

**IL CODICE DI AUTODISCIPLINA DELLE IMPRESE PER LA MATERNITÀ:**

**attori, culture e pratiche.**

*Draft proposta di ricerca a cura di Elena Macchioni - Unibo*

**IL TEMA.** La maternità è quel fenomeno sociale che riguarda le donne e le coinvolge direttamente in una o più delle seguenti esperienze: la gravidanza, la nascita, la cura e l’educazione dei figli.

Il significato di questo termine si è nettamente trasformato nel corso del tempo perché si tratta di un fenomeno fortemente determinato e attraversato da norme e prassi religiose, culturali, giuridiche, economiche, etc.

Il suo significato ha riguardato per lungo tempo una dimensione meramente biologica ed esclusivamente privata, relegata alla dimensione domestica.

Maternità, insieme a cura, è una di quelle parole di cui ci serviamo nella quotidianità, che diamo talvolta per scontate, poiché indicano una dimensione naturale del nostro vivere (di cui abbiamo tutti in modo diretto o indiretto esperienza) ma rispetto alla quale fatichiamo a enucleare una definizione chiara e condivisa, almeno fino al momento in cui non ci risulta necessaria per comprendere e affrontare sfide del vivere comune.

Nel medioevo, e fino a tutta l’età moderna, le madri e la loro esperienza, hanno ricoperto un ruolo centrale nell’economia domestica contadina che formava l’unità economica di base.

Il ruolo sociale della madre e, di conseguenza l’istituto della maternità, mutarono profondamente a seguito dell’industrializzazione per via delle accresciute possibilità di guadagno per le donne, grazie al loro lavoro prestato in fabbrica e al cambiamento nella struttura della famiglia.

Si tratta di un primo, timido, seppur rivoluzionario, cambiamento nella divisione dei ruoli di genere.

Claudia Goldin, premio Nobel per l’economia nel 2023, definisce questa rivoluzione “silenziosa” perché non fa rumore, procede e avanza lentamente in diverse fasi e non in modo lineare, influenzata ed intrecciata a cambiamenti di altrettanta portata “rivoluzionaria” in ambito tecnologico, economico e sociale.

All’interno del grande movimento rivoluzionario femminile si possono fare, però, dei distinguo. La rivoluzione riferita all’istruzione è quasi interamente compiuta: le donne italiane sono più istruite dei compagi uomini, nel 1950 le donne erano il 25% dei laureati, oggi sono quasi il 60%.

Sul lavoro, in Italia solo una donna su due è occupata, è il tasso di occupazione femminile più basso d'Europa. Quando lavorano, le donne affrontano ostacoli maggiori degli uomini a progredire nella carriera e ricevono guadagni più bassi. I più recenti dati Istat indicano che a parità di livello di istruzione, i dipendenti uomini hanno retribuzioni medie annue sempre superiori alle donne, nel caso dell’istruzione terziaria il valore è pari al 45,7%.

La maternità comporta una perdita di occupazione e salari stimata intorno al 33%. Il basso tasso di occupazione rappresenta l'equilibrio di un mercato in cui la discriminazione di natura statistica penalizza il lavoro femminile. Eppure, anche il tasso di fecondità è ai minimi (1,21 nel 2024), ad indicare che lavoro e figli nella società che cambia non sono più scelte alternative come in passato. Alle radici delle differenze vi sono fattori strutturali ma non va trascurata l’analisi dei fattori culturali. Ancora oggi, ad esempio, più del 50% degli italiani pensa che i bambini soffrano se la mamma lavora. In Svezia sono il 15%, in Francia e Germania circa il 30% (World Value Survey). Sul lavoro, il 25% degli italiani pensa che se il lavoro è scarso gli uomini hanno più diritto delle donne, in Svezia non arrivano al 3%. In Italia permane una cultura che impone una rigida divisione dei ruoli di genere: le donne lavoratrici italiane dedicano due ore e 55 minuti in più al giorno degli uomini al lavoro non retribuito (lavoro di cura e domestico).

