



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA  
DEL DIRITTO

Corso di Laurea in Consulente del Lavoro  
A.A 2022-2023

TESI DI LAUREA

**LA CONCILIAZIONE TRA VITA FAMILIARE E LAVORO  
DOPO IL “DECRETO EQUILIBRIO”.**

Relatore

Prof.ssa **ELENA PASQUALETTO**

Studentessa

**ALESSIA SALVIATO**

**Matricola 1231877**

## **INTRODUZIONE**

### **CAPITOLO 1 - LE FONTI: LA DIRETTIVA E GLI OBIETTIVI PERSEGUITI ANCHE CON IL DECRETO EQUILIBRIO**

1.1 Il decreto Equilibrio (d.lgs. 105/2022)

1.2 La direttiva UE 2019/1158

1.3 Gli obiettivi perseguiti dalla direttiva e gli aspetti positivi della nuova disciplina

### **CAPITOLO 2 - LA NORMATIVA SUI CONGEDI PER I GENITORI LAVORATORI PRIMA E DOPO IL D.LGS. N. 105/2022**

2.1 I congedi con la riforma Fornero (l. n. 92/2012)

2.2 I congedi con il Jobs Act (d.lgs. n. 80/2015)

2.3 Le modifiche apportate dal decreto equilibrio

2.4.1 Le modifiche apportate alla normativa sui singoli congedi

2.4.2 Le modifiche alla disciplina sui congedi per i padri lavoratori

2.4.3 Il congedo parentale

2.4.4 Tutela dei genitori lavoratori

2.4.5 Lavoratori autonomi e iscritti alla Gestione separata INPS

### **CAPITOLO 3 - ALTRI STRUMENTI DI WORK LIFE BALANCE: PART-TIME E LAVORO AGILE**

3.1 La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale prima del decreto Equilibrio

3.2 Tipologie di part - time

3.3 Il lavoro part - time dopo il decreto Equilibrio

3.4 Il lavoro agile

3.5 Benefici per aziende e lavoratori

3.6 Il lavoro agile dopo il decreto Equilibrio

## **CAPITOLO 4 - LE TUTELE CONTRO LE RITORSIONI E LE DISCRIMINAZIONI. IL MANCATO RICONOSCIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE DI PARITÀ**

4.1 La certificazione di parità

4.2 Discriminazioni e strumenti di tutela

4.3 Sanzioni

## **BIBLIOGRAFIA**

## Introduzione

La mia tesi ha per oggetto l'approfondimento e lo studio della più recente normativa in materia di equilibrio tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Di ciò si occupa innanzitutto la direttiva Equilibrio UE 2019/1158, che cerca di mettere in pratica attraverso misure concrete e mirate alcuni rilevanti principi di cui è permeato l'ordinamento giuridico europeo. La direttiva è stata attuata in Italia con il d.lgs. 30 giugno 2022 n. 105. Il presente studio si articola in quattro capitoli e l'indagine muove anzitutto dall'analisi delle fonti, trattando della direttiva, del decreto Equilibrio e degli obiettivi perseguiti con tale normativa.

L'obiettivo del primo capitolo è quello di fotografare il panorama normativo nella sua evoluzione, partendo dall'analisi della direttiva, fino ad arrivare al quadro legislativo più aggiornato, mettendo in evidenza i cambiamenti.

Il secondo capitolo tratta la normativa sui congedi prima e dopo del d.lgs. 105/2022, partendo dallo studio della l. 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri, che attua valori di eguaglianza e di tutela della salute, garantiti costituzionalmente dall'art. 37, comma 1. Viene trattata anche la l. 8 marzo 2000, n. 53 ("Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi e delle città"), normativa che si occupa anche del padre lavoratore e riconosce così il dovere di entrambi i genitori di dedicarsi alla cura dei figli, così come il diritto al congedo di entrambi.

I successivi interventi a sostegno della maternità e paternità, dopo quelli presenti nel Testo Unico (d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151), sono stati attuati dalla riforma Fornero, cioè la l. 28 giugno 2012, n. 92

(“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”).

Relativamente alla disciplina previgente al decreto Equilibrio, è necessario soffermarsi anche sul d.lgs. 80/2015, che si occupa di misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro e che è stato adottato dal Governo in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, meglio conosciuta come Jobs Act.

Successivamente la tesi analizza con la lente d’ingrandimento le modifiche apportate alla normativa sui singoli congedi dal decreto Equilibrio. Infatti il d.lgs. n. 105/2022 si pone tra i suoi come obiettivi quello di imprimere un cambiamento culturale che vada oltre il profilo lavoristico della condivisione dei compiti di cura, e a tale scopo ha apportato notevoli modifiche a diversi tipi di congedo, per realizzare l’equilibrio tra vita e lavoro e soprattutto la ripartizione degli obblighi familiari tra le due figure genitoriali, investendo sulla concezione di famiglia e cercando di operare una redistribuzione delle funzioni al suo interno.

Il terzo capitolo fornisce un quadro generale sugli strumenti di *work life balance*, trattando del part-time e del lavoro agile.

Il quarto capitolo pone l’attenzione principalmente sulle tutele contro le ritorsioni e le discriminazioni, trattando del mancato riconoscimento della certificazione di parità, delle tutele in riferimento alle discriminazioni e delle eventuali sanzioni che ne derivano.

# **1. Le fonti: la direttiva e gli obiettivi perseguiti anche con il decreto equilibrio**

## **1.1 Il decreto equilibrio.**

Il decreto equilibrio, e cioè il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 è entrato in vigore il 30 giugno 2022 in attuazione della direttiva UE 2019/1158.

Ai sensi dell'art. 1, lo scopo del decreto è quello di migliorare la conciliazione dei tempi vita-lavoro per genitori e familiari di soggetti anziani o disabili, per cui è necessaria assistenza; in un'ottica di parità di genere, il testo prevede la condivisione delle responsabilità di cura fra uomo e donna.

Le previsioni del decreto sono direttamente applicabili anche ai dipendenti delle P.A., nelle more di una piena equiparazione dei diritti dei lavoratori, indipendentemente dal settore di appartenenza.

Con il decreto equilibrio la tutela dei genitori, che non siano necessariamente quelli biologici, è più ampia, anche da un punto di vista sanzionatorio.

Infatti il decreto equilibrio ha apportato notevoli modifiche al Testo Unico sulla maternità e sulla paternità, cioè il d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151<sup>1</sup>.

Il decreto equilibrio viene emanato sulla scorta di una normativa preesistente abbastanza ricca, formata anche a seguito del recepimento di altre precedenti direttive dell'Unione Europea.

La disciplina già esistente in materia, e cioè quella relativa alla tutela della genitorialità in tema di lavoro è stata riordinata nell'attualmente vigente d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, attuativo dell'art. 15 della l. 8

---

<sup>1</sup> CFR: A. Troisi, *Sulla ricerca del giusto equilibrio di genere tra cura familiare e lavoro: finalità, contenuti e risorse del decreto legislativo n. 105/2022*, in Garofalo D., Tiraboschi M., Filì V., Trojsi A., *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro, Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022, Commento al decreto legislativo n. 105/2022, Strumenti per favorire la parità di genere e la conciliazione tra lavoro e vita familiare, pubblicato il 21 aprile 2023, ADAPT University press, p. 409*

marzo 2000, n. 53, a sua volta successivamente modificato e integrato in numerose occasioni.

In particolare, si vuole tutelare la lavoratrice e il lavoratore e proprio su questo assetto è intervenuto il d.lgs. n. 105/2022, entrato in vigore dal 13 agosto 2022, recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, e che ha abrogato la direttiva 2010/18/UE.

Il d.lgs. n. 105/2022 è stato emanato nell'esercizio della delega legislativa di cui all'art. 1, comma 1 e allegato A [punto 27, che menziona la direttiva (UE) 2019/1158], della l. 22 aprile 2021, n. 53, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea (legge di delegazione europea 2019-2020).

La direttiva (UE) 2019/1158 enuncia come oggetto dell'intervento normativo quello di stabilire prescrizioni minime «volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, agevolando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza<sup>2</sup>» (art. 1).

Il d.lgs. n. 105/2022 si pone come ulteriore obiettivo quello di introdurre «disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, *al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare*» (art. 1, comma 1).

Principale scopo e finalità della direttiva 2019/1158, che viene recepita nel d.lgs. n. 105/2022, è dunque quello di incidere sull'organizzazione interna della vita familiare e sulla distribuzione di ruoli e carichi

---

<sup>2</sup> CFR: A. Troisi, *Sulla ricerca del giusto equilibrio di genere tra cura familiare e lavoro: finalità, contenuti e risorse del decreto legislativo n. 105/2022*, in Garofalo D., Tiraboschi M., Fili V., Trojsi A., in *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro, Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022, Commento al decreto legislativo n. 105/2022, Strumenti per favorire la parità di genere e la conciliazione tra lavoro e vita familiare*, p. 409

tra i coniugi (come pure nelle unioni civili e nelle coppie di fatto) e tra i vari componenti del nucleo familiare.

Tale decreto vorrebbe dar luogo anche a dei cambiamenti di un substrato culturale tradizionale, nel quale la madre ha il ruolo centrale all'interno della famiglia, per puntare alla condivisione dei compiti e per ricalibrarli rispetto alla sfera lavorativa.

Il d.lgs. n. 105/2022 si pone dunque due obiettivi: la conciliazione vita-lavoro e il riequilibrio delle responsabilità di cura familiare tra i generi, seguendo i principi di parità e di pari opportunità di genere nel lavoro.

Va altresì precisato che il d.lgs. n. 105/2022 è attuativo anche dei principi del titolo II della parte I della Costituzione, *Rapporti etico-sociali*, in particolare dell'art. 29 (riconoscimento dei diritti della famiglia), dell'art. 30 (tutela dei figli) e dell'art. 31, comma 1 (agevolazione, con misure economiche e altre provvidenze, della formazione della famiglia e dell'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose) e comma 2 (protezione della maternità, dell'infanzia e della gioventù).

