



Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto
Dipartimento di Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario

Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza

Tesi di laurea:

**EVOLUZIONE STORICA DELLA FIGURA DELLA
DONNA,
TUTELA DELLA MATERNITÀ
E CONGEDI PARENTALI**

Relatrice: Chiar.ma Prof.ssa Silvia Bertocco

Laureanda: Mara Zeoli

Matricola: 1224657

a.a. 2023/2024

Indice:

INTRODUZIONE.....1

CAPITOLO I

IL RUOLO DELLA DONNA NEL MONDO DEL LAVORO5

1.1 Premessa.....	5
1.2 Legge Carcano	6
1.3 Periodo fascista	8
1.4 Principi costituzionali	11
1.5 Visione Europea	23
1.6 Dal periodo post - costituzionale ad oggi.....	25

CAPITOLO II

LA MATERNITÀ.....30

2.1 Cenni generali sui congedi	30
2.2 Breve confronto con i paesi dell'Europa del nord	33
2.3 Congedo di maternità.....	35
2.4 Tutela della salute e della sicurezza della lavoratrice madre	36
2.5 La disciplina prevista dal D. Lgs 151/2001 e successive novità	39
2.6 Divieto di licenziamento.....	44
2.7 Durata e modalità di fruizione del congedo di maternità.....	49
2.8 Profili procedurali.....	53
2.9 Le indennità previste dalla legge	56
2.10 I soggetti beneficiari della tutela	60

CAPITOLO III

LA PATERNITÀ64

3.1 Evoluzione storica	64
3.2 Il congedo di paternità obbligatorio ex art. 27 bis.....	68
3.3 Il congedo di paternità alternativo ex art 28	70
3.4 Analogie con il congedo di maternità e trattamento economico	72
3.5 Tribunale di Bergamo, sezione lavoro ordinaria, 25 gennaio 2024	74

CAPITOLO IV

CONGEDI PARENTALI E MISURE CONCILIATIVE ALTERNATIVE AL

CONGEDO 78

4.1 Premessa..... 78

4.2 Dalla Legge 53 del 2000 ad oggi 79

4.3 Il congedo parentale 86

4.4 Il congedo per malattia del figlio 89

4.5 In caso di figli con handicap (ex Legge 104 del 1992) 92

4.6 Trattamento economico 100

4.7 I rapporti di lavoro part-time 103

4.8 Il lavoro agile 109

CONCLUSIONE 115

RINGRAZIAMENTI..... 119

BIBLIOGRAFIA..... 123

SITOGRAFIA..... 129

INTRODUZIONE

Nel seguente elaborato verranno trattate le evoluzioni storiche e i costanti aggiornamenti che ha subito la legislazione relativa ai diritti femminili e al mondo della genitorialità, a partire dalla Legge Carcano fino ad arrivare ai giorni nostri.

Analizzando la dottrina e la giurisprudenza, è evidente come sia ancora necessario interrogarsi su una concezione ormai superata della maternità e della genitorialità nel mondo del lavoro che vengono troppo spesso viste come ostacoli invece che come risorse fondamentali per l'economia e il benessere collettivo. La mia analisi ha lo scopo di stimolare una riflessione profonda su questi temi, evidenziando che, pur riconoscendo i significativi progressi raggiunti dal secondo dopoguerra in avanti, siamo ancora lontani da una vera parità di genere sia all'interno delle famiglie che nei luoghi di lavoro.

Nel primo capitolo sono state trattate le norme che hanno scritto la storia, segnando netti confini con le concezioni che si avevano una volta. Ho ritenuto fondamentale operare una scansione cronologica, dedicando un intero paragrafo alla situazione che vigeva durante il periodo fascista, per poi soffermarmi sulla Costituzione, il suo forte tenore e tutti gli agganci che in essa possiamo trovare nel tutelare i diritti delle donne. Proprio all'interno di essa viene sviluppato il principio di uguaglianza, sia formale che sostanziale, per il quale ancora oggi lottiamo.

Tutte le misure adottate dopo l'entrata in vigore della Carta Costituzionale hanno tratto ispirazione da essa e dalle norme comunitarie e internazionali. Di seguito, è stato svolto un esame delle politiche sociali europee, che riconoscono sempre più l'importanza del ruolo genitoriale paterno.

La mia decisione di arricchire il testo presentando qualche paragone con altri paesi, come testimonianza del fatto che si possono fare ancora molte migliorie, è scaturita dalle notevoli differenze percettibili e dall'analisi di alcuni studi che hanno dimostrato i benefici dei figli che giovano maggiormente della presenza del padre.

Successivamente, ho proceduto ad una descrizione dettagliata delle norme nazionali, in particolare del Decreto Legislativo del 26 marzo del 2001, n. 151, che resta la principale fonte di tutela della genitorialità, integrato da modifiche intervenute negli anni successivi.

Nel secondo capitolo ho cercato di trattare l'istituto della maternità in ogni suo aspetto, approfondendolo sin dai primi giorni in cui la donna scopre del suo stato, analizzando i rischi che deve evitare e tutto il mondo della tutela della salute e della sicurezza. I punti trattati trovano riscontro nel Testo Unico in materia di maternità e paternità, tra questi anche il divieto di licenziamento che è ancora oggi uno dei pilastri portanti della materia. Ho prestato attenzione nell'analizzare i profili procedurali per esperire la richiesta per usufruire del congedo e alle modalità di fruizione dello stesso, che fortunatamente con gli anni sono cambiate in positivo. Anche l'aspetto indennitario è stato approfondito, esaminando le percentuali di retribuzioni attualmente previste e dedicando spazio all'analisi dei soggetti che hanno diritto a quanto fino ad ora esposto.

Il terzo capitolo è stato dedicato al mondo dei padri lavoratori, per i quali è previsto un congedo obbligatorio e uno facoltativo. Per questa categoria i benefici sono ancora troppo ridotti e, purtroppo, la fruizione è nettamente inferiore rispetto a ciò che prevede la legge. La concezione che la donna sia maggiormente adatta alla cura della casa e della famiglia ha radici troppo forti nella mentalità del nostro paese e combatterla non sarà vicenda da poco. Nonostante questi forti pregiudizi le analogie tra il congedo di paternità e quello di maternità meritavano attenzioni, accompagnati sempre dall'auspicio che la posizione dell'uomo e quella della donna raggiungano un eguale trattamento, sia nell'ambito familiare che in quello lavorativo. Proprio partendo da questo punto, ossia la discriminazione, ho riportato un caso recente in cui vi è una forte distinzione di trattamento, non solo tra uomini e donne che vengono trattati diversamente, ma anche in base al loro orientamento sessuale. L'argomento è molto delicato e meriterebbe ulteriori attenzioni e approfondimenti anche alla luce delle recenti affermazioni relative alla maternità surrogata vista come reato universale, ma onde evitare di andare fuori materia lascio codesta analisi ad altri momenti.

Nel capitolo finale invece, sono state affrontate le misure conciliative alternative al congedo e lo stesso congedo parentale, istituto fondamentale nella gestione della vita familiare e lavorativa. L'evoluzione storica ha portato benefici e innovazione sia al classico congedo che ai congedi per malattia del figlio e quelli previsti in caso di figlio con disabilità; ho aperto una interessante parentesi sulla legge 104, la sua attuazione, la sua fruizione e le tutele che prevede, nonché i suoi abusi.

Il mondo dei congedi è molto ricco, ci sono molte diversificazioni contenute nei diversi CCNL che in alcuni casi ho riportato e approfondito.

Verso la fine della tesi ho presentato anche il lavoro agile e il part-time visti anch'essi come un aiuto nella conciliazione del mondo della genitorialità e il mondo lavorativo, ma ponendo attenzione al retro della medaglia, perché come ben sappiamo non è tutto oro quello che luccica.

Auspicio una buona lettura, che possa essere spunto per riflessioni sul tema, concludo l'introduzione per addentrarci nella materia da discutere.

CAPITOLO I

IL RUOLO DELLA DONNA NEL MONDO DEL LAVORO

1.1 Premessa – 1.2 Legge Carcano – 1.3 Periodo fascista – 1.4 Principi costituzionali –
1.5 Visione europea – 1.6 Dal periodo post costituzionale ad oggi

1.1 Premessa

La posizione della donna nel mondo del lavoro ha subito notevoli evoluzioni negli anni, nonostante le differenze con il ruolo maschile siano ancora molto accentuate, nel seguente elaborato analizzeremo i progressi raggiunti, quelli che ci si auspica e quelli che purtroppo non si sono realizzati, soffermandoci maggiormente sui congedi parentali.

L'analisi prende avvio dal XIX secolo, un periodo in cui la società era rigidamente strutturata secondo una divisione dei ruoli basata sul genere. Gli uomini occupavano posizioni di rilievo, partecipando attivamente alla vita pubblica e ricoprendo cariche importanti, mentre alle donne era riservato esclusivamente il compito di prendersi cura della casa e della famiglia.

Un cambiamento significativo in questo assetto socio-culturale avvenne grazie a una serie di eventi storici di grande impatto. Tra questi, l'industrializzazione e l'urbanizzazione giocarono un ruolo cruciale. Con l'avvento dell'industria, in particolare nel settore tessile, le donne iniziarono a entrare nel mondo del lavoro. Tuttavia, le condizioni erano tutt'altro che favorevoli: le donne, insieme ai bambini, venivano impiegate perché considerate manodopera docile, sottopagate e raramente inclini a protestare contro le disumane condizioni lavorative. In quel contesto, lo sfruttamento massimo della forza lavoro era visto come un requisito fondamentale per favorire lo sviluppo industriale.

Un altro importante fattore di trasformazione furono le due guerre mondiali. Durante questi conflitti, l'assenza degli uomini, impegnati al fronte, portò le donne a rivestire un ruolo più centrale all'interno delle famiglie. Questo cambiamento contribuì a un processo di emancipazione che culminò in un evento simbolico: il 2 giugno 1946, subito dopo la fine della seconda guerra mondiale, le donne ottennero per la prima volta in Italia il diritto di voto. Pochi anni dopo, nel 1948, la parità dei diritti tra uomo e donna fu consacrata nella nuova Carta Costituzionale, sancendo uno dei principi fondamentali della Repubblica.

Anche i movimenti femministi, che avevano iniziato a farsi sentire già nel XIX secolo, furono determinanti in questo processo. Questi movimenti si batterono per una riforma politica e legislativa volta a superare il patriarcato e ad affermare l'identità femminile, con l'obiettivo di ottenere la parità di diritti. Con il passare del tempo, la lotta per l'emancipazione si fece sempre più ampia e organizzata, coinvolgendo sempre più donne in scioperi e manifestazioni, determinando nuove conquiste sociali.

Tutti questi sforzi costrinsero infine i sindacati e i partiti politici a prendere posizione. In particolare, il partito socialista, appoggiato dalle forze sindacali, si fece promotore di una legge che tutelasse il lavoro delle donne e dei bambini, segnando così un ulteriore passo avanti verso una maggiore giustizia sociale.

1.2 Legge Carcano

A seguito delle forti pressioni sociali, il Parlamento promulgò la legge Carcano.¹ Tale provvedimento proibiva l'impiego delle donne nei lavori sotterranei e vietava alle minorenni di essere coinvolte in mansioni insalubri o pericolose. Inoltre, stabiliva un limite massimo di 12 ore lavorative giornaliere, rappresentando un importante passo avanti nella regolamentazione del lavoro femminile. Tuttavia, questa normativa si applicava esclusivamente al settore industriale, lasciando scoperti altri ambiti, come quello agricolo, in cui le donne continuavano a lavorare in condizioni precarie.

¹ Legge Carcano, legge 19 luglio 1902 n.242.

Un'ulteriore innovazione introdotta dalla legge del 1902 era contenuta nell'articolo 6, che sanciva l'istituzione del congedo obbligatorio per le lavoratrici madri. Secondo tale disposizione, le madri non potevano essere reintegrate sul posto di lavoro prima di un mese dal parto, salvo certificazione dell'ufficio sanitario del comune di residenza che ne attestasse l'idoneità a riprendere l'attività lavorativa a partire dalla terza settimana post partum.

Tuttavia, durante il periodo di congedo, alle donne non era riconosciuta alcuna retribuzione, né vi era garanzia della conservazione del posto di lavoro, di fatto il congedo per maternità in quel periodo si traduceva spesso in un vero e proprio licenziamento, aggravando ulteriormente la condizione delle lavoratrici.

La legge del 1902 fu oggetto di una riforma nel 1907, con l'introduzione della legge 10 novembre 1907, n. 816, conforme alla Convenzione Internazionale sul lavoro notturno adottata a Berna nel 1906² e ratificata dall'Italia nel 1919. Questa nuova normativa vietava il lavoro notturno per le donne di qualsiasi età, allineando così la legislazione italiana a quella internazionale in materia. Tuttavia, non vennero apportate innovazioni significative per quanto riguarda la tutela della maternità delle lavoratrici. Solo nel 1910 fu istituita la "Cassa di maternità", incaricata di erogare un sussidio alle lavoratrici durante il congedo di maternità. Questo sussidio, tuttavia, era di entità fissa, piuttosto esiguo e non proporzionato al salario effettivamente percepito, rappresentando comunque un'innovazione rispetto alla totale assenza di protezioni precedenti.³

Con la legge del 1907⁴, il quadro normativo a protezione delle donne e dei minori trovò una sua configurazione definitiva. Sebbene con notevole ritardo, la legislazione protettiva italiana si era finalmente adeguata, per contenuti, alle normative vigenti negli altri paesi europei. Tuttavia, nel lungo periodo di tempo necessario per l'adozione di queste norme, il panorama industriale italiano aveva subito profonde trasformazioni.

