

## PIU' MAMME

### CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Di discriminazioni di genere ce ne sono molte. Quella che proponiamo qui di affrontare è la discriminazione di carriera e di qualità di vita dovuta alla *maternità*. L'Italia è uno dei paesi al mondo che ha meno donne al lavoro, ma anche una delle fertilità più basse. Meno donne al lavoro significa meno reddito per le famiglie e minore autonomia e dignità delle donne. La bassa fertilità sta facendo rischiare non solo la dipendenza del nostro futuro da popolazioni immigrate, ma la scomparsa della nostra civiltà, soprattutto per l'inevitabile calo dell'imprenditorialità

Certamente una delle cause del basso livello di occupazione delle donne è la mancanza di lavoro, ma un'altra è il peso economico ed organizzativo della maternità sulle aziende e la decurtazione di paga delle madri nei 5 mesi di astensione obbligatoria e ancor più nel periodo di congedo parentale, oltre ai costi aggiuntivi del menage familiare. La proposta che facciamo è di studiare il passaggio a una forma di previdenza sociale assicurativa degli oneri aggiuntivi della maternità rispetto a quelli già coperti dal nostro welfare<sup>1</sup>. Si potrebbero creare uno o più fondi mutualistici volti alla *socializzazione* dei costi della maternità e della gestione dei figli piccoli che ancora gravano su aziende e lavoratrici, sia per aiutare le imprese sia per garantire l'armonizzazione tra famiglia e lavoro. Se questo risultasse possibile, ne beneficerebbero direttamente le famiglie che desiderano avere figli e indirettamente tutta la società.

Lo studio dovrebbe accertare le condizioni di fattibilità di un progetto come questo, comprensivo delle sue esigenze organizzative, valutandone i costi per impresa e lavoratori e l'eventuale partecipazione dello Stato. L'obiettivo finale sarebbe quello di promuovere un disegno di legge, per il quale si troverebbe certamente largo consenso, con un ritorno positivo per AIDDA. Se questo non si rivelasse attuabile, si potrebbe proporre lo schema assicurativo come parte del welfare aziendale.

A questo si potrebbe aggiungere una promozione da parte di AIDDA della genitorialità consapevole, con la creazione di strumenti comunicativi da definire. Tra i contenuti di un tale strumento, occorrerebbe includere raggugli sulla legislazione esistente, che riguarda i diritti delle lavoratrici, i doveri delle imprese e le buone pratiche esistenti in tema di conciliazione tra lavoro e famiglia.

**Carlo Belli**, Università di Perugia e **Vera Zamagni**, Università di Bologna

---

<sup>1</sup> Si veda a questo proposito la nota di Roberto Cicciomessere, *I costi percepiti della maternità per le madri lavoratrici e per le imprese*, Italialavoro, febbraio 2012.