

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE,
GIURIDICHE E STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in Diritto dell'Economia



La tutela della maternità dal Novecento ad oggi,
attraverso il modello imprenditoriale di Luisa
Spagnoli

Relatore: Prof. FRANCESCA LIMENA

Laureanda: GINEVRA VAROTTO
matricola N. 1222863

A.A. 2021/2022

INDICE:

INTRODUZIONE	4
--------------	---

CAPITOLO 1

1.1 LE ORIGINI DELLA TUTELA	5
1.1.1 La tutela legislativa	7
1.1.2 L'esempio pionieristico di Luisa Spagnoli	9
1.2. PERIODO CORPORATIVO (1926-1944)	14
1.2.1 Estensioni della tutela: le operaie, le impiegate e le lavoratrici agricole	15
1.3. PERIODO REPUBBLICANO	18
1.3.1 Art. 37 Costituzione ed evoluzione della legislazione ordinaria	20

CAPITOLO 2

2.1 DIVIETO DI LICENZIAMENTO	22
2.1.1 Eccezioni al divieto di licenziamento	23
2.1.2 Nullità di licenziamento illegittimo	24
2.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE	25
2.3 LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI	26
2.3.1 Il mutamento delle mansioni	27
2.4 IL CONGEDO DI MATERNITÀ	27
2.4.1 L'astensione obbligatoria	29
2.4.2 Il trattamento economico	30
2.5 CONGEDI PARENTALI	31
2.5.1 L'astensione facoltativa	31

2.5.2 Il trattamento economico	32
2.6 PERIODI DI RIPOSO GIORNALIERI	32
2.7 I PERMESSI PER LE MALATTIE DEL BAMBINO	33

CAPITOLO 3

3.1 LAVORO NON SUBORDINATO	34
3.1.1 La lavoratrice autonoma, commerciante, artigiana e coltivatrice diretta: indennità di maternità	34
3.1.2 La libera professionista	36
3.1.3 La lavoratrice parasubordinata	37
CONSIDERAZIONI FINALI E CONCLUSIONI	38
BIBLIOGRAFIA	40

INTRODUZIONE

Ho scelto di occuparmi di maternità e di lavoratrici madri perché la cronaca porta troppo spesso alla ribalta casi di discriminazione in sede di assunzione, le donne non possono essere viste solo come lavoratrici e/o professioniste, devono sempre rispondere del fatto di essere single o coniugate, di avere figli o di volerne in futuro. Ad un colloquio di lavoro non si chiedono loro, le competenze, la loro professionalità e questo in quanto giovane donna, mi indigna non poco.

Ho scelto di suddividere la mia tesi in tre parti, partendo dalle prime forme di tutela rivolte alle lavoratrici, risalenti ai primi anni del Novecento, per arrivare ad approfondire la maternità oggi, sia dal punto di vista della lavoratrice subordinata, sia della lavoratrice autonoma.

Ho portato ad esempio una delle imprenditrici più rivoluzionarie del Novecento, Luisa Spagnoli, in primis per il suo stesso ruolo, in un periodo storico in cui alle donne non era concesso nulla, poi perché mi ha affascinato il modo in cui sapeva coinvolgere ed aiutare le sue dipendenti, contribuendo alla loro emancipazione, accrescendo la loro autostima, educandole ed offrendo loro un'opportunità di vita migliore, il suo esempio è stato per tante un modello di forza e riscatto. Nonostante sia passato quasi un secolo, a mio parere è tutt'ora un modello di imprenditoria che molti dovrebbero seguire, non solo limitatamente alla maternità, ma perché in generale ha dimostrato che portare benessere e migliorare il tenore di vita dei propri dipendenti, dentro e fuori la fabbrica, produce effetti migliorativi e di stimolo anche nel rendimento.

CAPITOLO 1

1. LE ORIGINI DELLA TUTELA

A metà del XIX secolo, a ridosso dell'unità d'Italia, il processo di industrializzazione appariva disomogeneo in quanto presentava già un forte divario tra nord e sud. Il nord poteva contare su maggiori contatti commerciali e una maggiore esperienza industriale, mentre al sud continuava a dominare una classe di proprietari terrieri poco propensa ad investire per il miglioramento tecnologico.

Mentre l'Italia era impegnata nelle lotte per l'unificazione nazionale, il compito delle donne era quello di essere mogli e madri, quindi di spingere e appoggiare mariti e figli a combattere per la patria. Non mancano però esempi di donne che si sono adoperate nelle retrovie, per dare sostegno materiale alle imprese che stavano portando avanti i loro mariti.

Dopo l'unità d'Italia del 1861, il paese gettò le basi della sua crescita, puntando tutto sull'agricoltura, che però conobbe una grande crisi che portò a virare su una maggior industrializzazione. Fu così che, nei primi anni del Novecento, si realizzò un vero e proprio decollo industriale, nei settori tradizionali, ma soprattutto in quello dell'industria tessile del cotone, che ebbe un notevole successo e contava un alto numero di occupati, facendo da ponte tra l'ambiente agrario e quello industriale.

La contemporanea costruzione di tratti ferroviari, inoltre, fu fondamentale per velocizzare la produzione ed abbassare i costi. Al nord iniziavano a crescere grandi aziende, ma con lo scoppio della Prima guerra mondiale, il quadrò mutò e le aziende vennero trasformate in industrie belliche. Questo favorì l'emancipazione femminile, ma fu una grave battuta d'arresto per la crescita del paese. Fino ad allora le donne lavoratrici costituivano una realtà importante e in espansione, anche se il loro lavoro veniva considerato infamante e accessorio a quello dell'uomo. Il fatto che le donne lavorassero, infatti, era sinonimo di appartenenza a ceti inferiori; la Chiesa,¹ in primis alimentava questo antico preconcetto

¹ Papa Leone XIII, *Rerum Novarum*, 15 maggio 1891.

di donna associata al focolaio domestico (dove peraltro era subordinata all'uomo) e doveva essere votata alla casa e all'educazione dei figli. Anche qualora le donne avessero ricevuto un'istruzione, questa aveva lo scopo di creare comunque delle buone madri, umili e obbedienti, capaci di gestire la famiglia. Erano ostacolate nell'accesso alle università e, anche qualora fossero riuscite a laurearsi, venivano escluse da tutte le mansioni direzionali e decisionali ed accettate solo nell'insegnamento. Erano invece molto richieste nel lavoro in fabbrica, in particolare nell'industria tessile. Venivano favorite in quanto meno tutelate rispetto agli uomini e soprattutto meno retribuite. Questo dimostra l'arretratezza dell'industria italiana che si avvaleva delle cosiddette "mezze forze"² per ridurre i costi di produzione.

Le donne infatti, insieme ai ragazzi, lavoravano dalle tredici alle sedici ore al giorno, senza riposo, né di notte né nei giorni festivi, permettendo così un ciclo continuo di lavorazione. Ciononostante, tardava ad arrivare una legislazione maggiormente protettiva, anche se veniva invocata da più parti e con un'insistenza sempre maggiore. Questo perché la maggior parte degli industriali manifestava una grande opposizione e ostilità nei confronti di qualsiasi intervento legislativo che potesse limitare l'uso indiscriminato dell'occupazione delle donne e dei ragazzi.

² *Le donne e i fanciulli erano accomunati nella definizione di "mezze forze", in quanto inseriti in un processo produttivo che richiedeva uno sforzo prevalentemente muscolare. G. COTTRAU, *La tutela della donna lavoratrice*, Torino, 1971, p. 14.

1.1.1 La tutela legislativa

Il primo esempio di legislazione sociale lo abbiamo con la legge n.3657 del 1886, la cosiddetta “legge Berti”, una delle leggi più povere e incomplete in confronto a quelle dei paesi limitrofi³. Non regolava affatto il lavoro delle donne e non prevedeva alcun limite allo sfruttamento delle lavoratrici, questo a causa della massiccia opposizione della classe padronale impaurita dal fatto che le industrie avrebbero subito un danno gravissimo se, ai limiti imposti per il lavoro infantile, si fossero aggiunte restrizioni analoghe per la manodopera femminile.

Bisognerà attendere fino al 19 giugno 1902,⁴ con l’approvazione della legge Carcano n. 242, per vedere delle norme, seppur minime, a tutela delle lavoratrici donne. Tale legge fu proposta dal Ministro dell’agricoltura, industria e commercio Paolo Carcano, ma il testo inizialmente fu elaborato da Anna Kuliscioff⁵, un’attivista del partito socialista italiano.

La legge Carcano unificava in una disciplina igienico-sanitaria, e assai lacunosa, la tutela delle donne e dei fanciulli. Limitava a dodici le ore di lavoro giornaliero, prevedendo un riposo di due ore; vietava alle minorenni il lavoro notturno; disponeva che nelle fabbriche dove erano impiegate delle donne, il datore di lavoro avrebbe dovuto garantire loro l’allattamento, o in una camera dedicata all’interno dello stabilimento, o garantendo alle operaie la possibilità di uscire dalla fabbrica con modalità e orari stabiliti da regolamenti interni⁶. Questa discrezionalità del datore di lavoro, purtroppo, non aiutò i diritti delle lavoratrici. L’unica novità importante si ebbe con la formulazione di un “congedo di maternità”, un’importante conquista sociale. Veniva infatti garantito anche il riposo di un mese post-partum (che poteva ridursi a tre settimane se le condizioni di salute

³ G. Monteleone, la legislazione sociale al parlamento italiano. La legge sul lavoro dei fanciulli, in Movimento operaio socialista, 1974, p. 275.