L'occupazione femminile, che un tempo dominava nel settore industriale, aveva progressivamente perso rilevanza. L'industria tessile, dove la maggior parte della forza

² Convenzione Internazionale di Berna 1906, La Conferenza di Berna adotta due convenzioni internazionali, una per la riduzione dell'uso del fosforo bianco considerato tossico nella lavorazione dei fiammiferi e l'altra per la proibizione del lavoro notturno femminile.

³ Dossier la legislazione italiana sul lavoro femminile evoluzione e prospettive, Maria Vittoria Bellastro, gennaio 1982.

⁴ Regio decreto 10 novembre 1907 n. 818.

lavoro era composta da donne, aveva visto un declino in termini di importanza economica.

Inoltre, la protezione legale delle lavoratrici, sebbene non particolarmente rigorosa, rendeva il loro impiego meno conveniente rispetto al passato, contribuendo a ridurre la presenza femminile in ambito industriale.

1.3 Periodo fascista

Proviamo a ricavare dai fatti qual era l'atteggiamento del fascismo nei confronti delle donne. Il concetto di famiglia durante il fascismo si basava sull'istituto del matrimonio, creato non a beneficio dei coniugi, ma considerato un atto di dedizione e sacrificio degli individui nell'interesse della società, di cui la famiglia è nucleo fondamentale. La famiglia quindi, assumeva valenza più per lo Stato e per la società e meno per i membri che la componevano⁵.

Infatti secondo l'ideologia fascista la missione della donna era una sola, come ricordò più volte Mussolini nei suoi discorsi: quella di "far figli, molti figli, per dare soldati alla patria". Lo slogan "la maternità sta alla donna come la guerra sta all'uomo" era scritto sulle facciate delle case di campagna e sulle copertine dei quaderni che le "piccole italiane" usavano a scuola.

Tra i vari motti volti a denigrare e ridurre al minimo la figura della donna ne troviamo molti anche relativi all'intelligenza e alla possibilità (non concessa) al popolo femminile di poter studiare e realizzarsi, in quanto ritenute persone incompetenti, nemmeno capaci di poter esprimere il loro voto elettorale⁶.

La prolificità veniva esaltata al massimo, quasi fosse la miglior qualità femminile: ad esempio, ogni settimana apparivano su "La domenica del corriere" fotografie di donne circondate da dodici o tredici figli, e insignite di una medaglia per il semplice fatto di averli messi al mondo. Avere un'abbondante figliolanza era un grande titolo di merito di fronte

⁵ A. ROCCO, *La legislazione, in Civiltà fascista*, 1935, 312.

⁶ B. MUSSOLINI, *"La donna deve obbedire. Essa è analitica, non sintetica. Ha forse mai fatto dell'architettura in tutti questi secoli? Le si dica di costruirmi una capanna, non dico un tempio! Non lo può! Se io le concedessi il diritto elettorale, mi si deriderebbe. Nel nostro Stato essa non deve contare"* (1951). *Opera omnia*. Firenze: La Fenice.

al regime, nonostante poi le famiglie numerose nuotavano nella miseria e i bambini non avevano da mangiare.

Naturalmente qualsiasi idea di controllo delle nascite era severamente bandita, e furono anzi inasprite nel codice Rocco le pene contro ogni forma di educazione demografica, che veniva considerata un attentato "all'integrità della stirpe"⁷.

Nel 1927 i salari femminili vennero ridotti alla metà di quelli corrispondenti maschili, che avevano già subito una forte riduzione. La donna, dunque, fu relegata in casa a far figli, e furono emanate addirittura delle leggi per impedirle di svolgere un'attività extrascolastica, soprattutto se di tipo intellettuale.

La prima offensiva si ebbe nell'insegnamento: alle insegnanti venne progressivamente precluso l'accesso alle cattedre di lettere e filosofia nei licei. Successivamente, fu loro sottratta la possibilità di insegnare determinate materie negli istituti tecnici e nelle scuole medie, e infine venne imposto il divieto di ricoprire incarichi dirigenziali, quali quello di preside o direttore d'istituto.

Per scoraggiare ulteriormente l'istruzione femminile, vennero inoltre raddoppiate le tasse scolastiche per le studentesse, disincentivando le famiglie dal permettere loro di proseguire gli studi⁸.

Un secondo attacco riguardò l'accesso delle donne ai pubblici impieghi. Con una legge del 1933 si introdussero severe limitazioni alle assunzioni femminili, escludendole in molti casi già dai bandi di concorso o riservando loro solo una minima percentuale di posti disponibili. Le donne furono praticamente escluse dalle carriere di categoria A e B e, salvo rare eccezioni, furono ammesse unicamente a quelle di categoria C.

Più tardi, un decreto precisava addirittura quali impieghi statali potessero essere loro assegnati, e furono naturalmente i meno qualificati e peggio retribuiti: come quelli di dattilografa, stenografa, segretaria, addetta alla raccolta di dati statistici, agli schedari e alle biblioteche.

In quindici anni, dal 1921 al 1936, la percentuale delle donne che svolgevano attività extradomestiche passò dal 32,5 % al 24 %, e quelle rimaste erano guardate con disdegno.

⁷ G. PARCA, "L'avventurosa storia del femminismo", Mondadori Editore S.p.A. - Milano - Seconda Edizione Oscar Mondadori marzo 1981.

⁸ Regio decreto n. 1054 del 6 maggio 1923, noto come Riforma Gentile.

Dunque l'immagine della donna come essere pensante fu umiliata in tutti i modi, mentre fu esaltata al massimo quella di generatrice di figli e di oggetto sessuale.

Anche i teorici dell'epoca scrissero sull'argomento, confermando la visione capeggiata da Mussolini: da una parte si gonfiava il mito della virilità, di cui Mussolini e i gerarchi erano diventati i campioni nazionali, dall'altra si creava quello di una femminilità, intesa come totale sudditanza all'uomo⁹.

Alle donne si doveva impedire di studiare, in modo da poter loro impedire successivamente di fare un lavoro qualificato, e quindi di essere indipendenti economicamente e moralmente: esattamente l'opposto di quanto avevano sempre sostenuto i movimenti femministi, che infatti proponevano l'emancipazione femminile, rivendicando pari opportunità educative e lavorative.

L'intento di limitare l'accesso delle donne all'istruzione era chiaramente finalizzato a ostacolare la loro successiva possibilità di svolgere lavori qualificati, privandole così dell'indipendenza economica e morale.

La privazione dell'istruzione, dunque, rappresentava non solo un freno allo sviluppo personale delle donne, ma anche una strategia di controllo sociale e politico, mirata a mantenere la loro condizione di subordinazione.

Si reputavano le donne soggetti fisicamente ed intellettualmente inferiori rispetto agli uomini, con pochi e semplici compiti, tra cui accudire la casa, i figli e il marito. Se necessario dovevano integrare il reddito del capofamiglia lavorando, ad esempio nelle industrie tessili.

In questo periodo storico la politica dette un ruolo centrale alla filiazione, motivo per cui fu emanata una legge a tutela della maternità. La Legge 1347 del 1934¹⁰, rappresentò un significativo passo avanti nella protezione delle lavoratrici madri, estendendo il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro a dieci settimane, suddivise in quattro settimane prima del parto e sei settimane successive. Oltre a questo, la normativa introdusse specifiche tutele in materia di orario di lavoro e mansioni gravose, prevedendo un trattamento particolare per le lavoratrici gestanti e puerpere. L'innovazione più rilevante introdotta dalla legge consisteva nel divieto di licenziamento delle donne durante il

⁹ LOFFREDO, *"La donna deve ritornare sotto la sudditanza assoluta dell'uomo, padre o marito; sudditanza e, quindi, inferiorità spirituale, culturale ed economica"*, in *"Politica della famiglia"* pag. 361.

¹⁰ Legge 5 luglio 1934 n. 1347, "Tutela della maternità"

periodo di astensione obbligatoria, offrendo così una maggiore stabilità lavorativa alle madri.

Un ulteriore cambiamento introdotto dalla Legge del 1934 riguardava la natura del sussidio economico previsto per le lavoratrici madri. Mentre in precedenza tale sostegno era trattato come una forma di indennità di disoccupazione, con la nuova normativa divenne a tutti gli effetti un trattamento di maternità, riconoscendo il particolare stato delle lavoratrici durante il congedo. Tuttavia, nonostante le sue innovazioni, la legge presentava limiti evidenti. Essa, infatti, non si applicava a categorie di lavoratrici particolarmente vulnerabili, quali quelle a domicilio, domestiche e familiari, escludendo di fatto una parte consistente della forza lavoro femminile dall'ambito di protezione legale. Dal punto di vista ideologico e politico, le intenzioni del governo fascista erano chiare: le norme di tutela del lavoro femminile dovevano fungere da deterrente per l'uso massiccio della forza lavoro femminile, in un contesto in cui si preferiva incentivare l'occupazione maschile. L'introduzione di tutele stringenti mirava a rendere l'impiego delle donne più "rigido" e, quindi, meno vantaggioso per i datori di lavoro rispetto alla forza lavoro maschile, che, in assenza di analoghe protezioni, risultava più "flessibile" e conveniente. Questo orientamento legislativo rispecchiava la visione fascista della società, volta a relegare le donne a un ruolo secondario nel mondo del lavoro, favorendo la preminenza degli uomini nelle attività produttive e garantendo loro una maggiore presenza nel mercato del lavoro.

1.4 Principi costituzionali

Con l'emanazione dell'Enunciato Costituzionale, nel 1948, sono stati sanciti i principi fondamentali¹¹, collocati nei primi dodici articoli e tra i quali è incluso il principio di uguaglianza che in questa materia necessita approfondimenti.

Attualmente, il diritto al lavoro costituisce un pilastro fondamentale nell'assetto politico, sociale e culturale del nostro Stato¹². Esso è strettamente connesso alla questione della

¹¹ R. BIN, G. PITRUZZELLA, "Diritto pubblico", Torino 2018, pag. 329.

¹² L'art. 1 della Costituzione italiana, approvata dall'Assemblea costituente il 22 dicembre 1947 ed entrata in vigore il 1° gennaio 1948, sancisce la centralità del lavoro nel nostro ordinamento, inserendolo tra i

condizione femminile, in particolare quella della donna lavoratrice, che non solo ha il diritto di partecipare pienamente al mondo del lavoro, ma deve anche poter esercitare il suo ruolo di madre e assolvere alle proprie funzioni familiari.

In questo contesto, le politiche di emancipazione si sviluppano lungo due direttrici principali. Da un lato, viene riconosciuto alla donna il diritto di autodeterminazione riguardo alla prosecuzione della gravidanza, attraverso il riconoscimento del diritto all'interruzione volontaria di gravidanza, disciplinato dalla legge del 22 maggio 1978, n. 194.¹³ Dall'altro, la legislazione, in conformità ai principi costituzionali, ha promosso una progressiva equiparazione tra i genitori nell'esercizio della responsabilità genitoriale, garantendo pari diritti e doveri. L'obiettivo di fondo di questi interventi normativi è quello di superare il modello di famiglia patriarcale, nel quale la donna era tradizionalmente relegata a un ruolo subalterno, e promuovere una visione più equilibrata e paritaria all'interno della famiglia stessa.

In quel particolare contesto storico cominciò a prendere forma il modello di Stato sociale, noto anche come Welfare State o Stato del benessere. Questo sistema, non solo sul piano costituzionale, ma anche a livello politico, iniziava a riconoscere e tutelare una serie di diritti sociali fondamentali. Tra questi, spiccava il diritto al lavoro, inteso non solo come opportunità di impiego ma come fondamento della dignità personale. Vi era poi il diritto alla previdenza e all'assistenza sociale, volto a garantire protezione in caso di malattia, disoccupazione o altre situazioni di bisogno. Un ulteriore pilastro era rappresentato dal diritto alla salute, che assicurava accesso a cure mediche e sanitarie adeguate a tutti i cittadini. Infine, il diritto all'istruzione occupava un ruolo centrale, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza delle opportunità e lo sviluppo del potenziale umano, garantendo a tutti l'accesso a un'educazione di qualità, indipendentemente dalle condizioni socio-economiche. Questo insieme di diritti segnava l'emergere di una nuova concezione dello Stato, impegnato non solo a regolare e mantenere l'ordine pubblico, ma anche a promuovere il benessere collettivo e a ridurre le disuguaglianze sociali,

Principi fondamentali. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, "Diritto sindacale", IV ed., Torino, 2021, I ss.; P. CARETTI, U. DE SIERVO, "Diritto costituzionale e pubblico", III ed., Torino, 2017, 546 ss.

¹³ Legge n. 194 del 1978, pur riconoscendo il diritto alla vita dell'embrione e del feto, tutela il diritto della donna alla salute fisica o psichica, qualora questa sia messa a rischio dalla prosecuzione della gravidanza, dal parto o dalla maternità. Per approfondimenti vd. G. Scirè, *L'aborto in Italia. Storia di una legge*, 2008.

configurando una struttura in cui i cittadini potevano contare su una rete di protezione e supporto per affrontare le principali sfide della vita¹⁴.

I Costituenti hanno inserito il principio di uguaglianza all'articolo 3¹⁵ della Costituzione, nel primo comma si tratta il principio di uguaglianza formale insieme a specifici divieti di discriminazione, costituendo il nucleo forte dell'uguaglianza, mentre nel secondo comma viene espresso il principio di uguaglianza sostanziale¹⁶. Il comma 1 prescrive che devono essere trattati in modo eguale situazioni eguali e in modo diverso situazioni diverse; tale prescrizione è rivolta prevalentemente al legislatore che non deve creare privilegi o discriminazioni ingiustificate¹⁷.

Il nucleo forte del principio di uguaglianza vieta distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali; ciò però non comporta un divieto assoluto per il legislatore di introdurre differenziazioni basate su tali fattori, ammettendo la legislazione premiale, nella misura in cui sia necessaria a impedire che il sesso, la lingua, ecc. divengano elementi di una discriminazione di fatto, come ad esempio la legge sulle Quote Rosa¹⁸.