Tramite tale decreto vengono novellate discipline già esistenti, e precisamente: il d.lgs. n. 151/2001, la l. n. 104/1992 e la l. n. 81/2017 e il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, nonché la l. n. 53/2000<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> A. Troisi, *Sulla ricerca del giusto equilibrio di genere tra cura familiare e lavoro: finalità, contenuti e risorse del decreto legislativo n. 105/2022*, in Garofalo D., Tiraboschi M., Fili V., Trojsi A., in *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro, Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022, Commento al decreto legislativo n. 105/2022, Strumenti per favorire la parità di genere e la conciliazione tra lavoro e vita familiare*, p. 409

## 1.2 La direttiva 2019/1158UE

Il tema della conciliazione tra la vita familiare e il lavoro è sempre stato uno dei temi più rilevanti della politica dell'Unione Europea<sup>4</sup>.

La direttiva del 2019 focalizza dunque sulla possibilità di conciliare la vita familiare e il lavoro trattando del congedo di paternità, del congedo parentale e del congedo per i prestatori di assistenza.

Nel 2008, nell'ambito del *Work life balance package*, la Commissione Europea aveva proposto una direttiva che andasse a modificare la disciplina relativa alla sicurezza e alla salute sul lavoro per le lavoratrici in stato di gravidanza, come era previsto nella direttiva 92/85/CEE.

Nel 2010 è stata emanata la direttiva 2010/18/UE sul congedo parentale, la prima direttiva a disporre misure volte a favorire la paternità e ad esprimere la volontà di valorizzarle attraverso misure dedicate appositamente ai padri. Questa direttiva pone attenzione anche alla paternità quale strumento per la promozione delle pari opportunità.

La tutela per il lavoratore padre ha assunto dunque rilievo dal punto di vista giuridico molto più tardi rispetto a quella prevista per le lavoratrici madri, al centro di importanti leggi adottate nel nostro Paese già agli albori della Repubblica, in attuazione del mandato costituzionale di protezione della «essenziale funzione familiare» della donna lavoratrice (art. 37 Cost.).

Nel 2015 venne annunciata, nell'ambito del Pilastro Europeo dei diritti sociali, la proposta di una direttiva, da parte della Commissione, che riformasse la disciplina vigente.

Tale direttiva venne adottata due anni dopo e nel mese di agosto dello stesso anno la Commissione ha annunciato la volontà di introdurre

---

<sup>4</sup>CFR E. Chierigato, Conciliazione vita-lavoro: la nuova direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in dottrina Unione Europea, il lavoro nella giurisprudenza 2/2020

una serie di misure, sia legislative che non legislative, per modernizzare il quadro legislativo e politico dell'Unione e per adattarlo al mercato del lavoro, permettendo così ai lavoratori con figli o familiari a carico di raggiungere un miglior equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

La Commissione, il 26 aprile 2017, ha annunciato una iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano e ha pubblicato una proposta di direttiva relativa all'equilibrio tra lavoro e vita familiare, che avrebbe dovuto abrogare la precedente direttiva 2010/18/UE relativa al congedo parentale.

Tale proposta riforma ed estende i diritti in tema di conciliazione vita-lavoro, volendo aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, garantendo così l'applicazione del principio della parità di trattamento di genere.

Sono state inoltre previste una serie di misure non legislative, volte a promuovere i diritti previsti dalla legislazione dell'Unione in tale materia, come per esempio il monitoraggio del recepimento della legislazione UE e della fruizione delle misure in misura equilibrata sotto il profilo di genere.

Sono stati altresì previsti una serie di finanziamenti volti a sostenere lo sviluppo di infrastrutture sociali e di servizi di assistenza per l'infanzia.

La direttiva in esame è una delle iniziative del Pilastro Europeo dei diritti sociali, proclamato nel Vertice sociale per la partecipazione equa e la crescita di Göteborg il 17 novembre 2017, ed esprime principi e diritti fondamentali per assicurare l'equità e il buon funzionamento del mercato del lavoro e dei sistemi di protezione sociale in Europa.

Tale direttiva si pone nell'ambito del rilancio della produzione legislativa, volendo consolidare il corpus dei diritti esistenti in materia, con l'obiettivo di dare attuazione al principio del Pilastro che prevede che

vi sia equilibrio tra vita professionale e vita familiare e al principio della parità di genere<sup>5</sup>.

Il 20 giugno 2019 il Parlamento europeo e il Consiglio hanno formalmente adottato la direttiva n. 2019/1158, che riguarda proprio l'equilibrio tra il lavoro e la vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, occupandosi del congedo di paternità, del congedo parentale e dei prestatori di assistenza.

Pone infatti l'attenzione nei confronti della paternità, valorizzandola allo scopo di promuovere una più equa ripartizione delle responsabilità tra uomini e donne, un tema caratterizzante del diritto sociale europeo.

È previsto, infatti, che gli stati membri introducano disposizioni minime sul congedo di paternità.

La direttiva sull'equilibrio introduce, dunque, il congedo di paternità nell'ordinamento europeo e all'art. 4 riconosce il diritto dei padri di assentarsi dal lavoro per almeno dieci giorni lavorativi in occasione della nascita del figlio alle medesime condizioni del congedo di maternità, incoraggiando così gli uomini alla fruizione dello stesso e a farsi altresì carico dell'assistenza del figlio, consentendo inoltre l'instaurarsi di un legame genitoriale.

Il diritto al congedo di paternità retribuito è riconosciuto al padre oppure al secondo genitore equivalente, qualora sia previsto nella legislazione nazionale.

Tale direttiva abroga altresì la precedente 2010/18/UE sul congedo parentale, proponendosi di rinnovare ed altresì estendere i diritti dei genitori e dei prestatori di assistenza in materia di congedi familiari e modalità flessibili di lavoro, allo scopo di favorire un equilibrio tra l'attività professionale e la vita familiare.

La prima vera tutela sui congedi parentali è stata prevista dalla direttiva CEE 34/1966, la quale imponeva agli Stati membri di riconoscere

---

<sup>5</sup>CFR E. Chiericato, Conciliazione vita-lavoro: la nuova direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in dottrina Unione Europea, il lavoro nella giurisprudenza 2/2020

ad entrambi i genitori il diritto al godimento di congedi per provvedere ai bisogni e alla cura dei figli non solo nel primo periodo di vita, ma nei mesi e negli anni considerati più importanti ed impegnativi della loro crescita.

Con la direttiva 2019/1158/UE, vengono definiti importanti aspetti dell'istituto del congedo parentale, come per esempio la durata minima del congedo, l'arco temporale in cui è possibile godere del congedo e le modalità di fruizione dello stesso.

È importante altresì precisare che le misure previste in tale direttiva sono incentivi limitati, volti a far sì che gli uomini condividano equamente le responsabilità di assistenza, tra cui la c.d. *daddy quota*, con la quale si riserva una parte del congedo esclusivamente al padre.

Si prevede inoltre che gli Stati debbano stabilire un livello adeguato di retribuzione o di indennità per chi usufruisce del diritto al congedo.

La direttiva si occupa, dunque, di parità di genere e di equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne.

Tale direttiva esprime la volontà di considerare il tema della conciliazione tramite un approccio globale, mettendo al centro del rinnovamento del modello sociale europeo ciò che riguarda la responsabilità di cura e assistenza nell'ambito di un processo di modernizzazione del quadro giuridico-politico dell'Unione in materia di conciliazione vita-lavoro.

Una delle cause delle differenze nel trattamento di genere è costituita, infatti, dall'inadeguatezza dei congedi per motivi familiari e alla difficoltà di avvalersi di queste misure in modo equilibrato.

La direttiva, dunque, persegue l'obiettivo di rimediare alla ridotta presenza di donne all'interno del mercato del lavoro, promuovendo l'attuazione del principio della parità di genere, migliorando l'accesso alle misure di conciliazione per lavoratori e lavoratrici con responsabilità familiari.

Come si è visto è previsto il rafforzamento del diritto al congedo parentale e l'introduzione di un congedo per i prestatori di assistenza,

volto a tenere conto delle esigenze di cura dei lavoratori e delle lavoratrici.

All'art. 6, la direttiva introduce il congedo per i prestatori di assistenza, riconoscendo il diritto ad un congedo di almeno cinque giorni all'anno ai lavoratori e alle lavoratrici che forniscono assistenza personale ad un familiare o ad una persona che vive nel proprio nucleo familiare<sup>6</sup>.

È previsto, in merito a tale congedo, all'art. 8, che la quota di congedo non trasferibile sia accompagnata da una indennità, lasciando agli Stati membri la prerogativa di definire il livello di remunerazione.

Inoltre, gli Stati membri possono limitare la concessione del diritto al congedo parentale al raggiungimento di una certa anzianità contributiva pari al massimo ad un anno, anche se tale regola potrebbe configurarsi come un ostacolo alla fruizione dei congedi.

Una ulteriore innovazione è relativa alla promozione della flessibilità lavorativa, intesa come la possibilità di adeguare l'organizzazione della vita professionale e lavorativa alle esigenze personali.

La direttiva prevede, all'art. 9, che sia esteso a tutti i prestatori di assistenza e ai lavoratori e lavoratrici con figli fino ad almeno otto anni il diritto di richiedere di avere orari di lavoro flessibili, diritto riconosciuto in precedenza solo ai genitori che rientravano dal congedo parentale.

In questo modo è riconosciuta la possibilità di ricorrere a modalità di lavoro flessibile, soluzione che si dimostra fondamentale per migliorare la condizione dei lavoratori e delle lavoratrici con responsabilità familiari.

È previsto anche il rafforzamento delle tutele contro le discriminazioni per coloro che decidono di usufruire del congedo.

All'art. 11 della direttiva è previsto il divieto di trattamento meno favorevole in caso di richiesta o esercizio dei congedi.

---

<sup>6</sup> CFR E. Chieragato, Conciliazione vita-lavoro: la nuova direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in dottrina Unione Europea, il lavoro nella giurisprudenza 2/2020

All'art. 12 è previsto il divieto di licenziamento per motivi legati alla domanda o fruizione del congedo e il rafforzamento della posizione processuale del lavoratore o della lavoratrice: viene estesa l'inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro in caso di presunta discriminazione per motivi legati alla richiesta o fruizione del congedo.

Non è invece contenuta nella direttiva una disciplina relativa alla tutela della maternità e del relativo congedo.

Tale materia viene disciplinata dalla direttiva 92/85/CEE, la quale si applica però solo nel caso di maternità biologica, condizionata dunque alla gravidanza, lasciando una lacuna legislativa nel caso di adozione, fecondazione assistita o maternità surrogata,<sup>7</sup>

### **1.3 Gli obiettivi perseguiti dalla direttiva e gli aspetti positivi della nuova disciplina.**

La direttiva introduce importanti e positive. I lavoratori che sono anche genitori e le persone responsabili dell'assistenza dei propri familiari non possono che trarre beneficio da una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro<sup>8</sup>.

