Il mio canto libero – Procreazione: dalla diffidenza alla complicità tra azienda e lavoratrice

il mio canto libero

Bollettino ADAPT 21 gennaio 2020, n. 3

Cresce, fortunatamente, la consapevolezza del declino demografico e dei suoi effetti devastanti sul destino di una nazione. Non cresce ancora, sfortunatamente, la volontà di produrre un clima culturale favorevole alla natalità. Le stesse politiche pubbliche francesi, pur onerose in termini di spesa pubblica, hanno determinato un incremento modesto della procreazione che rimane ben al di sotto del tasso di equilibrio. A conferma, che il fare figli non è tuttora tra i contenuti e i valori del pensiero politicamente corretto tutto concentrato sui diritti e i desideri dell'individuo isolato. I rapporti di lavoro costituiscono peraltro l'ambito delle relazioni sociali più rilevante ai fini di questa rivoluzione culturale. Qualche timido segnale si è manifestato, anche in questi giorni a proposito della estensione per via contrattuale o normativa dei congedi di paternità. Si tratta di cosa buona e giusta ma che non affronta il nodo principale. Quello della maternità, il cui ruolo può essere integrato ma mai sostituito.

Come sappiamo, la procreazione costituisce spessissimo per la madre la ragione della rinuncia alla carriera o addirittura al rapporto di lavoro come dimostrano, nel caso delle donne, i percorsi lavorativi discontinui e la tendenziale coincidenza tra età di vecchiaia ed età di anzianità contributiva. La natalità è certamente dipendente dalla propensione di una coppia a progettare un futuro comune ma ancor più dalla disponibilità della donna a svolgere il ruolo di madre. Nel momento in cui questa attitudine va riducendosi, occorrono tanto politiche pubbliche quanto prassi aziendali e ciò non solo al fine di specifiche misure di sostegno ma, ancor più, di un contesto che riconosca la maternità come compimento della persona in quanto la rende più matura e quindi professionalmente più capace. Se è vero che la domanda di lavoro si rivolge non solo al "saper fare" ma, ancor più, al "saper essere", ne dovrebbe conseguire un esplicito apprezzamento nel mercato del lavoro del ruolo di moglie e madre. Diventa quindi necessario il superamento, nella dimensione aziendale, di quella reciproca diffidenza che spesso si produce con l'annuncio della gravidanza e che da luogo, da un lato, alla ricerca dei periodi più lunghi di assenza dal lavoro e, dall'altro, alla collocazione della lavoratrice in un binario secondario del percorso

professionale.

Questo circolo vizioso deve essere sostituito da un vero proprio clima di complicità tra le parti in favore di un obiettivo socialmente e personalmente così rilevante come la procreazione. Oggi le imprese si preoccupano di offrire al mercato garanzie sulla propria identità valoriale per cui codici di comportamento e accordi di prossimità possono dare forma agli impegni nei confronti della lavoratrice madre la quale, a sua volta, può dare continuità alla sua relazione con l'ambiente di lavoro anche da remoto e al di là degli obblighi formali. In questo scambio virtuoso si possono collocare un progetto condiviso di sviluppo professionale, investimenti mirati nella formazione, modalità agili di realizzazione della prestazione, contenimento dei tempi di estraneità alla vita aziendale, voucher per i servizi di cura, rimborso delle maggiori spese per la gravidanza, il parto e la prima infanzia. Insieme, le parti, possono fare molto per il futuro di tutti.

Maurizio Sacconi
Chairman ADAPT Steering Committee
@MaurizioSacconi