

## **TUTELA DEI LAVORATORI DEL PERSONALE NAVIGANTE CONNESSE ALLA MATERNITA' ED ALLA PATERNITA'**

La tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connesse alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento è disciplinata nel “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di **tutela e sostegno** della maternità e della paternità” Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151. Il testo si prefigge di tutelare e sostenere la **salute**, la **condizione economica e sociale**: della lavoratrice-gestante della lavoratrice-madre, del lavoratore-padre e del bambino a partire dalla fase pre-concezionale (art.6 comma 3 e art 14) fino ai dodici anni.

I contratti del personale navigante rimandano in tema di maternità e paternità al Decreto Legislativo 151/2001, di seguito ne illustriamo gli effetti dell' applicazione, non sempre uguali a quelli di lavoratori in situazione analoga.

### **I) CONGEDO DI MATERNITA' (ASTENSIONE OBBLIGATORIA DAL LAVORO).**

#### **DURATA DEL PERIODO DI CONGEDO DI MATERNITA' PER IL PERSONALE NAVIGANTE**

Il lavoro del personale navigante rientra nella” lista dei lavori insalubri” riportata nell' allegato A del decreto ai paragrafi: D) “lavori che comportano esposizioni alle radiazioni ionizzanti”, paragrafo G) “lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell' orario..”, paragrafo O) “lavori a bordo di navi, aerei, treni, pullman ed ogni altro mezzo in moto”, esposizione ad agenti fisici: lavoro in atmosfera di sovrappressione elevata (art.7 comma 1).

La legge prevede che la lavoratrice, il cui lavoro rientri nella lista dei lavori insalubri, venga adibita ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto, con la conservazione della retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte (art.7 comma 3 comma 5).

Se il datore di lavoro non può impiegare la lavoratrice gestante in altre mansioni, la lavoratrice viene sospesa dal lavoro e posta in “CONGEDO DI MATERNITA'” per interdizione anticipata, dal momento in cui denuncia lo stato di gravidanza fino al terzo mese di vita del bambino e rimane in “congedo di maternità” dal terzo al settimo mese del bambino per interdizione posticipata. Il periodo di “congedo di maternità” del personale navigante copre dunque un arco di tempo che può arrivare a 16 mesi (art.7 par.6 e art.17).

#### **OBBLIGHI DELLA LAVORATRICE**

Non appena accertato lo stato di gravidanza la lavoratrice ha l' obbligo di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza tramite certificato medico redatto dal S.A.S.N. nel quale verrà indicata la data presunta del parto, tale data farà stato per

definire la fine del periodo di congedo a prescindere che la previsione sia corretta o meno  
(art.21 par.1).

Il “congedo di maternità” ed il trattamento economico previsto per tale periodo hanno inizio dalla data di compilazione del certificato e terminano sette mesi dopo la data presunta del parto.

Entro trenta giorni dalla nascita del figlio, la lavoratrice è tenuta a presentare al datore di lavoro copia del certificato di nascita del bambino insieme a copia del proprio documento di identificazione ed autodichiarazione del proprio stato di famiglia (art.21 par.2)

Il personale navigante CAI, dopo aver informato telefonicamente l’ufficio turni ed anticipato il certificato via Fax al 0665638215 può consegnare il certificato a mano al Front End al 1° piano del CBC, o inviarlo tramite raccomandata con ricevuta di ritorno all’ indirizzo: Alitalia-Cai, Ufficio Front end personale navigante, Cbc primo piano, 00050 Fiumicino aereoporto (RM)

## **TRATTAMENTO ECONOMICO PER IL PERIODO DI “CONGEDO DI MATERNITÀ”**

**Per tutto il periodo di “congedo di maternità” è prevista una indennità giornaliera pari all’ 80% della retribuzione (art.22 par.1)**

L’ indennità di maternità del personale navigante non è anticipata dall’ azienda, come previsto dall’ art.22 par.2, ma veniva erogata direttamente dall’ ente previdenziale, ex Ipsema poi Inail fino al 2013. Dal 2014 è erogata dall’Inps.

La retribuzione di riferimento per il calcolo dell’ indennità di maternità viene individuata secondo quanto previsto all’art.23 “Calcolo dell’ indennità” :

\*comma 1: i **dati retributivi** della busta paga relativi al mese precedente a quello nel quale ha avuto inizio il congedo.

\*\*comma 2: il rateo mensile della 13ma e della 14 ma mensilità.

