La Ministra per la Famiglia,
la Natalità e le Pari Opportunità

Codice per le imprese in favore della maternità

Il codice di autodisciplina, che viene proposto alla libera determinazione delle imprese per sostenere la maternità, è stato redatto ispirandosi alle buone pratiche in atto, incluse quelle realizzate dagli enti bilaterali e dai fondi sanitari.

Le attività economiche che vogliono definirsi "socialmente responsabili" dovrebbero considerare la gerarchia dei diversi profili del bene pubblico, a partire non solo da quello che riguarda il presente, ma la lunga durata, la continuità delle generazioni, l'orizzonte del domani: quindi in primo luogo la procreazione. D'altronde, il contributo delle imprese a che la società abbia un futuro è un investimento sul futuro delle imprese stesse.

Imprese che sanno essere comunità inclusive considerano i propri collaboratori quali persone nella loro integralità. Chiedono loro di perseguire obiettivi dedicandovi tutte le proprie capacità e contemporaneamente operano per soddisfarne bisogni e aspirazioni. Pertanto, sostengono in primo luogo le donne che vogliono essere madri, riconoscendo l'assoluto rilievo della maternità, evento fondativo delle forme di convivenza; prendendo in considerazione la dimensione pubblica del lavoro di cura, e valorizzando le competenze sviluppate attraverso il ruolo genitoriale.

Ne consegue il rifiuto di ogni comportamento emarginante e la continuità dei percorsi di carriera. I sostegni alle maggiori spese connesse alla natalità sono utili se inseriti in un contesto di riconoscimento del suo valore sociale. La progressiva transizione del lavoro dal vincolo spazio-temporale al perseguimento di obiettivi e risultati consentirà alle lavoratrici e ai lavoratori una gestione più libera del tempo di vita.

Come certificato dall'ISTAT, anche nell'anno trascorso l'Italia ha toccato un nuovo record di calo demografico che non sembra arrestarsi. Solo negli ultimi cinque anni la popolazione in età di lavoro è diminuita di 756 mila persone e nel solo 2022 di 133 mila. Questo fondamentale impoverimento della società italiana ha ormai effetti percepibili sull'economia, sul mercato del lavoro, sul modello sociale. Nel giro di 10 anni, secondo l'ISTAT, la popolazione calerà di un altro milione e 200 mila unità, che saliranno a 5 milioni nell'arco di 30 anni. Peculiarità italiana, in un quadro occidentale già sfavorevole, causata dall'affievolirsi del senso del futuro e da un clima culturale ostile o quantomeno indifferente al materno. In altri Paesi, come Francia e Germania, si è arrestata la decrescita con politiche pubbliche di sostegno alla procreazione e alla prima cura dei figli, anche se persistono freni e nodi culturali che ne diminuiscono l'efficacia.

In ragione di ciò e del parziale supporto che possono dare le politiche pubbliche, un ruolo decisivo può essere svolto dalle organizzazioni di tutela e rappresentanza dei lavoratori e degli imprenditori concorrendo a produrre un contesto favorevole alla maternità e concrete prestazioni di welfare integrativo a suo sostegno. A testimoniare tale necessità sono proprio i dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro secondo il quale l'85% delle dimissioni femminili si produce in relazione alla maternità.

Sostenere la natalità e la parità di genere è quindi un obiettivo strategico per la nazione.
Occorrono politiche sistemiche e sostegni soprattutto nei primi 1.000 giorni di vita dal concepimento del neonato per preservare la salute fisica e mentale della persona, poiché mamme e neonati più sani pongono le basi per cittadini più in salute e per la sostenibilità finanziaria del sistema di welfare.

Come è possibile constatare in realtà sperimentate, imprese responsabili verso la maternità determinano un tasso di natalità maggiore rispetto alla media e peraltro non dovrebbero rappresentare una best practice quanto invece modelli ordinari di valorizzazione della persona nel luogo di lavoro. È necessario favorire la diffusione di questo approccio alle relazioni di lavoro individuali e collettive nella prossimità aziendale o territoriale.

In base a concrete esperienze, si propongono tre ambiti di comportamento aziendale: il favore per la continuità di carriera delle madri, le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute, l'adattamento dei tempi e modi di lavoro insieme al sostegno alle spese per la cura e l'educazione dei figli.
Il complesso di questi comportamenti definisce l'identità di una impresa-comunità, protagonista del cambiamento culturale che muove dalla attenzione alle persone nella loro integralità e dalla consapevolezza della vitale funzione sociale della maternità.

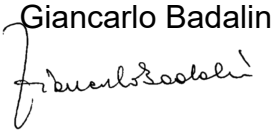
Il favore per la continuità di carriera delle madri
Opportunità di continua informazione sulla evoluzione dell'impresa e dell'area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione, che si configura come un diritto (non un obbligo) della lavoratrice
Formazione mirata e sostegno al benessere psico-fisico nella fase di rientro al lavoro
Considerazione della maternità nei percorsi di carriera che richiedono necessità logistiche
Analisi di gender pay gap che neutralizzino i periodi di astensione

Le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute
Campagne di prevenzione e vaccinazione
Screening periodici e pacchetti check-up dedicati alla maternità
Attenzione alla medicina di genere
Sussistenza sanitaria integrativa (contrattuale e non)

Adattamento dei tempi e modi di lavoro
Possibilità di congedi e aspettative più lunghi, in caso di maternità/paternità, rispetto alla legge e al CCNL integrate economicamente tra l'80 e il 100%, in un clima di collaborazione tra azienda e dipendenti
Flessibilità di orario d'ingresso e uscita
Passaggio a part-time verticale e orizzontale
Utilizzo del corretto smart working ovvero transizione dal vincolo spazio-temporale agli obiettivi della prestazione
Disponibilità di asili nido (o loro rimborso) e copertura delle spese per la prima infanzia, l'educazione e l'assistenza domestica

Lo sviluppo di soluzioni collettive in favore della maternità tramite gli enti bilaterali e i fondi sanitari, rappresenta una possibilità reale di sostenere le donne lavoratrici soprattutto delle piccole e medie imprese.
La presenza di pacchetti maternità per il rimborso di spese sanitarie preparto o il sostegno alla natalità con bonus alla nascita e all'adozione di un figlio, così come l'integrazione economica nel periodo facoltativo del congedo, rilevano un interesse crescente e una disponibilità a investire nella natalità anche nelle piccole e medie imprese attraverso il lavoro paritario di sindacati e associazioni datoriali.

Le imprese responsabili verso la maternità partecipano alla mobilitazione diffusa della nazione per favorire la natalità, con azioni dirette o attraverso strumenti collettivi.

Roma, 1 settembre 2026

Per Associazione Italiana
Centri Elaborazione Dati
Giancarlo Badalin