⁴ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.63

⁵ O. Antozzi, i socialisti e la legislazione sul lavoro delle donne e dei fanciulli, in Movimento operaio socialista, 1974, pp. 291-292.

⁶ G. Vicarelli, Alle radici della politica sanitaria in Italia. Società e salute da Crispi al fascismo, Bologna 1997, p. 176.

lo permettevano) e senza garanzia di conservazione del posto di lavoro, tutto questo senza alcuna retribuzione.

Piuttosto che un impegno direttamente tendente alla repressione dello sfruttamento della lavoratrice, in questa legislazione, vi è la preoccupazione di tutelare la donna come moglie e madre, o meglio come “puerpera”, a garanzia sia della sua integrità personale, sia della sua robustezza fisica.

Occorre arrivare al 1910, con la legge n.520⁷ per l’istituzione della cassa di maternità, come sezione autonoma della “cassa nazionale di previdenza per la invalidità e per la vecchiaia degli operai”⁸, con lo scopo di elargire sussidi alle operaie in occasione di parto o di aborto, anche se, la cifra fissata non eguagliava l’intero salario, rappresentava un sostegno alle donne lavoratrici e madri. In particolare, l’art. 82 stabiliva il divieto di occupazione nei lavori di mondatura nell’ultimo mese di gravidanza e nel primo mese susseguente al parto. Era previsto, inoltre, l’obbligo delle minorenni di presentare per l’ammissione al lavoro di mondatura, il certificato di nascita, nonché per le lavoratrici provenienti da altre province, la dichiarazione medica comprovante l’immunità da malattie trasmissibili, allo scopo di garantire il rispetto dei limiti d’età indicati e di evitare ogni possibilità di contagio ed epidemia.

Questo rappresentò per le lavoratrici madri un avanzamento, seppur modesto, rispetto al vuoto legislativo esistente in materia; modesto per la limitatezza del settore investito (solo quello industriale) e per il breve periodo protetto dalla legge stessa (solo 30 giorni dopo il parto, escludendo l’intero periodo della gestazione) e perché, almeno per i primi anni di applicazione, per molte lavoratrici madri, specialmente quelle delle piccole industrie, la legge non fu mai applicata.

In questo panorama nazionale in cui i diritti erano pressoché inesistenti, si palesa un esempio virtuoso di fare impresa al femminile, con la sensibilità di un’imprenditrice quale Luisa Spagnoli, che oltre ad aver avuto grandi capacità imprenditoriali, ha

⁷ R. Del Punta, *Diritto del Lavoro*, Milano, 2022, p.63

⁸ A. Buttafuoco, *Le origini della Cassa nazionale di maternità*, Arezzo, 1992.

sempre avuto una particolare attenzione per le persone che considerava il vero patrimonio dell'azienda.

1.1.2 L'esempio pionieristico di Luisa Spagnoli

Luisa, Santa, Maria Anna Sargentini nasce a Perugia il 30 ottobre 1877⁹ da una famiglia umile: papà pescivendolo e mamma casalinga. Fu l'ultima di cinque figli dei quali due non sopravvissuti. La madre, Maria rimase vedova quando Luisa aveva pochi mesi e dovette pensare da sola al sostentamento della famiglia, così avviò al lavoro i figli più grandi, la stessa Luisa fu da subito una gran lavoratrice. Nel 1897 incontrò Annibale Spagnoli, primogenito di famiglia benestante con il quale il 27 febbraio 1899 convolò a nozze¹⁰. I due si trasferirono a Mantova¹¹ dove Annibale svolgeva il servizio di leva obbligatorio. L'anno successivo nacque il loro primogenito Mario e nel 1901 rimase nuovamente incinta, ma volle tornare a Perugia a portare a termine la gravidanza ed attendere nella sua casa natale il ritorno del marito. A settembre nacque il secondogenito Armando. Al ritorno di Annibale i due decisero di rilevare una drogheria con annessa confetteria. Luisa si fece rapire da questa nuova attività e con l'aiuto di un esperto collaboratore, Giuseppe Battaglini¹², che già lavorava nella precedente gestione, imparò l'arte della confetteria. Nel frattempo, nel 1903 Luisa diede alla luce Maria, una bambina gracile che morì poco dopo. La nuova attività degli Spagnoli prosperava, tanto da dover assumere nuovi operai e acquistare nuovi macchinari, proprio in quel periodo nacque il loro quarto figlio: Aldo Spagnoli. Nel 1907 quando gli affari andavano ancora bene, Annibale Spagnoli fondò una nuova società "Società Perugina per la



Figura 1: ritratto di Luisa Spagnoli. Immagine digitale tratta da wikipedia.org

⁹ V. Corvisieri (2014), p.148

¹⁰ V. Corvisieri (2001), p. 4

¹¹ V. Corvisieri (2001), p.4

¹² V. Corvisieri (2001), p. 9

fabbricazione dei confetti”¹³ - che successivamente diventerà “Perugina” - con Francesco Buitoni, Francesco Andreani e Leone Ascoli, estromettendo Luisa da qualsiasi potere decisionale, ma coinvolgendola e affidandole la direzione del reparto produttivo. La cattiva gestione della nuova società portò in brevissimo tempo a sfiorare la bancarotta e fu solo grazie all’intervento di Giovanni Buitoni (figlio di Francesco) che riuscirono a risollevarne le sorti. Luisa, che continuava il suo lavoro di produzione e ricerca, aveva sempre a cuore il benessere dei suoi operai, con lo scoppio della Prima guerra mondiale, l’azienda perse molti uomini, richiamati alle armi, inoltre un decreto ministeriale vietò la produzione di dolciumi considerati un bene superfluo in tempo di guerra. Luisa Spagnoli, per salvaguardare i suoi dipendenti e la sua attività, ovviamente questo decreto cavillando sul fatto che non vi era nessun riferimento al cioccolato, ma ai soli dolciumi, quindi ebbe l’idea geniale di convertire i macchinari, ideati per produrre confetti, per renderli adatti alla produzione di cioccolato e addestrare le operaie ai lavori meccanici e di manutenzione prima riservati ai soli uomini. Ordinò di fare grandi rifornimenti di cacao e zucchero, prima che fossero vietate anche le importazioni. Questa si rivelò un’idea vincente in quanto nel rancio dei soldati era sempre prevista una tavoletta di cioccolato; quindi, seppe trasformare anche questo periodo di difficoltà a suo favore, per renderlo proficuo e garantire occupazione e stabilità ai suoi dipendenti.

Alla fine della guerra, mentre i rapporti con Annibale andavano via via deteriorandosi, gli affari andavano a gonfie vele e, oltre alla fabbrica fuori città, venne aperto un lussuoso negozio nel centro di Perugia, che nel 1922 le valse un encomio per la bontà e la bellezza di alcuni prodotti¹⁴. Dalla sua attenzione ad evitare gli sprechi, nacquero nuovi prodotti cult tutt’ora attuali, come la tavoletta di “cioccolato Luisa”¹⁵ (nata dal recupero dello zucchero troppo caramellato) e il “bacio” che nacque dal riciclo della granella di nocciola. Avendo la forma che ricordava un pugno, Luisa

¹³ V. Corvisieri (2001), p.3

¹⁴ “Unione Liberale”, 19 dicembre 1922, industrie che onorano Perugia in V. Corvisieri (2001), p.24

¹⁵ V. Corvisieri (2001), p.22

inizialmente lo chiamò “cazzotto”, ma Giovanni Buitoni lo convertì poco dopo in “bacio”. Come per il “cioccolato Luisa”, anche per il “bacio”, fu commissionata un'imponente e innovativa campagna pubblicitaria affidata a Federico Seneca, un'artista che divenne presto grafico pubblicitario alle dipendenze della Perugina, per la quale lavorò fino al 1933¹⁶.

Nel 1923 quando Giovanni Buitoni riuscì a liquidare i soci, Annibale si ritirò ad Assisi, sua città natale. Alla Perugina continuarono a lavorare Luisa e i suoi figli, Luisa fu chiamata ad entrare nel consiglio di amministrazione (cosa straordinaria per quel tempo) e i figli impiegati nel settore tecnico, nel ruolo che un tempo fu del padre. Tra Luisa e Giovanni era nato un forte legame sentimentale riconosciuto da tutti, ma vissuto in modo estremamente discreto e questo le permise di non rallentare il suo impegno all'interno dell'azienda... Solo con il matrimonio del figlio Mario riuscì a delegare alla nuora il suo impegno in laboratorio, questo le permise di volgere i suoi interessi verso nuove passioni come ad esempio l'allevamento di galline ovaiole (che in linea con lo spirito autarchico dell'epoca, riforniva la Perugina e tutta Perugia¹⁷) e l'allevamento di conigli d'angora, che aveva avuto modo di conoscere in Francia, ma ne era rimasta sgradevolmente colpita, sia per i metodi di tosatura violenti, sia per la rozzezza dei capi ricavati da quel filato.