Altro obiettivo importante perseguito è quello dell'incremento dell'occupazione femminile e degli avanzamenti di carriera delle donne, incremento che avrà un impatto benefico sulla situazione economica, l'inclusione sociale e la salute dei lavoratori e delle loro famiglie.

Per quanto riguarda le imprese, queste potranno trarre vantaggio da una forza lavoro più produttiva. L'aumento dell'occupazione femminile contribuisce ad affrontare la sfida dell'invecchiamento demografico e a garantire la stabilità finanziaria degli Stati membri.

---

<sup>7</sup>CFR E. Chiericato, *Conciliazione vita-lavoro*: la nuova direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in dottrina Unione Europea, in il lavoro nella giurisprudenza 2/2020, pagg. 125,126

<sup>8</sup> CFR E. Chiericato, *Conciliazione vita-lavoro*: la nuova direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in dottrina Unione Europea, il lavoro nella giurisprudenza 2/2020

Le politiche di conciliazione devono essere considerate come un cambiamento profondo delle politiche aziendali e del funzionamento dell'impresa.

Esse sono infatti vantaggiose sia per le imprese che per i lavoratori, indipendentemente dal genere e dalla situazione occupazionale.

Un buon equilibrio tra vita professionale e personale genera un impatto positivo sul benessere dei lavoratori e contribuisce al conseguimento dei principali obiettivi dell'Unione Europea, come stimolare l'occupazione femminile, promuovere lo sviluppo dei bambini e dei giovani e raggiungere la parità di genere.

L'UE doveva dunque assumere delle iniziative che promuovessero la convergenza verso l'alto delle regole degli Stati membri nel terreno della conciliazione.

Era imperativa l'esigenza di ammodernare la legislazione europea esistente in merito ai congedi di maternità, colmare le lacune o i vuoti legislativi in alcuni ambiti, come il congedo di paternità e dei prestatori di assistenza, e rafforzare il coordinamento degli Stati membri al fine di garantire regole omogenee in materia di costi e benefici delle politiche di conciliazione, dando un nuovo impulso agli investimenti nei servizi pubblici ed a politiche volte alla promozione della parità di genere e di un contesto favorevole alle famiglie, migliorando disponibilità, qualità e accessibilità fisica ed economica delle cure per bambini, anziani e persone non autosufficienti.

## **2. La normativa sui congedi prima del d.lgs. 105/2022.**

In merito ai congedi, la normativa nel nostro ordinamento risale al 1971, con la l. 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla Tutela delle lavoratrici madri, che attua valori di eguaglianza e di tutela della salute, garantiti costituzionalmente dall'art. 37, comma 1.

Tale legge va a modificare quanto stabilito precedentemente dalla l. 26 agosto 1950, n. 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, tutelando però in maniera più specifica la maternità e dunque le donne lavoratrici<sup>9</sup>.

Una delle principali novità della legge del 1971 è il divieto per il datore di lavoro di licenziare le lavoratrici madri a partire dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del figlio.

Ritroviamo inoltre l'astensione obbligatoria, con una indennità di maternità dell'80% della retribuzione, da godere nei due mesi precedenti e nei tre successivi al parto e anche la possibilità di avvalersi dell'astensione facoltativa, che è coperta però da una indennità ridotta, pari al 30% della retribuzione, da godere per un periodo di sei mesi ed entro il primo anno di età del bambino.

Questa legge prevedeva anche i riposi per l'allattamento e il divieto di adibire le donne in stato di gravidanza a mansioni faticose fino ai sette mesi successivi al parto.

La legge che però rappresenta il primo passo verso l'attuazione del precetto costituzionale previsto dall'art. 37 Cost, il quale impone la combinazione dell'istanza protettiva con quella paritaria, da leggere in funzione dell'emancipazione della donna, è la l. 9 dicembre 1977, n. 903 sulla Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Una nota di merito va, a partire dagli anni 90, all'apporto dato dall'UE allo sviluppo di norme sul lavoro delle madri.

---

<sup>9</sup> Vallauri M.L., Genitorialità e lavoro , Torino, Giappicchelli, 2020.

Il primo testo normativo di rilievo è costituito dalla direttiva CE 1992/85, la quale ha come obiettivo quello di raggiungere un adeguato livello di sicurezza e protezione della salute della lavoratrice in stato di gravidanza, puerpera o in periodo di allattamento.

La l. 8 marzo 2000, n. 53 (“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi e delle città”), si occupa anche del padre lavoratore e riconosce così il dovere di entrambi i genitori di dedicarsi alla cura dei figli, così come il diritto al congedo di entrambi.

Tale legge è attuativa della direttiva CE/1996/34 e introduce delle sostanziali novità anche in merito all’istituto dell’astensione facoltativa.

Il diritto di astenersi dal lavoro nel periodo della astensione facoltativa e il relativo trattamento economico vengono riconosciuti anche se l’altro genitore non ne ha diritto, nel senso che il padre lavoratore ha comunque la possibilità di fruire dell’astensione facoltativa anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice.

Qualora, invece, la madre sia lavoratrice, rimane fermo il diritto in capo ad entrambi i genitori, e di conseguenza, vengono meno i precedenti limiti in materia, secondo cui il padre lavoratore acquisiva un proprio diritto all’astensione solo in caso di decesso, di grave infermità della madre o di esclusivo affidamento del bambino alla sua persona.

Qualora la madre avesse usufruito dell’astensione facoltativa, non poteva beneficiarne il padre, il quale poteva fruire dell’astensione facoltativa solo nei casi in cui la madre avesse rinunciato a fruire dello stesso periodo chiesto dal padre.

In merito ai congedi parentali assume rilievo la modifica apportata dal comma 2 dell’art 3 della l. n. 53/2000 all’art 7 della l. n. 1204/1971.

Tale modifica prevede che entro i primi 8 anni di vita del bambino, con estensione fino al dodicesimo anno in caso di adozione o affidamento, i genitori, anche contestualmente, hanno diritto di astenersi dal

lavoro fino a 10 mesi, sempre che ognuno di essi non si assenti per più di 6 mesi.

Il limite di 10 mesi può essere elevato a 11 se il padre fruisce dell'astensione per un periodo non inferiore a tre mesi.

Se il genitore è uno solo, il congedo può essere fruito per un periodo che non superi i dieci mesi, sia continuativo che frazionato.

In merito all'indennità economica riconosciuta e posta a carico dell'Inps, questa è pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo di 6 mesi di congedo ed entro il terzo anno di età del bambino, mentre per i periodi successivi, entro l'ottavo anno di età del bambino, l'indennità economica è pari al 30%, qualora il reddito individuale del genitore interessato sia inferiore a 2,5 il trattamento minimo previdenziale.

Relativamente al congedo di maternità, tale legge riconosce alla madre una maggiore flessibilità relativamente al periodo in cui può beneficiarne, due mesi prima del parto e tre mesi dopo lo stesso, o per intero dopo il parto.

L'art 13 della stessa legge, inoltre, amplia i casi in cui il padre lavoratore può usufruire dell'astensione obbligatoria, e introduce, oltre alle casistiche di morte della madre, grave infermità della stessa, abbandono ed affidamento esclusivo, anche l'ipotesi di abbandono del figlio da parte della madre nei primi tre mesi dalla nascita.

Tutta la materia riguardante i congedi di maternità, di paternità e parentali è stata successivamente raccolta e riorganizzata nel Testo Unico sulla tutela della maternità e della paternità (d.lgs. n.151/2001), in modo da rendere la disciplina di più facile e pronta consultazione.

## **2.1 I congedi con la riforma Fornero L. 92/2012**

I successivi interventi a sostegno della maternità e paternità, dopo quelli presenti nel Testo Unico, li troviamo nella riforma Fornero, cioè la l. 28 giugno 2012, n. 92 (“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, denominata “Riforma del mercato del lavoro”).

Per la precisione, gli interventi in materia sono due, ed inizialmente hanno carattere sperimentale per gli anni 2013-2015.

Per prima cosa troviamo una novità all’art. 4, comma 24, lett. a) della l. n. 92/2012.

Questo articolo introduce l’istituto del congedo obbligatorio di un giorno di cui il padre lavoratore dipendente può beneficiare entro cinque mesi dalla nascita del figlio, e un congedo facoltativo di due giorni, da utilizzare nello stesso periodo, anche in caso di adozione o affido, in alternativa alla madre.

In relazione ai due giorni fruiti in sostituzione della madre, l’indennità a carico dell’Inps è pari al cento per cento della retribuzione.

Per il primo e unico giorno di cui il padre deve obbligatoriamente fruire l’indennità è analogamente pari al 100%.

Il lavoratore padre deve effettuare una comunicazione in forma scritta al proprio datore di lavoro con almeno quindici giorni di preavviso, indicando i giorni in cui vuole astenersi dal lavoro e, qualora si tratti di congedo facoltativo, deve allegare una dichiarazione della madre con la quale la stessa dichiara di non fruire del congedo di maternità per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre.

La novità risiede nell’obbligatorietà del giorno di astensione, dal momento che prima della riforma per la nascita del figlio il lavoratore avrebbe potuto assentarsi dal lavoro solo in via facoltativa<sup>10</sup>, usufruendo del congedo parentale

---

<sup>10</sup> <https://www.gravidanzaonline.it/news/nella-riforma-fornero-congedo-obbligatorio-per-i-papa-e-voucher-a-sostegno-della-genitorialita>

L'altra novità la troviamo all'articolo 2, comma 6, del dl. 13 marzo 2021, n. 30 con la quale viene introdotta la possibilità per la madre di chiedere un contributo utilizzabile per l'acquisto di servizi di baby-sitting in luogo del congedo parentale, o comunque un contributo per poter sostenere i costi dei servizi per l'infanzia.

Questo contributo può essere richiesto sotto forma di voucher al termine del congedo di maternità obbligatoria; è un contributo pari a 600 euro, per un periodo massimo di 6 mesi<sup>11</sup>.

## **2.2 I congedi con il Jobs Act, (d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80)**

Relativamente alla disciplina previgente al decreto equilibrio, è necessario soffermarsi anche sul d.lgs. 80/2015, che si occupa di misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Le novità più significative introdotte dal d.lgs. n. 80/2015 sono state adottate dal Governo in attuazione della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), meglio conosciuta come "Jobs Act"<sup>12</sup>.