\*\*\*comma 3: i dati **retributivi** utili a determinare anche la retribuzione di riferimento per il calcolo dell’ indennità di malattia (nel caso in cui tali voci non fossero già presenti, o lo fossero solo in misura parziale tra i dati retributivi della busta paga relativa al mese precedente l’ apertura ).

I dati retributivi individuati secondo i commi 1,2,3, vanno sommati ed il risultato va diviso per trenta (i giorni del mese) secondo le indicazioni del comma 4. Si otterrà come risultato la “**retribuzione media globale giornaliera**”.

L’ individuazione dei dati retributivi ed il calcolo della “retribuzione media globale

giornaliera” vengono effettuati dall’ azienda e trasmessi all’ Inail tramite il modello dm10 “denuncia dati ed eventi retributivi”.

Sulla base di tale calcolo, l’ ente previdenziale eroga una indennità giornaliera pari all’ 80% della “retribuzione media globale giornaliera”.

Sull’ importo lordo, l’ ente previdenziale applicata un aliquota Irpef del 23%ca.

L’ importo mensile dell’ indennità erogata dall’ Inail variava di mese in mese poiché il conteggio veniva fatto dal 26 del mese al 24 del mese successivo.

Attualmente è erogata dall’ Inps e, dalle prime informazioni ricevute dalle lavoratrici in maternità è pagata il 10 del mese. Per informazioni è possibile rivolgersi al 01053821

### **SI CONSIGLIA DI CHIEDERE COPIA DEL MODELLO DM10 ALLA PROPRIA AZIENDA**

Per le lavoratrici **Cai** full-time, i dati retributivi riportati nella denuncia saranno i seguenti:

- \* I dati retributivi presi a riferimento per il calcolo sono quelli della busta paga del mese di apertura, poiché in essa sono contenuti i dati retributivi riferiti all’ attività svolta il mese precedente l’ apertura. Dunque se l’ apertura avviene l’1 o il 30 di giugno in entrambi i casi il conteggio verrà fatto sulla busta paga di giugno. Dati retributivi utili al calcolo: Indennità di volo oraria, Indennità di volo ristrutturazione.
- \*\* il rateo mensile di 13ma e 14ma
- \*\*\* Gli importi riferiti a “Stipendio base” (STB) e “Indennità di volo garantita” (IVG) saranno conteggiati per intero sulla base dell’ anzianità a prescindere dall’ importo riportato in busta paga.

Per le lavoratrici Cai con part-time (sia verticale che orizzontale):

Viene presa a riferimento la media dei dati retributivi, IVO E IVR relativi ai dodici mesi precedenti l’ apertura (anziché la busta paga del mese di apertura). Il rateo 13ma e 14ma e lo STB e l’ IVG proporzionati al periodo di part time.

Per le lavoratrici **New Livingston** i dati retributivi riportati nella denuncia saranno i seguenti:

- \* I dati retributivi presi a riferimento per il calcolo sono quelli della busta paga del mese di apertura, poiché in essa sono contenuti i dati retributivi riferiti all'attività svolta il mese precedente l'apertura. Dati retributivi utili al calcolo:  
Indennità di riserva,  
Indennità Serv.volo gg. Vendite, Indennità 30/50, Indennità 50/70; >70,  
Magg.ind.volo nott.
- \*\*Il rateo mensile della 13ma
- \*\*\*Gli importi riferiti a "Retribuzione ordinaria" e "Indennità di volo garantita" saranno conteggiati per intero sulla base dell'anzianità a prescindere dall'importo riportato in busta paga.

## **DIVERGENZA TRA DATI RETRIBUTIVI E DATI CONTRIBUTIVI DEL PERSONALE NAVIGANTE E CONSEGUENTE MANCATO PERCEPIMENTO DELL' 80% DELLA RETRIBUZIONE A TITOLO DI INDENNITA' DI MATERNITA'**

Gli importi delle voci stipendiali: "indennità di volo" e "maggiorazioni" vengono considerate solo nella misura del 50%, questo fa sì che l'effettiva indennità di maternità percepita dal personale navigante **non corrisponda, come per tutte le altre lavoratrici in situazione analoga, all' 80% della retribuzione percepita abitualmente.**

Le voci stipendiali "indennità di volo" e "maggiorazioni" sono presenti sia nella parte fissa della retribuzione del personale navigante, a titolo di retribuzione minima garantita, sia nella parte variabile, a titolo di paga oraria delle ore effettivamente volate nel mese. Esse sono dunque riconosciute, contrattualmente, con **carattere di continuità ed obbligatorietà, non hanno carattere risarcitorio, ne costituiscono rimborso spese, nonostante siano definite "indennità."** La voce "indennità di volo" presente nella retribuzione minima non è legata nemmeno all' effettiva presenza in volo, essendo riconosciuta anche a fronte di assenza in caso di riposo, ferie, malattia, inidoneità. Le indennità di volo e le maggiorazioni sono dunque voci retributive a tutti gli effetti, ed in quanto tali dovrebbero essere imponibili al 100% (le tasse dovrebbero essere pagate dai lavoratori sul 100% dell' importo percepito).

