **House** s.r.l.

INDICE

Notizie di welfare

Pag. 3

NOTIZIE DI WELFARE

La situazione nel 2022 rispetto al tema della parità di genere: alcuni dati

Nel 2022, il tasso di occupazione delle donne tra 25-49 anni con figli di età inferiore ai 6 anni è pari a 53,9%, mentre quello delle donne della stessa età senza figli è di 73,9%, dato in peggioramento rispetto al 2021.

La distribuzione del carico di lavoro di cura familiare all'interno della coppia registra un leggero miglioramento: la quota di tempo dedicato dalle donne di età fra 25 e 44 anni al lavoro familiare è pari al 62,6 per cento sul tempo di lavoro complessivo della coppia di partner occupati. Restiamo tuttavia ancora lontani dal 50%, con l'asimmetria nel Mezzogiorno che sfiora il 70%, al Centro si attesta al 62,4% e al Nord registra il 60%.

Nel progetto Istat di misure sul benessere equo e sostenibile in Italia, la prospettiva di genere è essenziale. La maggior parte degli oltre 150 indicatori, aggiornati ogni anno, possono aiutarci a capire il profilo del benessere o malessere femminile nel nostro Paese. Ne esaminiamo alcuni.

La speranza di vita alla nascita favorisce le donne, mentre per gli uomini la speranza di vita alla nascita è di 80,1 anni, 61,9 dei quali in buona salute. Per le donne, che possono sperare in 84,7 anni di vita, quelli in buona salute si sono ridotti rispetto al 2019 di 10 mesi, e sono solo 59,3. L'attesa di vita senza limitazioni a 65 anni, per le donne, è scesa da 9,8 anni nel 2020 a 9,6 nel 2022. La quota di donne dai 75 anni in poi che soffre di tre o più patologie croniche o che ha gravi limitazioni nel compiere le attività quotidiane abituali è pari al 52,4%, mentre quella degli uomini è il 40,9%.

L'Organizzazione mondiale della sanità definisce la salute mentale come lo stato di benessere che consente a un individuo di realizzare le proprie abilità, sostenere i livelli normali di stress della vita quotidiana e lavorare in modo produttivo e fornire un contributo alla propria comunità.

L'indice di salute mentale, a tre anni dallo scoppio della pandemia, nel 2022 ha assunto in Italia il valore di 68,4 su 100, nel complesso stabile rispetto agli anni precedenti. Tuttavia, decresce tra le donne, mentre aumenta leggermente tra gli uomini, con il risultato che nel tempo il divario di genere si è ampliato ulteriormente, passando da 3,7 a 4,9 punti in meno per le donne tra il 2020 e il 2022.

Le condizioni di benessere mentale generalmente si deteriorano al crescere dell'età, ma nel 2022 le differenze tra i più giovani e i più anziani diminuiscono, passando da -10,9 a -6,8 punti tra gli over 75 rispetto ai ragazzi di 14-19 anni. La riduzione del differenziale dipende da un deterioramento del benessere psicologico tra i ragazzi. Anche qui, a essere colpite di più sono le ragazze, che raggiungono un punteggio di 66,6, mentre i maschi ne segnano 74,1.

Tra le ragazze e le donne tra i 15 e i 29 anni, il 25% non studia, non fa formazione né lavora, mentre la quota corrispondente per i maschi è il 21,2%.

Tra gli studenti delle classi III della scuola secondaria di primo grado, le ragazze con competenza alfabetica non adeguata (33,5%) sono meno dei ragazzi (44,7%). Per contro, ben il 47,2% delle femmine ha una competenza numerica inadeguata, contro il 43,1% dei maschi.

Le donne sono state i soggetti più colpiti dagli effetti della pandemia sul mercato del lavoro: il tasso di occupazione femminile è salito al 53,2%, mentre il divario di genere è tornato a diminuire, pur rimanendo molto alto (19,3 punti).