Il legislatore ha modificato un copioso numero di disposizioni del Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, insistendo in particolare sugli istituti del congedo di maternità, di paternità e parentale, ed estendendo inoltre i diritti riconosciuti nell'area del lavoro autonomo e delle libere professioni.

La materia è stata così riordinata all'interno del Testo Unico, un riordino che pareva necessario a seguito di decisioni intervenute nel tempo ad opera della giurisprudenza costituzionale.

---

<sup>11</sup> [https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2021.04.circolare-numero-58-del-14-04-2021\\_11702.html](https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2021.04.circolare-numero-58-del-14-04-2021_11702.html)

<sup>12</sup> CFR: Jobs Act: i decreti attuativi su congedi parentali, mansioni e cassa integrazione, in Altalex

Per avere una panoramica generale delle tutele legate alla genitorialità, riportiamo le le modifiche più importanti che riguardano il congedo di maternità, e nascono a seguito dell'intervento della Corte costituzionale<sup>13</sup>.

La sentenza del 2011, la n°116, ha dichiarato l'illegittimità dell'art 16, lettera c), d.lgs. n.151/2001 *“nella parte in cui non prevede, nell'ipotesi di parto prematuro, qualora il neonato abbia necessità di un periodo di ricovero ospedaliero, la possibilità per la madre lavoratrice di usufruire del congedo obbligatorio o di parte di esso dalla data di ingresso del bambino nella casa familiare”*.

Il congedo obbligatorio, come previsto all'art 16 d.lgs. n. 151/2001, ha il fine di tutelare la salute della donna nel periodo del post partum, per darle la possibilità di recuperare le energie necessarie a riprendere il lavoro e anche per garantire il rapporto con il neonato.

Il legislatore, con l'art 2 del d.lgs. n 80/2015, ha provveduto a modificare l'art 16, comma 1, lett d), del d.lgs. n 151/2001 e ha disposto il divieto, in caso di parto prematuro rispetto alla data presunta, di adibire al lavoro le donne durante i giorni non goduti prima del parto, precisando inoltre che questi giorni vanno sommati al periodo di congedo post partum anche nel caso in cui la somma dei periodi precedenti e successivi al parto superi il limite totale di cinque mesi.

La riforma riguarda il caso di parto fortemente prematuro, che si verifica prima dei due mesi che precedono la data presunta del parto, quindi prima dell'inizio del congedo ordinario.

Questa riforma non modifica invece le situazioni in cui il parto prematuro avvenga all'interno dei due mesi prima del parto. In questo caso vanno semplicemente aggiunti, ai 3 mesi di congedo post partum, i giorni di congedo prima del parto non goduti.

In ossequio alla sentenza già citata, la n. 116/2011, è stato aggiunto (con il d.lgs. n. 80/2015) al T.U 151/2001 l'art 16 bis, il quale disci-

---

<sup>13</sup> Corte costituzionale, 4 aprile 2011, n 116

plina il rinvio e la sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato o del minore adottato/affidato.

In questo caso, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo previsto all'art 16, comma 1, lett. c) e d), e di poter godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Questo diritto può essere esercitato solo una volta per ogni figlio, ed è subordinato alla produzione di certificato medico che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

In merito alle novità riguardanti il congedo di maternità, l'art 3 del d.lgs. n 80/2015 ha disposto, invece, una modifica all'art. 24 del d.lgs. n. 151/2001 con cui si prevede il mantenimento del diritto all'indennità di maternità in caso di licenziamento per colpa grave della lavoratrice dipendente<sup>14</sup>.

Vi sono anche delle novità che riguardano il congedo di paternità, e sono inserite agli artt. 5 e 6 del d.lgs. 80/2015, e a modificano quanto previsto in materia dagli artt. 28 e 31 del d.lgs. 151/2001.

È previsto che il padre possa usufruire del congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità.

Di conseguenza, può fruirne anche fino a cinque mesi, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre, anche se la madre è una lavoratrice autonoma con diritto all'indennità di maternità.

E se si tratta di padre lavoratore autonomo, a seguito di presentazione di domanda all'INPS, gli è riconosciuta l'indennità di maternità, disciplinata dall'art 66 T.U, spettante alle lavoratrici autonome per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua.

Il padre può richiedere, anche se la madre non lavora, di fruire

---

<sup>14</sup> CFR: Jobs Act: i decreti attuativi su congedi parentali, mansioni e cassa integrazione, in Altalex

del congedo di maternità non retribuito in caso di permanenza all'estero richiesto in caso di adozione internazionale.

Il legislatore, con il d.lgs. n. 80/2015, non ha confermato le due misure sperimentali introdotte con la l. 92/2012, e cioè il congedo obbligatorio di un giorno del padre lavoratore dipendente che può essere utilizzato entro cinque mesi dalla nascita del figlio e il congedo facoltativo di due giorni di cui fruire nel medesimo periodo, a seguito di accordo con la madre e in sua sostituzione.

Queste misure sono state prorogate solo con la legge di stabilità per il 2016 (l. 28 dicembre 2015, n. 208).

In particolare, si fa riferimento alla disposizione che prevede la possibilità, da parte del padre, di usufruire degli ulteriori due giorni facoltativi di congedo, e che eleva da uno a due giorni la durata del congedo di paternità obbligatorio, che va goduto sempre entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, oltre al periodo di astensione obbligatoria della madre.

Il d.lgs. n. 80/2015, il Job Act, apporta le modifiche più importanti al congedo parentale.

L'art 7, comma 1, del d.lgs. n. 80/2015 modifica l'art 32 del d.lgs. n. 151/2001, e aumenta in modo significativo l'arco temporale in cui lavoratrici e lavoratori possono usufruire del congedo parentale.

In particolare, è elevata da 8 a 12 anni l'età del bambino che costituisce periodo di riferimento entro cui ciascun genitore può godere di tale beneficio.

L'arco temporale per poter fruire del congedo parentale è esteso anche in caso di adozione, e arriva fino ai 12 anni dall'ingresso del bambino in famiglia, rimanendo fermo il limite massimo del raggiungimento della maggiore età da parte del figlio adottato.

Il legislatore non è invece intervenuto in merito alla durata complessiva del diritto all'astensione riconosciuto ai genitori.

Resta il tetto individuale già fissato per ogni genitore, e cioè un periodo, continuativo o frazionato, al massimo di sei mesi, e resta quello

genitoriale di dieci mesi complessivi, limiti da coordinare con la disposizione premiale prevista per i soli padri, che consente a questi ultimi, purché si astengano dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, non inferiore a tre mesi, di aumentare il tetto individuale del proprio congedo parentale a sette mesi e quello genitoriale ad undici mesi.

In merito alla questione relativa al trattamento economico, il congedo parentale è indennizzato al 30% della retribuzione media giornaliera per un periodo totale massimo, tra i genitori di sei mesi.

Viene però innalzato il limite temporale di indennizzo, che passa da tre a sei anni del figlio, modifica applicata non solo in caso di filiazione biologica, ma anche in caso di adozione e affidamento.

Superati i sei anni e fino al compimento dell'ottavo anno di età, i congedi non sono retribuiti, a meno che il genitore non dimostri di avere un reddito individuale inferiore a 2.5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

L'art 7, lett. c), del d.lgs. n. 80/2015 introduce nuovi termini di preavviso di fruizione del congedo parentale.

Tale articolo prevede, infatti, che fatti salvi i casi di oggettiva impossibilità, il preavviso minimo per la fruizione del congedo parentale è diminuito da 15 a 5 giorni, e nei casi di fruizione oraria è di soli 2 giorni.

Da ultimo, viene introdotta la possibilità di fruire *ex lege* di un congedo parentale ad ore, una modifica che era già stata introdotta nel 2013, con la legge di stabilità del 2013 la l. 24 dicembre 2012, n. 228, la quale prevedeva che le modalità di fruizione del congedo parentale ad ore, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione del monte ore alla singola giornata lavorativa dovessero essere previamente definiti dalla contrattazione collettiva.

Il Jobs Act introduce invece un criterio generale di fruizione del congedo in modalità oraria, che può essere pertanto utilizzato anche in assenza di contrattazione collettiva <sup>15</sup>anche di livello aziendale.

La modalità oraria di fruizione del congedo non modifica la durata del congedo parentale.

Rimangono quindi invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

I lavoratori dipendenti possono utilizzare il congedo parentale in diverse modalità: a giorni, a ore, o mensilmente, e possono alternare giornate di congedo a tempo pieno con giornate lavorative in cui fruiscono dello stesso in modalità oraria, una forma di flessibilità che permette di conciliare il lavoro con la famiglia e che per il datore di lavoro comporta la possibilità di avere a disposizione sempre una unità minima di lavoro impiegabile nell'organizzazione aziendale.

### **2.3 Le modifiche apportate dal decreto equilibrio.**

La riforma del 2022, ad opera del d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, incide su un ampio apparato normativo formatosi grazie all'adempimento dell'obbligo di recepimento di differenti direttive dell'Unione europea emanate nel tempo.<sup>16</sup>

La disciplina relativa alla tutela delle donne lavoratrici, come abbiamo visto nella trattazione del paragrafo precedente, è stata riordinata nel d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, rubricato Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità con norme modificate in seguito anche dal Jobs Act.

---

<sup>15</sup> Circolare INPS n 152/2015

<sup>16</sup> A. Trojsi, *Sulla ricerca del giusto equilibrio di genere tra cura familiare e lavoro: finalità, contenuti e risorse del decreto legislativo n. 105/2022 p. 409 ss* In *Commento al decreto legislativo n. 105/2022 Strumenti per favorire la parità di genere e la conciliazione tra lavoro e vita familiare - Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro*

La normativa già esistente è forse anche troppo garantista nei confronti delle lavoratrici madri, facendo sì che si possa innescare, nel datore di lavoro, il rischio di comportamenti “preventivo- difensivi” in merito alla possibilità di una ipotetica gravidanza, e dunque tale normativa potrebbe disincentivare l’assunzione di donne in età fertile, facendo sì che la partecipazione femminile nel mondo del lavoro si riduca notevolmente.

Tutto ciò risulta controproducente, rispetto all’obiettivo che la normativa si pone e che è quello di incentivare le donne ad entrare e permanere nel mercato del lavoro.