Sempre supportata, nelle idee e nello studio, dal figlio Mario, mise a punto un metodo “dolce” di tosatura che prevedeva semplicemente di pettinare i conigli. Mario brevettò un apposito pettine a rebbi arrotondati per far sì che l'operazione risultasse ancor meno invadente. Luisa si avvalse dell'esperienza di alcune operaie della Perugina per cercare di filare e lavorare il nuovo filato, il risultato fu a dir poco soddisfacente, iniziò così a produrre mantelline, cuffiette e capi morbidi femminili. In pochi anni la nuova attività divenne una realtà imprenditoriale che assorbiva la creatività di Luisa come un tempo aveva fatto la Perugina.

¹⁶ “L'artista e l'uomo” ricordo del figlio Bernardino Seneca in www.federicoseneca.it

¹⁷ V. Corvisieri (2001), pp. 59 e ss.

“L'Angora spagnoli”, così fu chiamata la nuova attività, diede impiego a molte altre operaie e ad intere famiglie di allevatori che venivano chiamati ad allevare conigli e rifornire di filato. Inoltre, la filatura del pelo consentiva a tutte le donne di lavorare presso il proprio domicilio, andando in contro anche ai dettami del pensiero fascista, che caldeggiava il lavoro casalingo, così da poter anche accudire la famiglia e la prole, che doveva essere numerosa. Luisa si ammalò nel 1935 di un tumore alla gola che non le lasciò scampo e la portò alla morte nel settembre di quello stesso anno. Nel testamento, lasciò ai primi dipendenti della Perugina, “un’indennità di fondazione” per ringraziarli per il lavoro svolto durante i primi e più difficili anni dell’azienda. Fu sepolta da prima a Parigi, dove a quel tempo, viveva Giovanni Buitoni e poi fu riportata a Perugia per volere dei figli. Nel secondo dopoguerra, sotto la guida del figlio Mario e, in seguito, del nipote Lino, il nome dell'imprenditrice diventerà un noto marchio nel settore tessile e abbigliamento nazionale.

Questa è la biografia¹⁸ di una grande imprenditrice ma la sua è una storia ancor più grande, perché realizzata da una donna in un periodo in cui le donne erano estromesse da tutto. Lei stessa lavorò instancabilmente per una società che aveva voluto, ma nella quale non fu riconosciuta negli organi dirigenziali. Solo a fine carriera le vennero riconosciute doti e indefesso impegno ed entrò come membro nel consiglio di amministrazione della nuova "Perugina-cioccolato e confetture" rilevata nel 1924 da Buitoni.

Ancora più scalpore fece l’attenzione che, da sempre, ebbe per il personale alle sue dipendenze. Organizzava gite aziendali che si concludevano con regalie, controlli medici e vacanze per coloro che ne avevano più bisogno e doni alle famiglie, soprattutto ai bimbi, che adorava. Questo lo fece perché venendo da una famiglia umile, non dimenticò mai le sue origini... Le sue iniziative non avevano lo scopo di migliorare la produzione, ma lo faceva con uno spirito di

¹⁸ Tratta da V. Corvisieri 2001 e 2014, rispettivamente, “Gli Spagnoli e Perugia. Storia di una famiglia di imprenditori del Novecento” e “Luisa Sargentini Spagnoli: nuovi particolari biografici”

sincera condivisione, anche se spesso notava che i giorni successivi a questi eventi, la produzione era più precisa e abbondante.

In questo periodo, in cui non c'era alcuna tutela per le madri lavoratrici, Luisa istituì delle sale dedicate all'interno della Perugina provviste di cullette, zanzariere e acqua calda¹⁹, una rarità per la classe operaia dell'epoca. Le madri potevano quindi affidare i loro piccoli nelle mani esperte di puericultrici e personale sanitario messo gratuitamente a disposizione, che allertava le madri al momento dell'allattamento.

Dalla paga mensile, non venivano decurtate le ore di allattamento per permettere alle donne di allattare tranquillamente per il tempo necessario.

Istituì all'interno della fabbrica, la cassa-mutua affinché le dipendenti fossero tutelate durante la malattia, e volle che tutte fossero abbonate all'assistenza sociale. Nel 1926 la Perugina contava centinaia di dipendenti e per agevolarli attivò anche il servizio mensa. Dalla sua sensibilità, nacque per le dipendenti la "Scuola per il buon governo della casa", dove un'insegnante istruiva le operaie sulle norme igieniche da osservare per la cura dei figli e la loro salute.

La donna finanziò l'orfanotrofio di San Barnaba, dove mantenne personalmente ragazzi rimasti orfani, introdusse scuole e asili nido²⁰, un esempio fu quello all'interno dello stabilimento di Fontivegge, in provincia di Perugia, per far sì che le lavoratrici potessero coltivare serenamente sia la sfera familiare che professionale. Per loro Luisa Spagnoli promosse anche importanti momenti di formazione scolastica, nonché diversi corsi di alfabetizzazione tenuti durante l'orario lavorativo.

Poco prima della sua morte progettò un villaggio per i suoi dipendenti nel quale erano previsti centri sportivi e ricreativi, con lo scopo di migliorare la vita dei propri dipendenti anche fuori dal contesto lavorativo. Furono i figli a portare a termine questa iniziativa, a causa della sua prematura dipartita, e sempre i figli portarono avanti tutte le iniziative filantropiche della madre.

¹⁹ V. Corvisieri (2001), pp. 37 e ss.

²⁰ V. Corvisieri (2001), pp. 29-30/55-56

1.2 PERIODO CORPORATIVO (1926-1944)

Con l'avvento del periodo fascista, iniziarono una serie di cambiamenti sia nella struttura economica del paese, che nella società. La politica di Benito Mussolini esclude le donne dalla vita politica e sociale. Esse, infatti, avevano il compito di procreare "generazioni di pionieri e di soldati necessari alla difesa dell'impero"²¹, la propaganda del Duce, infatti, spingeva le donne a procreare non più per la famiglia, bensì per servire lo stato e offrire uomini in grado di accrescerne la potenza e garantirne lo sviluppo. Venne realizzato un programma di assistenza sociale, nel quale si parlava di maternità come un dovere nazionale, le madri erano descritte come "eroine" pronte a sacrificare per la patria, la cosa più importante: i loro figli.

Oltre a teorizzare il ruolo della donna, lo Stato attuò vere e proprie repressioni contro la donna, in quanto soggetto libero: venne ostacolato l'uso dei contraccettivi, l'educazione sessuale era vietata, inoltre, commettere un aborto era un crimine.

Qualsiasi attività che non riguardasse il focolaio domestico veniva vista con sospetto: dal lavoro, all'istruzione.

Sia la chiesa che la scienza remavano contro la libertà della donna e del suo diritto a rendersi autonoma, sostenevano infatti che il lavoro minasse la fecondità e ne indebolisse la prole, la chiesa inoltre sosteneva l'importanza di un modello familiare in cui la donna doveva essere casalinga, votata ai figli e sottomessa al marito. In questi anni perpetuava sempre l'idea di donna incapace, inferiore. L'ideologia fascista, infatti, voleva restaurare la sudditanza uomo-donna, in tutti i campi. A testimonianza di questo, un'affermazione di Benito Mussolini datata 15 maggio 1925:

"[...] non divaghiamo a discutere se la donna sia superiore o inferiore: constatiamo che è diversa. Con le loro piccole teste e le loro modeste forze, le donne devono lavorare, s'intende, ma non devono 'rubare' posti agli uomini; soprattutto devono procreare, perché questa è la loro naturale funzione, e questo è l'interesse

²¹ Cfr. B. Mussolini, *Discorso alle donne fasciste*, 20 giugno 1937.

della nazione, che solo perciò accorda loro considerazione e protezione [...]”²².

Le lavoratrici in questi anni furono oggetto di molti provvedimenti giuridici finalizzati a garantire la donna nella sua mansione, come era già avvenuto per il lavoro minorile, senza però che tali provvedimenti intralciassero la produttività e gli interessi dei datori di lavoro, i quali poterono così avere ottime scuse per estromettere le donne dal mercato ufficiale, con lo scopo di ridurre la disoccupazione maschile.

1.2.1 Estensioni della tutela: le operaie, le impiegate e le lavoratrici agricole

Il 24 settembre 1923²³ venne emanato un decreto regio, che riordinò vari testi di legge relativi alla maternità senza particolari varianti rispetto alla precedente legge del 1910, ma l'anno successivo, venne regolato il contratto d'impiego privato²⁴ che prevedeva un'interruzione dalle mansioni per gravidanza o puerperio.

Il datore di lavoro doveva garantire l'occupazione per tre mesi, corrispondendo l'intera retribuzione il primo mese e la metà per i restanti due.