Secondo il sociologo danese Esping-Andersen, si può dunque parlare di una “rivoluzione” si, ma per lo più “incompiuta”. La rivoluzione nel suo dispiegarsi non permette alle donne di raggiungere l’agognata parità, ma genera (ulteriori)significativi squilibri: l’illusione di un avanzamento di carriera che si scontra con il tetto di cristallo, il gap salariale, il gap fra numero di figli reali e numero di figli desiderati, i pochi investimenti sulla qualità di vita dei più piccoli,

l’emergere del nuovo rischio sociale legato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La grande preoccupazione mostrata da Esping-Andersen è che la rivoluzione femminile possa essere il presagio di nuove diseguaglianze e polarizzazioni sociali. Secondo il sociologo danese, ciò è dovuto al fatto che l’adozione del modello a “doppio reddito” riguarda soprattutto le coppie che si trovano nella vetta della piramide sociale e non la maggioranza delle coppie. Quali condizioni, dunque, per il compimento della rivoluzione femminile?

Secondo Esping-Andersen una precondizione fondamentale è quella di una spinta esogena, sulle coppie, da parte di uno stato sociale più egualitario dal punto di vista del genere. La seconda precondizione, che potremmo definire di tipo “micro”, riguarda un’assunzione, da parte degli uomini, della condivisione dei compiti di cura; ciò, secondo l’autore, potrà avvenire in due modi: o perché le donne acquisiranno più potere di negoziazione all’interno della coppia tale da orientare i partner verso l’assunzione di comportamenti collaborativi, o perché la scelta dei partner verrà sempre più a dipendere, così com’è oggi per le coppie con livello di istruzione più elevato, dalla condivisione di un insieme omogeneo di preferenze.

È chiaro come a questo scenario contribuiscano elementi e fattori di tipo strutturale istituzionale (i diversi regimi di welfare e quindi le politiche strutturali presenti nei diversi Paesi), così come elementi che possiamo definire relazionali (i significati e il senso che i singoli, nello specifico i partner, attribuiscono alle dimensioni della famiglia, del lavoro e delle proprie premure). Quanto agli aspetti strutturali, l’elemento più significativo è sicuramente rappresentato dai regimi di welfare e quindi dalle modalità attraverso cui i diversi stati supportano, attraverso aiuti diretti e indiretti, le famiglie a doppio reddito e il lavoro delle donne madri. Sappiamo, però, che da circa un ventennio alla luce delle trasformazioni avvenute all’interno dell’arena di welfare, accanto ai dispositivi di welfare istituzionale si sono sviluppati, con velocità diverse a seconda dei contesti, una serie di misure promosse dalle singole imprese in favore del benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie, è il fenomeno del welfare aziendale.

Viste le diverse esperienze di buone pratiche e il contestuale fase di crisi, ricalibratura del welfare, sono diverse le policy centrali che sono andate nella direzione di sostenere con interventi che potremmo definire “quadro” per promuovere sostenere il protagonismo delle imprese in ambito sociale.

Dentro a questo frame di policy si colloca lo strumento del codice di autodisciplina delle imprese responsabili. Presentato e dall’Onorevole Eugenia Roccella, Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità il 6 novembre 2023.

Lo strumento del Codice prende avvio proprio dall’osservazione delle buone pratiche in essere promosse da imprese, enti bilaterali e fondo sanitari per sostenere donne e natalità la maternità, è stato redatto ispirandosi alle buone pratiche in atto, incluse quelle realizzate dagli enti bilaterali e dai fondi sanitari.

Il Codice segue l’approccio trasversale e strategico del Governo sul tema della natalità e si pone l’obiettivo di intrecciare le sfide relative all’inverno demografico, con quelle relative alla promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Ad un anno dal lancio del Codice per le imprese in favore della maternità, e vista la linea politica di sostegno alla natalità si pone come quesito interessante quello di comprendere quali sono gli effetti prodotti da questo strumento.

Nello specifico si propone una ricerca esplorativa volta a rispondere ai seguenti interrogativi:

- Quali misure sono state effettivamente realizzate dalle imprese in favore della maternità?

