



MANOVRA 2026

COSA CAMBIA DAVVERO PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

[La Legge di Bilancio 2026](#), tra i suoi diversi obiettivi, rimette al centro le famiglie e **sostiene l'occupazione femminile** con incentivi mirati, come l'aumento del bonus per le mamme lavoratrici, gli esoneri contributivi per chi le assume, una corsia preferenziale verso il *part-time*, congedi più lunghi e un fondo stabile per i servizi socio-educativi.

Emergono luci e ombre di queste misure che in alcuni casi riguardano un'audience molto limitata e in altri rischiano di favorire disuguaglianze radicate.

Vediamole punto per punto.

BONUS MAMME

Euro 60 mensili per le madri con due figli (fino ai 10 anni del secondo) o con tre figli (fino ai 18 anni del minore), con reddito annuo fino a 40.000 euro. Il bonus, erogato in un'unica soluzione, è di certo un aiuto ma non modifica sostanzialmente il gap di cura che pesa sulle lavoratrici.

L'impatto resta modesto e non incide sui costi reali delle famiglie.

CONGEDI E MALATTIA DEI FIGLI

Il congedo parentale viene esteso **fino ai 14 anni del figlio**.

Per la malattia, si prevedono **10 giorni annui per ciascun genitore**, non indennizzati ma **coperti da contribuzione**.

Il beneficio è tangibile, significa **accompagnare i ragazzi lungo tutto il ciclo scolastico**. La vera incognita resta se a utilizzare i congedi saranno entrambi i genitori o se continueranno a farlo soprattutto le madri, andando ad alimentare **il solito circolo vizioso del ruolo di cura**: più tempo a casa per le donne significa più dubbi in ufficio (e qualche pregiudizio) su promozioni e incarichi chiave.

ASSUNZIONE DELLE MADRI CON ALMENO TRE FIGLI

Per l'assunzione di **madri con almeno tre figli minorenni, disoccupate da sei mesi**, si prevede l'esonero contributivo totale fino a 8.000 euro, per un periodo di 12 mesi per contratti a tempo determinato (18 mesi se convertito) e 24 mesi per contratti a tempo indeterminato.

La misura appare potente ma è **calibrata su una platea molto ristretta**: troppe donne restano fuori, con un rischio di canalizzazione verso ruoli meno qualificati e un lavoro non stabile.

PART-TIME GENITORIALE

Con una riduzione dell'orario minima del 40%, si prevede per il datore di lavoro l'esonero contributivo fino a 3.000 euro annui per 24 mesi. Il punto più delicato: **la corsia preferenziale al part-time per i genitori con almeno 3 figli** può essere una boccata d'ossigeno, ma rischia di consolidare **la trappola del part-time femminile, con meno carriera, lavoro povero e più segregazione di ruolo.**

SERVIZI SOCIOEDUCATIVI

La misura di un fondo stabile per i servizi all'infanzia e i centri estivi è davvero positiva, ma dipende molto dall'ammontare che sarà confermato nel testo integrale della Gazzetta Ufficiale.

CONCLUSIONE

La manovra 2026 muove passi avanti ma non rappresenta un cambio di paradigma. La portata delle misure racconta un Paese che si muove con molta cautela, senza imboccare quel cambio di rotta che sarebbe necessario per colmare il divario di genere.

L'impianto resta infatti sbilanciato: si interviene sul lato monetario (bonus, esoneri) e si ampliano i margini dei congedi, ma l'architettura delle pari opportunità continua a poggiare su **due colonne fragili: la distribuzione del lavoro di cura e l'accesso ai servizi per l'infanzia.** Se questi due elementi non cambiano davvero, il rischio è che gli incentivi scorrano in superficie, senza modificare le dinamiche profonde che segnano la vita lavorativa delle donne in Italia.

Sul fronte dell'organizzazione del lavoro, al **part-time andrebbero preferite altre misure di conciliazione vita-lavoro**, come il lavoro agile che rappresenta una valida alternativa senza incidere sulla retribuzione.

Allo stesso modo, senza un **potenziamento massiccio dei servizi socio-educativi** — asili, doposcuola, centri estivi, supporti per l'adolescenza — il carico reale rimane nelle case, e lì ricade quasi sempre sulla componente femminile della famiglia.

Ecco perché il futuro dell'equità dipende molto dall'applicazione concreta delle normative: da quanti **congedi verranno presi dai padri**, da quanto **le aziende sapranno organizzarsi senza penalizzare implicitamente chi li utilizza**, da quanto i Comuni riusciranno a trasformare i fondi in **servizi accessibili.**

Su questi aspetti è centrale il ruolo della **contrattazione collettiva, nazionale e aziendale**, che negli anni porta avanti le istanze di pari opportunità a partire dalle aziende, contribuendo con soluzioni concrete a creare una cultura del lavoro più equa.

Coordinamento Donne, Pari Opportunità e Politiche di genere
First Cisl Milano Metropoli