La legge prevede invece un' eccezione per cui, **anche quando sono corrisposte con carattere di continuità**, esse sono esenti fiscalmente al 50% (i lavoratori non pagano le tasse sul 50% dell'importo percepito) ( art. 51 comma 6 TUIR).

Nel '97 con il decreto Visco l' imponibile contributivo (importi per cui il datore di lavoro paga i contributi) è stato allineato all' imponibile fiscale (importi per cui i lavoratori pagano le tasse)(art.6 D.lvo 314/97) e l' esenzione fiscale del 50%, in favore del lavoratore, si è tradotta anche in una esenzione contributiva del 50%, in favore del datore di lavoro ( le aziende non pagano i contributi sul 50% degli importi relativi alle indennità di volo e alle maggiorazioni).

Poiché per il calcolo delle prestazioni a carico degli enti previdenziali viene presa a riferimento la retribuzione imponibile (art.12 D.LVO314/97), la divergenza tra gli importi percepiti in busta paga ed i **contributi pagati dalle aziende (solo sul 50% di tali importi)** ha per effetto una **indennità di maternità che, per le lavoratrici del personale navigante, non corrisponde, come per tutte le altre lavoratrici in situazione analoga, all' 80% della retribuzione abitualmente percepita, ma bensì al 46%.**

**La discriminazione derivante da tale trattamento (D.LVO 198/2006 art.25 e art.3 comma 3 D.Lvo 151/2001), incide sulla condizione sociale e sulla qualità della vita delle lavoratrici nel delicato momento della gestazione e dei primi**

**mesi di vita del bambino, costituendo un forte disincentivo alla maternità e vanificando i principi di tutela della maternità sanciti dal D.LVO 151/ 2001. E' in contrasto con la Costituzione: "Le condizioni di lavoro devono consentire l' adempimento della sua essenziale funzione e assicurare alla madre ed al bambino una speciale ed adeguata protezione"(art.37) e con la normativa comunitaria "le disposizioni concernenti il congedo di maternità sarebbero anch'esse senza effetto utile se non fossero accompagnate dal mantenimento dei diritti connessi con il contratto di lavoro, compreso il mantenimento di una retribuzione adeguata e/o dal versamento di un' indennità adeguata"(direttiva 92/85/CEE)**

**Il trattamento economico in maternità del personale navigante è l'unico istituto il cui danno previdenziale, che deriva dalla divergenza tra i dati retributivi ed i dati contributivi, ricade per intero sulla lavoratrice.**

Per tutti gli altri casi in cui il personale navigante è a carico del sistema previdenziale contratti o accordi di governo hanno stabilito integrazioni al fine di compensare almeno in parte le prestazioni previdenziali penalizzate dalla decontribuzione .

Per l'indennità di malattia, il cui calcolo è effettuato sul 66% della retribuzione media globale giornaliera, la differenza tra il 66% dei dati retributivi percepiti dal lavoratore ed il 66% del 50% dell' imponibile previdenziale indennizzato dall' ente previdenziale è compensato dall' intervento dell' azienda che integra l' indennità, coprendo non solo tale divergenza, ma garantendo il 100% della parte fissa della retribuzione (tra cui vi è anche l' indennità di volo).

Nel caso della pensione (63% ca dell' imponibile previdenziale), il lavoratore può aderire, al Fondo di pensione complementare di categoria beneficiando, oltre che del Tfr e dei contributi volontari, del versamento di contributi aggiuntivi da parte dell' azienda, la rendita di tali importi garantirà al lavoratore una minima integrazione alla prestazione previdenziale pensionistica statale che, al momento, pur non garantendo quello che viene garantito agli altri lavoratori in pensione, è pur sempre più di ciò che è previsto in maternità.

