

Bollettino ADAPT 29 marzo 2021, n. 12

Il rapporto Istat sull'andamento demografico nel 2020 ha evidenziato l'ulteriore declino della comunità italiana in conseguenza alla pandemia. Questa ha ovviamente esasperato, tra minore natalità e maggiore mortalità, un dato strutturale da tempo segnalato con la conclusione della fase del *baby boom*. Meno donne in età fertile, meno matrimoni, meno figli nel contesto delle unioni stabili, sono la conseguenza di un circolo vizioso prodotto dalla assenza di politiche di

sostegno e dalla promozione di stili di vita antagonisti alla scelta responsabile della procreazione (basti pensare alle fiction televisive). A questa primaria emergenza associazioni di ispirazione cristiana e parlamentari di varia appartenenza hanno voluto rispondere rispettivamente con il Festival della Vita Nascente e con la presentazione di disegni di legge rivolti ad istituire una giornata nazionale dedicata al nostro futuro (demografico). Lo scopo è quello di sollecitare l'attenzione di tutti, a partire dai decisori, per un nodo così preliminare ad ogni altra scelta politica. A partire dagli strumenti pianificatori con conseguente impegno di risorse che il governo è tenuto a presentare alla Commissione Europea. È il caso di dire "primum vivere...".

Il mondo delle imprese e del lavoro hanno ancora molto da dire e da fare a questo proposito. Si parla tanto di *diversity management* ma questa stesso profilo nella gestione delle risorse umane è più rivolto agli orientamenti sessuali che non alla originalità della donna, alla doverosa promozione della responsabilità materna. Non si può ancora dire che la cultura d'impresa consideri la procreazione come compimento della donna e della coppia, tale da portare a valorizzare il salto di maturità e di capacità di "essere" che ne consegue. Troppo spesso la maternità viene fatta coincidere con oneri e vincoli più che con attività utili a mantenere il collegamento tra il percorso materno e la vita dell'impresa. Informazione, formazione, assistenza aziendale devono condurre a favorire nel giorno del rientro il progresso di carriera, non la collocazione in una sorta di binario morto. La stessa contrattazione può dare un grande contributo alla rivalutazione del materno se si realizza in prossimità con la condivisione di azioni positive efficaci perché idonee a quel contesto e personalizzate. Quanto alle politiche pubbliche il menù è ben noto e dovrebbe privilegiare un trattamento fiscale di marcato favore per la composizione numerosa del nucleo familiare.

Su tutto, insistiamo, fa premio tuttavia la svolta culturale. Il rovesciamento del disvalore in valore riconosciuto e diffusamente praticato. Non si può pensare di ricostruire un clima vitale in un contesto nichilista. E la contrattazione collettiva e individuale possono essere espressione di una forte vitalità condivisa.

Maurizio Sacconi

Chairman ADAPT Steering Committee

@MaurizioSacconi