La specificazione "senza distinzione di sesso" è particolarmente rilevante per la parità di genere, e si applica in tutti gli ambiti, inclusi l'accesso all'istruzione, al lavoro, alla carriera, ai salari, e alla partecipazione politica e sociale.

Il principio di uguaglianza sostanziale invece ha l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono l'eguale godimento dei diritti e delle libertà,

¹⁴ R. BIN, G. PITRUZZELLA, "Diritto pubblico", Torino 2018, pag. 44.

¹⁵ Sul punto art 3 Cost, "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

¹⁶ R. BIN, G. PITRUZZELLA, "Diritto pubblico", Torino 2018, pag. 436 e ss.

¹⁷ A tal proposito, si ricorda che il principio di uguaglianza si ricollega ai principi di ragionevolezza, razionalità e proporzionalità, che il legislatore deve applicare, operando un bilanciamento nella disciplina delle varie materie. Più nello specifico, l'art. 3 nel vietare le discriminazioni fa un elenco ampio e non tassativo, idoneo a ricomprendere le più svariate ipotesi. Tutti i cittadini godono dei medesimi diritti e assumono gli stessi doveri, necessari affinché i diritti non diventino "tirannici", ovvero non si verifichi una degenerazione nel loro esercizio che conduca a danneggiare gli altri. Per approfondimenti vd. P. CARETTI, U. DE SIERVO, "Diritto costituzionale e pubblico", III ed., Torino, 2017, 487 ss.

¹⁸ Legge n. 120 del 2011, fissava dapprima la quota al 20%, innalzata al 30% nel 2015, mentre un emendamento alla legge di bilancio 2020 ha elevato la quota di genere a 2/5 per i C.D.A. e i collegi sindacali delle società quotate.

ma il compito di attenuare ed eliminare gli handicap sociali non può essere svolto solo da tale norma, infatti lo Stato interviene nella società correggendo o riequilibrando l'operato libero nei rapporti economici di mercato e sviluppando forme di solidarietà sia tra individui che tra gruppi sociali.

La Costituzione italiana, pur non menzionando espressamente il concetto di "Stato sociale", definisce chiaramente un modello di Stato attivo e interventista, volto a correggere le disuguaglianze che possono sorgere dalla logica del libero mercato. Il testo costituzionale riflette un delicato equilibrio, frutto di un compromesso tra le diverse forze politiche dell'epoca, nel quale i diritti inviolabili della persona vengono bilanciati con i doveri inderogabili di solidarietà. Tale equilibrio emerge con particolare forza nell'ambito del diritto al lavoro.

La Costituzione promuove e sostiene il lavoro come mezzo non solo per il progresso socio-economico del Paese, ma anche per il raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale tra i cittadini. Tuttavia, l'iniziativa economica privata, sebbene garantita dall'ordinamento, deve essere temperata con altri diritti fondamentali, tra cui il diritto alla salute sancito dall'articolo 32 della Costituzione¹⁹. Questo implica che, laddove vi sia un conflitto tra l'iniziativa economica e la tutela della salute collettiva, lo Stato può legittimamente limitare l'attività economica per garantire la prevalenza del bene comune.

I diritti sociali, inoltre, conferiscono ai cittadini la legittima aspettativa di ricevere determinate prestazioni dallo Stato, come chiaramente indicato in vari articoli costituzionali. L'articolo 30²⁰, ad esempio, stabilisce che in caso di incapacità dei genitori, la legge deve garantire l'adempimento dei loro compiti. Allo stesso modo, l'articolo 32 assicura a tutti i cittadini il diritto alle cure e all'assistenza sanitaria, riconfermando il ruolo dello Stato come garante del benessere e della dignità di ciascun individuo.

Il comma 2 dell'articolo 3 della Costituzione impone allo Stato l'obbligo di adottare misure attive per eliminare le barriere che impediscono la piena realizzazione dei diritti,

¹⁹ Sul punto articolo 32 Costituzione: *“La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana”*.

²⁰ Sul punto articolo 30 Costituzione: *“È dovere e diritto dei genitori mantenere, istruire ed educare i figli, anche se nati fuori del matrimonio. Nei casi di incapacità dei genitori, la legge provvede a che siano assolti i loro compiti”*.

comprese quelle basate sul genere. Gli ostacoli economici e sociali, come le disparità salariali, la segregazione occupazionale, la mancanza di accesso a opportunità educative e di carriera, sono riconosciuti come fattori che limitano l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne.

Per raggiungere l'uguaglianza sostanziale, possono essere necessarie azioni positive, come politiche di quota di genere nelle assunzioni e nelle nomine, programmi di mentoring e supporto per le donne, e misure specifiche per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Queste azioni non sono viste come contrarie al principio di uguaglianza, ma piuttosto come strumenti necessari per rimuovere le disuguaglianze di fatto e garantire che tutti possano godere degli stessi diritti e opportunità.

L'articolo 3 della Costituzione Italiana²¹ costituisce il fondamento costituzionale per la promozione della parità di genere. Esso non solo vieta le discriminazioni basate sul sesso, ma obbliga anche lo Stato a intervenire attivamente per rimuovere le disuguaglianze di fatto. Questa impostazione duale - uguaglianza formale e sostanziale - è essenziale per affrontare le complessità delle disuguaglianze di genere e garantire che tutti i cittadini possano godere pienamente dei loro diritti costituzionali.

È importante sottolineare che la Costituzione italiana è il risultato di un compromesso tra diverse forze politiche e sociali, in cui si è cercato di bilanciare i diritti inviolabili dell'individuo con i doveri inderogabili di solidarietà sociale. Questo equilibrio emerge chiaramente nel campo del diritto al lavoro²². La Carta Costituzionale non solo riconosce il lavoro come un diritto fondamentale, ma lo considera anche uno strumento essenziale per promuovere la dignità personale e il progresso sociale. Allo stesso tempo, pone l'accento sui doveri di solidarietà, richiamando la necessità di un impegno comune per garantire l'uguaglianza e il benessere collettivo.

²¹ Sul punto art. 3 Cost., “*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese*”.

²² Sul punto l'art. 4 Cost., il quale non si limita a sancire il diritto al lavoro, ma afferma che rappresenta anche un dovere. Il diritto del lavoro viene dunque modellato attraverso varie norme costituzionali, che si riferiscono direttamente o indirettamente al lavoratore. Per approfondimenti vd. A. PISANESCHI, "Diritto costituzionale", III ed., Torino, 2018, 515 ss.

Come abbiamo finora affermato la discriminazione è vietata, ma bisogna fare attenzione e distinguere la discriminazione diretta da quella indiretta come sancito nel Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna²³.

Secondo l'articolo 25 del Codice delle Pari Opportunità, la discriminazione diretta si verifica quando una persona, a causa del proprio sesso, è trattata meno favorevolmente di quanto sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga. In altre parole, si ha discriminazione diretta quando il sesso di una persona diventa il motivo per un trattamento svantaggioso.

La discriminazione indiretta, trattata nel medesimo decreto legislativo, riguarda situazioni in cui una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono o potrebbero mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto alle persone di sesso opposto. Questo tipo di discriminazione è meno evidente rispetto alla discriminazione diretta, poiché non deriva da un trattamento esplicitamente diverso ma dall'applicazione di regole che, pur essendo formalmente uguali, hanno effetti disparati sui diversi gruppi di genere.

Nei casi di discriminazione indiretta portati in giudizio, spesso si fa riferimento al fatto che si tratti di uno "svantaggio notevolmente maggiore o considerevolmente più elevato per le donne che per gli uomini"²⁴, o di una discriminazione in cui la situazione di inferiorità colpisce una percentuale "molto più alta di donne che di uomini"²⁵, o ancora, si tratti di uno svantaggio che "colpisca di fatto le donne più degli uomini"²⁶.

Il divieto in questione comprende ogni forma di discriminazione, anche se attuata mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza o anche in modo indiretto, con meccanismi di preselezione o altre forme pubblicitarie che indichino come requisito professionale l'appartenenza ad un sesso.

Per capire se la scelta o l'atteggiamento risultino discriminatori in modo indiretto verso uno dei due sessi è necessario valutare il risultato prodotto in concreto, non l'intenzionalità o l'atteggiamento psicologico del soggetto discriminante²⁷.

²³ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

²⁴ Corte Giust. 14 dicembre 1993, Cause riunite Nolte e Scheffel.

²⁵ Corte Giust 16 luglio 2009, Causa C-537/2007, Gómez, cit. 54.

²⁶ Causa C-243/95 Hill-Stapleton, 17 giugno 1998, cit. ai punti 24 e 35.

²⁷ E. BIGOTTI, La discriminazione diretta e indiretta: definizioni ed esempi, in www.fondazionegraziottin.org 2008, Milano, p. 1.

I principi pocanzi citati vanno approfonditi con l'analisi dell'art. 37²⁸ (non a caso evocato dallo stesso Codice delle Pari Opportunità), il quale attribuisce rango costituzionale ai diritti della donna lavoratrice.

L'articolo 37 della Costituzione italiana stabilisce un principio fondamentale per la tutela della parità di genere nel contesto lavorativo, garantendo alle donne le stesse opportunità di lavoro e la medesima retribuzione rispetto agli uomini. La norma assicura alla donna il diritto di accedere al mondo del lavoro senza dover sacrificare il desiderio di formare una famiglia e di diventare madre, tutelando così la conciliazione tra vita professionale e familiare. Esso riconosce, inoltre, il ruolo essenziale che la donna, insieme al padre, svolge all'interno della famiglia, soprattutto nella crescita e nell'educazione dei figli.

Questo principio di parità di genere, applicato nel contesto lavorativo, rappresenta un esempio di come molte delle disuguaglianze storicamente radicate siano state progressivamente superate²⁹. Ciò implica l'adozione di misure che permettono alle donne di conciliare lavoro e vita familiare, come flessibilità degli orari di lavoro, congedi parentali, e strutture di supporto come asili nido aziendali.

Viene sottolineata la necessità di una protezione speciale per la madre e il bambino, che può includere misure specifiche come il congedo di maternità, la tutela della salute durante la gravidanza, e le misure di sostegno per l'allattamento. Queste tutele sono essenziali per garantire che la maternità non diventi un ostacolo alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

L'articolo 37 della Costituzione italiana rappresenta un pilastro fondamentale per la protezione e l'uguaglianza nel mondo del lavoro, con un focus particolare sulle donne e sui minori. Esso promuove l'uguaglianza di genere garantendo pari diritti e retribuzioni,

²⁸ Sul punto art 37 Cost., “*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.*”

²⁹ Si collocano in questo quadro anche gli interventi legislativi che favoriscono la parità di accesso (si pensi, ad es., alle “quote rosa”. La sentenza della Corte cost. n. 4/2010 ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 4, co. 3, L. Regione Campania n. 4/2009 (Legge elettorale) rispetto agli artt. 3, 48 e 51 Cost., affermando che la norma promuove pari opportunità di genere, ma lasciando all'elettore la scelta finale). Per approfondimenti sul tema si legga M.G. RODOMONTE, "L'uguaglianza senza distinzioni di sesso in Italia", Torino, 2018, 93 ss.

tutela la funzione familiare delle donne, e protegge i minori dall'ingresso prematuro nel mondo del lavoro.

Tutti questi principi costituiscono le basi per una legislazione del lavoro che rispetti la dignità umana e i diritti fondamentali di tutte le persone, promuovendo un ambiente di lavoro equo e sicuro. Tuttavia, nonostante i significativi passi in avanti, l'obiettivo di una piena parità di genere, soprattutto in termini di tutele per le donne lavoratrici e madri, è ancora lontano dall'essere raggiunto. Un esempio concreto delle sfide attuali è rappresentato dalla scarsità di servizi di supporto alle lavoratrici madri, come quelli di assistenza all'infanzia, che faciliterebbero una reale conciliazione tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'obiettivo dell'articolo 37, purtroppo, necessita ancora un lungo percorso per potersi dire del tutto realizzato: da un lato, proteggere la salute fisica della donna durante la gravidanza e il puerperio, che potrebbe essere seriamente compromessa dalla continuazione dell'attività lavorativa; dall'altro, garantire che la maternità non diventi un ostacolo all'esercizio del diritto al lavoro.

La maternità, soprattutto nelle sue fasi più intense, può risultare incompatibile con il proseguimento dell'attività lavorativa, mettendo la donna in una posizione di debolezza³⁰. Questa vulnerabilità si riferisce alla situazione in cui la donna non può esercitare i propri diritti fondamentali in condizioni di parità.

Per queste ragioni, la disposizione costituzionale richiede l'adozione di una legislazione specifica che, considerando la particolare situazione delle lavoratrici madri, impedisca che l'applicazione delle normative generali del diritto del lavoro diventi un elemento di discriminazione.

Questa legislazione si concentra su alcuni strumenti fondamentali, come il divieto di impiegare le donne negli ultimi mesi di gravidanza e nei primi successivi al parto, il diritto a un trattamento economico durante il periodo di astensione, il divieto di licenziamento, il riconoscimento dei periodi di congedo ai fini dell'anzianità di servizio e, di recente,

³⁰ Sulla nozione di "soggetto debole", cfr. L. AZZENA, "Divieto di discriminazione e posizione dei soggetti "deboli" ". Spunti per una teoria della "debolezza", in CALVIERI C. (a cura di), "Divieto di discriminazione e giurisprudenza costituzionale", Giappichelli, 2006, Torino, p. 50, secondo cui "la debolezza" in senso stretto è, dunque, la situazione di chi non ha o non può esercitare in condizioni di uguaglianza i diritti fondamentali"; cfr. anche M. AINIS, "I soggetti deboli nella giurisprudenza costituzionale", in "Politica del diritto", il Mulino, 1999, 1, pp. 25 ss.

anche il riconoscimento del ruolo familiare del padre attraverso la tutela prevista per i congedi parentali.