- Quali sono stati gli elementi che hanno facilitato e/o ostacolato la realizzazione delle iniziative in attuazione del Codice?

- Quali sono le motivazioni manageriali e organizzative (elementi culturali) che hanno portato le imprese a realizzare interventi in favore della maternità? Con quali ritorni in ottica di impresa?

- Quali e quante misure sono state effettivamente utilizzate dalle donne madri destinatarie?

- Quali effetti tali misure hanno prodotto sulla vita (personale, familiare e lavorativa) delle donne madri che ne hanno fruito?

- Ci sono iniziative e pratiche realizzate dalle imprese che possono essere definite “buone” rispetto al sostegno alla maternità e quindi replicabili e scalabili in altri contesti? A quali condizioni?

- Quali elementi / strumenti (incentivi e premialità?) possono sostenere e incentivare le imprese che hanno aderito al Codice di autodisciplina in favore della maternità?

- Come favorire attività di networking fra imprese fino ad immaginare la promozione di una rete fra imprese di dimensioni e/o settori omogenei, per sostenere facilitare ulteriormente l’operatività delle imprese in sostegno alla natalità e alle pari opportunità?

- Quali elementi di connessione e valorizzazione reciproca possono essere individuati, e promossi presso le imprese, tra la misura PNRR di Certificazione della parità di genere e il Codice di autodisciplina in favore della maternità?

La ricerca non ha dunque unicamente una finalità esplorativa e di analisi del fenomeno, ma si pone anche una finalità propria della ricerca azione, ovvero quella di avere (anche) l'obiettivo di analizzare una determinata pratica con lo scopo di introdurre, nella pratica stessa, dei cambiamenti migliorativi.

Per questa ragione, le diverse azioni di ricerca presenteranno un continuo rimando a finalità di analisi e finalità legate allo sviluppo, al miglioramento e alla diffusione del Codice stesso, evidenziando una pratica circolare fra analisi e intervento sull’oggetto di ricerca stesso.

**Percorso di ricerca: piano delle attività**

**Azione 0** – Review della letteratura che si sviluppa nell’intreccio fra maternità, pari opportunità e conciliazione vita-lavoro.

*Finalità*: analizzare la letteratura contemporanea, nazionale ed internazionale, che sviluppa il tema della maternità in chiave di pari opportunità per le donne lavoratrici. Questa azione è utile per contestualizzare la policy oggetto di studio e ipotizzare un suo sviluppo in un’ottica di innovazione sociale e procedere con la formulazione di ipotesi di ricerca che verranno verificate nel corso dell’indagine esplorativa.

*Strumento*: tecniche specifiche di analisi della letteratura.

*Soggetti coinvolti*: gruppo di lavoro, imprese, policy maker.

*Output*: Sezione introduttiva della Ricerca.

*Tempi*: Gennaio 2026.

**Azione 1** - Favorire lo sviluppo di attività volte a supportare lo sviluppo del Codice per le imprese in favore della maternità, nell’ambito della Cabina di regia istituita presso il DPO sul tema del Codice per le imprese in favore della maternità.

*Finalità*: individuare e attivare un Gruppo di lavoro tecnico caratterizzato da competenze diverse e complementari per supervisionare la misura “Codice per le imprese in favore della maternità” e analizzare le connessioni della stessa con altre politiche promosse dal Ministero per la famiglia, la natalità e le pari opportunità sul tema del welfare aziendale con finalità sociale.

Fonte dati: Dipartimento per le pari opportunità.

*Possibili soggetti coinvolti*: team di ricerca dell’Università; Rappresentanti Gabinetto; Rappresentanti DPO, Rappresentanti Dipartimento per le politiche della famiglia; Consulenti esterni partecipanti al progetto di ricerca sul Codice per le imprese in favore della maternità; Rappresentanti delle imprese.

*Strumenti*: riunioni e incontri conoscitivi preparatori alla stesura progetto di ricerca; intervista semi-strutturata a referenti Gabinetto e DPO per individuazione cultura e design della policy; brevi interviste semi strutturate ai referenti del Gabinetto per analisi azioni welfare aziendale in favore della maternità.