Differenze di genere si rilevano anche nei livelli di partecipazione sociale, che coinvolge nelle attività di volontariato il 17,1% degli uomini e solo il 12,3% delle donne.

La percezione soggettiva della sicurezza, tra le donne, è molto più bassa rispetto agli uomini. Infatti, si sentono molto o abbastanza al sicuro camminando al buio da sole nella zona in cui vivono il 51,2 per cento delle donne e il 74,1 per cento degli uomini.

Esprimono una “fiducia generalizzata”, cioè quella che si è disposti ad accordare ai propri concittadini più uomini che donne (26,9 per cento contro 24,2 per cento). Le differenze di genere, inesistenti nella fascia d’età centrale, si concentrano sia tra le giovani al di sotto dei 34 anni, sia tra le donne dai 65 anni in poi.

Perché serve semplificare il processo di collaborazione in un gruppo di lavoro

Si tratta di un’esigenza fondamentale per dare vita a contesti lavorativi permeati di benessere e qualità, che implica l’accettazione del fatto che la produttività delle persone è condizionata dalla modalità in cui vengono calati gli input e dall’identificazione e bilanciamento di determinati tempi di lavoro.

Arriva un momento nella vita di ogni azienda o di un team in cui si è perso o si sta iniziando a perdere il controllo sui fronti del coinvolgimento, della qualità di azione, del benessere lavorativo; c’è addirittura una fase, nonostante risultino evidenti i sintomi della stanchezza, della contrazione del focus e dei livelli partecipativi delle persone, in cui il management finge di non vederli, poiché preferisce ascoltarsi nelle narrazioni che parlano di successi economici, di incremento delle quote di mercato e di futuri progetti.

Quella appena descritta nei fatti è invece una vera e propria tempesta potenzialmente capace di bruciare risorse umane, di anticipare il turnover professionale che immetterà in ruoli chiave personale con skills ancora parziali. Al leader in questi casi spetta invece il compito strategico di tenere unita la squadra, agendo ognuno al proprio livello di riferimento in modo organico e coerente, cercando di identificare il percorso migliore e utilizzando dati e metriche come guida.

Ciò che innesca questi fenomeni sono cambiamenti di natura esogena ed endogena, strutturali o tendenze del momento di tipo organizzativo, socio-culturale, economico, relazionale, amplificati dall’implementazione di modalità lavorative che, a tutti i livelli, disarticolano il ciclo produttivo rispetto allo spazio originariamente ed esclusivamente previsto per il lavoro, che negli ultimi tempi, anche accelerato dalla fase successiva all’emergenza pandemica, si è andato estendendo anche al di fuori dei confini aziendali.

Guardare ad esperienze di imprese su scala planetaria organizzate stabilmente con team distribuiti a distanze tali da essere condizionate anche dal fuso orario, può essere molto interessante per affrontare, su dimensioni più piccole, criticità analoghe. Fondamentalmente la ricetta si basa sulla semplificazione dei processi.

Attingendo a metodologie di “lean management” si possono trovare fattori responsabili dell’appesantimento delle attività che costituiscono sprechi, irregolarità, sovraccarichi e che tendono a generare ridondanze, ingombri, ripetizioni, appesantimenti.

Limitiamo la nostra osservazione ad aspetti particolarmente evidenti in molte realtà aziendali e pensiamo alla quantità di mail che vi circolano dentro, ai sistemi di chat che affiancano le mail con messaggistica di tipo push, ai messaggi sugli smartphone aziendali, alle telefonate, alle videochiamate, ai meeting virtuali, in un contesto di ormai ricorrente abuso del termine “priorità”, che accompagna richieste di ogni tipo (dati, avanzamenti, estrazioni, campagne, controlli) connesse ad attività fondamentali per l’azienda come anche ad attività secondarie o di supporto.