Se l'interruzione fosse durata più del periodo stabilito, il datore avrebbe potuto licenziare la donna, ma quest'ultima avrebbe avuto il diritto di ricevere un'indennità per licenziamento, stabilita per legge. Il primo effettivo intervento, incisivo per la vita delle donne, arrivò due anni più tardi, si tratta della legge del 10 dicembre 1925, n.2277, questa infatti istituì "l'Opera Nazionale Maternità e Infanzia (Onmi)"²⁵ che vigilò sull'applicazione delle norme di carattere sanitario delle lavoratrici durante la gravidanza, il puerperio e l'allattamento. Tali norme erano contenute nell'articolo 16 della medesima legge (poi riviste negli anni successivi) e prescrivevano

²² Tratta dal sito internet <http://www.adamoli.org/benito-mussolini/pag0310-04.htm>

²³ R.d.l. 24 settembre 1923, n. 2157, GU n.248 del 22-10-1923.

²⁴ R.d.l. 13 novembre 1924 n.1825, R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.66

²⁵ M. Minesso, Stato e infanzia nell'Italia contemporanea. Origini, sviluppo e fine dell'ONMI 1925-1975, Bologna, 2007.

l'astensione dal lavoro, sia durante il primo mese dal parto, ma anche nell'ultimo periodo di gestazione. Per quanto riguarda le aziende industriali e commerciali che impiegavano almeno 50 donne, venivano istituite delle camere apposite per l'allattamento, imponendo così a tutte le aziende di concedere alle madri il diritto di allattare per un anno dalla nascita del bimbo, avendo a disposizione due periodi di riposo giornalieri. Questi, erano di durata variabile: un'ora se non venivano predisposti dei locali appositi, mezz'ora se esistevano all'interno dell'azienda dei locali attrezzati.

Pochi anni dopo, nel 1930 venne emanato un regio decreto-legge n.1358²⁶ che ricomprendeva tutte le disposizioni riguardanti la tutela della salute fisica, economica e assicurativa delle impiegate delle aziende industriali e delle dipendenti di aziende commerciali.

Le donne dipendenti degli Enti pubblici erano esenti dall'assicurazione solo se veniva loro garantita un'indennità di maternità non inferiore a quella concessa dall'assicurazione obbligatoria.

Veniva inoltre esteso il sussidio di disoccupazione al periodo obbligatorio di astensione dal lavoro; per l'aborto invece, non vi era alcuna tutela.

Nonostante le varie norme a carattere protezionistico, continuavano ad essere molte le donne senza un riconoscimento giuridico, come le lavoratrici domestiche e le lavoratrici addette alle industrie stagionali.

Nel medesimo decreto, per la prima volta, venne introdotto il divieto di licenziamento, che prevedeva che la lavoratrice che presentasse il certificato di gravidanza, non potesse essere licenziata per il restante periodo di gestazione per il quale avrebbe potuto ancora lavorare, se non in caso di giusta causa. La donna aveva la facoltà di assentarsi dal posto di lavoro dalla sesta settimana antecedente al parto alla terza successiva.

Veniva ribadito il diritto alle pause giornaliere per l'allattamento che venivano retribuite regolarmente con paga ordinaria.

²⁶ GU Anno 71°, n.289, 13 dicembre 1930, p.5331

Nel marzo dello stesso anno venne emanata la legge n. 206²⁷ che disciplinava l'organizzazione del consiglio nazionale delle corporazioni²⁸.

In questo periodo l'ordinamento giuridico italiano prevedeva un'organizzazione dei lavoratori di tipo corporativo, con l'istituzione delle corporazioni, associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera che assumevano personalità giuridica pubblica.

Nel 1934 vengono varate due leggi rimaste in vigore ben dopo la caduta del regime, una che tutelava la “maternità delle lavoratrici” e l'altra che tutelava dal lavoro “donne e fanciulli”²⁹.

Donne e minori venivano sempre equiparati e tutelati, in tutti i luoghi di lavoro escluso nelle aziende familiari, nel lavoro a domicilio e nel lavoro agricolo che rimanevano settori privi di ogni tutela.

Con questa legge si ribadisce il divieto di licenziamento per le donne lavoratrici durante il periodo della gravidanza, più altri 30 giorni in caso di malattia conseguente della stessa. Anche l'aborto spontaneo e terapeutico era considerato come malattia prodotta dalla gravidanza. Per le operaie e le impiegate il divieto di licenziamento veniva esteso dal momento della presentazione del certificato che attestava la gravidanza fino alla fine del periodo di astensione dopo il parto.

Con il regio decreto-legge del 1936 n.1502³⁰ veniva estesa l'assicurazione per maternità anche alle lavoratrici agricole, tuttavia venivano esclusi da questa normativa alcuni settori come il lavoro domestico, il lavoro a domicilio, il lavoro agricolo, il lavoro amministrativo in uffici dello stato, province e comuni, lavori svolti in istituti religiosi e/o di beneficenza³¹...

Mentre la tutela delle donne lavoratrici e madri sembrava dare importanza al loro ruolo, tanto da prevedere tutele economiche e la salvaguardia del posto di lavoro rimasto vacante per il periodo di maternità, d'altro canto tutti questi limiti contrattuali ebbero l'effetto di inibire così tanto i datori di lavoro, da limitare al massimo

²⁷ GU n.74 del 28-03-1930

²⁸ Il diritto corporativo è una branca del diritto pubblico che va dal 1926 al 1944.

²⁹ R. Del Punta, Diritto del lavoro, Milano, 2022, p.66.

³⁰ GU n.186 del 12-08-1936

³¹ R.d.l. n. 654/1934 comma 3, art. 18.

l'assunzione di personale femminile, sostituendolo con manodopera maschile. Si raggiungeva così quello che era il vero intento dell'ideologia, ossia estromettere dal mercato ufficiale la manodopera femminile che virava così nel lavoro da svolgersi a casa, senza alcuna protezione legale e sindacale e senza tutela previdenziale.

Lo scoppio di un nuovo conflitto mondiale porterà ad un ribaltamento della concezione del lavoro femminile che tornerà ad essere essenziale per sostituire gli uomini in tutti gli ambiti, così le leggi protezionistiche vennero abbandonate per far fronte alle nuove necessità belliche, d'ora in poi si comincia ad esaltare il valore e il senso di responsabilità delle donne perché chiamate a sostituire il capofamiglia nei lavori di fabbrica, agricoli e domestici.

1.3 PERIODO REPUBBLICANO

Con il crollo del fascismo fu difficile per le donne cercare di ristabilire un loro ruolo all'interno della società³². La Resistenza offrì loro la prima occasione di partecipazione alle vicende politiche del loro paese. In quegli anni vennero creati "Gruppi di difesa della donna" (GDD)³³, formazioni partigiane pluripartitiche con la volontà di affermare una nuova dignità femminile. Le donne si organizzarono per resistere, lottare e tutelare vite nel tentativo di opporsi all'azione di distruzione dei nazisti e dei fascisti. Inoltre, si impegnarono a costruire un elaborato sistema di assistenza alle famiglie dei prigionieri politici in carcere; si avvalsero di svariati mezzi di comunicazione, tra i quali la stampa clandestina, volta a far conoscere ad una collettività estesa, le possibilità di azione offerta dalla solidarietà femminile.

Migliaia di donne aderirono ai gruppi di difesa, molte delle quali, per la prima volta, furono coinvolte anche in operazioni di combattimento. La maggior parte però fu uccisa, massacrata, torturata o arrestata.

³² R. Del Punta, *Diritto del Lavoro*, Milano, 2022, pp.67 e ss.

³³ Atto costitutivo-programma d'azione dei GDD, Milano, 1° novembre 1943. Tratto da www.archiviodigitale.udinazionale.org, 2018.

Nell'ottobre 1944, dai movimenti femminili, nacque un comitato "pro voto"; questo diritto, fino ad allora negato, avrebbe rappresentato un grande riconoscimento dovuto all'impegno dimostrato durante la Resistenza. Fu così che con il decreto legislativo del 1° novembre 1945 n.23³⁴ venne esteso alle donne il diritto di voto in Italia. La loro eleggibilità invece, venne stabilita con un altro decreto l'anno successivo.

Dal dopoguerra in poi, vennero emanate leggi sempre più liberali nei confronti delle donne, eliminando le limitazioni loro imposte durante il fascismo; l'elaborazione di un nuovo testo costituzionale ha fatto sì che certi temi e problematiche venissero discussi e presi in considerazione, fu per la donna un'occasione unica per riscattarsi e raggiungere, almeno formalmente, la parità di genere sul piano sociale, politico e giuridico.

Il primo gennaio 1948 entrò in vigore la Costituzione italiana. I primi dodici articoli esprimono i principi sui quali si fonda lo stato italiano, sono quindi i principi fondamentali. Siamo in un momento storico particolare, l'Italia usciva da una guerra e da un periodo di dittatura, il paese era molto provato. C'era molta povertà e analfabetismo e tutte le forze politiche si riunirono concentrando i loro sforzi per collaborare assieme e realizzare questa Carta costituzionale che doveva servire per far ripartire il paese con nuova vitalità. Alcuni articoli possono sembrare ovvi ad una lettura moderna, altri sono di fondamentale importanza ed estremamente attuali come l'articolo 3 che prevede il diritto di uguaglianza.