Queste problematiche relative alla possibilità che la partecipazione femminile nel mondo del lavoro sia disincentivata sono proprie del settore del lavoro privato, non essendo riscontrabili in egual misura nel lavoro pubblico, a causa delle differenze strutturali delle due tipologie di lavoro, visto che l’assunzione nel settore pubblico si verifica a seguito del superamento di regolare concorso pubblico e si ispira ai principi di imparzialità, mentre nel settore privato tutto avviene a seguito di una mera scelta del datore di lavoro.

Il d.lgs. n. 105/2022, c.d. decreto equilibrio, si pone tra i suoi come obiettivi quello di imprimere un cambiamento culturale che vada oltre il profilo lavoristico della condivisione dei compiti di cura, e a tale scopo così facendo ha apportato notevoli modifiche a diversi tipi di congedo, che esamineremo successivamente, per realizzare l’equilibrio tra vita e lavoro e soprattutto la ripartizione degli obblighi familiari tra le due figure genitoriali, investendo sulla concezione di famiglia e cercando di operare una redistribuzione delle funzioni al suo interno, per la piena valorizzazione delle rispettive identità e aspirazioni esistenziali e professionali<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> A. Trojsi, *Ratio e obiettivi del d.lgs. n. 105/2022, in rapporto alla direttiva (UE) 2019/1158*, in *Sulla ricerca del giusto equilibrio di genere tra cura familiare e lavoro: finalità, contenuti e risorse del decreto legislativo n. 105/2022*

## **2.4.1 Le modifiche apportate alla normativa sui singoli congedi**

### **2.4.2 Modifiche alla disciplina sui congedi per i padri lavoratori**

Da segnalare, innanzitutto, sono le modifiche che riguardano i congedi per i padri lavoratori.

L'originario congedo di paternità è stato inserito nel nostro ordinamento solo all'inizio degli anni 2000.

Viene introdotto dall'art. 13 della l. n. 53/2000 all'interno della l. n. 903/1977 in una norma specifica, l'art. 6-bis, e poi trasposto negli artt. 2, comma 1, lett. b, e 28 del d.lgs. n. 151/2001, come diritto condizionato rispetto al congedo di maternità.

Tale congedo, infatti, era configurato come una astensione dal lavoro a cui il padre lavoratore aveva diritto solo in caso di morte o di grave infermità della madre, o in caso di abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre<sup>18</sup>.

Il decreto equilibrio introduce, al capo IV del T.U., l'art. 27 bis, sul congedo di paternità obbligatorio.

Fino alle modifiche intervenute con il d.lgs. n. 105/2022, il congedo di paternità ha continuato a seguire un doppio binario.

Vi era il congedo di paternità regolato dall'art. 28 del T.U e attribuito al padre in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono del minore da parte della madre oppure in caso di affidamento esclusivo del minore al padre.

C'era poi il congedo obbligatorio, autonomo rispetto al congedo di maternità, che trovava regolamentazione in una normativa al di fuori del Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità<sup>19</sup> e cioè nella l. Fornero e successive modifiche.

---

<sup>18</sup> CFR: F. Marinelli, *Sull'importanza sistematica delle norme in commento*, in *Modifiche al d.lgs. n. 151/2001. I congedi di paternità obbligatorio e alternativo*

<sup>19</sup> CFR: F. Marinelli, *Sull'importanza sistematica delle norme in commento*, in *Modifiche al d.lgs. n. 151/2001. I congedi di paternità obbligatorio e alternativo*

Il decreto equilibrio introduce nel d.lgs. n. 151/2001 (con gli artt. 2, comma 1, lett. a, c, d, e, f), una normativa specifica e abroga le norme c.d. sul congedo di paternità obbligatorio e facoltativo della l. Fornero. A seguito di questo intervento di modifica, il congedo di paternità è regolamentato solo all'interno del d.lgs. n. 151/2001 in due forme distinte: il congedo di paternità obbligatorio (che corrisponde al congedo obbligatorio di cui alla riforma Fornero) ed il congedo di paternità alternativo, riferibile al vecchio, originario, congedo di paternità c.d. condizionato.

L'art. 27 bis TU sul congedo di paternità obbligatorio prevede che il padre debba astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi e, fino al 12.08.2022, questo congedo era fruibile solo nei 5 mesi successivi al parto; con le modifiche apportate, il lavoratore padre può fruire di tale congedo a partire dai due mesi precedenti alla data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi alla nascita del bambino.

In caso di parto gemellare, il congedo è aumentato a venti giorni lavorativi.

Il congedo di paternità obbligatorio è stato introdotto per dare sostegno alle coppie genitoriali per la cura dei figli ed è volto a favorire la conciliazione della vita personale e del lavoro e può essere fruito dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.

Esso spetta al genitore affidatario o adottivo e anche al padre che fruisce del congedo di paternità ex art. 28 d.lgs. 151/2001, che è stato denominato congedo di paternità alternativo.

Per potersi avvalere di tale congedo obbligatorio, il lavoratore padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende assentarsi dal lavoro per fruire del congedo, in alternativa può utilizzare il sistema informativo aziendale, ove presente. Il congedo ben può definirsi “congedo di paternità obbligatorio” stante che il datore di lavoro deve concedere il congedo richiesto dal lavoratore seppure nel rispetto di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 27-bis ag-

giunto al d.lgs. n. 151/2001 dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 105/2001.

La novità principale consiste nella tutela del padre rispetto al mancato riconoscimento del diritto da parte del datore di lavoro e gli ostacoli posti per il suo esercizio sono, ora, sanzionati dal nuovo art. 31-bis del d.lgs. n. 151/2001 il quale dispone che “il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582...” con l'aggiunta di una sanzione indiretta (ma per nulla priva di rilievo) consistente nell'impedimento del conseguimento della certificazione della parità prevista dall'art. 46-bis del d.lgs. n. 109/2006 se l'inosservanza è rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta di detta certificazione.

### **2.4.3 Il congedo parentale**

Sono varie le modifiche apportate alla disciplina del congedo parentale previsto nel d.lgs. n. 151/2001, le quali sono applicabili dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 105/2022<sup>20</sup>.

Come si è visto il congedo parentale è il diritto ad un periodo di 10 mesi di astensione dal lavoro spettante cumulativamente alla madre e al padre lavoratori, da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi 12 anni di vita del bambino.

I dieci mesi spettano all'unico genitore se è solo, incrementando i mesi indennizzati ed il periodo entro il quale poterne godere.

Le modifiche sono disposte all'art. 2, comma 1, lett. h, i, e l, d.lgs. n. 105/2022, e riguardano l'art. 32, comma 1, lett. c, riferito alla costruzione e alla titolarità del diritto; l'art. 34, commi 1, 2, 5 e in parte 3, che riguarda il trattamento economico e normativo dell'astensione;

---

<sup>20</sup> CFR: R. Casillo, *I congedi parentali e il d.lgs. 105/2022*, in *I congedi parentali nel d.lgs. n. 105/2022. Pubblicato in trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro, Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022, Commento al decreto legislativo n. 105/2022, Strumenti per favorire la parità di genere e la conciliazione tra lavoro e vita familiare, pubblicato il 21 aprile 2023, ADAPT University press, pagg. 492-493.*

l'art. 36, comma 3, relativo al congedo in caso di adozione e affidamento.

Tali norme sono riferibili ai lavoratori dipendenti, privati e pubblici, come previsto all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 105/2022.

Non è stata modificata la regola per cui entrambi i genitori possono fruire in totale di 10 mesi di congedo parentale (che sono elevabili a 11 se il padre gode di più di tre mesi di congedo), per ogni figlio entro i primi 12 anni di vita o a partire dall'adozione o dall'affidamento del figlio.

Vi è anche una maggiore attenzione riservata alla famiglia monogenitoriale<sup>21</sup>. Infatti, con le novità introdotte dal decreto equilibrio, il legislatore precisa che il congedo parentale è fruibile anche dal genitore affidatario esclusivo, come previsto dall'art. 337-quater c.c.

La l. 29 dicembre 2022, n. 197, cioè la legge di Bilancio 2023 ha introdotto una ulteriore novità in materia di congedo parentale.

Entro il sesto anno di vita del figlio o dal suo ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, uno dei due genitori può usufruire di un mese di congedo parentale facoltativo retribuito all'80%, beneficio che viene riconosciuto in alternativa alla madre o al padre lavoratore dipendente se il congedo obbligatorio è terminato dopo il 31 dicembre 2022; tale innovazione è stata introdotta non con il decreto equilibrio ma, appunto, con la legge di bilancio del 2023.

Altra novità introdotta dal d.lgs. n. 105/2022 è quella che conferma che i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, non comportando riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presa di servizio e fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Il congedo parentale si presenta come uno strumento che consente al lavoratore di recidere l'alternativa tra lavoro e accudimento del figlio, attuando il diritto/interesse individuale alla conciliazione lavoro-fami-

---

<sup>21</sup> CFR: R. Casillo, *I congedi parentali e il d.lgs. 105/2022*, in *I congedi parentali nel d.lgs. n. 105/2022*

glia e dunque spetta a un genitore anche quando l'altro non ne ha diritto perché, ad esempio, non lavora.

Dal punto di vista del trattamento economico, dal momento che è stato ampliato l'arco temporale di fruibilità del congedo indennizzabile, la copertura non si limita più ai congedi fruiti entro il sesto anno di vita del figlio ma è estesa fino al dodicesimo, anche in caso di adozione o affidamento, come previsto dal nuovo testo dell'art. 36 del Testo Unico.

È stata ampliata, altresì, la durata dell'astensione coperta dal beneficio.

In un arco temporale pari a dieci/undici mesi, sono indennizzabili nove mesi, mentre i due rimanenti sono indennizzabili previa prova dell'inferiorità del reddito a 2,5 volte l'importo del minimo di pensione Inps.

La prova del reddito va data dal genitore richiedente ed è solo ad esso riferibile, non all'intero nucleo familiare.

Oltre ai tre mesi di congedo indennizzato non trasferibile, ogni genitore ha diritto alla copertura indennitaria del congedo per altri tre mesi, ma questo solo in alternativa all'altro genitore.

Rimane ferma l'eccezione costituita dal prolungamento del congedo oltre i 10/11 mesi nel caso di minore in situazione di handicap con gravità accertata e non ospedalizzato.

Tale prolungamento è indennizzato nella misura del 30% della retribuzione, senza più limite reddituale.