È un vero e proprio boom: qualcosa però che si avvicina al caos e che non solo genera spreco di tempo, sovraccarichi non funzionali all'ottenimento dei risultati, ma sottrae energie psicofisiche alle persone, mitiga loro il sorriso, mortifica la creatività, alimenta il riconoscimento delle contraddizioni dell'organizzazione che all'esterno comunica innovazione ed efficienza e all'interno appare il contrario, inquinando le dinamiche relazionali verso l'interno e verso l'esterno.

Implementare azioni di semplificazione significa definire un modello di comunicazione interno che razionalizzi il numero dei canali su cui viaggiano le informazioni, favorisca il riconoscimento delle attività chiave e che rispetti il tempo delle persone.

Possiamo identificare 3 ambiti di intervento:

1.Documentazione

I team dovrebbero avere accesso a una soluzione di "conoscenza base centralizzata", in cui sia possibile trovare tutta la documentazione necessaria. Questa base di conoscenza dovrebbe essere accessibile a tutti (i membri del team cambiano, provengono da esperienze diverse), con linee guida stabilite su come e cosa documentare, definizioni e termini comuni e un registro costantemente aggiornato delle modifiche a disposizione di tutti. In altri termini si tratta di dare vita ad una "gestione attiva" della conoscenza.

2.Comunicazione

Assume rilevanza centrale stabilire una serie concordata di strumenti, che riducano la frammentazione del calendario, aumentino la produttività, migliorino i rapporti di lavoro, forniscano chiarezza su come comunicare, accolgano la diversità, creino sinergia favorendo la diminuzione della necessità di riunioni continue: a quanti di noi capita di partecipare a riunioni a cui ne seguono altre dove si replicano i contenuti, ossia una cosa assurda che si riverbera negativamente sull'organizzazione delle attività.

3.Riunioni

Sviluppare o adottare un processo per garantire l'efficacia delle riunioni, che includa la creazione e la distribuzione anticipata di un'agenda chiara, l'utilizzo di attività di follow-up, sondaggi (ce ne sono alcuni sviluppati su app da somministrare a caldo post riunione, che possono sostituire quei messaggi che il leader spesso richiede a taluni collaboratori per avere un feedback informale, ma che non permettono di avere una restituzione fedele del feedback), facendo ricorso ad efficienti strumenti di collaborazione da tutti accessibili.

Si tratta di affermazioni di buon senso che dovrebbero elevarsi a routine come parte permanente della cultura: il tempo impiegato per le riunioni dovrebbe essere rappresentato in termini di costo, proprio come se l'azienda per queste attività ricevesse fatture passive. La logica della fatturazione dovrebbe generare profonde riflessioni in coloro che le convocano; è una valida modalità per dare valore al tempo, anche nei contesti dove la prestazione non trova misurazione retributiva in ore. Occorre far emergere il costo nascosto delle riunioni e tendere a riempirle di contenuti qualitativamente e quantitativamente orientati allo svolgimento di attività prioritariamente che generano ricavi.

Le aziende impegnate nell'implementare una vera semplificazione del processo di collaborazione necessitano di tempo, pianificazione e pratica; al netto dell'utilizzo di specifica strumentazione, questa transizione dipende dall'apprendimento di nuove abilità fisiche come parlare, ascoltare e lavorare, unitamente ad una logistica più snella, sia nel caso di riunioni in presenza che da remoto. Assume rilevanza la composizione dei team, poiché le direzioni devono sapere dove andare per trovare le persone e le conoscenze di cui l'organizzazione ha realmente bisogno.

La semplificazione del processo di collaborazione fonda la sua base sul bisogno di dividere e armonizzare la giornata di lavoro nelle sue 3 componenti vitali:

1. il tempo dedicato al lavoro autodiretto e indisturbato
2. il tempo necessario per la collaborazione
3. il tempo richiesto per l'allineamento delle comunicazioni (mail, messaggi, incontri individuali con membri del team) e per la pianificazione delle attività

Il caos che molte persone vivono, responsabile di performance non significative, dipende in gran parte dal fatto che le tre componenti vengono (per disorganizzazione individuale e per sovra-produzione di input da parte delle direzioni) pesantemente mescolate, senza l'applicazione di strutture o sequenze. Con questo non si intende affermare l'esigenza di applicare una rigida separazione tra i tre tempi, ma la necessità di tener debitamente conto dell'importanza che rivestono.