Il mondo del lavoro è strettamente connesso con l'ambito familiare e con le relazioni tra genitori e figli. La famiglia rappresenta il fondamento della società e, storicamente, precede la formazione e lo sviluppo dello Stato. In questo contesto, lo Stato si limita a riconoscere e tutelare i diritti della famiglia, analogamente a quanto avviene per i diritti inviolabili della persona e delle formazioni sociali sanciti dall'articolo 2 della Costituzione. L'assistenza reciproca tra i membri della famiglia, il rispetto, la cura dei figli e la loro educazione sono fenomeni naturali, che acquisiscono rilevanza giuridica e sociale. La Costituzione, nell'articolo 29³¹, riconosce la famiglia come una "società naturale fondata sul matrimonio" e sancisce la parità di diritti e doveri tra i coniugi. La concezione tradizionale della famiglia come unione matrimoniale ha origini profonde nel diritto religioso, ma oggi si riconoscono anche altre forme di convivenza, come la famiglia di fatto e le unioni civili omosessuali³². Il suddetto articolo riafferma, nel contesto familiare, il principio di uguaglianza già espresso tra i principi fondamentali, collegandosi anche all'articolo 2, che rappresenta il principio personalistico e solidaristico.

Questa norma riflette un profondo cambiamento culturale rispetto al passato, riconoscendo alla famiglia un ruolo centrale e autonomo, non subordinato alla semplice volontà dello Stato, ma fondato su valori naturali e sociali che precedono la normativa giuridica.

Di rilevanza notevole per la parità in senso sostanziale sono i congedi parentali: attraverso queste misure il legislatore mira a colmare la disparità iniziale che colpisce le lavoratrici madri, garantendo loro la piena parità di diritti proclamati dagli articoli 3 e 37 della Costituzione.

La Corte Costituzionale ha individuato il fondamento di tale legislazione negli articoli 3, secondo comma, 4, 31, 32 e 37 della Costituzione³³. L'obiettivo è evitare che le lavoratrici madri siano costrette a scegliere tra mantenere il loro posto di lavoro e proteggere la loro

³¹ Sul punto, art 29 Cost, "La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio. Il matrimonio è ordinato sull'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare."

³² introdotte dalla Legge n. 76 del 2016, nota come Legge "Cirinnà".

³³ Sentenza Corte Costituzionale n. 270 del 1999.

libertà di creare una famiglia, o, al contrario, a rinunciare a questo fondamentale diritto per evitare il rischio di disoccupazione.

La donna lavoratrice deve essere libera di poter scegliere di essere madre, senza ripercussioni, limiti o condizionamenti sulla propria carriera lavorativa.

Sono proprio i principi contenuti negli articoli 3 e 37 che impongono alla legge di impedire che la maternità e tutto ciò che ne consegue, come la cura nel neonato, portino a conseguenze negative e discriminatorie.

Questa valutazione ha portato, ad esempio, alla dichiarazione di incostituzionalità dell'articolo 7 della legge n. 223 del 1991³⁴, nella parte in cui non prevedeva che i periodi di astensione dal lavoro per gravidanza o puerperio fossero conteggiati ai fini del raggiungimento del minimo di 6 mesi di lavoro effettivo necessario per beneficiare dell'indennità di mobilità.

La giurisprudenza costituzionale ha affrontato più volte il tema del trattamento discriminatorio riservato alle lavoratrici madri, dichiarando illegittime le norme che penalizzano lo stato di maternità.

La Corte Costituzionale ha stabilito che il licenziamento di una lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e fino al compimento di un anno di età del bambino, è contrario ai principi fondamentali sanciti dalla Costituzione italiana. In particolare, si è affermato che tale licenziamento viola il principio di uguaglianza previsto dall'articolo 3 e la tutela della maternità sancita dall'articolo 31 della Carta costituzionale³⁵. La Corte ha sottolineato che la gravidanza, e più in generale la maternità, non possono mai essere considerate ragioni giustificative per la risoluzione del rapporto di lavoro. Un provvedimento di questo tipo non solo discriminerebbe le donne lavoratrici, ma impedirebbe loro di esercitare liberamente il diritto di essere madri, limitando allo stesso tempo la loro partecipazione alla vita economica e sociale del Paese.

Questa pronuncia ribadisce il principio per cui il licenziamento durante la gravidanza, nonché durante il primo anno di vita del bambino, è nullo per legge. Tale nullità si fonda su una normativa che garantisce una protezione rafforzata per le lavoratrici madri, tutelando da ogni forma di discriminazione legata al loro ruolo genitoriale.

³⁴ Abrogato dalla L. 28 giugno 2012 n. 92.

³⁵ Sentenza della Corte Costituzionale n. 61 del 1991.

In questo contesto, la Corte ha evidenziato come la Costituzione ponga il diritto al lavoro e la tutela della maternità su un piano paritario, stabilendo una protezione rafforzata per le donne in modo da favorire l'equilibrio tra vita professionale e familiare.

La decisione è un esempio chiaro di come la Corte Costituzionale interpreti i diritti sociali e di uguaglianza in una prospettiva evolutiva, garantendo che le norme tengano conto delle dinamiche di genere e delle esigenze di protezione delle categorie più vulnerabili, come le madri lavoratrici.

Altra notevole sentenza riguarda poco più di trent'anni fa, in cui la Corte Costituzionale ha sancito l'illegittimità costituzionale di una norma che escludeva le lavoratrici agricole dal diritto al congedo di maternità³⁶. In tale pronuncia, la Corte ha affermato che anche in questo caso la disparità di trattamento tra le lavoratrici agricole e quelle di altri settori violava il principio di uguaglianza sancito dall'articolo 3 della Costituzione, sottolineando che tutte le lavoratrici, a prescindere dal loro specifico settore di impiego, devono poter accedere alle stesse tutele, soprattutto quando si tratta di diritti fondamentali come la maternità. Questa esclusione, oltre a risultare discriminatoria, creava una disuguaglianza ingiustificata, discriminando una categoria di lavoratrici rispetto ad altre, in contrasto con i valori costituzionali di parità di trattamento e di non discriminazione. In tal senso, la Corte ha ribadito che la tutela della maternità, garantita dall'articolo 31 della Costituzione, non può essere subordinata a criteri che escludano determinate categorie di lavoratrici.

La pronuncia, pertanto, ha confermato la necessità di un sistema giuridico inclusivo e rispettoso dei diritti delle donne lavoratrici, garantendo che il diritto al congedo di maternità sia effettivamente riconosciuto a tutte, senza discriminazioni legate alla natura o al settore della loro occupazione.

Anche nell'abito dei concorsi pubblici è dovuta intervenire la Corte Costituzionale³⁷, affermando la questione del divieto di accesso ai concorsi pubblici per le donne in stato di gravidanza, dichiarando tale disposizione incostituzionale. La Corte ha rilevato come il divieto in questione fosse in evidente contrasto con il principio di uguaglianza e gli altri principi citati nelle sentenze pocanzi analizzate. La Corte ha quindi stabilito che le donne,

³⁶ Corte Costituzionale, sentenza n. 179 del 1993.

³⁷ Corte Cost, sentenza n.1 del 10 gennaio 1987. Sul punto vd. anche sentenza Corte costituzionale che ha dichiarato l'incostituzionalità delle norme che escludevano le donne dall'accesso ai concorsi pubblici è la Sentenza n. 33 del 13 maggio 1960.

pur in stato di gravidanza, devono poter partecipare ai concorsi pubblici a pari condizioni degli uomini, in coerenza con i principi costituzionali di pari dignità e di tutela della maternità, garantiti dalla Carta Costituzionale.

In definitiva, questa sentenza ha costituito un ulteriore passo verso la completa parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, eliminando una norma che precludeva alle donne incinte la possibilità di concorrere per posti nella pubblica amministrazione, favorendo così una visione più inclusiva e rispettosa dei diritti delle lavoratrici madri³⁸.

Queste sentenze evidenziano come la Corte Costituzionale intervenga per eliminare quelle normative che subordinano i diritti delle lavoratrici madri a una condizione di inferiorità rispetto ai colleghi uomini o alle donne non in stato di gravidanza.

Una deroga al principio di parità di trattamento, inteso come diritto fondamentale della persona, è ammissibile solo per proteggere altri valori di pari importanza costituzionale. Le differenze naturali che questi diritti mirano a eguagliare, come le differenze di sesso, rientrano tra le categorie menzionate all'articolo 3, comma 1 della Costituzione. Per queste differenze, vale il principio di uguaglianza in una forma rafforzata, il che significa che le deroghe alla parità di trattamento nelle condizioni di lavoro tra uomo e donna possono essere giustificate solo se ragionevolmente correlate a un interesse che merita tutela costituzionale e che possiede una tale forza e valore da giustificare l'eccezionale deroga al principio della parità.

³⁸ Sul punto altre anche sentenze recenti, es. Corte Costituzionale n.211 del 24 ottobre 2023.

1.5 Visione Europea

Medesimo obiettivo è riportato anche nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea³⁹, nel Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea⁴⁰ e nella Convenzione ONU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti della donna⁴¹.

Il fondamento normativo delle azioni dell'Unione Europea per il rispetto e la promozione del principio di parità di genere si trova attualmente nell'articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), che ha sostituito l'articolo 141 del Trattato CE (ex art. 119 TCE). Questo articolo disciplina l'uguaglianza di genere in materia di lavoro e occupazione, ampliando e rafforzando il principio della parità retributiva tra lavoratori di sesso maschile e femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, originariamente previsto dall'articolo 119 del Trattato CE.

Il testo originario dell'articolo 119 TCE era incentrato principalmente sulla parità retributiva, visto inizialmente come un mezzo per prevenire distorsioni della concorrenza all'interno del mercato comune causate da forme di sotto-retribuzione del lavoro femminile. Tuttavia, l'interpretazione della Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha significativamente ampliato la portata di questo principio, evolvendo verso una visione più ampia che abbraccia la parità di genere come diritto fondamentale.

La giurisprudenza della Corte di Giustizia⁴² ha giocato un ruolo cruciale nell'estendere l'applicazione dell'articolo, enfatizzando le implicazioni di politica sociale e riconoscendo

³⁹ Secondo l'art. 23 della Carta di Nizza: "La parità fra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".

⁴⁰ Secondo l'art. 157 TFUE: "Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore"; gli ultimi due paragrafi prevedono che: "Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adottano misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali".

⁴¹ Adottata dall'assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979, ratificata e resa esecutiva dall'Italia con l. 14 marzo 1985, n. 132: si veda, in particolare, l'art. 11 in materia di parità nel campo dell'impiego e tutela della maternità.

⁴² Sul punto sentenza *Defrenne* (C-43/75) è particolarmente importante, poiché ha stabilito che l'art. 119 ha effetto diretto, consentendo ai singoli di far valere il principio di parità di retribuzione per lavoro uguale o di pari valore davanti ai giudici nazionali.

la parità retributiva non solo come una misura per garantire la concorrenza leale, ma anche come un diritto fondamentale della persona. Questo approccio ha portato all'adozione di una serie di direttive e misure legislative volte a promuovere l'uguaglianza di genere in vari aspetti della vita lavorativa, incluse le condizioni di lavoro, la parità di trattamento nelle opportunità di lavoro, e l'accesso alla formazione e alla promozione professionale.

Oggi, l'articolo 157 TFUE⁴³ stabilisce chiaramente che "ogni discriminazione fondata sul sesso deve essere eliminata, e gli Stati membri devono assicurare e promuovere tale principio attraverso le loro normative nazionali".

L'Unione Europea ha adottato diverse direttive per garantire la parità di trattamento tra uomini e donne, come la Direttiva 2006/54/CE⁴⁴, che riorganizza e aggiorna le disposizioni legislative riguardanti la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

Queste norme richiedono agli Stati membri di implementare misure specifiche per combattere la discriminazione di genere, includendo la discriminazione diretta e indiretta, e di adottare azioni positive per promuovere la parità di genere. La politica europea di parità di genere si estende anche a questioni come la rappresentanza equilibrata nei processi decisionali e la prevenzione della violenza di genere.

In sintesi, l'evoluzione dell'articolo 157 TFUE riflette un impegno crescente dell'Unione Europea verso una società più giusta ed equa, in cui il principio di parità di genere è riconosciuto come un elemento fondamentale per il benessere sociale e lo sviluppo economico.

Altre sentenze come quella del 14 luglio 2016 (C-335/15) sottolineano il divieto di discriminazioni sul congedo di maternità, chiarendo che le lavoratrici devono godere di indennità adeguate durante questo periodo, senza essere penalizzate rispetto ai colleghi.

⁴³ L'articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), che garantisce la parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per lavori di pari valore, ha origine dall'articolo 119 del Trattato di Roma del 1957, che istituiva la Comunità Economica Europea (CEE). Questo principio fu introdotto principalmente per ragioni economiche, in particolare per evitare che alcuni Stati membri, come la Francia, fossero svantaggiati dalla concorrenza di Paesi dove le donne erano pagate meno degli uomini, stabilendo così un quadro normativo di parità salariale tra i sessi.

⁴⁴ La Direttiva 2006/54/CE è nata dall'esigenza di aggiornare e semplificare la normativa europea in materia di parità di trattamento tra uomini e donne in ambito lavorativo. Essa consolida e armonizza precedenti direttive, integrando disposizioni riguardanti parità di retribuzione, accesso all'occupazione, promozione professionale e condizioni di lavoro, nonché la protezione contro le discriminazioni legate al genere.

1.6 Dal periodo post - costituzionale ad oggi

Successivamente all'adozione della Costituzione, sono state introdotte diverse leggi mirate a una più concreta e specifica attuazione del Trattato Costituzionale. Tra queste, la legge n. 860 del 26 agosto 1950, relativa alla "tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri"⁴⁵, rappresenta una riforma significativa rispetto alla normativa del 1934. Essa ha ampliato il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, stabilendo sei settimane prima del parto e due mesi successivi, e ha esteso la durata del congedo per le lavoratrici del settore industriale e agricolo, in base alle necessità indicate dall'Ispettorato del Lavoro. Inoltre, il divieto di licenziamento è stato prorogato per l'intera durata della gravidanza e per l'anno successivo.