L'indennità è stata modificata con il d.lgs. n. 105/2022 e la sua misura risulta ampliata, dal momento che, pur rimasta pari al 30% della retribuzione, ne è stata in parte rivista la base di calcolo<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> CFR: R. Casillo, *I congedi parentali e il d.lgs. 105/2022*, in *I congedi parentali nel d.lgs. n. 105/2022*

#### **2.4.4 Tutela dei genitori lavoratori**

Una delle novità più interessanti introdotte dal decreto equilibrio riguarda le conseguenze che si producono, in aggiunta ad eventuali sanzioni amministrative, in caso di rifiuto, opposizione od ostacolo da parte dell'azienda all'esercizio dei diritti dei dipendenti in materia di congedi e priorità oggetto del decreto.

È prevista infatti l'impossibilità per il datore di lavoro di conseguire la certificazione della parità di genere ai sensi dell'art. 46-bis del d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (e cioè il codice delle pari opportunità), o analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, nel caso in cui vengano rilevati comportamenti del datore di lavoro atti a ostacolare o a impedire l'esercizio di tali diritti nei due anni antecedenti alla richiesta delle stesse certificazioni.

Per comprendere questo discorso si deve ricordare che secondo il codice delle pari opportunità a partire dal primo gennaio 2022 è prevista la possibilità di ottenere la certificazione della parità di genere per attestare le politiche e le misure concretamente attuate dalle aziende e dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale, e a tutela della maternità.

I vantaggi nel conseguire la certificazione per le aziende sono molteplici e riguardano:

- l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1%, fino a 50.000 euro per azienda nel 2022;
- la concessione di punteggi premiali nella partecipazione ad appalti pubblici;
- la riduzione del 30% della cauzione provvisoria dovuta alle stazioni appaltanti dalle aziende che vogliono partecipare alla gara;
- l'ottenimento di vantaggi reputazionali e una maggiore attrattività nei confronti dei lavoratori.

Dal punto di vista sanzionatorio in caso di mancata, incompleta o errata trasmissione dei dati sulla parità di genere, è prevista inoltre una sanzione amministrativa pecuniaria.

È inoltre previsto il divieto di licenziamento del lavoratore padre nel periodo di fruizione del congedo di paternità obbligatorio o di quello alternativo, per tutta la durata del congedo e fino al compimento dell'anno di età del figlio.

#### **2.4.5 Lavoratori autonomi e iscritti alla Gestione separata INPS**

Il decreto equilibrio 105/2022 prevede anche alcune novità in merito alla tutela della genitorialità per lavoratori e lavoratrici autonomi<sup>23</sup>.

L'art. 2, comma 1, lett. U, del d.lgs. n. 105/2022 interviene sulla disciplina dei congedi parentali previsti a favore dei lavoratori autonomi e modifica l'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001.

Estende inoltre le misure relative alla tutela della maternità previste in origine per le sole madri lavoratrici autonome anche ai padri lavoratori autonomi.

L'intervento del legislatore nazionale ha il preciso scopo di armonizzare le tutele, oltre che fra padre e madre, anche fra diverse categorie di lavoratori.

La direttiva UE 2019/1158 non fa infatti nessuna distinzione tra lavoratori autonomi e lavoratori subordinati in merito applicazione delle tutele previste.

Di conseguenza, a partire dal 13 agosto 2022 il diritto al congedo parentale previsto all'art. 32 del Testo Unico spetta non solo alle lavoratrici ma anche ai lavoratori «di cui al presente capo» e quindi ai lavo-

---

<sup>23</sup> <http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/sospensione-del-rapporto-di-lavoro/strumenti-per-la-conciliazione-vita-lavoro-le-novita-del-dlgs-n-1052022/>

ratori autonomi di cui al precedente art. 66, introduttivo del capo XI, rubricato appunto *Lavoratori autonomi*<sup>24</sup>.

Inoltre, modificando l'art. 8 della l. 22 maggio 2017 n. 81, il legislatore riconosce le condizioni di accesso al congedo parentale, già previste per lavoratrici e lavoratori dipendenti, anche a lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata, e cioè lavoratori autonomi non iscritti ad altra forma previdenziale, i lavoratori parasubordinati, ed in alcuni casi chi effettua attività di lavoro autonomo occasionale:

- 3 mesi di congedo per ciascun genitore (tale diritto non è trasferibile all'altro genitore);
- ulteriori 3 mesi riconosciuti a un solo genitore;
- 9 mesi, qualora vi sia un solo genitore;
- pagamento dell'indennità pari al 30%, fatte salve le condizioni previste dall'art. 8, comma 4, l. n. 81/2017;
- il mancato conseguimento della certificazione relativa alla parità di genere, ove nei due anni precedenti la richiesta il committente abbia tenuto comportamenti discriminatori nei confronti dei soggetti di cui sopra.

Per le lavoratrici autonome è previsto il diritto all'indennità di maternità giornaliera per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto nel caso di gravidanze a rischio.

In merito al congedo parentale per i lavoratori autonomi e iscritti alla gestione separata, la riforma prevede la possibilità di fruire del congedo parentale entro i dodici anni di vita del figlio o entro dodici anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Ogni genitore lavoratore autonomo e iscritto alla gestione separata ha diritto a tre mesi di congedo parentale indennizzato non trasferibile all'altro genitore, e ha inoltre diritto ad ulteriori tre mesi indennizzati in alternativa tra i genitori, per un periodo totale di nove mesi.

---

<sup>24</sup> CFR: R. Casillo, *I congedi parentali e il d.lgs. 105/2022*, in *I congedi parentali nel d.lgs. n. 105/2022*

Per i lavoratori autonomi vengono modificati anche i congedi parentali previsti al capo XI del Testo Unico, riconoscendo il diritto al congedo parentale anche ai padri lavoratori autonomi.

È previsto il diritto a tre mesi di congedo parentale per ciascun genitore, da fruire entro l'anno di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

### **3. Altri strumenti di Work-Life Balance: Part Time e Lavoro Agile**

Tra le misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro rientrano anche il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale e il lavoro agile.

A seguito dell'invecchiamento della popolazione e dell'aumento della speranza di vita, il numero dei working carers<sup>25</sup>, ovvero di coloro che, occupati a tempo pieno o parziale, si occupano di assistere un membro della propria famiglia, coniuge o amico, bisognoso di cure, in ragione dell'età, di un difetto fisico o mentale, o di una disabilità, è destinato ad aumentare negli anni a venire. Per questo motivo, il concetto della conciliazione vita-lavoro è diventato un argomento importante nelle politiche di molti paesi.

#### **3.1 La trasformazione da tempo pieno a tempo parziale prima del decreto Equilibrio**

L'art. 8 del d.lgs n. 81/2015 apre la strada alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Tale trasformazione deve però soggiacere a delle regole ben precise, innanzitutto:

- può avvenire solo mediante accordo scritto tra le parti. Il rifiuto da parte del lavoratore alla trasformazione del rapporto di lavoro non può rappresentare giustificato motivo per il licenziamento;
- deve essere comunicata al Centro per l'impiego territoriale.

Così come il datore di lavoro non può decidere unilateralmente per la trasformazione del rapporto, il lavoratore non può pretenderla, pur potendola richiedere. Tuttavia esiste un vero e proprio diritto alla tra-

---

<sup>25</sup> Anna Maria Battisti, in Working carers. Misure di conciliazione vita-lavoro, Massimario di Giurisprudenza del Lavoro — 2019, Fascicolo 1 pagg 65,66.

sformazione del rapporto da tempo pieno al part-time. Se richiesta da lavoratori con residua capacità lavorativa, accertata da apposita Commissione medica della ASL, in quanto affetti da patologie oncologiche o gravi malattie cronico-degenerative.

Si parla invece di priorità alla trasformazione del rapporto rispetto alle richieste di altri lavoratori, quando tale trasformazione:

- è richiesta dal lavoratore cui il coniuge, i figli o i genitori, siano affetti da patologie oncologiche o gravi malattie cronico-degenerative
- è richiesta dal lavoratore che convive con un disabile ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. n. 104/1992 che abbia bisogno di assistenza continua
- è richiesta dal lavoratore con figli conviventi di età non superiore a 13 anni, o figlio disabile ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. n. 104/1992.

Una particolare ipotesi è quella prevista dal comma 7 dell'art.8. del d.lgs 81/2015. E' previsto infatti che alcuni lavoratori genitori possano chiedere la trasformazione del rapporto dal tempo pieno al part-time in sostituzione della fruizione del congedo parentale, a patto che la riduzione d'orario lavorativo non sia superiore al 50 per cento e che la trasformazione avvenga una sola volta in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante.

### **3.2 Tipologie di part - time**

Il contratto part-time o a tempo parziale è una forma di rapporto di lavoro, prevista nel diritto del lavoro italiano, caratterizzata da un orario lavorativo ridotto rispetto a quello normale a tempo pieno.

La normativa italiana fissa in 40 ore l'orario settimanale a tempo pieno per i lavoratori dipendenti. I contratti collettivi possono intervenire fissando un limite inferiore.

La riduzione dell'orario di lavoro può essere:

di tipo orizzontale, quando il dipendente lavora tutti i giorni per un orario inferiore rispetto all'orario normale giornaliero;

di tipo verticale, quando il dipendente lavora a tempo pieno, soltanto alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;

di tipo misto ossia una combinazione delle due forme precedenti.

Il contratto di lavoro part-time richiede la forma scritta ai fini della prova e deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno come previsto dal d.lgs n. 81/2015.

### **3.3 Il lavoro part - time dopo il decreto Equilibrio**

L'orario flessibile<sup>26</sup>, spiega l'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), è un importante strumento di *work-life balance* in quanto permette ai singoli di organizzare il tempo lavorativo al fine di meglio adattarlo agli impegni extra-lavorativi. Per diversi studiosi, l'impatto positivo di tale modalità di gestione dell'orario si vede anche sulla salute mentale dei lavoratori, in quanto contribuisce a ridurre i livelli di stress e migliorare la soddisfazione lavorativa.

Inoltre, esso non giova solo all'equilibrio vita-lavoro, e quindi ai lavoratori, ma anche alle aziende stesse. Infatti, diversi studi confermano che l'orario flessibile è associato ad una riduzione del *turnover* (con conseguente riduzione di costi di assunzione) e ad un aumento della produttività.

In merito al lavoro a tempo parziale il d.lgs. n. 105/2022 è intervenuto sull'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015 per estendere alla parte di un'unione civile e al convivente di fatto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo pieno a tempo parziale.

La priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è prevista in due casi:

---

<sup>26</sup> <https://www.bollettinoadapt.it/modalita-di-organizzazione-dellorario-di-lavoro-e-impatti-sul-work-life-balance-alcune-considerazioni-dal-rapporto-ilo/>

in caso di “patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (...)”<sup>27</sup>;

oppure in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente con grave disabilità (l. n. 104/1992, art. 3, comma 3).

La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

### **3.4 Il lavoro agile**

Il lavoro agile o smart working <sup>28</sup> non è una diversa tipologia di rapporto di lavoro, bensì una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato introdotta al fine di incrementare la competitività delle aziende e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

In particolare, esso permette al lavoratore di organizzare la propria attività lavorativa con maggiore flessibilità, non prevedendo vincoli specifici in tema di orario di lavoro e di luogo di svolgimento della prestazione in quelle giornate in cui il lavoro si svolge fuori dei locali aziendali.

---

<sup>27</sup> <https://www.agenziainiura.it/2022/07/30/congedi-permessi-lavoro-agile-part-time-parita-di-genere-il-decreto-legislativo/>

<sup>28</sup> <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx>

Infatti, l'art. 18 della legge n. 81/2017 ha chiarito che lo smart working si caratterizza per le seguenti peculiarità:

il lavoro può essere svolto per fasi, cicli e obiettivi;

non sono presenti vincoli di orario o di luogo di lavoro (salvo quelli connessi alla durata massima dell'orario giornaliero e settimanale derivanti da disposizioni di legge o di contratto collettivo);

per lo svolgimento dell'attività lavorativa è possibile utilizzare strumenti tecnologici e, in questo caso, è lo stesso datore di lavoro ad essere responsabile del loro buon funzionamento e della loro sicurezza;

Il lavoro deve essere svolto in parte all'interno, in parte all'esterno dei locali aziendali.

Ai sensi dell'art. 19 l. 81/2017, "ai fini della regolarità amministrativa e della prova", è necessario che venga stipulato tra le parti un accordo scritto, in cui dovranno essere regolati taluni aspetti riguardanti il rapporto di lavoro, tra cui, in particolare, il luogo e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali, le modalità di esercizio del potere di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro, l'individuazione degli illeciti disciplinari, i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare il diritto alla disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Il lavoro agile si distingue, quindi, dal lavoro subordinato tradizionale per il fatto che vengono a mancare l'obbligo di presenza e di orario.

Il lavoratore agile dovrà quanto meno tener conto delle modalità di svolgimento della prestazione così come concordate nell'accordo.

### 3.5 Benefici per aziende e lavoratori

Tutto ciò sta portando chiaramente notevoli vantaggi alle aziende, in termini di miglioramento della produttività, riduzione dell'assenteismo e riduzione dei costi per gli spazi fisici. Ma i vantaggi derivanti dallo smart working riguardano anche la soddisfazione del lavoratore e il miglioramento della società. L'Osservatorio smart working aveva già stimato un incremento di produttività per un lavoratore derivante dall'adozione di un modello "maturo" di smart working nell'ordine del 15%-20%<sup>29</sup>. Con il lavoro emergenziale alcuni elementi in gioco sono cambiati, non senza criticità. Tuttavia, lo smart working negli ultimi anni ha costituito un'esperienza preziosa che ha permesso di fare in poco tempo un percorso di apprendimento e crescita di consapevolezza. Un altro beneficio evidenziato negli ultimi tempi, è che lo Smart Working aiuterebbe a diminuire le emissioni di Co2, rendendo questa pratica molto ecologica.

Lo smart working, o lavoro agile può essere anche definitivo come una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati. Un nuovo approccio al modo di lavorare e collaborare all'interno di un'azienda che si basa su quattro pilastri fondamentali: revisione della cultura organizzativa, flessibilità rispetto a orari e luoghi di lavoro, dotazione tecnologica e spazi fisici.

Il numero di lavoratori che richiede la possibilità di svolgere le proprie mansioni attraverso lo smart working cresce ogni anno, anche in Italia. Tra le principali ragioni che portano a questa richiesta è opportuno ricordare<sup>30</sup>:

1) Flessibilità: lo smart working non impone limiti spazio-temporali al lavoratore. Di conseguenza ciascuno è libero di svolgere le proprie

---

<sup>29</sup> [https://blog.osservatori.net/it\\_it/smart-working-cos-e-come-funziona-in-italia](https://blog.osservatori.net/it_it/smart-working-cos-e-come-funziona-in-italia)

<sup>30</sup> <https://www.michaelpage.it/advice/consigli-di-carriera/equilibrio-vita-lavoro/smart-working-cosè-e-perché-ha-rivoluzionato-il>

attività quando meglio ritiene e da dove preferisce, con una conseguente cospicua responsabilizzazione nei confronti dei risultati da ottenere.

2) Riduzione dei tempi e dei costi di trasporto: venendo meno la necessità di doversi recare in ufficio ogni giorno, lo smart worker ha la possibilità di sfruttare il tempo che avrebbe impiegato per recarsi a lavorare per dedicarsi ad altre attività. Inoltre, la possibilità di utilizzare meno l'automobile - uno dei principali mezzi di trasporto impiegati dagli italiani - comporta una significativa diminuzione dello stress.

3) Aumento della soddisfazione professionale: grazie alla possibilità di organizzare la giornata come si ritiene più opportuno, il lavoratore agile ha una maggiore percezione della soddisfazione lavorativa per il lavoro svolto.

### **3.6 Il lavoro Agile dopo il decreto Equilibrio**

Secondo quanto indicato nella direttiva 2019/1158UE, il decreto Equilibrio ha modificato anche il comma 3-bis dell'art. 18 della l. 22 maggio 2017, n. 81, prevedendo che: *«i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992».*

Con lo scopo di eliminare qualsiasi condotta discriminatoria, la lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro<sup>31</sup>.

---

31 <http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/sospensione-del-rapporto-di-lavoro/strumenti-per-la-conciliazione-vita-lavoro-le-novita-del-dlgs-n-1052022/>

La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che forniscono assistenza a familiari anziani, non autosufficienti o diversamente abili.

La grande novità rispetto al comma 3-bis dell'art. 18 della l. 22/2017, n. 81, riguarda la classifica di priorità per i lavoratori e le lavoratrici in smart working: priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità e ai lavoratori che siano caregivers.

In una società dove la cura e l'istruzione dei figli è demandata ancora per la maggior parte alle donne, lo smart working ha aperto uno spiraglio di condivisione delle "facende famigliari" anche con i padri. Riorganizzando la giornata lavorativa e ottenendo una buona dose di equilibrio lo smart working consente alle famiglie di lavorare (intensamente) godendosi anche del buon tempo in famiglia.

#### **4. Le tutele contro le ritorsioni e le discriminazioni. Il mancato riconoscimento della certificazione di parità**

È da tempo noto che le aziende che hanno maggiore successo sono quelle che riescono a creare e mantenere un modello di lavoro che punti con decisione sull'inclusività. Tra le imprese che sono riuscite a instaurare un clima di parità e inclusione, i profitti sono superiori alla media (+25-35%), vi è un più alto tasso di innovazione (+20%) e una migliore capacità di gestire i processi decisionali che si traduce in un +30% della capacità di individuare e ridurre i rischi aziendali. Inoltre, le aziende che adottano politiche basate su tali valori e che le sanno trasmettere all'esterno registrano benefici anche in termini di immagine e reputazione<sup>32</sup>.

La Gender Equality è uno dei 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile fissati dall'ONU. Il PNRR ha sottolineato l'importanza del ridurre le disparità, stanziando 9,81 miliardi per lo sviluppo di politiche di inclusione sociale. A novembre 2021, inoltre, la l. n. 162 del 3 dicembre 2021, aggiorna il Codice delle Pari Opportunità ed estende l'obbligo di redazione di un rapporto sulla situazione di impiego maschile e femminile per tutte le aziende, pubbliche e private, con più di 50 dipendenti.

Diventa quindi una necessità per le organizzazioni strutturare un proprio sistema di gestione dell'inclusione, non solo per mostrare il proprio impegno sul tema *Gender Equality*, ma anche per determinare e monitorare precisi obiettivi per il miglioramento.

---

<sup>32</sup> <https://www.bureauveritas.it/needs/certificazione-della-parita-di-genere>

## 4.1 La certificazione di parità

Il “Sistema di certificazione della parità di genere” è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), volto a favorire l’adozione di politiche per la parità di genere e per l’*empowerment* femminile a livello aziendale e quindi mirante a migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, favorendo nei loro confronti la *leadership* e l’armonizzazione dei tempi vita e lavoro.

Al fine di promuovere l’adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese, il Sistema prevede un principio di premialità che si realizza con l’introduzione di meccanismi di incentivazione.

In base all’art. 5, comma 2, della l. 5 novembre 2021, n. 162 (Legge Gribaudo), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è concesso un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. L’art. 1, comma 138, della l. 30 dicembre 2021, n. 234 ha stanziato ulteriori fondi per finanziare la misura a regime, prevedendo 50 milioni di euro a partire dal 2023.

Infine, il d.l. 30 aprile 2022, n. 36 (“Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza”) all’art. 34, ha introdotto nel “Codice dei contratti pubblici” d.l. 18 aprile 2016 n.50, rispettivamente agli articoli n. 93 e n. 95 la possibilità per le amministrazioni aggiudicatrici di istituire sistemi premiali legati al possesso della certificazione di genere.

## 4.2. Discriminazioni e strumenti di tutela

La definizione di discriminazione in ambito lavorativo pre ragioni di genere è contenuta nell'art. 25 del d.lgs. n. 198/06 (Codice delle Pari Opportunità), come modificato dalla l. n. 162/21:

I. discriminazione diretta<sup>33</sup>: è integrata da qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o comportamento, che produca un effetto pregiudizievole, discriminando in ragione del loro sesso le lavoratrici o i lavoratori o le candidate e i candidati in fase di selezione del personale;

II. discriminazione indiretta: è integrata da ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutri, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, che mettano o possano mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Costituisce in ogni caso discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, ponga o possa porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Occorre tenere conto anche nella gestione dei sempre più diffusi strumenti di intelligenza artificiale utilizzati nella selezione del personale:

---

<sup>33</sup> <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/parita-e-non-discriminazione/1233-la-certificazione-della-parita-di-genere-volano-per-i-diritti-e-per-il-business-come-ottenerla-e-conservarla>

non è infrequente che determinati “pregiudizi” vengano incorporati nell’algoritmo utilizzato (l’algoritmo di recruiting, come spesso definito) e si traducano in scelte apparentemente oggettive, ma di fatto discriminatorie.