Nel caso della Cigs la divergenza tra indennità percepita e retribuzione effettiva è compensata da un accordo di governo che prevede per il personale navigante l' intervento del Fondo speciale per il sostegno del reddito che integra l' indennità prevista garantendo ai lavoratori l' 80% di tutte le voci della retribuzione, indennità di volo e maggiorazioni comprese.

**Al fine di interrompere immediatamente la grave discriminazione e penalizzazione che le lavoratrici stanno subendo dal 2006 l' Associazione Familyway chiede che per il trattamento economico di maternità, del**

**personale navigante d' Italia, sia prevista la stessa integrazione da parte del Fondo speciale per il sostegno del reddito che era stata prevista per i lavoratori in Cigs o l' estensione della garanzia contrattuale prevista per la malattia (100% delle voci fisse).**

Tale garanzia, era già prevista dal contratto Alitalia quando ancora le lavoratrici percepivano l' 80% della retribuzione dall' ente previdenziale. Essa prevedeva una integrazione da parte dell' azienda costituita dalla differenza tra l' importo delle voci fisse della retribuzione e l' indennità di maternità erogata dall' ente .

A Marzo del 2006 quando l' ente previdenziale si è accorta che dal 1997 le voci retributive avevano un imponibile diverso ed ha rivisto il calcolo dell' indennità di maternità, l' integrazione contrattuale ha continuato ad essere calcolata come se le voci stipendiali fossero indennizzate dall' ente previdenziale ancora all' 80% e non al 40% come stava avvenendo .

Se prima di aver letto questo documento non ne sapevate nulla è perché chi sapeva ha taciuto a danno delle lavoratrici.

Si sarebbe potuto e dovuto fare molto allora.

Ad oggi le lavoratrici continuano a ricevere informazioni errate sui conteggi della loro indennità di maternità, vi invitiamo a segnalarcele.

Invitiamo tutti coloro che hanno letto questo documento a diffonderne le informazioni, sapere è potere.

La realizzazione di questo documento, di cui non autorizziamo la copia se non previa autorizzazione, è stata possibile grazie all' assiduità dei lavoratori che hanno costituito l' associazione Familyway ed alla pazienza delle loro famiglie, **al prezioso sostegno degli associati**, all' impagabile collaborazione degli Avvocati M.G ed L.S.C che sono andate ben oltre la loro prestazione lavorativa, alle lavoratrici del personale navigante di ogni parte d' Italia, che non si sono piegate all' umiliazione subita ma hanno alzato la testa in nome di un diritto, e che ci hanno fornito informazioni preziose e messo a disposizione la propria documentazione legale. E' stato un lavoro lungo quattro anni e complicato per la grande e voluta disinformazione. E' stato come comporre un puzzle di migliaia di pezzi senza poterne vedere la foto fino alla fine. Consideriamo questo lavoro solo un punto di partenza dal quale, ne siamo certi, nessuna lavoratrice si sentirà più sola. Lo dedichiamo ai nostri figli ed alle nostre figlie nella speranza che nel loro futuro ci possa essere più dignità per un genitore-lavoratore. Noi sappiamo che esserlo costituisce un valore aggiunto per l' uomo e per la donna, e che questo valore non dovrebbe essere umiliato, ma valorizzato, ne beneficerebbe lo stato economico, sociale e culturale di questo paese.

Di seguito vi inoltriamo la proposta "alternativa" alla soluzione del problema della maternità del personale navigante inviataci da una nostra "associata speciale" che

con ironia ha saputo raccontare la questione della maternità delle lavoratrici del personale navigante, proponendo una soluzione alquanto originale ma vicina alla triste realtà più di quanto si possa immaginare. Lo dedichiamo a tutte le lavoratrici e a chi pensava di toglierci, oltre che la dignità, il sorriso ☺ !!!

### **L'assistente di volo ideale? Materna, ma sterile.**

Quando il primo volo di linea avrebbe dovuto iniziare un regolare servizio, la direzione della compagnia aerea che, da pioniera dell'aerotrasporto, lo aveva programmato, si rese conto che l'emozione ed il piacere di volare dei primi, potenziali passeggeri sarebbero stati oscurati dalla consapevolezza di doversi staccarsi dal suolo e dal timore di precipitare nel vuoto. Fu allora che, per rimediare, qualcuno ebbe un'idea luminosa: se, indubbiamente, nulla avrebbe potuto sopprimere del tutto quelle inquietudini profonde, una soluzione che almeno le mitigasse, ridimensionandole, poteva consistere nel dotare il velivolo non solo di personale abilitato a pilotarlo, ma anche di una figura rassicurante, in grado di sciogliere, nella dolcezza del suo sorriso, anche il più aggrovigliato groppo di ansietà. Come non considerare, infatti, che -in ogni lingua-, nei diversi frangenti di pericolo, l'invocazione che d'istinto sale alle labbra era sempre, e solo, "mamma mia!"? (Già, perché di certo nessuno si sognerebbe di chiamare in soccorso il babbo, notoriamente molto meno pronto ad accorrere e quasi sempre più imbranato).