La legge ha introdotto anche importanti novità riguardanti l'indennità, fissata all'80% della normale retribuzione, a carico degli enti di previdenza e assistenza sociale, ampliando il proprio ambito di applicazione anche al lavoro a domicilio, domestico e familiare. Infine, è stato istituito un periodo di allattamento, comprendente due ore di riposo giornaliero fino al compimento dell'anno di età del neonato, e sono state create "camere di allattamento" obbligatorie nelle aziende con almeno 30 lavoratrici coniugate di età non superiore ai 50 anni.

Un ulteriore passo in avanti è rappresentato dalla legge n. 1204 del 30 dicembre 1971, dedicata alla "tutela delle lavoratrici madri", successivamente abrogata e integrata con modifiche dal Decreto Legislativo 151 del 2001⁴⁶. Questa normativa introduce per la prima volta il concetto di maternità come valore sociale fondamentale.

L'obiettivo principale della legge è quello di tutelare e proteggere le donne e la loro condizione: prevede, durante la gravidanza e nei 7 mesi successivi, il divieto di adibire le lavoratrici a mansioni pesanti, pericolose o insalubri, con conseguente obbligo di cambio di mansione. In merito all'astensione obbligatoria, sono stati stabiliti 5 mesi, di cui 2

⁴⁵ La Legge n.860 del 26 agosto 1950, riguardante la "tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri", fu una delle prime normative italiane a riconoscere formalmente la necessità di proteggere le donne lavoratrici durante la maternità. La sua genesi si colloca in un periodo post-bellico, caratterizzato da una crescente attenzione ai diritti sociali e alla condizione della donna lavoratrice, in un contesto di ricostruzione economica e sociale.

⁴⁶ Il decreto legislativo 151 del 2001, noto come "Testo Unico sulla tutela e sostegno della maternità e paternità", è nato con l'obiettivo di riordinare e semplificare la normativa esistente in materia di protezione per genitori lavoratori. La sua genesi risponde all'esigenza di armonizzare le diverse leggi emanate negli anni precedenti e di garantire una maggiore coerenza e chiarezza nella tutela dei diritti di madri e padri lavoratori.

precedenti e 3 successivi al parto, mantenendo il divieto di licenziamento durante l'intero periodo di gravidanza e puerperio, fino al dodicesimo mese di vita del bambino.

L'indennità da corrispondere alle lavoratrici è fissata all'80% della retribuzione, con la possibilità di estendere l'astensione dal lavoro fino a 6 mesi, percependo un'indennità ridotta pari al 30%.

La legge conferma, inoltre, il diritto per la madre di astenersi dal lavoro in caso di malattia del figlio fino a 3 anni di età. Infine, il periodo di riposo dedicato all'allattamento è ribadito, rendendolo usufruibile da tutte le donne, indipendentemente dalla loro decisione di astenersi per necessità o scelta personale.

Con le norme finora citate possiamo vedere un'evoluzione della tutela della donna, o meglio dire dell'istituto della maternità, che non per forza vuol dire esaltare le lavoratrici, anzi, secondo molti, tali tutele continuavano a portare scempenso tra soggetti maschili e femminili, non a caso ancora oggi molti ritengono che la cura dei figli sia materia prevalentemente femminile, ed è proprio questo che si dovrebbe combattere per poter arrivare ad una parità effettiva tra i sessi.

Tra le norme volte a risolvere tale problema ne abbiamo una degli anni '70, la legge n. 903 del 1977 in cui si afferma la parità di trattamento tra uomo e donna nel mondo del lavoro, anche se concretamente ci sono molti altri passi da eseguire per averne una totale e concreta applicazione.

Negli ultimi trent'anni, l'Italia ha adottato diverse normative per promuovere la parità di genere e la tutela della maternità. Queste leggi hanno avuto l'obiettivo di migliorare le condizioni lavorative delle donne, promuovere l'uguaglianza tra i sessi e garantire una protezione adeguata durante la gravidanza e la maternità.

La legge del 10 aprile del 1991, n. 125, ha introdotto misure significative per promuovere l'occupazione femminile e contrastare la discriminazione di genere, sottolineando l'importanza della parità tra uomini e donne nel contesto lavorativo. Il Decreto Legislativo del 11 aprile del 2006, n. 198⁴⁷ ha poi raccolto e aggiornato le normative riguardanti la parità di trattamento e le pari opportunità tra uomini e donne in tutti i settori, inclusi il lavoro e l'istruzione.

⁴⁷ Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, è stato emanato con l'obiettivo di raccogliere e sistematizzare tutte le norme italiane relative alla parità di genere in vari ambiti, tra cui quello lavorativo, sociale e familiare.

Con il Decreto Legislativo del 5 marzo del 2010, n. 5, sono state rafforzate le misure contro la discriminazione di genere nel lavoro, con particolare attenzione alla parità retributiva e all'accesso a opportunità di formazione e carriera. La legge del 12 luglio del 2011, n. 120 ha introdotto quote di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate e pubbliche, garantendo una rappresentanza equilibrata tra uomini e donne in ambito decisionale.

Infine, la legge 30 novembre del 2017, n. 179 ha istituito una normativa di whistleblowing⁴⁸ che protegge coloro che denunciano discriminazioni, comprese quelle di genere, nei luoghi di lavoro. Queste misure complessive evidenziano un continuo impegno da parte del legislatore per garantire un ambiente lavorativo equo e inclusivo.

Le misure finora citate sono principalmente orientate al raggiungimento della parità di genere, contribuendo a ridurre la discriminazione tra i due sessi. Tuttavia, il legislatore italiano ha anche ampliato la sfera della maternità e dei congedi parentali con diverse normative significative.

Tra queste, il Decreto Legislativo del 26 marzo del 2001, n. 151, noto come Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, rappresenta una raccolta organica delle norme relative alla tutela della maternità, ai congedi di maternità e paternità, ai congedi parentali e ad altre misure di sostegno per la famiglia.

La Legge del 28 giugno del 2012, n. 92, che ha avviato una riforma del mercato del lavoro, ha introdotto strumenti innovativi per la flessibilità lavorativa e la conciliazione tra lavoro e vita privata, inclusi incentivi per l'assunzione di donne e misure contro le dimissioni in bianco. Successivamente, il Decreto Legislativo del 15 giugno del 2015, n. 80, parte del Jobs Act e relativo al Capo IV, ha potenziato le tutele per i congedi parentali e ha promosso l'occupazione femminile. Inoltre, la Legge del 27 dicembre del 2017, n. 205, inclusa nella Legge di Bilancio del 2018, ha esteso il congedo obbligatorio di paternità e introdotto ulteriori misure per promuovere la genitorialità condivisa.

⁴⁸ La Legge 30 novembre 2017 n. 179 ha introdotto in Italia una disciplina organica in materia di whistleblowing, ovvero la tutela dei dipendenti pubblici e privati che segnalano illeciti o irregolarità all'interno dell'ente o azienda in cui lavorano

È opportuno richiamare l'attenzione sulle direttive che hanno significativamente contribuito al miglioramento della posizione della donna nel contesto lavorativo. La Direttiva 2006/54/CE rappresenta un'importante norma europea finalizzata a garantire la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Essa mira a eliminare le disparità esistenti e a promuovere l'uguaglianza di opportunità in tutti gli aspetti dell'occupazione.

A questa si affianca la Direttiva (UE) 2019/1158, la quale stabilisce un quadro normativo volto a facilitare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Tale norma introduce standard minimi per i congedi di paternità, i congedi parentali e il diritto a modalità di lavoro flessibili, contribuendo a creare un ambiente lavorativo più inclusivo e attento alle esigenze delle famiglie.

Queste normative rappresentano passi significativi verso la parità di genere e la tutela dei diritti dei genitori nel contesto lavorativo, promuovendo una maggiore uguaglianza e sostenendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

In effetti, da diversi anni, le pari opportunità lavorative tra uomo e donna sono diventate un principio fondamentale del diritto comunitario, il quale proibisce qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere all'interno del luogo di lavoro.

Tuttavia, permangono delle criticità che necessitano di interventi mirati per migliorare la situazione attuale, sia per le generazioni presenti che per quelle future. Tra queste criticità si annoverano le disuguaglianze retributive, le difficoltà nel raggiungere un equilibrio tra vita professionale e vita privata, e la scarsa partecipazione delle donne ai ruoli manageriali nelle aziende.

La stessa Unione Europea ha incluso tra gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030⁴⁹ il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze. A livello nazionale, sono state previste misure di vantaggio fiscale per le imprese che promuovono attivamente il lavoro femminile. In particolare, la Legge 162 del 2021 ha istituito lo strumento della certificazione della parità di genere, accessibile alle

⁴⁹ L'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione adottato dalle Nazioni Unite nel 2015, con l'obiettivo di affrontare le sfide globali, tra cui povertà, disuguaglianze e cambiamento climatico, entro il 2030. Comprende 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e 169 traguardi specifici, che mirano a promuovere uno sviluppo inclusivo, sostenibile e resiliente a livello globale. L'Agenda si fonda su tre pilastri principali: sostenibilità economica, sociale e ambientale, e rappresenta un impegno comune da parte di tutti i Paesi per migliorare la qualità della vita delle persone e salvaguardare il pianeta.

aziende che rispettano specifici parametri, tra cui l'adozione di misure agevolative per le pari opportunità, la parità retributiva, l'accesso equo a opportunità di carriera e formazione, e la piena attuazione del congedo di paternità in linea con le direttive europee. Queste iniziative non solo mirano a migliorare la posizione delle donne nel mercato del lavoro, ma sono anche essenziali per costruire una società più giusta e inclusiva.

Inoltre l'Italia si è posta l'obiettivo di valorizzare ogni individuo nella sua diversità, in relazione alla libertà, all'uguaglianza e alle pari opportunità di realizzazione personale.

Analizzando i dati che ci fornisce l'Istat possiamo ben osservare che dal 2015 ad oggi c'è stato un aumento di donne nell'imprenditoria, infatti si è passati dal 29,1% al 30% e tendenzialmente le imprenditrici risultano essere più giovani dei colleghi uomini, mentre tra gli under 35 le donne hanno maggiori spazi, superando il 37% degli imprenditori complessivi. Le imprenditrici donne si concentrano maggiormente nel settore dei servizi e, la maggior parte di loro, opera senza dipendenti.

Per conciliare il mondo del lavoro e la conduzione della famiglia è importante analizzare gli istituti che il legislatore ha sviluppato e ampliato negli anni, tra cui il congedo di maternità e i congedi parentali, ed è proprio questo lo scopo del seguente trattato.

CAPITOLO II

LA MATERNITÀ

2.1 Cenni generali sui congedi – 2.2 Breve confronto con i paesi dell'Europa del nord – 2.3 Congedo di maternità – 2.4 Tutela della salute e della sicurezza della lavoratrice madre – 2.5 La disciplina prevista dal D. Lgs 151/2001 e successive novità – 2.6 Divieto di licenziamento – 2.7 Durata e modalità di fruizione del congedo di maternità – 2.8 Profili procedurali – 2.9 Le indennità previste dalla legge – 2.10 I soggetti beneficiari della tutela

2.1 Cenni generali sui congedi

Dopo aver analizzato le politiche sociali e l'evoluzione storica del ruolo della donna, sarà di seguito esposto l'istituto della maternità e i relativi congedi, con richiami agli orientamenti dottrinali e della giurisprudenza, al fine di comprendere il percorso che ha portato alla regolamentazione vigente.

A livello europeo, la Direttiva 96/34/CE (poi sostituita dalla Direttiva 2010/18/UE⁵⁰) ha rappresentato un passo fondamentale nello sviluppo della normativa sui congedi parentali; in Italia il Decreto Legislativo del 26 marzo del 2001, n. 151, noto come "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" (con le successive modifiche) costituisce attualmente la fonte normativa principale. Esso raccoglie una serie di disposizioni a tutela della maternità e della

⁵⁰ La Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, adottata il 9 marzo 2010, attua l'accordo quadro sul congedo parentale concluso tra le parti sociali a livello europeo (UNICE, CEEP e CES). La direttiva stabilisce norme minime per garantire il diritto dei genitori a un periodo di congedo parentale non trasferibile di almeno quattro mesi per ciascun figlio, valido per entrambi i genitori, con l'obiettivo di promuovere una maggiore conciliazione tra vita professionale e familiare.

Uno degli aspetti principali della direttiva è l'incoraggiamento a condividere equamente la responsabilità familiare tra i genitori, garantendo un periodo di congedo che non può essere trasferito da un genitore all'altro, per incentivare l'uso del congedo anche da parte del padre. La direttiva lascia ampio margine agli Stati membri su come applicare il congedo, comprese le modalità di utilizzo e le condizioni economiche, purché vengano rispettati i requisiti minimi stabiliti.

paternità, regolando in modo organico vari tipi di congedi, tra cui quelli di maternità, paternità, parentali e per la malattia del figlio.

Per poter proseguire nell'analisi dobbiamo aver ben chiara la definizione di congedo⁵¹:

il congedo è un periodo di assenza dal lavoro che viene concesso a un dipendente per ragioni specifiche e regolamentate dalla legge o dai contratti collettivi. Durante il congedo, il lavoratore ha diritto a sospendere temporaneamente la propria attività lavorativa mantenendo il posto di lavoro e talvolta anche la retribuzione o una parte di essa.

Esistono diverse tipologie di congedo, come il congedo parentale, il congedo di maternità o paternità, il congedo per malattia e altri tipi di congedo legati a motivi familiari, formativi o di assistenza. L'obiettivo dei congedi è di permettere al lavoratore di affrontare eventi significativi della propria vita senza compromettere la propria posizione lavorativa.