Tale principio ha contribuito alla rapida trasformazione della società italiana, dando alle donne, tra l'altro, la possibilità di accedere senza limiti agli uffici pubblici. Inoltre, i membri della Costituente furono eletti anche grazie al voto femminile esercitato per la prima volta il 2 giugno 1946³⁵.

Viene riconosciuto allo Stato un ruolo proattivo, in quanto il principio di eguaglianza davanti alla legge non rischia di esaurirsi in un riconoscimento meramente formale, ma nel moderno Stato

³⁴ GU serie generale n.22 del 20-02-1945

³⁵ A seguito della Seconda guerra mondiale, venne istituito un referendum per determinare una nuova forma di governo per l'Italia. Votarono per la prima volta tutti i cittadini italiani di età pari o superiore a ventun anni.

democratico e sociale nato dalla Costituzione, i poteri pubblici intervengono nell'economia e nella società proprio per assicurare realmente pari opportunità per ognuno. Qui, vediamo già sancita sia l'uguaglianza formale, sia sostanziale tra i sessi e questo fu un passo epocale, ma non fu sufficiente per sradicare i retaggi culturali esistenti, ecco perché fu necessario ribadire ulteriormente con l'Art. 37 della Cost., l'uguaglianza tra uomo e donna anche in ambito lavorativo.

1.3.1 Articolo 37 Costituzione ed evoluzione della legislazione ordinaria

Con l'articolo 37, si dispone che “la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.” Questo principio di parità tra uomo e donna, spalleggiato dall'Art. 3 Cost., è il frutto della consapevolezza, da parte dei padri costituenti, che le donne avevano saputo svolgere mestieri considerati tradizionalmente “da uomini”. Venne preso per la prima volta in considerazione il ruolo della donna all'interno della società. L'essere madre perde la sua essenzialità, ma diventa un ruolo che si aggiunge a quello di lavoratrice. Questa norma mette in atto una serie di garanzie e tutele di cui ancora oggi possiamo godere. Questo articolo pose le basi per le norme dei decenni successivi, che assicurarono la piena uguaglianza sostanziale tra lavoratori e lavoratrici. Per esempio, la legge n.1204 del 1971, “Tutela delle madri lavoratrici”,³⁶ in cui la maternità iniziò ad essere considerata, non solo come un valore individuale, ma come valore sociale da tutelare, dimostrato anche dall'unità di intenti che in quegli anni caratterizzò il lavoro delle

³⁶ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.70

principali centrali sindacali³⁷. Successivamente la legge n. 903 del 1977³⁸ si occupò della “parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”³⁹ in cui si vietò ogni discriminazione di genere in ambito lavorativo. Con la legge n.125 del 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, venne introdotto il concetto di pari opportunità e ci si concentrò sulla necessità di garantire alle donne la parità sostanziale e non solo formale.

Nel 2000, con la legge n.53⁴⁰, vennero istituiti per la prima volta i congedi parentali, che possono essere usufruiti da entrambi i genitori, anche se sono ancora in minoranza i padri che usufruiscono dei dieci giorni di congedo previsti. Questa legge introdusse inoltre la possibilità per i dipendenti pubblici e privati di poter usufruire di un periodo di congedo continuativo non superiore ai due anni per gravi e documentati motivi familiari.

Questi importanti passi avanti nell’arco del Novecento hanno portato a quella che è l’attuale legislazione, che ora andrò ad approfondire.

³⁷ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.70

³⁸ GU Serie Generale n.343 del 17-12-1977

³⁹ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.70

⁴⁰ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.82

CAPITOLO 2

2.1 DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il divieto di licenziamento per le lavoratrici madri fu introdotto per la prima volta negli anni '50 del Novecento con la legge n.860⁴¹, che sanciva il divieto di licenziare le lavoratrici durante il periodo di gestazione e durante il periodo, pari ad otto settimane dopo il parto, di astensione obbligatoria dal lavoro. Il divieto di adibire le lavoratrici al lavoro viene altresì sancito per i tre mesi precedenti la data presunta del parto, in caso di lavoratrici addette all'industria; per le otto settimane precedenti per le addette ai lavori agricoli e nelle sei settimane precedenti per tutte le altre categorie. Questa normativa fu successivamente ripresa dalla legge n.1204 del 1971⁴² predisponendo una serie di rimedi assistenziali, economici e normativi che consentirono alla donna di continuare a svolgere il proprio lavoro senza compromettere la cura dei figli e della famiglia.

Ad oggi secondo il Testo Unico sulla maternità e paternità, D. Lgs 151/2001⁴³ è vietato il licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino. Questo si applica anche al padre che si astenga dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio in mancanza della madre (grave infermità, morte, abbandono, affidamento esclusivo al padre). È opportuno precisare che il divieto di licenziamento opera anche in caso di adozione o affidamento e fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, per quanto riguarda i casi di congedo di maternità e paternità⁴⁴.

⁴¹ GU Serie Generale n.253 del 03-11-1950

⁴² R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano; 2022, p.70

⁴³ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.659

⁴⁴ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, pp.665-666

2.1.1 Eccezioni al divieto di licenziamento.

Nei periodi di congedo parentale, il licenziamento è ammesso solo in casi specifici, come in caso di colpa grave costituente giusta causa, il licenziamento disciplinare per eccellenza. In questo caso il datore di lavoro dispone il licenziamento nel momento in cui la lavoratrice realizza comportamenti così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, nemmeno in via provvisoria. La nozione di “giusta causa” si rinviene dall’art. 2119 del Codice civile, ma anche la giurisprudenza⁴⁵ ha specificato che si sostanzia nel momento in cui vi è un inadempimento talmente grave che qualsiasi altra sanzione risulterebbe insufficiente. Normalmente i contratti collettivi elencano le ipotesi ed i fatti che costituiscono giusta causa di licenziamento.

Un’altra eccezione al divieto è la cessazione dell’attività dell’azienda, oggetto di molte interpretazioni da parte della giurisprudenza perché in passato, si dava un’interpretazione estensiva della norma, veniva infatti considerata cessazione dell’azienda anche la cessazione di un solo ramo dell’attività o un reparto autonomo. Ad oggi viene esclusa questa possibilità pertanto, la cessazione dell’attività dev’essere effettiva e non legata ad un semplice rischio di chiusura e lo stesso trasferimento di azienda, con il mutamento delle mansioni, non possono legittimare il licenziamento. Il discorso è analogo nei casi di riduzione collettiva di personale: la lavoratrice non può essere licenziata.

Altra eccezione è l’esito negativo della prova, in questo caso sia la lavoratrice che il datore di lavoro possono recedere liberamente dal contratto. Il licenziamento ha effetto immediato e deve avvenire entro la fine del periodo di prova con una comunicazione scritta. Tuttavia, perché il licenziamento sia legittimo, deve sussistere un contratto per iscritto e sottoscritto dal lavoratore in prossimità dell’inizio del periodo di prova, in mancanza di questi requisiti il licenziamento risulterebbe nullo.

Infine rappresenta un’eccezione al divieto anche la risoluzione del

⁴⁵ Cass. 24/07/03 n.11516

rapporto per scadenza naturale del termine del contratto⁴⁶. Durante il periodo di tutela della lavoratrice-madre, anche le sue dimissioni devono seguire procedure specifiche per evitare che vi sia un'induzione a dimettersi contro la sua volontà. Pertanto, durante il periodo di gravidanza e per i primi tre anni⁴⁷ di vita del bambino vi è l'obbligo di convalida delle stesse, presso la sede competente dell'Ispettorato del lavoro che ne verifica l'effettiva spontaneità.

2.1.2 Nullità di licenziamento illegittimo

Indipendentemente dal motivo formalmente provato, al di fuori di queste ipotesi, il licenziamento intimato nel periodo coperto da divieto è nullo⁴⁸. La lavoratrice infatti ha diritto alle tutele previste dalla legge, tuttavia, con la riforma del lavoro ideata ed attuata dal Governo Renzi nel Marzo 2015 (Jobs Act⁴⁹), distinguiamo due forme di tutela diverse, a seconda della data di assunzione delle lavoratrici, in particolare: per la donna assunta prima del 7 Marzo 2015 ci si riferisce ai primi tre commi dell'art. 18 della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori⁵⁰); per la donna assunta successivamente invece, si guarda alla disciplina del contratto a tutele crescenti.

Ad ogni modo entrambe le norme stabiliscono che la lavoratrice licenziata nel periodo di maternità abbia diritto alla tutela cosiddetta "ripristinativa piena"⁵¹, che prevede: la reintegrazione della lavoratrice nel posto di lavoro; il risarcimento del danno da parte del datore di lavoro, nella misura della retribuzione maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione; il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per tutto il

⁴⁶ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.665

⁴⁷ Art.55 D. Lgs.151/2001

⁴⁸ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.697

⁴⁹ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, pp.764 e ss.