Vediamo, in sintesi, l'aspetto contenutistico di questi 3 tempi:

1. Tempo dedicato al lavoro autodiretto ed indisturbato (focus time)

È un blocco di tempo, diciamo 1 ora, in cui la persona si concentra sull'attività da svolgere, non risponde alle e-mail o ad altri tipi di messaggi, non riceve persone e non partecipa a riunioni o chat video. L'assenza di interruzioni permette al cervello di mantenersi in comfort zone, l'individuo avverte di lavorare minimizzando le preoccupazioni, favorendo così l'emersione della creatività, lo sviluppo di una consapevolezza tangibile, la definizione delle priorità e l'individuazione delle attività focali funzionali all'ottenimento dei migliori risultati. Il focus time deve essere messo nel calendario, ogni membro del team deve accettare e rispettare questo momento e, allo stesso modo, deve pianificarlo nella propria agenda giornaliera.

2. Tempo dedicato alla collaborazione

È il blocco di tempo in cui tutte le relazioni interne ed esterne hanno luogo. Dovrebbe essere l'effetto diretto del focus time, sebbene naturalmente non si possano prevedere gli imprevisti, le visite improvvise di clienti, gli eventi che interessano membri del team e via dicendo. Occorre che questo tempo sia normato da linee guida che disciplinino l'area delle disponibilità: la gestione del tempo non deve traguardare il "riuscire a sopravvivere" alla giornata, ma rafforzare la consapevolezza che il successo di un progetto, di un'attività, di una campagna dipendono da quanto le persone sono state messe in condizione di potersi esprimere al meglio, in particolare nel bilanciamento tra focus time e tempo dedicato alla collaborazione.

Quello che spesso si osserva nelle aziende è il trionfo della frammentazione delle attività. A monte tantissimi input provenienti da diverse aree dell'azienda, tutti con il cartellino "urgente" (anche quando non lo sono realmente, ma gli estensori delle richieste tendono a circoscrivere il lavoro al proprio ufficio e pertanto in modo slegato da più opportune logiche di sistema). Nel mezzo invece alle attività derivanti dalle pianificazioni si aggiungono esigenze che richiedono interventi spot, puoi trovare collaboratori poco rispettosi della tua area di disponibilità che abusano del tuo tempo per raccontarti problematiche note e tali per difetti già evidenziati nella loro pianificazione. A valle c'è il cliente che richiede di rivedere l'attività erogata.

Si comprende pertanto che l'identificazione e il rispetto di questi spazi temporali aiuta a mitigare distrazione e orientamento, orientando in modo più efficace il lavoro, poiché crea una coerenza tra azione e modalità di funzionamento del cervello delle persone.

3. Tempo richiesto per l'allineamento delle comunicazioni e per la pianificazione delle attività

Si tratta di un fondamentale tempo di recupero dedicato ad attività di manutenzione e di allineamento procedurale e normativo, attività secondarie che non richiedono la collaborazione del team, ma che necessitano ugualmente di pianificazione per evitare che si accumulino.

Non esiste un decalogo preconstituito di attività rientranti nell'allineamento: dipende dal contesto operativo e dal modello organizzativo. Può prevedere momenti di relazione con altre persone. Diciamo che se volessimo provare a fare un distinguo netto si potrebbe considerare la discriminante della collaborazione: se si concentra sul team non lo è, se si concentra sull'individuo invece sì.

Pianificare le attività da recuperare è vitale per il successo dei progetti proprio come la pulizia degli scafi per le attività di manutenzione di una imbarcazione. A volte più risultare un noioso lavoro, ma contribuisce ad aprire la strada a prestazioni elevate.