Nei procedimenti in materia di discriminazione di genere, inoltre, opera un regime di distribuzione dell’onere della prova attenuato a favore della parte che denuncia la discriminazione, trattato all’interno dell’art. 28 del d.l. 1 settembre 2011 n. 150, a cui è richiesto di presentare elementi di fatto convergenti, in modo preciso e concordante, verso la presunzione di comportamenti discriminatori in ragione del sesso; mentre spetta alla parte convenuta dover provare che la discriminazione non sussiste

### **4.3 Sanzioni**

Il d.lgs. n. 105/2022, dando attuazione alla Direttiva UE 2019/1158, ha modificato alcune disposizioni normative (contenute nel d.lgs. n. 151/2001, nella l. n. 104/1992 e nella l. 81/17) con lo scopo di rafforzare il sistema di tutele in tema di pari opportunità. In presenza di alcune violazioni dei diritti legati all’esercizio delle pari opportunità nonché al tema della conciliazione vita-lavoro, il d.lgs. 105/22 ha potenziato gli strumenti sanzionatori, con ripercussioni anche sulla possibilità di ottenere la certificazione di parità di genere (prevista dall’art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006). Di seguito si riportano le principali novità introdotte con il Decreto 105/22 in tema di tutele normative ed i relativi interventi sanzionatori che possono incidere sull’ottenimento della certificazione di genere<sup>34</sup> :

1. Congedo di paternità obbligatorio riconosciuto al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi, previsto dall’art. 27-bis nel d.lgs. n. 151/2001, introdotto dall’art. 2, comma 1 lett. c), del d.lgs. n. 105/2022. Dal punto di vista sanzionatorio il legi-

---

<sup>34</sup> Nota INL n. 2414 del 6 dicembre 2022

slatore ha introdotto il nuovo art. 31-bis del d.lgs. n. 151/2001 prevedendo che “il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni”

2. Congedo di paternità alternativo, regolato dall'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001, relativo alle tutele ed alle garanzie concernenti il congedo di paternità riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi. Ai sensi del comma 2 dell'art. 31-bis del d.lgs. n. 151/2001, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001 è punito con le sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo d.lgs. n. 151/2001. Tale ultima disposizione prevede anzitutto la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi per poi stabilire, che “il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.”
3. Divieto di licenziamento. Con le modifiche al congedo di paternità, il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 151/2001 trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del

bambino. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 54 è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582, e non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della l. n. 689/1981 e inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

4. Diritto al rientro e alla conservazione del posto. Non sono state previste modifiche nel testo dell'art. 56 del d.lgs. n. 151/2001, relativo alla disciplina del “diritto al rientro e alla conservazione del posto”, salvo che per il regime sanzionatorio. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo è infatti punita con le sanzioni di cui all'art. 54, comma 8, del d.lgs. n. 151/2001 – ossia con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582 e, ove la violazione sia rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, la stessa non può essere conseguita – e non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della l. n. 689/1981.
5. Riposi, permessi e congedi. Il d.lgs. n. 105/2022 è intervenuto sull'impianto sanzionatorio previsto nell'art. 46 d.lgs. n. 151/2011, estendendo la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582, già prevista per le ipotesi di inosservanza delle disposizioni relative ai riposi giornalieri del padre e della madre contenuti negli artt. da 39 a 41, del d.lgs. n. 151/2001, anche a quelle concernenti i riposi e i permessi per i figli con handicap grave (art. 42), l'assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche (art. 42-bis) ed i riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento (art. 45). Inoltre, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli articoli citati, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della

parità di genere di cui all'art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

6. Congedi parentali e assistenza ai figli, il d.lgs. n. 105/2022 ha fatto cambiamenti anche sugli artt. 32 ss. del d.lgs. n. 151/2001, apportando importanti modifiche sulla disciplina dei congedi parentali. Restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del d.lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582. A questo si aggiunge l'ulteriore previsione secondo cui, ove rilevate nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.
7. Permessi per assistere persona con disabilità ex art. 33, commi 2 e 3, l. n.104/1992 L'art. 3 del d.lgs. n. 105/2022 apporta cambiamenti anche all'art. 33, commi 2 e 3, della l. n. 104/1992, individuando, fra le altre cose che la fruizione, da parte del lavoratore di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, compete al coniuge, a chi è parte di un'unione civile, al convivente di fatto, nonché al parente o affine entro il secondo grado. Ai sensi del comma 7-ter, introdotto al citato art. 33, nelle ipotesi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti elencati nello stesso articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, trova applicazione la misura interdittiva del mancato conseguimento delle certificazioni stesse da parte del datore di lavoro

8. Priorità nel lavoro agile. Il d.lgs. n. 105/2022 ha modificato l'art. 18, comma 3-bis della L. n. 81/2017, ai sensi del quale sono disciplinati i criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile. A decorrere dal 13 agosto 2022, pertanto, la priorità è estesa: - alle lavoratrici e ai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della l. n. 104/1992 - ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della l. n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della l. n. 205/2017. È fatto divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile, tant'è che ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla. Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della l. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del d.lgs. 105/2022. Il d.lgs. n.105/2022 ha inoltre previsto anche in tal caso che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis di cui si è detto, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006 o analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.
9. Lavoro part-time. In funzione delle modifiche intervenute sull'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015 si estende ai soggetti che siano parte delle unioni civili e delle convivenze di fatto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale, in particolare in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge o l'altra parte dell'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di assistenza a

persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della l. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita. Nei casi di richiesta di trasformazione del contratto, il lavoratore o la lavoratrice non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di quanto sopra, da considerare ritorsiva o discriminatoria, è nulla (art. 8, comma 5-bis, d.lgs. n. 81/2015). Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della l. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del d.lgs. n. 105/2022. Anche nei casi di rifiuto, opposizione e ostacolo alla fruizione del sopra citato diritto alla trasformazione del contratto, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, sarà impedito al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (art. 8, comma 5-ter, d.lgs. n. 81/2015).

10. Congedi per eventi e cause particolari ex art. 4, l. n. 53/2000. Con l'art. 6 del d.lgs. n. 105/2022 sono state inoltre fatte modifiche all'art. 4 della l. n. 53/2000, riguardante i congedi per eventi e cause particolari prevedendo la “misura interdittiva” ai sensi della quale il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al suddetto articolo, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46- bis del d.lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (comma 4 ter).

## BIBLIOGRAFIA

Anna Maria Battisti, *in Working carers. Misure di conciliazione vita-lavoro, Massimario di Giurisprudenza del Lavoro — 2019.*

A. Troisi, *Sulla ricerca del giusto equilibrio di genere tra cura familiare e lavoro: finalità, contenuti e risorse del decreto legislativo n. 105/2022*, in Garofalo D., Tiraboschi M., Fili V., Troisi A., *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro, Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022, Commento al decreto legislativo n. 105/2022, Strumenti per favorire la parità di genere e la conciliazione tra lavoro e vita familiare, pubblicato il 21 aprile 2023, ADAPT University press, p. 409*

A. Troisi, *Ratio e obiettivi del d.lgs. n. 105/2022, in rapporto alla direttiva (UE) 2019/1158*, in *Sulla ricerca del giusto equilibrio di genere tra cura familiare e lavoro: finalità, contenuti e risorse del decreto legislativo n. 105/2022*, pagg. 410-411, *pubblicato in Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro.*

E. Chierogato, *Conciliazione vita-lavoro: la nuova direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare*, in *dottrina Unione Europea, Il lavoro nella giurisprudenza*, 2/2020, pagg 125-126

Francesca Marinelli, *Sull'importanza sistematica delle norme in commento*, in *Modifiche al d.lgs. n. 151/2001. I congedi di paternità obbligatorio e alternativo. Pubblicato in IRIS Institutional Research Information System - AIR Archivio Istituzionale della Ricerca.*

Nota INL n. 2414 del 6 dicembre 2022.

Rosa Casillo, *I congedi parentali e il d.lgs. 105/2022*, in *I congedi parentali nel d.lgs. n. 105/2022. Pubblicato in trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro, Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022, Commento al decreto legislativo n. 105/2022, Strumenti per favorire la parità di genere e la conciliazione tra lavoro e vita familiare, pubblicato il 21 aprile 2023, ADAPT University press, pagg 492-493.*

Vallauri M.L., *Genitorialità e lavoro*, Torino, Giappicchelli, 2020.

## SENTENZE

Corte costituzionale, 4 aprile 2011, n 116

## SITOGRAFIA

<https://www.gravidanzaonline.it/news/nella-riforma-fornero-congedo-obbligatorio-per-i-papa-e-voucher-a-sostegno-della-genitorialita>

[https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2021.04.circolare-numero-58-del-14-04-2021\\_11702.html](https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2021.04.circolare-numero-58-del-14-04-2021_11702.html)

Circolare INPS n 152/2015

<http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/sospensione-del-rapporto-di-lavoro/strumenti-per-la-conciliazione-vita-lavoro-le-novita-del-dlgs-n-1052022/>

<https://www.altalex.com/documents/news/2015/06/12/decreti-attuativi-jobs-act>

<https://www.bollettinoadapt.it/modalita-di-organizzazione-dellorario-di-lavoro-e-impatti-sul-work-life-balance-alcune-considerazioni-dal-rapporto-ilo/>

<https://www.agenziaiura.it/2022/07/30/congedi-permessi-lavoro-agile-part-time-parita-di-genere-il-decreto-legislativo/>

<https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx>

[https://blog.osservatori.net/it\\_it/smart-working-cos-e-come-funziona-in-italia](https://blog.osservatori.net/it_it/smart-working-cos-e-come-funziona-in-italia)

<https://www.michaelpage.it/advice/consigli-di-carriera/equilibrio-vita-lavoro/smart-working-cosè-e-perché-ha-rivoluzionato-il>

<http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/sospensione-del-rapporto-di-lavoro/strumenti-per-la-conciliazione-vita-lavoro-le-novita-del-dlgs-n-1052022/>

<https://www.bureauveritas.it/needs/certificazione-della-parita-di-genere>

<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/parita-e-non-discriminazione/1233-la-certificazione-della-parita-di-genere-volano-per-i-diritti-e-per-il-business-come-ottenerla-e-conservarla>