Questo fatto, dunque, era obiettivamente significativo e la sua validità avrebbe trovato conferma anche lassù fra le nuvole quando, sospesi fra cielo e terra, con i battiti del cuore più o meno accelerati, quegli stessi passeggeri avrebbero comunque desiderato avere accanto, se non esattamente la propria mamma, almeno chi la potesse surrogare, prendendosi cura di ciascuno per accompagnarlo sano e salvo a destinazione.

Con buona probabilità, così dev'essere nato, nell'ambito del personale aereo navigante, il ruolo della assistente di volo.

Necessariamente una donna, quindi; come da subito si era compreso; ed una donna da selezionare, fra le innumerevoli aspiranti, non solo per la sua effettiva conoscenza delle lingue o per la sua spiccata voglia di conoscere il mondo, bensì perché munita di alcuni requisiti molto precisi: elegante, nel portamento come nel gesto; esteticamente pregevole e curata; caratterizzata da un saldo equilibrio, deambulatorio quanto psichico; sufficientemente intuitiva per distinguere una vera necessità da un'avance; paziente e disponibile, ma sempre nei limiti di una

controllata permissività; attenta all’ascolto, pur con la cautela di un prudente distacco; e fondamentale, in un contesto di  
inequivocabile femminilità, assolutamente, specificatamente,  
inossidabilmente “materna”.

Molti anni sono passati da allora. L’aereo, diventato un mezzo di trasporto usuale ed utilizzato da un pubblico sempre più vasto e composito, si giova ormai dell’assistenza di svariati addetti, di entrambi i generi che, in ugual modo, si adoperano con grande professionalità per rendere il volo più sicuro e confortevole.

Ancora resiste, tuttavia, il mito del fascino di alta quota; e, se i signori passeggeri non dimenticano mai di seguire con occhio critico il sinuoso incedere della *hostess* lungo il corridoio, le signore constatano spesso come il braccio dello *stewart* sia indubbiamente più idoneo, oltre che a sistemare il loro bagaglio nella cappelliera, a sorreggerle nell’esitazione di un passo incerto.

Entrambi, però, signori e signore -quando una turbolenza si profila più accentuata del normale, o un improvviso vuoto d’aria sconvolge lo stomaco, se il cielo si spacca sul bagliore guizzante dei fulmini al di là del finestrino, o quando il girotondo, sull’aeroporto la cui torre di controllo non autorizza l’atterraggio, si fa esasperante, o in tutte le altre simili circostanze analogamente sollazzevoli- tornano bambini e cercano di leggere sul viso della assistente di volo più vicina la rassicurante conferma che davvero non c’è niente da preoccuparsi; proprio come sta ripetendo al microfono il comandante, sperando di essere creduto. Chi si fiderebbe, infatti, di un semplice uomo, anche se catalogabile nella categoria dei “fighi pazzeschi”, quando la vita stessa può essere a rischio? Ma nessuno, ovviamente; perché, in casi come quelli, quel che serve è solo una mamma.

La *hostess*, dunque, deve immediatamente suggerire una figura di madre. O meglio, deve suggerire l’idea di madre.

Per la realtà è necessario precisare il concetto. In concreto, infatti, non serve affatto che si tratta di una mamma vera; anzi, al contrario, una *hostess* autenticamente mamma, cioè, dotata di figli propri, non solo non è utile ma, oltre che ad essere distratta dal pensiero di chi ha lasciato a casa, crea pure un mare di problemi e di inconvenienti alla compagnia da cui dipende; e ad alcune compagnie più che ad altre.

Per molte di queste, infatti, la maternità delle assistenti di volo dovrebbe limitarsi a consistere semplicemente in un *animus*, in una dimensione dello spirito, in una astratta disposizione, naturalmente la più attenta e sollecita possibile, ad accudire i viaggiatori, senza materializzarsi in quella superflua riproduzione di sé che si traduce nel concepire e mettere al mondo un figlio proprio; aggravando, così, anche i problemi di sovrappopolazione e di scarsità di risorse che già affliggono un mondo fin troppo popolato, specie se lo si guarda dall’alto!