*Output*: documento contenente linee guida per lo sviluppo e la promozione del Codice.

*Tempi*: Ottobre 2025

**Azione 2** – Costruzione database con dati relativi alle imprese aderenti al **Codice per le imprese in favore della maternità**.

*Finalità*: conoscere ed analizzare le caratteristiche delle imprese aderenti in termini di: dimensione; settore; area geografica; tipologia di iniziative proposte a favore della maternità. Questo tipo di analisi è utile non solo per avere una fotografia delle realtà coinvolte e del loro agire ma anche per organizzare in modo coerente attività di sviluppo del Codice stesso.

*Fonte dati*: lettere di intenti inviate dalle imprese aderenti e presenti nell’apposita sezione del sito del DPO.

*Soggetti coinvolti*: imprese, in modo indiretto (utilizzo di dati di secondo livello già da esse prodotti).

*Strumento*: foglio di calcolo

Output: database con dati strutturali relativi alle imprese e alle iniziative realizzate dalle imprese attraverso l’adesione al Codice.

Tempi: Ottobre 2025

**Azione 3** – Costruzione, somministrazione e analisi dati di un questionario da inviare a ciascuna impresa aderente al Codice per le imprese in favore della maternità.

*Finalità*: conoscere e analizzare quali iniziative in favore della maternità sono state effettivamente realizzate ad oggi (check con lettera di intenti); tipologia di risorse utilizzate; fattori che hanno favorito il processo; fattori che hanno ostacolato e/o reso complesso il processo; eventuali partnership attivate per la realizzazione delle iniziative in favore della maternità; numero e caratteristiche socio-biografiche delle fruitrici per ogni iniziativa.

*Fonte dati*: questionario on-line con database correlato per la raccolta dati.

*Soggetti coinvolti*: manager e/o referenti progetto per ogni impresa aderente (146).

Strumento: questionario, realizzato attraverso modulo on-line (metodo CAWI).

*Output*: integrazione a database con iniziative a sostegno della maternità effettivamente realizzate, numero e caratteristiche socio-biografiche delle destinatarie coinvolte; una prima fotografia degli elementi che favoriscono e/o ostacolano il processo; criteri per individuazione BP tra le iniziative realizzate in favore della maternità.

*Tempi*: Prima somministrazione aziende già aderenti: ottobre 2025;

seconda somministrazione di monitoraggio: giugno 2026. Prima somministrazione aziende con nuova adesione: dicembre 2025; Seconda somministrazione di monitoraggio: dicembre 2026.

**Azione 4** – Realizzazione di interviste semi-strutturate ai manager e/o referente del progetto.

*Finalità*: analisi delle motivazioni per cui l’impresa investe in iniziative di sostegno alla maternità: cultura d’impresa; fattori abilitanti; ostacoli; evidenza/presentazione di BP; prospettive di sviluppo.

La realizzazione delle interviste permette di indagare in profondità i meccanismi che spiegano le motivazioni addotte dalle imprese all’interno dei questionari.

*Strumento*: intervista semi-strutturata (da valutare se realizzata in presenza oppure on line).

*Soggetti coinvolti*: 30 manager e/o referenti di progetto delle imprese aderenti selezionate attraverso un campione che sia rappresentativo dell’universo di riferimento secondo le seguenti variabili: dimensioni di impresa, settore, area geografica, ambito di intervento.

*Output*: (sezione report) analisi qualitativa che evidenzia le motivazioni che portano un’impresa a realizzare misure socialmente responsabili in favore della maternità; Individuazione di buone pratiche di iniziative in favore della maternità (da validare secondo i criteri stabiliti da cabina di regia).

*Tempi*: gennaio-aprile 2026.

**Azione 5a** – Realizzazione di interviste semi-strutturate alle donne madri lavoratrici fruitrici delle iniziative realizzate dalle imprese grazie al Codice per le imprese in favore dellamaternità.