Il congedo di maternità, nello specifico, consiste in un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro concesso alle lavoratrici madri durante la gravidanza e dopo il parto. Il fine di tale istituto è quello di tutelare la salute della madre e del bambino, permettendo alla donna di affrontare questo delicato periodo senza dover svolgere attività lavorativa. Si tratta di un diritto irrinunciabile per la lavoratrice e non può essere sostituito da altre forme di permesso o congedo, a tutela della salute della donna e del neonato.

Questo istituto è regolato dal Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (Decreto Legislativo n. 151/2001⁵²).

In particolare, l'articolo 2 fornisce una definizione chiara e dettagliata delle diverse tipologie di congedo previste dalla normativa⁵³. Oltre al congedo di maternità appena

⁵¹ La definizione di "congedo" e le norme che regolano le diverse tipologie di congedo si trovano principalmente all'interno di specifiche leggi e decreti legislativi, oltre che nei contratti collettivi nazionali di lavoro. In Italia, una delle principali fonti normative che definisce e disciplina i congedi è il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, noto come Testo Unico sulla maternità e paternità.

Per i congedi in generale, diverse tipologie sono regolate anche dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n. 300) e dal Codice Civile. Ulteriori dettagli possono essere trovati nel Decreto Legislativo 81/2015, che disciplina il lavoro subordinato e la flessibilità dei rapporti di lavoro, comprese le norme sui congedi.

Le normative europee, come le Direttive dell'Unione Europea (ad esempio la Direttiva 2010/18/UE), stabiliscono standard minimi che gli Stati membri devono rispettare per garantire i diritti di congedo, e da cui derivano le norme nazionali in materia di congedo parentale e altri congedi.

⁵² Il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità è il d. lgs. N. 15/2001 che si occupa di tutelare i lavoratori e le lavoratrici permettendo loro di conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro cercando di garantire loro alcune tutele per migliorare la gestione familiare.

⁵³ Per una lettura completa del testo di legge, si invita a consultare il seguente sito: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001;151~art28!vig=>

richiamato si prevede il congedo di paternità che consiste nell'astensione dal lavoro da parte del lavoratore padre, il quale può usufruirne in alternativa al congedo di maternità, soprattutto in caso di impossibilità della madre di prendersi cura del neonato o in specifiche circostanze stabilite dalla legge che analizzeremo nel dettaglio nei capitoli successivi.

Il congedo parentale è definito come un'astensione facoltativa dal lavoro, disponibile sia per la lavoratrice che per il lavoratore, con l'obiettivo di consentire ad entrambi i genitori di prendersi cura del figlio durante i primi anni di vita, promuovendo un'equa distribuzione delle responsabilità genitoriali, molto importante in relazione alla parità di genere.

Infine, il congedo per la malattia del figlio rappresenta un diritto facoltativo riconosciuto a uno dei genitori di astenersi dal lavoro in caso di malattia del proprio figlio, con lo scopo di garantire l'assistenza e il supporto necessari al minore in momenti di fragilità, contribuendo così al benessere familiare complessivo.

Il medesimo Decreto Legislativo, all'articolo 27 bis⁵⁴, sancisce il congedo obbligatorio per i padri lavoratori, consistente in un periodo di astensione dal lavoro di cui il padre deve obbligatoriamente usufruire in occasione della nascita del figlio. Tale congedo è stato introdotto per riconoscere il ruolo attivo del padre nella fase iniziale della vita del bambino e per promuovere una maggiore equità nella suddivisione delle responsabilità familiari. Attualmente, il congedo obbligatorio per i padri consiste in un periodo di 10 giorni, da fruire entro i primi mesi di vita del bambino, retribuito al 100% dal datore di lavoro, con l'indennità a carico dell'INPS.

Anche il congedo parentale, che è disponibile per entrambi i genitori, è di notevole importanza in quanto consente di distribuire equamente le responsabilità familiari, coinvolgendo non solo la madre lavoratrice ma anche il padre.

I congedi in questione spettano per ogni figlio, in particolare i congedi parentali prevedono la possibilità di assentarsi dal lavoro per un massimo di 10 mesi entro il compimento di 12 anni d'età del bambino⁵⁵.

⁵⁴ L'articolo 27-bis del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è stato introdotto dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92.

⁵⁵ Disposto dall'art. 32 d. lgs. N. 151/2001 che ne indica anche le modalità.

In caso di malattia del figlio, fino ai suoi 3 anni, ad oggi entrambi i genitori hanno il diritto ad assentarsi alternativamente per tutto il periodo della malattia, compresa la convalescenza, mentre fino ai 12 anni del bambino il diritto all'assenza si sostanzia in 5 giorni all'anno⁵⁶.

2.2 Breve confronto con i paesi dell'Europa del nord

L'Italia, purtroppo, è ancora troppo distante dalla parità di genere in ambito familiare, un esempio da cui prendere ispirazione potrebbe essere quello dei paesi nordici, in cui l'uguaglianza di genere è considerata fondamentale per promuovere un'economia robusta.

La Svezia emerge con il suo primato per quanto concerne il sistema di congedo parentale, non ci sono differenze tra diritti della madre e diritti del padre; ai genitori sono concessi 480 giorni di congedo fino al compimento del nono anno di vita del bambino. Le prime due settimane dopo la nascita devono essere utilizzate dai genitori contemporaneamente, mentre i restanti giorni possono essere ripartiti tra il padre e la madre, garantendo sempre che uno dei due possa rimanere a casa con il bambino⁵⁷. C'è da specificare che durante buona parte della durata del congedo, 390 giorni su 480, i compensi sono eguali allo stipendio prima percepito, mentre i restanti 90 giorni prevedono il pagamento di una somma di 17 euro al giorno.

La Norvegia, invece, è stata la prima nazione al mondo a implementare, nel 1993, un congedo obbligatorio per i padri, che prevede attualmente due settimane di assenza dal lavoro, come stabilito dalla legge del 2018.

Anche la Finlandia si distingue in Europa, occupando il secondo posto con un totale di 164 giorni di congedo per genitore. Il Governo finlandese ha adottato misure per eguagliare la durata del congedo tra madri e padri, aumentando entrambi i congedi fino a 6,6 mesi⁵⁸.

⁵⁶ Disposto dall'art. 47 d. lgs. N. 151/2001.

⁵⁷ La Svezia è stato il primo paese al mondo a convertire il congedo di maternità in congedo parentale nel 1974, mentre nel 1995 è stato introdotto il congedo di paternità. La disciplina riguardante il congedo parentale nel suo complesso è contenuta nel *Parental Leave Act* del 24 maggio 1995.

⁵⁸ G. MENGOLINI, Congedo di paternità, dall'evolva Svezia all'Italia fanalino di coda: il quadro in Europa, 19 marzo 2024, tg24, <https://tg24.sky.it/mondo/2024/03/19/congedo-paternita->

Questa breve analisi di paragone sottolinea maggiormente le condizioni precarie, per non dire critiche, del nostro Paese, in cui solo 55 donne su 100 in età compresa tra i 20 e i 64 anni lavorano e il tasso di occupazione si riduce ulteriormente con la nascita di un figlio, infatti una donna su cinque smette di lavorare a seguito della maternità⁵⁹.

Questa è la dimostrazione che le tutele attualmente presenti in Italia non sono abbastanza efficaci per realizzare la parità di genere totale, o quanto meno quella che nel complesso ha raggiunto l'Europa, dove questi tassi sono completamente diversi e migliori⁶⁰.

Analizziamo quindi la child penalty⁶¹, ossia la penalità che scatta sul lavoro nel momento in cui si ha un figlio: corrisponde ad un calo dello stipendio, in una riduzione delle ore lavorative o nell'arresto momentaneo della carriera che colpisce sostanzialmente solo le donne madri. Questo problema si traduce anche a livello economico sullo stipendio, infatti nell'anno in cui diventano madri ed usufruiscono del congedo vedranno una riduzione del 16% rispetto a quanto percepito precedentemente⁶².

Queste problematiche hanno un impatto su tutta la società, non a caso si stima che il calo demografico avrà un impatto sul PIL pari al 7,5% nel 2050.

Ci si auspica una risalita, un netto miglioramento, magari prendendo spunto da paesi che presentano condizioni di parità di genere elevate, generando normative atte a tutelare maggiormente la donna durante il periodo di gestazione e la famiglia, con una ripartizione equa dei ruoli e delle responsabilità, aumentando ad esempio i giorni di congedo di paternità obbligatorio (seguirà un'analisi dettagliata su questo istituto).

[europa#:~:text=Svezia%2C%20Norvegia%20e%20Finlandia&text=Al%20Paese%20spetta%20infatti%20il%20nove%20anni%20del%20bambino](#), visitato il 1/10/2024.

⁵⁹ F. CARTA, A. CASARICO, M. DE PHILIPPIS e S. LATTANZIO, "Gli effetti delle imprese dalle lavoratrici alla nascita di un figlio", 19 luglio 2024.

⁶⁰ Media europea della partecipazione delle donne al mercato del lavoro pari al 69,3%, Eurostat 2022.

⁶¹ Terminologia estratta da "The Child Penalty Atlas maps how the arrival of a child affects the careers of men and women across the globe", di H. KLEVEN, C. LANDAIS, M. READER e G. LEITE MARIANTE, articolo consultabile sul seguente sito: <https://childpenaltyatlas.org/about#>

⁶² INPS, Rapporto annuale, 2024, pag. 203 ss.

2.3 Congedo di maternità

Il congedo di maternità, come brevemente analizzato nelle pagine precedenti, consiste in un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro che viene riconosciuto alle lavoratrici durante la gravidanza e il puerperio, con il fine di tutelare sia la salute della madre che quella del nascituro.

Il diritto di usufruire di tale congedo è esteso ad una vasta categoria di lavoratrici: alle donne con contratti di apprendistato, operaie, rapporti di lavoro subordinato, dirigenti, impiegate e lavoratrici disoccupate o sospese, lavoratrici agricole, addette ai servizi domestici e familiari, lavoratrici a domicilio nonché dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Il Testo Unico sulla Maternità e Paternità stabilisce che il congedo di maternità abbia natura obbligatoria, in quanto rappresenta un diritto indisponibile della lavoratrice a cui essa non può rinunciare in alcun caso. Tale carattere inderogabile mira a garantire piena tutela alla salute e al benessere della lavoratrice e del bambino, assicurando che il periodo di riposo venga rispettato.

L'intero capo III del Testo Unico si occupa del congedo di maternità, a partire dall'articolo 16 in cui vieta di adibire la donna lavoratrice all'attività lavorativa nei 2 mesi precedenti al parto e per i 3 successivi, facendo salve le previsioni degli articoli successivi, nello specifico dell'articolo 20, che tratta la flessibilità del suddetto congedo⁶³; invece, per quanto concerne il padre lavoratore, ad egli sono riconosciuti periodi di astensione dal lavoro in casi particolari⁶⁴ (che vedremo nello specifico nel capitolo seguente dedicato interamente al congedo di paternità).

In questo periodo sarà riconosciuta un'indennità pari all'80% della retribuzione, oltre che il divieto di licenziamento fino al primo anno di vita del bambino; inoltre tale periodo sarà utile al computo dell'anzianità di servizio.

Il datore di lavoro, per far fronte all'assenza prolungata della lavoratrice durante tale periodo, può ricorrere agli strumenti previsti dall'articolo 4 del Decreto Legislativo 151 del 2001, il quale consente di adottare misure alternative appropriate:

⁶³ Approfondito nel dettaglio al paragrafo 2.7.

⁶⁴ Disposto dall'art. 28 d. lgs. N. 151/2001.

è prevista la possibilità di assumere personale a tempo determinato o utilizzare lavoratori temporanei, rispettando le tempistiche indicate nei Contratti Collettivi Nazionali.

Nelle aziende con meno di 20 dipendenti è previsto uno sgravio contributivo del 50% per i contributi dovuti dal datore di lavoro in caso di assunzione con contratto a tempo determinato, o di sostituzione tramite personale temporaneo. Lo sgravio si applica fino a quando il figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo compie un anno, oppure fino a un anno dall'accoglienza di un minore adottato o in affidamento. Per le aziende che impiegano lavoratrici autonome⁶⁵, in caso di maternità, è possibile assumere personale a tempo determinato o temporaneo per un massimo di 12 mesi, entro il primo anno di vita del bambino o di accoglienza del minore, usufruendo delle stesse agevolazioni contributive previste.

Lo scopo di tale norma è facilitare l'assunzione a tempo determinato in modo da sostituire temporaneamente i ruoli e le mansioni di chi usufruisce dei congedi, garantendo la conservazione del posto di lavoro agli originari titolari⁶⁶.

2.4 Tutela della salute e della sicurezza della lavoratrice madre

La legge tutela la lavoratrice madre nelle diverse fasi della gravidanza e durante i primi anni di vita del bambino; le si garantisce la tutela della salute, evitando che venga adibita a lavori pericolosi (sin dall'inizio della gravidanza) e a lavori notturni, dalle 24 alle 6.

Con l'espressione "tutela alla salute" si fa riferimento a tutto ciò che potrebbe nuocere alla donna o al nascituro, dunque si vieta lo svolgimento di mansioni che richiedono trasporto e sollevamento di pesi, oltre che lavori pericolosi, faticosi e insalubri⁶⁷.

Riportiamo i principali fattori di rischio, sanciti all'articolo 7 del Decreto Legislativo 151 del 2001, che proprio a causa della loro portata, necessitano di atti preventivi a tutela della gestante: vige il divieto di svolgere attività con errata postura per tempo prolungato, con postura incongrue, nonché lavoro in postazioni elevate (come scale, piattaforme,

⁶⁵ come indicato al Capo XI del decreto 151 del 2001.

