

CORRIERE DELLA SERA

Sabato 18 novembre 2023

Denatalità

CRESCERE GENITORI E IMPRESE

di **Giovanni Costa**

In qualche sintesi giornalistica della manovra l'incentivo all'assunzione di mamme è stato trattato assieme all'impiego di «persone con disabilità e di lavoratori molto svantaggiati», un accostamento rivelatore. Rivelatore di un atteggiamento che potrebbe aggiungersi alle cause che vengono spesso citate per spiegare l'inverno demografico nel nostro Paese: salari depressi, carenza di infrastrutture di supporto e servizi inadeguati. I rimedi proposti riguardano la decontribuzione per favorire

le lavoratrici con figli, il bonus asilo e altri bonus diretti, le indennità per prolungare e parificare i congedi parentali, la crescita e il rafforzamento del welfare aziendale in termini di accesso a beni e servizi che contribuiscono ad aumentare la sicurezza economica e la conciliabilità tra impegni lavorativi e impegni genitoriali. Queste misure hanno in prevalenza un carattere redistributivo a carico della fiscalità generale, anche nel caso del welfare aziendale che beneficia di sconti fiscali. Ma davvero si pensa che questo potrebbe aumentare la natalità? È sicuramente lodevole, ma basta appena ad alleviare situazioni di difficoltà e non incide sulla sostanza del problema e tanto meno sull'atteggiamento verso la genitorialità. Non è abbastanza sviluppata la consapevolezza della relazione stretta tra la propensione ad avere figli e una domanda di lavoro espressa da organizzazioni stabili con prospettive di crescita e di consolidamento.

Ciò rimanda al problema delle dimensioni aziendali. Il ruolo delle piccole imprese e delle imprese a base familiare non sarà mai abbastanza lodato. La loro forza iniziale rischia di trasformarsi in debolezza quando i nostri competitori continuano a crescere in inclusività, in tecnologia, in internazionalità, in finanza evoluta, in dimensione e quindi in produttività. Alla base della depressione salariale e del dilagare del lavoro povero troviamo divari di produttività. Sul mercato del lavoro si confrontano condizioni d'impiego e prezzi nord-europei non compatibili con livelli di produttività mediterranei (sarebbe esagerato dire nord-africani). Da qui la depressione salariale. Da qui i flussi in uscita alla ricerca di prospettive di crescita, di sicurezza, di opportunità. Che sono le

condizioni la cui assenza deprime il desiderio di genitorialità, la cui presenza fa invece sentire i giovani protagonisti del loro futuro e del futuro dei loro figli. Nelle medie aziende a conduzione familiare (e talvolta anche nelle medio-grandi) le posizioni chiave sono saldamente in mano a membri della famiglia e le posizioni disponibili per gli esterni sono poche e ricoperte più sulla base delle affinità, della fedeltà e dei pregiudizi di genere che sulla base delle competenze. Questo funziona sempre meno. Le soluzioni volte ad arrestare il declino demografico e ad avviare il suo riequilibrio sono necessarie ma non risolutive se non si affronta in termini strutturali il problema della crescita culturale e dimensionale delle nostre imprese. L'assenza in manovra di incentivi agli investimenti in azienda e in particolare al

reinvestimento dei profitti è un segnale negativo perché gli imprenditori hanno ruoli di primo piano che non possono essere surrogati solo dalle misure tradizionali di sostegno alla natalità. La responsabilità sociale d'impresa in tema di natalità non può essere limitata ai congedi parentali quand'anche parificati per entrambi i genitori, allo smart working, alla chiusura del divario retributivo di genere e così via. Deve concentrarsi anche sulla robustezza del business model, perché osserva Alessandro Rosina, autorevole demografo dell'Università Cattolica di Milano: «Nei contesti in cui giovani e donne trovano maggior difficoltà nei loro percorsi lavorativi, meno opportunità di valorizzazione professionale...] la scelta di avere figli viene più facilmente lasciata in sospendo».