Il congedo di paternità compie dieci anni

Il congedo di paternità, che permette ai papà di beneficiare di 10 giorni di congedo per la nascita del figlio, è entrato a pieno regime nell'ordinamento italiano nel 2022, dopo un lungo periodo di sperimentazione cominciato nel 2013. A dieci anni dalla sua introduzione ne esaminiamo il tasso di utilizzo ovvero numero di utilizzatori su numero di aventi diritto, cercando di capire come si caratterizzano i papà che scelgono di usarlo rispetto a coloro che ancora non lo fanno.

La probabilità di utilizzo è maggiore tra i padri che lavorano in imprese più grandi, con contratti a tempo indeterminato e a tempo pieno. A parità di queste caratteristiche si rileva un forte differenziale Centro-Nord/Sud (circa 17 punti percentuali), che suggerisce come le norme sociali giochino un ruolo di primo piano nello spiegare la partecipazione dei padri nella cura dei figli.

Per analizzare i fattori che incidono sul tasso di utilizzo del congedo di paternità, sono state utilizzate diverse fonti di Dati INPS: i dati su Assegno Unico Universale per individuare coloro che sono diventati padri dal 2013 al 2021; i dati sui lavoratori dipendenti nel settore privato contenuti negli archivi Uniemens che ci permettono di capire i padri aventi diritto alla misura (fino al 2022 i dipendenti pubblici erano esclusi); e le informazioni sui percettori del congedo di paternità provenienti dal database "Differenze Accredito".

Attraverso l'utilizzo di queste fonti dati è possibile avere informazioni dettagliate sul congedo di paternità e sul suo tasso di utilizzo. Le prime evidenze in merito osservano come l'impiego del congedo di paternità (tra i dipendenti del settore privato non agricolo) presenta un trend temporale crescente, che passa da un valore del 19,23% nel 2013 a uno del 48,53% nel 2018, attestandosi al 57,60% nel 2021.

Nel corso del tempo la durata del congedo di paternità è aumentata (inizialmente per gli anni 2013-2015 era fissata a un solo giorno, per poi passare a due giorni per gli anni 2016-2017, quattro giorni nel 2018, cinque giorni nel 2019, sette giorni nel 2020 e dieci giorni nel 2021). Tuttavia, è difficile dire se l'accresciuto uso del congedo di paternità è dovuto, almeno in parte, al crescere della sua durata o se sia del tutto imputabile a fattori di apprendimento: quel che è certo è che una misura "obbligatoria" è ancora troppo poco utilizzata.

Per comprendere meglio i fattori che influenzano l'utilizzo del congedo di paternità sono state condotte analisi di regressione in cui la variabile dipendente è la probabilità di usare il congedo di paternità e le variabili esplicative sono le caratteristiche individuali, familiari e lavorative del padre. Dalle analisi emerge che i fattori che più incidono sono di natura sia lavorativa che culturale.

Per quel che riguarda l'influenza delle caratteristiche lavorative, nelle famiglie in cui entrambi i partner svolgono un'attività a tempo pieno o in cui il padre è impiegato a tempo pieno e la madre part-time, la probabilità che il padre usufruisca del congedo è decisamente maggiore rispetto a quelle famiglie in cui i partner svolgono entrambi un'attività lavorativa part-time (+11 punti percentuali). Quando, invece, il padre è impiegato part-time e la madre full-time la differenza rispetto alle coppie in cui entrambi i partner hanno un impiego part-time è solo di 0,4 punti percentuali, indicando che la condizione che ha maggiore influenza sull'utilizzo del congedo è quella del soggetto titolare del diritto (cioè quella del padre).