Per non parlare dell’innegabile cattivo gusto di concepire, eventualmente, la suddetta procreazione con la collaborazione di un collega, anche lui assistente di volo o, addirittura, di un pilota, così da raddoppiare le complicazioni ed i disagi della datrice di lavoro.

Che dire, poi, del peso economico che ogni nuovo pargolo, innegabilmente, scarica sulle finanze, magari già debilitate, di quest'ultima? E' naturale, quindi, che la stessa escogiti ogni mezzo per difendersi, ad esempio, riducendo al minimo, con astuti spezzatini gabellati come indennità, la retribuzione assoggettabile a contribuzione; così che l'ente previdenziale di turno sarà legittimato a corrispondere alla lavoratrice avente diritto al trattamento di maternità, solo una esigua porzione, depurata delle componenti più sostanziose, ormai escluse per legge dall'imponibile.

Non è una stranezza, quindi, né cinismo datoriale se la compagnia aerea, preoccupata per il futuro di tutti i propri dipendenti, non ama la maternità. La conosce; quindi cerca, se non proprio di evitarla, quanto meno di demotivarla.

A dire il vero, non comprende nemmeno perché mai le sue *hostess* insistano a cimentarsi nel cosiddetto "stato interessante", spinte da una irrazionale smania di moltiplicarsi; e, soprattutto, perché assecondino una simile idea sempre e soltanto in età fertile. Finché sono giovani, infatti, non sarebbe molto più saggio dedicarsi esclusivamente al lavoro, rinviando la proliferazione, eventualmente e se proprio necessaria, ad anni tardivi?

Questa, infatti, sarebbe una soluzione, più che intelligente, geniale; che consentirebbe loro sia di realizzare le proprie aspirazioni, sia di non interferire più nell'organizzazione del servizio, già tanto difficoltosa, nonché di evitare anche gli immancabili intralci creati dalle necessarie sostituzioni e dalle conseguenti ridistribuzioni di orari e turni di servizio.

Una soluzione, peraltro, sicuramente apprezzata anche da tutti i sindacati di categoria che, sebbene inclini, per casuale distrazione, ad ignorare qualsiasi tutela specifica della maternità, di tanto in tanto sono costretti, sopraffatti dalla noia, ad ascoltare le interminabili lamentele delle lavoratrici madri, senza comunque muovere un dito per sostenerne le motivazioni.

Si ha un bel dire, in conclusione, che quelle moderne sono donne ormai emancipate ed autonome; non è affatto vero; le autentiche progressiste appartengono invece alla storia antica; epoca ricca di esempi luminosi di figure femminili piene di sapienza che, dopo aver vissuto una lunga vita di coppia, sia pure intensa, si sono ben guardate dal cimentarsi nella prole fino all'età di circa ottant'anni, o giù di lì, quando si sono decise a produrre un solo monofiglio. E ciononostante, come tutti sanno, hanno messo al mondo dei campioni eccezionali: basti pensare a Sara, la moglie di Abramo, o a santa Elisabetta o, addirittura a Sant'Anna; che, se non ci fosse stata lei, il genere umano non si sarebbe neanche salvato. Insomma, quelle sì che erano sane madri: vecchie, ma consapevoli! D'accordo; erano altri tempi e le donne, sicuramente, non lavoravano. Appunto. A dimostrazione del fatto che, quando si lavora, bisogna essere serie e non pensare a fabbricare bambini. Specie se devi volare.

Certo, per quelle madri, così attempate, c'è sempre voluto addirittura un miracolo, ma oggi, con i progressi della scienza, sicuramente non ce ne sarebbe più bisogno. Si potrebbe, perciò, proprio istituzionalizzare, con contratto collettivo, una clausola specifica, secondo la quale la gravidanza dev'essere subordinata al

raggiungimento dell'età pensionabile, a pena di licenziamento. Di colpo si potrebbero spazzare via, così, tutti quei tediosi problemi legati alle astensioni, obbligatorie e facoltative, agli allattamenti, alle incompatibilità con il lavoro notturno, ai trattamenti di maternità, ai permessi per malattia del minore, ecc. ecc.

Insomma, un gran risparmio, di soldi e di energie, ed un gran sollievo per tutti.

Specie per i bambini; quei tre o quattro che ce la farebbero a nascere lo stesso; ritrovandosi, però, soli e smarriti in un mondo, tristissimo, di vecchi egoisti.