⁶⁶ Sull'argomento si legga L. MARIANI, M. ARLATI, P. SALAZAR, "Congedi parentali e maternità", Milano, 2016, pagg. 37-56.

⁶⁷ N. D'ALESSANDRO, "lavoratrice madre e tutela della sicurezza", in L. MARIANI, M. ARLATI, P. SALAZAR, "Congedi parentali e maternità", Milano, 2016, leggi di lavoro.

impalcature) per tutta la durata della gravidanza; per il lavoro notturno il divieto invece si estende fino all'anno di età del bambino.

I rischi derivanti dall'esposizione ad agenti biologici, da piombo e derivati che possono essere assorbiti dall'organismo umano, lavori comportanti assistenza e cura con eventuale pericolo di aggressione, e infine rischi derivanti da agenti biologici rientranti nel gruppo 2, 3 e 4, nonché sostanze o preparati classificati come pericolosi (perché tossici, nocivi, corrosivi, irritanti, esplosivi o infiammabili) prevedono il divieto per tutta la gravidanza e fino a sette mesi post partum. Rientrano in tali tempistiche anche le mansioni svolte in microclimi sfavorevoli e le mansioni che prevedono la vicinanza a radiazioni ionizzanti. Per quanto riguarda le attività esposte al rumore bisogna distinguere se maggiori di 85 dB(A), in tal caso il divieto si estende fino ai sette mesi successivi al parto, mentre se i rumori risultano essere maggiori di 80 dB(A) ma inferiori ad 85 dB(A) il divieto perdura solo per il periodo di gestazione⁶⁸. Nel caso in cui ricorrano le mansioni su indicate il datore di lavoro deve provvedere a mutarle, in modo da garantire tutela alla donna; ove fosse necessario un mutamento in peius la gestante conserverà la retribuzione e la qualifica originarie. Viceversa, nel caso in cui la variazione di mansioni sia migliorativa si applicherà l'articolo 13 della legge n. 300 del 1970⁶⁹.

Qualora la modifica delle mansioni non sia ammissibile il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, che ha competenza per territorio, potrà disporre l'interdizione dal lavoro, come previsto dall'articolo 17 del Testo Unico sulla maternità e paternità.

Dal momento in cui lavoratrice dipendente comunica al proprio datore di lavoro di essere in stato di gravidanza, generalmente tramite la presentazione di un certificato medico, il datore di lavoro è tenuto a compiere una serie di azioni per garantire la sicurezza della lavoratrice e del nascituro. Nello specifico, deve aggiornare o eseguire la valutazione generale dei rischi e condurre un'analisi specifica dei rischi a cui la gestante potrebbe essere esposta, assicurandosi che non vi siano pericoli che possano compromettere la

⁶⁸ I lavori pericolosi, faticosi ed insalubri sono indicati dall'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026; il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, provvede ad aggiornare tale elenco.

⁶⁹ Sul punto di legge art. 13 legge n. 300 del 20 maggio 1970 che ha sostituito l'art 2103 cc: "Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi".

salute della madre o del bambino⁷⁰. Questa valutazione preventiva permette al datore di lavoro di informare le dipendenti sui rischi esistenti in azienda e sulle misure di sicurezza necessarie predisposte già prima dell'eventuale insorgenza di una gravidanza⁷¹.

È di cruciale importanza che la lavoratrice comunichi tempestivamente lo stato di gravidanza al datore di lavoro, come previsto dall'articolo 227 del Titolo IX del Testo Unico sulla Sicurezza⁷². Questo consente di effettuare una valutazione dettagliata dei rischi specifici e, se necessario, di trasferire la lavoratrice ad altri reparti o assegnarle nuove mansioni che siano compatibili con lo stato di gravidanza e, successivamente, con l'allattamento.

La tutela alla salute riguarda anche il periodo di allattamento, durante il quale la donna non può essere adibita a mansioni che comportino il rischio di contaminazione.

A tutela di quanto finora riportato emerge anche la Direttiva 92/85/CEE, prevedendo anch'essa misure di protezione per la donna madre, impedendo lo svolgimento di attività pericolose per la salute e il lavoro notturno.

Va inoltre sottolineato che la gestante ha diritto a permessi retribuiti per effettuare accertamenti clinici o visite specialistiche, nonché test prenatali se documentati e da effettuarsi durante l'orario di lavoro⁷³.

⁷⁰ Secondo l'articolo 11 del Decreto Legislativo n. 151/2001, la valutazione dei rischi per le lavoratrici madri deve essere formalizzata all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) nell'ambito della valutazione dei rischi aziendali complessivi.

⁷¹ F. BENEDETTI, "Igiene & Sicurezza del lavoro" n.8-9, 1 agosto 2023, "Salute e sicurezza sul lavoro Una questione anche di genere – L'integrazione del documento di valutazione dei rischi", pag.1.

⁷² Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, noto come Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, è stato emanato con l'obiettivo di riordinare e consolidare la normativa italiana in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il decreto ha riunito e armonizzato una serie di disposizioni precedenti, come quelle contenute nella Legge n. 626/1994, per garantire una protezione più efficace dei lavoratori contro i rischi professionali. Il D.Lgs. 81/2008 ha introdotto nuove misure per la prevenzione degli infortuni, responsabilizzando maggiormente datori di lavoro, dirigenti e lavoratori stessi.

⁷³ A tutela di quanto finora riportato emerge anche la Direttiva 92/85/CEE, "concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento" è una delle "direttive derivate" dalla Dir. quadro 89/391/CEE relativa alla "sicurezza e la salute dei lavoratori sul posto di lavoro". Le modifiche successive alla Direttiva sono state inserite nel testo originale.

2.5 La disciplina prevista dal D. Lgs 151 del 2001 e successive novità

Il Testo Unico della maternità e della paternità, Decreto Legislativo 151 del 26 marzo del 2001, aggiornato da ultimo con le modifiche apportate dalla Legge del 30 dicembre 2023, n. 213, raccoglie e coordina la normativa italiana in materia di tutela dei diritti dei genitori lavoratori. Esso stabilisce misure a favore delle lavoratrici e dei lavoratori durante la gravidanza, il puerperio, e la cura dei figli, prevedendo congedi, diritti di astensione dal lavoro e tutele specifiche volte a garantire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Codesto Decreto costituisce la principale fonte normativa in materia di tutela della genitorialità. L'articolo 15 della Legge n. 53 del 2000 prevedeva infatti che, entro il termine di 12 mesi dalla sua entrata in vigore (28 marzo 2000), il Governo emanasse un decreto legislativo per riunire, coordinare e riorganizzare tutte le disposizioni esistenti in materia di tutela della maternità e della paternità. Questo intervento normativo si rendeva necessario per razionalizzare una disciplina fino ad allora frammentaria, frutto di un accumulo di normative emanate nel tempo in risposta alle esigenze dei lavoratori, delle organizzazioni sindacali, della dottrina e della giurisprudenza.

Il Decreto qui oggetto di analisi stabilisce l'ambito di applicazione delle tutele, includendo non solo i figli legittimi, ma anche i figli naturali, adottivi e in affidamento (articolo 1, comma 1). Tale inclusione conferma l'equiparazione tra i figli legittimi e quelli di altra natura, come sancito dall'articolo 30 della Costituzione⁷⁴.

Il sistema di tutele previsto dal decreto è accessibile senza alcuna discriminazione, sia per i lavoratori che per le lavoratrici, purché impiegati con contratto di lavoro subordinato, sia nel settore privato che nel pubblico impiego. Le stesse garanzie sono estese anche ai lavoratori con contratto di apprendistato e ai soci lavoratori di cooperative. In questo modo il legislatore ha inteso garantire la massima inclusività, senza distinzione di genere o settore lavorativo, nella fruizione delle tutele a sostegno della genitorialità.

Il Testo Unico⁷⁵ si compone di 16 capi, contenenti 88 articoli, i quali contengono tutta la disciplina della materia: il capo I contiene le disposizioni principali, includendo ad

⁷⁴ "Costituzione commentata" a cura di R. Bifulco, A. CELOTTO, M. OLIVETTI con la collaborazione di F. ANGELINI, M. BENVENUTI, G. FONTANA, E. FRONTONI, M.T. CAVALIERE. Coordinatori, Autori ed Aggiornatori della Costituzione commentata on line

⁷⁵ Per una visione completa ed aggiornata del Testo Unico consultare il sito:

<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/06/17/testo-unico-sulla-maternita-e-paternita>

esempio il divieto di discriminazione; il capo II si sviluppa sulla tutela della lavoratrice; il capo III tratta del congedo di maternità; il capo IV si sofferma sul corrispettivo congedo a favore del padre, cd. congedo di paternità; nel capo successivo si enunciano i congedi parentali; vengono trattati nel capo V i riposi, i permessi e i congedi, mentre il congedo per malattia del figlio è contenuto nel capo VII. Vengono poi esaminate materie come il lavoro notturno, il divieto di licenziamento, le dimissioni e il diritto al rientro. Nel capo X sono contenute le disposizioni speciali e di seguito le norme relative alle lavoratrici autonome e libere professioniste. Verso la conclusione il Testo Unico si sofferma sulle disposizioni a sostegno della maternità e della paternità; sulla vigilanza; in materia di oneri contributivi e in chiusura, nel capo XVI le disposizioni finali.

Con l'introduzione del Jobs Act, entrato in vigore il 25 giugno 2015, l'Italia è stata pervasa da novità: il Jobs Act è un insieme di riforme del mercato del lavoro italiano introdotte tra il 2014 e il 2015, durante il governo Renzi, con l'obiettivo di modernizzare e rendere più flessibile il sistema occupazionale italiano⁷⁶.

In relazione all'argomento di codesta tesi, il Jobs Act ha introdotto il Decreto Legislativo 80 del 2015 che ha condotto ad una serie di modifiche volte a migliorare la flessibilità del congedo parentale e a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Tra le novità più rilevanti, vi è l'estensione del periodo entro il quale i genitori possono astenersi dal lavoro, portandolo fino ai primi 12 anni di vita del bambino, invece degli 8 anni previsti precedentemente. Inoltre, è stato ampliato anche il periodo entro cui i genitori possono usufruire del congedo parentale con diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione, elevando tale limite dai 3 ai 6 anni di vita del bambino.

Ulteriori misure includono la possibilità di scegliere tra la fruizione giornaliera o oraria del congedo parentale, garantendo così maggiore adattabilità alle esigenze individuali e familiari dei lavoratori. Infine, è stata ridotta la tempistica di preavviso che il lavoratore

⁷⁶ Il fulcro di questa riforma è rappresentato dal Decreto Legislativo 23/2015, che ha introdotto il contratto a tutele crescenti, riducendo gradualmente le protezioni in caso di licenziamento illegittimo per i nuovi assunti, e limitando l'applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Oltre al contratto a tutele crescenti, il Jobs Act ha incluso misure volte a semplificare le norme sull'assunzione e sul licenziamento, a riorganizzare gli ammortizzatori sociali (come la cassa integrazione), a migliorare i servizi per l'impiego e promuovere la formazione professionale. L'obiettivo principale era incentivare le assunzioni a tempo indeterminato e combattere la precarietà, favorendo un aumento dell'occupazione, soprattutto tra i giovani.

deve fornire al datore di lavoro per la richiesta di congedo, passando da 15 a 5 giorni, con l'obiettivo di rendere più agevole e tempestivo l'accesso a tali diritti.

Le suddette novità erano state introdotte in via sperimentale, poi successivamente convertite, rese definitive e strutturali dal Decreto Legislativo 148 del 2015, entrato in vigore a settembre del medesimo anno.

Altra significativa innovazione è stata la possibilità concessa ai lavoratori, sia uomo che donna, di poter richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con il solo limite di riduzione di orario per un massimo del 50% (novità introdotta dal Decreto Legislativo n. 81 del 2015).

Meno recente invece è la possibilità di concedere alla lavoratrice madre, al termine del congedo di maternità e alternativamente al congedo parentale, la corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting o per far fronte ai costi dei servizi accreditati per l'infanzia; anche tale istituto era nato in via sperimentale per il triennio del 2013-2015, ma poi la legge 208 del 2015 ha prorogato la sua applicazione all'anno successivo (attualmente, il bonus babysitter non è attivo, ma vi sono recenti proposte di legge per la sua reintroduzione. Originariamente, questa agevolazione fu implementata come misura di sostegno durante la pandemia da COVID-19 per le famiglie con bambini in età scolare, spesso in DAD, o per i genitori impossibilitati a lavorare in smart working. La proposta di legge depositata a maggio 2024 prevede un possibile contributo per i servizi di baby-sitting o servizi per l'infanzia, come avveniva prima attraverso voucher INPS, ma è ancora in fase di discussione in Parlamento e non è stato avviato l'iter legislativo necessario per essere approvata o dettagliata nei requisiti e importi definitivi).

La normativa è stata oggetto di aggiornamenti e novità nell'ultimo decennio, mantenendo come finalità principali il raggiungimento della parità di genere e una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, puntando alla tutela della genitorialità. Nonostante lo sforzo del legislatore non si possono dire raggiunti questi obiettivi per svariate motivazioni, tra le quali, a mio avviso, anche la mentalità arretrata di buona parte della popolazione, oltre a ciò anche il significativo divario tra nord e sud Italia.

Il congedo di paternità obbligatorio è stato modificato, aggiornato e migliorato notevolmente in questi anni, ad oggi ha una durata di 10 giorni consecutivi per i padri lavoratori dipendenti, coerentemente con le disposizioni delle direttive europee.