⁵⁰ Emanato con la legge 20 maggio 1970, n.300, lo Statuto dei lavoratori aveva come finalità quelle di stabilire norme a tutela della libertà e dignità dei lavoratori e promuovere la presenza di organismi di rappresentanza degli stessi. R. Del Punta, Diritto del lavoro, Milano, 2022, p.70.

⁵¹ Art.18, c. 1, legge n.300/1970 e art.2 d.lgs. n.23/2015. R. Del Punta, Diritto del lavoro, Milano, 2022, p.665.

periodo intercorso fra il licenziamento e la reintegrazione; il diritto di opzione, ovvero la possibilità per la lavoratrice, di scegliere, in luogo della reintegra, il pagamento di un'indennità pari a quindici mensilità.

2.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Come emerge dal capitolo precedente, le donne, dal XIX secolo in poi si fecero largamente spazio nel mondo del lavoro, in particolare durante le due grandi guerre mondiali, si dimostrarono fondamentali per il mantenimento dell'economia del paese. Da allora iniziarono ad essere oggetto di una legislazione sempre più attenta alle loro esigenze e che limitasse le forme più acute di sfruttamento. La discussione politica si basava sul presupposto di una ridotta capacità fisica delle donne rispetto a quella maschile, così le normative vennero pensate con l'ottica di tutelarne la salute. Così, ad esempio nel periodo corporativo, la legge n. 653/1934⁵², che poneva dei divieti riguardanti le mansioni da svolgere: divieto di lavoro notturno nelle aziende industriali, divieto di lavoro in cave e miniere, limiti ai pesi da sollevare e riposi giornalieri. Questo atteggiamento protezionistico che sembrava avere un occhio di riguardo a favore delle donne, si dimostrò controproducente, perché provocò ancora più emarginazione e disuguaglianza. Dobbiamo aspettare i lavori della Commissione Costituente per vedere sancita inequivocabilmente l'uguaglianza tra i sessi, con l'art.3 della Costituzione e l'uguaglianza tra lavoratori e lavoratrici, quindi nel mondo del lavoro, con l'art.37. Le donne, per la prima volta, venivano prese in considerazione in quanto donne e lavoratrici e la maternità veniva considerata come un'eventualità da tutelare per la crescita sociale. Viene vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ogni riferimento alla maternità o paternità, anche adottive o attraverso meccanismi di preselezione. Nel nostro ordinamento giuridico il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (il cosiddetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"⁵³), prevede specificatamente di riunire tutte le disposizioni vigenti in

⁵² R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.66

⁵³ R. del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, pp.635-636.

materia di pari opportunità, per prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione basata sul sesso. Qui vengono disciplinate sia le discriminazioni dirette, quanto quelle indirette. Con le prime si fa riferimento a comportamenti esplicitamente pregiudizievoli per un sesso piuttosto che per l'altro, con le seconde invece, si fa riferimento a condotte che, seppur apparentemente neutre, pongono la donna in una situazione di particolare svantaggio. Anche l'Unione Europea ha un vasto quadro normativo per la lotta alle discriminazioni di genere, in particolare l'Art. 157 TFUE⁵⁴ con il quale vengono ribaditi gli stessi principi stabiliti dall'Art. 37 della nostra Costituzione.

Nonostante tutta questa unità di intenti e la deliberazione di leggi e normative miranti a ribadire la garanzia delle pari opportunità e l'uguaglianza tra i sessi, tra lavoratori e lavoratrici, è scoraggiante constatare come nella vita quotidiana siamo ancora troppo lontani da una vera parità di genere, le donne devono sempre faticare per vedere riconosciuti i propri diritti, in campo sociale, economico, politico o culturale.

2.3 LA DISCIPLINA DELLE MANSIONI

La mansione che il lavoratore o la lavoratrice svolge all'interno di un'azienda è un elemento del contratto di lavoro di fondamentale importanza.

Il dipendente sceglie e acconsente di svolgere una data mansione e il datore di lavoro assume una persona per soddisfare una specifica esigenza all'interno del suo organico; pertanto, la mansione è un elemento essenziale del contratto ed un cambio è possibile solo quando concordato tra lavoratore e datore di lavoro, non può essere modificato unilateralmente dal datore di lavoro a meno che la nuova mansione non rientri nello stesso livello di inquadramento previsto dal contratto stesso.

⁵⁴ Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, tratto da EUR-lex C 326/47

2.3.1 Il mutamento delle mansioni

Nessun cambio di mansione della lavoratrice in stato di gravidanza è previsto dalla legge e, al rientro, ella riprenderà a svolgere le stesse mansioni previste dal suo accordo contrattuale. Tuttavia, gli articoli n.7 e n.8 del D. Lgs. 151 del 2001 elencano chiaramente quali siano i lavori vietati per le lavoratrici madri perché pesanti o insalubri⁵⁵, pertanto tali lavori vengono vietati durante la gestazione e fino ai sette mesi successivi al parto e viene previsto un cambio mansione che, in alcuni casi, potrebbe essere anche di qualifica inferiore pur mantenendo invariati stipendio e qualifica. Nella fattispecie della lavoratrice in maternità si possono presentare casi in cui non possono essere svolte alcune mansioni perché incompatibili con lo stato di gravidanza e in tal caso, il datore di lavoro, che ha l'obbligo di salvaguardare la salute dei suoi dipendenti, come previsto dal D. lgs. del 2001, provvederà ad un cambio di mansione adibendo la lavoratrice ad un'altra attività compatibile con il suo stato e, quando ciò non fosse possibile, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, può disporre di anticipare il periodo di astensione obbligatoria per maternità e, presentando un certificato di "maternità a rischio", la futura mamma riceverà un'indennità economica a carico dell'INPS⁵⁶. Al rientro, dopo la gravidanza la lavoratrice potrà riprendere la sua mansione stabilita contrattualmente⁵⁷. Se così non dovesse essere, si potrà impugnare il cambio mansione perché risulterebbe essere un atto discriminatorio.

2.4 IL CONGEDO DI MATERNITÀ

Risalgono al 1902, con la legge Carcano le prime timide forme di tutela della lavoratrice madre, con l'introduzione di un, seppur minimo, congedo di maternità che prevedeva il riposo dal lavoro di

⁵⁵ R. del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.659.

⁵⁶ Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

⁵⁷ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.513

un mese, che spesso diventava tre settimane, nel caso in cui la donna avesse un certificato che attestasse la sua buona salute. Il primo vero intervento a tutela delle lavoratrici si ebbe con la legge 26 agosto 1950 n.860, "Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri"⁵⁸ che ebbe un ambito di applicazione molto più ampio rispetto alle legislazioni precedenti. Questa si occupò principalmente del divieto di licenziamento, dei periodi di riposo per l'allattamento e del divieto di svolgere lavori pesanti. Tuttavia, la prima legge che introdusse i cinque mesi di riposo (due prima del parto e tre post-parto) fu la legge 1204 del 1971, che restò in vigore fino all'emanazione del "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" con il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151, successivamente aggiornato⁵⁹.

In particolare, un cambiamento significativo si ebbe con il Jobs Act volto a sostenere le cure parentali attraverso misure sperimentali di tutela della maternità e forme di conciliazione di vita e di lavoro per i lavoratori. Venne infatti, ampliata la platea dei beneficiari; vennero istituiti accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e soprattutto, la possibilità dei lavoratori dipendenti di cedere tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi (spettanti in base al contratto collettivo nazionale), in favore del lavoratore con figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute.

Ad oggi, il congedo di maternità viene definito dall'INPS come il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. Ha la funzione di consentire al bimbo di godere della presenza della madre per soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali. Consiste in un periodo che copre un arco di tempo pari a cinque mesi a cavallo del parto.

Dal 2019, grazie alla legge di bilancio 145/2018⁶⁰, è possibile usufruire dei cinque mesi a partire dalla data del parto. Questo,

⁵⁸ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.68

⁵⁹ R. del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, pp.659 e ss.

⁶⁰ Tratto da gazzettaufficiale.it

grazie al principio di flessibilità del congedo: è la madre che può scegliere quando iniziare ad usufruire dello stesso, l'importante è che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2.4.1 L'astensione obbligatoria

Il congedo di maternità rappresenta un obbligo per il datore di lavoro, mentre per la lavoratrice è un diritto indisponibile, ciò significa che in nessun caso si può rinunciare all'astensione, neppure con certificazione medica attestante le condizioni di buona salute della madre.

In presenza di specifiche condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre (congedo di paternità).

La lavoratrice in stato di gravidanza ha diritto all'astensione dal lavoro prima del periodo stabilito (maternità anticipata) quando si presenta una delle seguenti casistiche: gravi complicanze della gestazione; quando è affetta da una malattia che la gestazione potrebbe rendere più grave; quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute tali da pregiudicare la salute della donna e del bambino.

La richiesta di astensione anticipata va rivolta all'Ispettorato del lavoro, che in condizioni particolari ha anche la facoltà di posticipare il ritorno della madre al lavoro fino al settimo mese successivo al parto⁶¹.