*Finalità*: Analisi degli impatti prodotti sulla vita personale, familiare e lavorativa delle donne madri lavoratrici e analisi del loro vissuto rispetto alla conciliazione del ruolo materno e lavorativo (visioni, strumenti, prospettive)

*Strumento*: intervista semi-strutturata (da valutare caso per caso se realizzate in presenza o on-line).

*Soggetti coinvolti*: 40 donne madri lavoratrici fruitrici delle iniziative realizzate dalle imprese grazie al Codice.

*Output*: (sezione della Ricerca) analisi qualitativa che evidenzia in modo approfondito gli elementi che permettono alle iniziative in favore della maternità di generare impatti positivi per le fruitrici; analisi dei bisogni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le donne madri; analisi delle criticità connesse alla conciliazione vita-lavoro; aspettative e prospettive delle donne madri lavoratrici rispetto a politiche in loro favore.

*Tempi*: gennaio-aprile 2026.

**Azione 5b** – Predisposizione e realizzazione di 4 focus-group (da valutare caso per caso se realizzato in presenza o on-line).

*Soggetti coinvolti*: donne madri lavoratrici fruitrici si specifiche iniziative (valutate come buone prassi) e/o realizzate in determinati contesti ritenuti significativi secondo le analisi già presenti in letteratura Ciascun focus-group potrà coinvolgere 8-10 donne madri lavoratrici.

*Output*: (sezione della Ricerca) analisi qualitativa che evidenzia, grazie alla dinamica della discussione di gruppo, gli elementi che permettono alle iniziative in favore della maternità di generare impatti positivi per le madri; analisi delle criticità connesse alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le donne madri; aspettative e prospettive delle donne madri lavoratrici rispetto a politiche in loro favore.

Tempi: giugno-luglio 2026.

**Azione 6** – Analisi dei dati emersi dalle diverse rilevazioni (questionari CAWI; interviste semi-strutturate e focus-group). L’analisi procederà attraverso tecniche di analisi del contenuto.

Output: report conclusivo.

Tempi: gennaio- giugno 2027.

**Azione 7** - evento finale di restituzione dei risultati della ricerca.

*Output*: evento pubblico che coinvolgerà il Dipartimento per le Pari Opportunità quale gestore dello strumento di policy; le imprese, quali destinatarie ed erogatrici; il team di ricerca; rappresentanti del mondo datoriale e delle associazioni di categoria e sindacali e comunque stakeholder che la ricerca avrà evidenziato come rilevanti rispetto agli impatti dello strumento di policy.

Tempi: luglio 2027

**Team di ricerca**

- Responsabile e coordinatrice della ricerca: Prof.ssa Elena Macchioni, Professoressa Associata in Sociologia dei processi culturali e comunicativi – Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Alma Mater Studiorum Università di Bologna

- Ricercatore/ricercatrice junior raccolta dati e analisi

**Durata della ricerca**

- 24 mesi

La borsa di ricerca, ora bandita per la durata di 12 mesi, potrà essere prorogata fino ad ulteriori 12 mesi, secondo il Regolamento per le borse di studio per attività di ricerca post-laurea, all'art. 5 "Durata, Proroga e Importo".

**Prodotti della ricerca:**

- Report di ricerca con presentazione dati derivanti dalla costruzione del database, dati utili per l’organizzazione del seminario con le imprese aderenti (rif. azione 00; azione 0; azione 1)

- Report completo della totalità delle azioni di ricerca (rif. da azione 00 ad azione 5)

Pubblicazione manuale operativo delle imprese socialmente responsabili

**-** Pubblicazione manuale operativo delle imprese socialmente responsabili

- Pubblicazione open access del volume contenente i risultati della ricerca con linee di indirizzo per lo sviluppo di interventi di welfare aziendale a finalità sociale

**Contatti**

Prof.ssa Elena Macchioni

- *e-mail*: elena.macchioni@unibo.it

- *sito docente*: <https://www.unibo.it/sitoweb/elena.macchioni/>

- *mobile*: 349 0859453