Risultati confermati dalle analisi sull'effetto della condizione di precarietà della posizione lavorativa sull'uso del congedo: infatti, a parità di altre condizioni, i padri con contratto temporaneo hanno una probabilità di ricorrere al congedo di paternità inferiore (di 5 punti percentuali), mentre un'eventuale condizione di precarietà della condizione lavorativa della madre incide marginalmente sulla probabilità di uso della misura.

A conferma che il congedo viene utilizzato da padri che godono di condizioni lavorative migliori si riscontra anche che la probabilità di uso aumenta con la dimensione dell'impresa in cui si è occupati (una correlazione positiva si evidenzia anche con la dimensione dell'impresa in cui è occupata la madre). Inoltre, all'aumentare del reddito annuo del padre la probabilità di utilizzo del congedo aumenta, ma con un effetto contenuto: un incremento di 10 mila euro produce un aumento di circa 1 punto percentuale (0,5 punti percentuali per un incremento di 10 mila euro del reddito della madre).

A parità di condizione lavorativa (tipo di contratto, dimensione impresa in cui si è occupati, settore di occupazione) e di caratteristiche individuali e familiari (età madre e padre, mese e anno nascita del figlio, primogenito), i padri residenti nelle regioni del Centro-Nord hanno una probabilità di fruire del congedo di paternità più alta di 18 punti percentuali rispetto a quelli residenti al Sud. Se si considera anche l'area geografica di nascita del padre, i padri nati e residenti al Centro-Nord hanno una maggiore probabilità di fruire del congedo di circa 18 punti percentuali rispetto a coloro che sono nati e risiedono al Sud. Il vantaggio è di circa 17 punti percentuali per coloro che risiedono al Centro-Nord, ma sono nati al Sud e di 3 punti percentuali per coloro che sono nati al Centro-Nord ma risiedono al Sud.

La differenza territoriale è evidente: le province italiane in cui è presente un tasso di utilizzo del congedo più alto si trovano per lo più nel Nord Italia, mentre le province con un tasso di utilizzo più basso si concentrano prevalentemente nel Sud Italia; la marcata differenza Nord-Sud permane anche quando si controlla per le condizioni lavorative, il che indica che per giungere a una più equa ripartizione delle responsabilità familiari è di cruciale importanza un cambiamento culturale.

Resta quindi ancora molto da fare per promuovere la parità di genere nell'utilizzo dei congedi per la nascita di un figlio (in particolare nel Sud Italia). Eppure, numerosi studi dimostrano come il congedo di paternità sia fondamentale nella creazione di legami padre-figlio stabili e duraturi, nel migliorare i risultati di salute e sviluppo dei bambini e nel promuovere l'uguaglianza di genere sia a casa che nel luogo di lavoro.

SERVIZI per l'infanzia e partecipazione al mercato del lavoro

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro è fondamentale per raggiungere la parità di genere. Le politiche per la famiglia e, in particolare, la disponibilità di servizi pubblici di cura per la prima infanzia sono considerati un mezzo per sostenere non solo l'occupazione delle madri, ma anche per promuovere lo sviluppo del capitale umano della prossima generazione.

Ma la più ampia disponibilità di servizi formali di assistenza all'infanzia è davvero utile per portare le madri nel mercato del lavoro? E se sì, chi riesce a trarne i maggiori vantaggi? Se le famiglie e le madri più abbienti sfruttano di più i vantaggi dell'espansione del servizio rispetto alle famiglie meno abbienti, aumenteranno le disuguaglianze esistenti tra i gruppi sociali. Non solo le caratteristiche delle donne, ma anche il contesto normativo più ampio può influenzare la possibilità che i servizi per l'infanzia sortiscano l'effetto desiderato, perché se prevalgono visioni tradizionali sul ruolo della madre, l'uso del nido, anche se disponibile, potrebbe risultare limitato per alcuni gruppi.