Anche in caso di adozione o affido si ha diritto al congedo di maternità, esso infatti può essere usufruito, a prescindere dall'età del minore, nei cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia o anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore, per consentire alla madre la permanenza all'estero.

Il congedo spetta anche nei casi di affidamento non a scopo adottivo, a prescindere dall'età del minore. Si tratta di un periodo di

⁶¹ R. del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.660.

tre mesi e può essere fruito entro cinque mesi decorrenti dalla data dall'affidamento.

In caso di parto prematuro, i giorni di astensione di cui la madre non ha goduto si sommano al restante periodo di congedo post-parto; mentre in caso di ricovero del bimbo, la madre ha il diritto di chiedere la sospensione del congedo che riprenderà dalla data di dimissioni del bimbo.

Per quanto riguarda invece, l'interruzione della gravidanza, se è avvenuta dopo centottanta giorni dall'inizio della gestazione è considerata parto e dà diritto all'astensione e alla relativa indennità di maternità per i tre mesi successivi. Se l'interruzione avviene prima di tale termine, la lavoratrice non ha diritto all'indennità di maternità, ma a quella di malattia.

2.4.2 Il trattamento economico

La legge stabilisce che le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80%⁶² della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, questa, di norma, viene calcolata sull'ultima busta paga precedente all'inizio del periodo di congedo. Sono coperte da indennità tutte le giornate lavorative ad esclusione di domeniche e festivi, salvo integrazioni previste dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, la donna ha diritto all'indennità per astensione obbligatoria per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto anche nei casi in cui: il bambino sia nato morto, il bambino sia deceduto successivamente al parto o ci sia stata una interruzione di gravidanza dopo il centottantesimo giorno di gestazione.

Nella maggioranza dei casi è il datore di lavoro che è chiamato ad anticipare in busta paga l'indennità di maternità per le proprie lavoratrici, sarà poi l'INPS che restituirà gli indennizzi sotto forma di sgravi contributivi. Esistono tuttavia per legge alcune categorie di lavoratrici a cui l'INPS è chiamato al rimborso diretto, sono per esempio, le lavoratrici stagionali, saltuarie, le operaie agricole e le

⁶² R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.661

lavoratrici disoccupate o sospese che, pur non avendo un contratto in essere, e di conseguenza un datore di lavoro, al momento del congedo, maturano comunque lo stesso diritto delle donne occupate.

2.5 IL CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è un diritto individuale grazie al quale ciascun genitore può usufruire di un periodo di astensione facoltativo dal lavoro, concesso per prendersi cura del bambino entro i primi dodici anni di vita.

L'Unione Europea lo introdusse con la direttiva 2010/18/UE⁶³ che comprendeva anche il congedo di paternità (un periodo di dieci giorni che si aggiunge a quello obbligatorio del congedo di maternità).

L'indennità di congedo non spetta ai genitori disoccupati o sospesi; ai genitori lavoratori domestici ed infine, ai genitori lavoratori a domicilio.

2.5.1 Astensione facoltativa

Il congedo parentale spetta ai genitori che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi dodici anni di vita del bambino, per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a dieci mesi. I mesi salgono a undici se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Nel caso in cui solo uno dei due genitori sia lavoratore dipendente, questo ha diritto a sei mesi di congedo.

Al genitore solo (padre o madre) spetta per un periodo continuativo o frazionato di massimo dieci mesi.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi dodici anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto

⁶³ R. del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.663

dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età. Con la direttiva 2010/18/UE⁶⁴ venne introdotto il “congedo su base oraria” ovvero la possibilità di frazionare in ore il congedo parentale, rinviando alla contrattazione collettiva il compito di stabilire le modalità di fruizione nonché i criteri di calcolo della base oraria. In assenza di contrattazione collettiva, viene previsto che il lavoratore possa usufruire in misura pari alla metà del suo orario medio giornaliero⁶⁵.

2.5.2 Trattamento economico

Il nuovo D. Lgs. 105/2022⁶⁶ dispone che i genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo complessivo massimo di nove mesi, entro il dodicesimo anno del bambino. Nello specifico, è previsto l'indennizzo al 30% tre mesi per ciascun genitore non trasferibili e ulteriori tre mesi, in favore di entrambi i genitori in alternativa tra loro. Invece, nel caso in cui vi sia solo un genitore viene disposto che allo stesso spetta un'indennità del 30% per un periodo massimo di nove mesi.

2.6 PERIODI DI RIPOSO GIORNALIERI

Dopo il parto e per la durata di un anno, la madre ha diritto a due ore⁶⁷ di riposo giornaliero retribuito o ad un'ora se l'orario giornaliero è minore a sei ore.

Anche il padre⁶⁸ può usufruire di periodi di riposo giornaliero nel caso in cui i figli siano solo affidati a lui, per morte o malattia grave della madre o se questa sia una lavoratrice dipendente e scelga di non usufruirne o svolga un lavoro casalingo. Qualora il parto sia plurimo allora i permessi retribuiti raddoppiano e possono essere usufruiti anche dal padre.

⁶⁴ R. del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.663

⁶⁵ R. del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.664

⁶⁶ GU Serie Generale n.176 del 29-07-2022

⁶⁷ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.664

⁶⁸ *Ibidem*

2.7 PERMESSI PER LE MALATTIE DEL BAMBINO

Per le malattie del bambino fino a tre anni di età, sia la madre che il padre, alternativamente, possono usufruire di permessi senza limitazioni⁶⁹. Dai tre agli otto anni, ogni genitore potrà usufruire di cinque giorni all'anno. Nel caso di malattia del bambino durante la fruizione delle ferie da parte del genitore, questo può richiederne l'interruzione.

Inoltre, per quanto riguarda le disabilità gravi del figlio, sono previsti permessi specifici, tali congedi non danno diritto ad alcuna indennità economica⁷⁰.

Nel settore pubblico, fino ai tre anni del figlio, si ha diritto a trenta giorni retribuiti per malattia con contribuzione obbligatoria. Fino agli otto anni del figlio, i cinque giorni annui risultano senza retribuzione ma con copertura contributiva.

Nel settore privato, non è prevista alcuna retribuzione ma fino ai tre anni del figlio, le assenze hanno una contribuzione figurativa⁷¹, mentre i cinque giorni previsti dai tre agli otto anni del figlio hanno copertura figurativa ma vengono accreditati solo a retribuzioni fino ad un massimo stabilito.

⁶⁹ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.664

⁷⁰ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.668-669.

⁷¹ *Contribuzione figurativa= è una "finta" contribuzione in quanto il versamento da parte del datore di lavoro non avviene ma è lo Stato che versa i contributi affinché possano essere conteggiati a fini pensionistici.

CAPITOLO 3

3.1 IL LAVORO NON SUBORDINATO

Il Diritto del Lavoro si è sempre occupato di lavoratori dipendenti, ma ci sono lavoratori che devono essere ugualmente tutelati pur non essendo subordinati. Originariamente, infatti, non era stata prevista alcuna particolare tutela in favore dei lavoratori autonomi, tuttavia con l'evolversi del mercato del lavoro, si è sentita la necessità di tutelare maggiormente questa categoria fino ad allora priva di garanzie. Per ovviare a questo problema, venne emanata la legge 22 maggio 2017, n. 81⁷², conosciuta anche come il "Jobs Act del lavoro autonomo". Con quest'ultima legge i lavoratori autonomi trovano riconosciuti una serie di diritti previdenziali, diritti riguardanti i contratti di lavoro, ma soprattutto la tutela della maternità e paternità, ciò che andrò ad approfondire nei prossimi paragrafi.

3.1.1 La lavoratrice autonoma, commerciante, artigiana e coltivatrice diretta: indennità di maternità

Con la legge n. 546 del 29 dicembre 1987⁷³ fu introdotta per la prima volta un'indennità giornaliera di gravidanza e puerperio per tutte le categorie di lavoratrici autonome. L'indennizzo veniva erogato dall'INPS previa apposita domanda e certificato di gravidanza.

Alle lavoratrici autonome, artigiane, esercenti attività commerciali, alle lavoratrici coltivatrici dirette e mezzadre veniva corrisposta, per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto, un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione minima.

In caso di adozione o di affidamento preadottivo nazionale, l'indennità veniva riconosciuta per i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia a meno che non avesse

⁷² R. del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.96-97

⁷³ GU serie generale n.4 del 07-01-1988

superato i sei anni di età. Per le adozioni internazionali invece, veniva riconosciuta fino al compimento della maggiore età. In caso di aborto, verificatosi oltre il terzo mese di gravidanza, veniva corrisposta un'indennità giornaliera per un periodo di trenta giorni.

Ad oggi si fa riferimento al Testo Unico sulla maternità e paternità del 2001. È prevista tutt'ora un'indennità economica sostitutiva della retribuzione, pagata dall'INPS per un periodo di cinque mesi (due mesi prima del parto e tre post-parto: periodo di maternità) a tutte le categorie di lavoratrici autonome che siano iscritte alla gestione INPS (in base all'attività svolta) ed in regola con il versamento dei contributi, anche nei mesi compresi nel periodo di maternità.

Alcune modifiche furono apportate negli anni a venire e proprio quest'anno, il 20 giugno 2022, fu emanato il decreto legislativo n.105⁷⁴ che prevede per tutte le lavoratrici autonome il diritto all'indennità giornaliera anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto, nel caso di gravi complicanze della gravidanza. Inoltre, viene disposto che, l'indennità di maternità può essere richiesta per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità, purché, nell'anno precedente il reddito dichiarato risulti inferiore ad una determinata soglia.

Per quanto concerne i casi di adozione o affidamento di minore, l'indennità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore, nonché per il giorno dell'ingresso stesso. Per le adozioni o gli affidamenti preadottivi, spetta un'indennità di cinque mesi secondo quanto stabilito dall'articolo 26 del TU del 2001.

Relativamente all'astensione facoltativa (congedo parentale), l'art. 69 del D.lgs. n.151/2001 ha stabilito che le lavoratrici autonome hanno diritto a tre mesi (anche frazionati) di astensione facoltativa dal lavoro con una indennità pari al 30% durante il primo anno di vita del figlio, in aggiunta ai cinque mesi di astensione obbligatoria. Non è compreso nella tutela il padre lavoratore autonomo.

⁷⁴ Attuazione della direttiva UE 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. GU Serie Generale n.176 del 29-07-2022

3.1.2 La libera professionista

Per approfondire le tutele della lavoratrice libera professionista occorre fare una distinzione tra: libera professionista iscritta ad una cassa di previdenza e libera professionista iscritta a gestione separata (INPS).

Per la prima categoria di lavoratrici (che comprende per esempio notai, commercialiste ecc..) è prevista un'indennità di maternità per il periodo di astensione obbligatoria. L'indennità viene erogata, previa domanda, direttamente dalle Casse di previdenza e assistenza, a seconda dell'ordine di appartenenza (ad esempio Cassa nazionale del Notariato, Cassa Forense, Inarcassa, ecc.). L'indennità, pari all'80% dei compensi professionali dichiarati nell'anno precedente l'evento, spetta per i due mesi antecedenti alla data del parto e per i tre mesi successivi alla data effettiva dello stesso, inoltre è prevista la facoltà di chiedere la flessibilità, come per le lavoratrici subordinate. La prestazione è dovuta anche quando non si verifica un'effettiva astensione dal lavoro⁷⁵, è possibile lavorare in proprio senza pregiudicare la condizione della madre e del figlio.

Anche le libere professioniste iscritte alla gestione separata INPS, hanno il diritto di ricevere un'indennità di maternità, pagata da INPS nelle stesse modalità previste per la categoria precedente. È necessario però, che la lavoratrice abbia versato almeno tre mesi di contributi nei dodici mesi antecedenti.

L'importo giornaliero dell'indennità si calcola considerando il reddito imponibile dei dodici mesi precedenti, risultante dai versamenti effettuati.

Per entrambe le categorie è prevista la stessa indennità nei casi di adozione o affidamento. Inoltre, la prestazione spetta al padre in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.

⁷⁵ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.411.

3.1.3 La lavoratrice parasubordinata

Attraverso i provvedimenti che si sono succeduti negli ultimi anni, le tutele previste per la maternità delle dipendenti sono state estese gradualmente anche alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'INPS che non siano iscritte ad altre forme di previdenza obbligatoria e che abbiano versato la contribuzione maggiorata per la copertura della maternità. Ad oggi la disciplina in materia di maternità-paternità per i lavoratori parasubordinati è prevista dall'art.64 TU⁷⁶ e prevede, come per i lavoratori dipendenti, il diritto al congedo di maternità della durata di 5 mesi con l'obbligo di astensione dal lavoro con la possibilità di flessibilità del congedo ed interdizione anticipata. Il congedo viene retribuito con l'80% del reddito medio giornaliero calcolato negli ultimi dodici mesi. I lavoratori parasubordinati, inoltre, hanno il diritto al congedo parentale della durata di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino e la contribuzione figurativa ai fini del diritto alla pensione per i periodi di astensione coperti dalle indennità di congedo di maternità e di congedo parentale. In caso di adozione e affidamento, vengono previsti per i genitori, gli stessi diritti di cui godono i genitori biologici.

⁷⁶ R. Del Punta, Diritto del Lavoro, Milano, 2022, p.667

CONSIDERAZIONI FINALI E CONCLUSIONI

Questo studio vuole far conoscere ed evidenziare il lungo e difficile percorso culturale e legislativo per la tutela delle lavoratrici e soprattutto delle lavoratrici madri. Abbiamo parlato di una trasformazione culturale, di un lungo processo che ha visto coinvolta la donna ma, e soprattutto una società che è traghettata tra l'Ottocento e il Novecento arrivando ai nostri giorni. Questa trasformazione socio-culturale ha avuto come conseguenza un intenso dibattito politico che, nei vari decenni, ha snodato tutta una serie di leggi per la tutela delle donne. La strada percorsa non è stata priva di difficoltà e non è mai stato facile per la donna vedere riconosciuti i suoi diritti.

Sono partita dalla fine dell'Ottocento perché la storia del diritto del lavoro offre un serbatoio di soluzioni, di progetti, di valori che possono aiutarci a capire e a migliorare il presente e perché la legislazione attuale può considerarsi una sommatoria migliorativa di tutte le leggi che sono venute prima. Ho voluto soffermarmi sull'esempio imprenditoriale di una grande donna quale Luisa Spagnoli per riconoscere l'importante ruolo svolto dalle donne nell'economia, nelle lotte civili per l'affermazione dell'uguaglianza dei diritti e nell'emancipazione. Una figura femminile che con il suo lavoro ha dato una forte spinta al miglioramento delle condizioni lavorative e di vita di altre donne meno fortunate e questo ebbe molti riflessi positivi in ambito sociale e familiare. Ha soprattutto introdotto modelli prima impensabili come laboratori gestiti da donne, asili, sostegni e indennità. Ha concepito nuove forme di lavoro e nuove opportunità di crescita, ma soprattutto ha condiviso gli obiettivi economici coinvolgendo le comunità femminili locali, trasmettendo loro nuovi saperi e nuove competenze.

La politica e quindi la giurisprudenza sono state per anni sorde, fingendo di non sentire il crescente fermento che la voglia di emancipazione femminile portava. Innegabile il grande passo in avanti avvenuto con la Costituzione ed il riconoscimento della parità tra sessi e tra lavoratori. Innegabile che molto, anzi moltissimo, è stato legiferato per la tutela delle donne sul lavoro e in quanto madri,

ma è altrettanto innegabile constatare quanto tutto questo non sia ancora sufficiente. Tutti questi bei diritti che, sulla carta, appaiono come sacrosanti per una società che voglia considerarsi civile, allo stato pratico non vengono garantiti e c'è sempre bisogno di vigilare, di sottolinearne l'importanza perché non sono ancora scontati, non sono ancora metabolizzati e finché dobbiamo continuare a parlarne non c'è l'uguaglianza che noi donne vorremmo. Si evidenzia la necessità di prevedere altre misure fiscali "ad hoc" per i datori di lavoro, strutture e servizi in grado di aiutare le famiglie. Tutto questo nel 2022 non dovrebbe essere più un'utopia.

BIBLIOGRAFIA

- A. Buttafuoco, 1992, Le origini della Cassa nazionale di maternità, Arezzo.
- G. Cottrau, 1971, La tutela della donna lavoratrice, Torino.
- G. Monteleone, 1974, La legislazione sociale al parlamento italiano. La legge sul lavoro dei fanciulli, in Movimento operaio e socialista.
- G. Vicarelli, 1997, Alle radici della politica sanitaria in Italia. Società e salute da Crispi al fascismo, Il Mulino editore.
- M. D'Amelia, 1997, Storia della maternità, Laterza editore.
- M. Minesso, 2007, Stato e infanzia nell'Italia contemporanea. Origini, sviluppo e fine del'ONMI 1925-1975, Bologna.
- O. Antozzi, 1974, i Socialisti e la legislazione sul lavoro delle donne e dei fanciulli, in Movimento operaio e socialista.
- P. Degani, 1990, la parità della donna. Cittadinanza politica e regolazione del lavoro tra 800 e 900, UPSEL Domeneghini.
- P. Salazar, M. Arlati, L. Mariani 2016, Congedi parentali e maternità, Giuffrè editore.
- R. Colantonio vol.1, 2015, I diritti della lavoratrice madre: normative e giurisprudenza, Create Space independent publishing platform.
- R. del Punta 2022, Diritto del lavoro, Milano, Giuffrè editore ed.14.
- V. Corvisieri 2001, Gli Spagnoli e Perugia. Storia di una famiglia di imprenditori del Novecento, Ali&no editrice Perugia.

V. Corvisieri 2014, Luisa Sargentini Spagnoli: nuovi particolari biografici, "Proposte e Ricerche", XXXVII, n.72.