Si combinano qui le prospettive della ricerca sulle politiche sociali e sulle disuguaglianze per indagare se l'aumento dei servizi pubblici di assistenza all'infanzia sia in grado di favorire la partecipazione delle madri alla forza lavoro, per chi e in quali contesti. In altre parole, i servizi funzionano come equalizzatori sociali o sfavoriscono chi di partenza è già meno avvantaggiato? E i valori culturali come moderano queste relazioni?

Per rispondere alla domanda usiamo informazioni sulla disponibilità di servizi per l'infanzia a livello regionale, raccolte per 182 regioni in 20 paesi europei dal 2002 al 2018. Gli stati europei sono caratterizzati da rilevanti differenze regionali nella copertura dei servizi per l'infanzia, sia per quanto riguarda i livelli che le loro variazioni nel tempo, il che rende inappropriate le misure aggregate a livello nazionale. Le informazioni regionali sono combinate con i dati individuali provenienti dall'European Social Survey (Ess), per lo stesso periodo di tempo. L'Ess ha il vantaggio di fornire dettagli non solo sulle caratteristiche individuali, ma anche sui valori. L'istruzione delle donne è un fattore cruciale per cura e lavoro, motivo per cui distinguiamo le donne in base al loro livello di istruzione (basso, medio, alto). I valori culturali sono misurati a livello regionale e basati sulla domanda se le donne dovrebbero essere disposte a ridurre il lavoro per il bene della famiglia (suddivisi in due categorie che distinguono il disaccordo con l'affermazione dal resto).

I risultati della ricerca hanno mostrato gli effetti della variazione della copertura dei servizi pubblici per la prima infanzia (nidi, 0-2) sulla variazione nella probabilità di essere attive nel mercato del lavoro per le madri di bambini piccoli (fino a 3 anni), per le quali i cambiamenti nei servizi pubblici per l'infanzia sono direttamente rilevanti, e, come controllo, per quelle senza figli.

L'effetto dei servizi di cura all'infanzia non è omogeneo tra le donne, ma varia in base al loro livello di istruzione: soprattutto le madri di bambini piccoli, con un basso livello di istruzione, traggono vantaggio da una maggiore disponibilità di servizi pubblici; basato sulle stime ottenute tramite effetti fissi regionali, per loro un aumento di 10 punti percentuali nella disponibilità di nidi pubblici si traduce in quasi 9 punti percentuali in più di attività sul mercato del lavoro, un effetto sostanzialmente rilevante. L'effetto diminuisce per le madri con un livello di istruzione intermedio ed è assente per le madri con un livello di istruzione elevato. Se consideriamo l'occupazione invece dell'attività, gli effetti sono più deboli, segno che anche i fattori legati alla domanda di lavoro femminile sono rilevanti. Ed è interessante notare che gli effetti sull'occupazione si basano principalmente su un aumento del tempo pieno. In questo caso, l'investimento pubblico funziona come un equalizzatore e sostiene le famiglie che hanno più bisogno di un secondo reddito. Tuttavia, nonostante le madri con un basso livello di istruzione possano ridurre il loro svantaggio in termini di occupazione quando aumenta la disponibilità di servizi pubblici per l'infanzia, questo non basta a compensare la differenza iniziale e l'istruzione rimane il più forte elemento di occupazione delle donne.

Altrove si è visto invece come un aumento dei servizi pubblici per l'infanzia favorisca l'attività sul mercato del lavoro delle madri soprattutto in contesti dominati da valori culturali tradizionali, dove è ancora molto diffusa l'idea che le donne debbano ridurre il lavoro per il bene della famiglia.

Nel complesso, i risultati sottolineano l'importanza delle politiche pubbliche di assistenza all'infanzia come strumento di riduzione delle disuguaglianze sociali, soprattutto in contesti ancora caratterizzati da norme di genere tradizionali e di bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, come nell'Europa meridionale. I servizi pubblici per l'infanzia incoraggiano l'uguaglianza di genere, favorendo l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro, e con ciò l'inclusione socio-economica delle famiglie più bisognose di un secondo reddito.