Per quanto concerne il bonus bebè invece, oggi tramutato e modificato come assegno di natalità, era stato introdotto nel 2015⁷⁷ come contributo economico destinato alle famiglie per la nascita di ogni figlio, per l'adozione o per l'affido preadottivo. Tale misura è rimasta in vigore fino al 2021, mentre da marzo 2022 a sostituire il bonus bebè è entrato in vigore l'Assegno Unico Universale⁷⁸ per i figli a carico: si tratta di una nuova misura che semplifica e riunisce vari sostegni offerti alle famiglie (tra cui bonus bebè, bonus per il terzo figlio e le detrazioni per i figli a carico). L'importo di tale sostegno varia in base all'ISEE della famiglia, ma viene corrisposto a tutte le famiglie con figli di età inferiore a 21 anni.

Altro sostegno previsto a favore delle famiglie è il bonus asilo nido⁷⁹, destinato ad agevolare i genitori per il pagamento delle rette degli asili nidi, sia pubblici che privati o per le spese relative all'assistenza all'infanzia. L'importo di tale aiuto varia in base all'ISEE del nucleo familiare, ad oggi per le famiglie con ISEE inferiore a 25mila euro il contributo può raggiungere un massimo di 3mila euro annui; per le famiglie con ISEE tra i 25mila e i 40mila euro il sussidio ammonta a 2500 euro, mentre per quelle con ISEE oltre i 40mila euro il bonus è di 1500 euro annui. Per le famiglie con figli nati nel 2024 e con un altro figlio di età inferiore ai 10 anni, il bonus può subire un aumento, raggiungendo i 3600 euro, purché l'ISEE non superi i 40mila. L'erogazione di tale sussidio può essere richiesta per 11 mesi per ogni anno educativo, fino ai 3 anni del bambino. Per usufruire di tale sostegno le famiglie devono presentare la domanda all'INPS tramite sito web o tramite i servizi di assistenza del proprio comune. La domanda può essere presentata anche per gli anni precedenti, nel rispetto di scadenze specifiche.

A seguito dell'emergenza pandemica del 2020 lo smart working⁸⁰ ha rivestito un ruolo cruciale per conciliare vita lavorativa e familiare, infatti la sua adozione è stata

⁷⁷ Introdotto con la Legge di Stabilità del 2015.

⁷⁸ V. FILÌ, "Assegno unico e universale e tutela del carico familiare: i figli non sono tutti uguali", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n.8-9 agosto 2023 pag. 785.

⁷⁹ Il bonus asilo nido è regolato principalmente dall'articolo 1, comma 355, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017), che ha introdotto l'agevolazione. Nel corso degli anni, la normativa è stata aggiornata attraverso le successive Leggi di Bilancio e circolari dell'INPS per stabilire l'importo e le modalità di accesso.

⁸⁰ La Legge n. 81 del 2017, nota come Legge sul Lavoro Agile, rappresenta la base normativa per la regolamentazione dello smart working in Italia. Essa è stata il riferimento per tutti gli sviluppi normativi successivi, prevedendo che il lavoro agile possa essere attivato in seguito ad accordi individuali tra datore di lavoro e dipendente. Durante la pandemia, queste disposizioni sono state temporaneamente sospese a favore di modalità semplificate.

incentivata particolarmente in presenza di figli minori. Con il Decreto Cura Italia e il Decreto Rilancio⁸¹ è stato introdotto l'obbligo per i datori di lavoro di favorire lo smart working per i lavoratori con figli minori di anni 14, tale diritto era subordinato al fatto che all'interno del nucleo familiare non vi fosse l'altro genitore non lavoratore. Successivamente è intervenuta la Legge di Bilancio del 2021 che ha confermato e ampliato le suddette misure; anche il Decreto Legge 105 del 2021 si è occupato della materia, riferendosi nello specifico al periodo di chiusura delle scuole a causa di emergenze sanitarie. Il Decreto Legge 24 del 2022 ha previsto che fino al 31 dicembre del medesimo anno i genitori con figli di età inferiore a 14 anni avessero la possibilità di lavorare in modalità agile, senza necessità di ulteriori accordi specifici, purché compatibili con la natura dell'attività svolta⁸². Ad oggi, con la fine dell'emergenza pandemica molte disposizioni sono decadute, tuttavia alcune norme, come la Legge di Bilancio ha continuato ad incentivare lo smart working come strumento di conciliazione vita-lavoro seppur senza obblighi specifici come quelli analizzati in precedenza.

Anche dopo la pandemia il lavoro agile rappresenta un importante strumento di benessere personale e allo stesso tempo si è dimostrato assai utile per il miglioramento delle performance lavorative; infatti molte sono le aziende che vi ricorrono tra cui Intesa San Paolo. Analizzando le posizioni aperte sul loro sito si può subito notare che per la maggior parte di esse viene proposto lo smart working, aspetto sicuramente correlato alla chiusura delle filiali, ma sfruttabile per avere più tempo da dedicare a se stessi e alla propria famiglia, conciliando carriera e vita privata.

Nei periodi in cui il figlio è malato ai genitori è inoltre riconosciuto il diritto a riposi retribuiti e congedi non retribuiti per poterlo accudire, con differenti modalità di fruizione a seconda dell'età del figlio e della durata dell'assenza.

⁸¹ Decreto Legge n 18 del 2020 e Decreto Legge 34 del 2020.

⁸² A. PACE, "Diritto e Pratica Tributaria", N.3, 1 maggio 2024, La crisi pandemica e la guerra come elementi di amplificazione della disegualianza di genere: la possibile risposta fiscale della gender tax, pag. 914.

Importantissima tutela, pietra miliare del sistema, è la conservazione del posto di lavoro⁸³ per la lavoratrice usufruente dei congedi, grazie al divieto di licenziamento vigente dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino⁸⁴.

Questa tutela prevede che al rientro dal congedo di maternità o parentale, la lavoratrice ha diritto a rioccupare la medesima posizione nell'unità operativa/ produttiva in cui era adibita precedentemente e con le mansioni medesime. Il datore di lavoro ha anche l'obbligo di garantire l'accesso alla formazione e alla riqualificazione per agevolare la lavoratrice nel reinserimento al lavoro, nel caso in cui ci siano stati cambiamenti organizzativi o produttivi durante la sua assenza.

Il mancato rispetto di quanto su indicato prevede la nullità del licenziamento, e la lavoratrice può essere reintegrata nel posto di lavoro, oltre ad avere diritto a una tutela economica volta al risarcimento del danno (la retribuzione maturata dalla data del licenziamento fino alla data di reintegrazione, dedotto solo quanto percepito da altra occupazione), nonché il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali e il diritto di opzione, vale a dire la possibilità per la lavoratrice di scegliere al posto della reintegra il pagamento di un'indennità equivalente a 15 mensilità.

Questi istituti sono stati progressivamente aggiornati per promuovere una maggiore equità e supporto per i genitori, favorendo una divisione equilibrata delle responsabilità familiari e incentivando le imprese a garantire ambienti di lavoro più attenti alle esigenze dei lavoratori genitori.

2.6 Divieto di licenziamento

Questo divieto è una pietra miliare nel sistema attuale, è stato uno dei traguardi più attesi dalle donne del secolo scorso, dunque merita un'analisi attenta e accurata.

Ad oggi è contenuto nell'articolo 54 del Testo Unico della Maternità e della Paternità, il quale offre una tutela rafforzata alla lavoratrice donna, vietando il licenziamento dal momento in cui inizia la gravidanza fino ai 12 mesi di età del bambino, eccezion fatta in

⁸³ L'articolo 54 del Decreto Legislativo 151 del 2001 stabilisce il divieto di licenziamento delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

⁸⁴ "Guida Pratica, Malattia e Maternità", a cura dell'Avv. C. PONARI, aggiornato dalla Dott.ssa M. MASSAINI, consultabile sul portale OneLegale.

determinati casi tassativi che analizzeremo nel prosieguo. Tale divieto⁸⁵ si applica durante la durata di tutto il congedo di maternità obbligatorio, durante eventuali periodi di congedo parentale o malattia del bambino.

Il divieto di licenziamento durante la maternità è un principio tutelato anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, conosciuta come Carta di Nizza⁸⁶. Nello specifico, il divieto di licenziamento legato alla maternità rientra nella tutela dei diritti sociali, in particolare nell'articolo 33, il quale tutela la protezione della famiglia e della vita professionale e stabilisce che "al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni persona ha diritto a una protezione contro il licenziamento per motivi connessi alla maternità". Inoltre, lo stesso articolo promuove l'accesso ai congedi di maternità retribuiti e stabilisce che i diritti dei lavoratori in condizioni familiari delicate devono essere preservati. Anche l'articolo 21 della Carta, dedicato al principio della non discriminazione, rafforza questa protezione impedendo trattamenti discriminatori inclusi quelli basati sul genere, che possono tradursi in licenziamenti ingiustificati di donne in maternità.

Questi principi sono ripresi e resi vincolanti nei paesi membri dell'Unione Europea attraverso direttive specifiche, come la Direttiva 92/85/CEE riguardante la protezione della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di

⁸⁵ M. MORELLO, "La maternità al centro delle prime forme di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici", in "I working papers di Olympus", 15/2012, pag. 35 e ss.

⁸⁶ La Carta di Nizza o Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea ha origine dall'esigenza di rafforzare i diritti umani e le libertà fondamentali nel contesto dell'integrazione europea. La sua redazione prende avvio ufficialmente durante il Consiglio Europeo di Colonia nel giugno 1999, dove i capi di Stato e di governo incaricarono una Convenzione di stilare un documento che raccogliesse in un unico testo i diritti fondamentali già riconosciuti in vari trattati e convenzioni internazionali, come la Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU). L'obiettivo principale era fornire un quadro giuridico chiaro e unitario per i diritti fondamentali in ambito europeo, al fine di garantirne il rispetto da parte delle istituzioni dell'Unione Europea e degli Stati membri durante l'applicazione del diritto dell'Unione. La Carta rispondeva anche al bisogno di una dimensione sociale dell'UE più visibile e accessibile ai cittadini, soprattutto a seguito dell'intensificazione del processo di integrazione politica ed economica. La Carta fu redatta da una Convenzione composta da rappresentanti degli Stati membri, della Commissione Europea, del Parlamento Europeo e dei parlamenti nazionali, sotto la presidenza di Roman Herzog, ex presidente della Germania. La prima bozza fu completata nel settembre del 2000 e, dopo vari dibattiti, la Carta venne proclamata ufficialmente a Nizza il 7 dicembre 2000. Inizialmente, la Carta di Nizza non aveva carattere vincolante. Tuttavia, con l'adozione del Trattato di Lisbona (entrato in vigore nel 2009), la Carta ha acquisito lo stesso valore giuridico dei trattati, diventando quindi un riferimento obbligatorio per le istituzioni europee e per gli Stati membri nell'attuazione del diritto dell'Unione.

La Carta di Nizza rappresenta oggi uno dei pilastri dei diritti fondamentali in Europa, definendo diritti sociali, civili, politici ed economici per tutti i cittadini europei e divenendo strumento essenziale per la tutela dei diritti umani nell'UE.

allattamento. Tale direttiva impedisce esplicitamente il licenziamento durante il periodo di protezione stabilito per la maternità, obbligando gli Stati membri a integrarla nella loro legislazione nazionale.

Le eccezioni a cui abbiamo fatto cenno sono quattro e le si hanno in caso di colpa grave della lavoratrice che comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa (in tali casi si deve avere un comportamento talmente grave da non permettere la prosecuzione nemmeno temporanea del lavoro); in caso di cessazione dell'attività della stessa azienda; oppure se si ha la conclusione del contratto di lavoro a tempo determinato; ed infine nel caso in cui era previsto un periodo di prova e si ritenga la lavoratrice non lo abbia superato⁸⁷.

Se dovesse realizzarsi il licenziamento durante il periodo di puerperio, violando quanto finora affermato, il licenziamento è nullo, cioè privo di effetti. Di conseguenza la lavoratrice avrebbe diritto ad essere reintegrata nuovamente nel posto di lavoro.

Trascorsi i 12 mesi di vita del bambino, periodo tutelato dalla norma, il licenziamento diviene nuovamente possibile, sempre nel rispetto della disciplina dell'istituto, quindi fornendo adeguate motivazioni e seguendo le specifiche procedure previste dalla normativa.

Quanto affermato trova conferma anche nei confronti del padre lavoratore nel caso in cui sia lui ad usufruire del congedo di paternità in sostituzione di quello di maternità⁸⁸.

La medesima disciplina vale anche in caso di adozione e affidamento di minore, operando per un anno dall'ingresso del bambino in famiglia, se invece il minore risiede all'estero il divieto di licenziamento opera dalla proposta ad incontrare l'adottando o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per la proposta di abbinamento, quindi per concludere le procedure di adozione⁸⁹.

Sia la dottrina che la giurisprudenza hanno lavorato sul tema, fornendo interpretazioni concordi con il divieto di licenziamento fino all'anno di età del bambino, ritenendolo una misura fondamentale a favore del genitore che lo accudisce fin dalla nascita.

⁸⁷ Sul punto si è espressa anche la Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, ordinanza 20 dicembre 2023, n. 35617.

⁸⁸ Tale tipo di congedo viene tratto nel capitolo successivo sulla paternità.

⁸⁹ Caso specifico contenuto nel comma 9 dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 151 del 2001.

La giurisprudenza ha chiarito che il licenziamento è nullo anche se il datore di lavoro non è a conoscenza dello stato di gravidanza della donna nel momento in cui esso avviene.

La dottrina ha confermato che il divieto rappresenta una tutela rafforzata, basata su principi costituzionali⁹⁰ e comunitari, con l'obiettivo di prevenire la discriminazione di genere, garantire la protezione della maternità e la continuità lavorativa alla donna anche in situazioni vulnerabili come la gravidanza⁹¹.

Per quanto concerne la giurisprudenza alcune pronunce rivestono un carattere particolare, tra cui la sentenza 18435 della Corte di Cassazione del 2016, nella quale è stato riconfermato il principio di nullità del licenziamento irrogato alla lavoratrice durante il periodo di congedo di maternità, sottolineando che la comunicazione del licenziamento è radicalmente nulla anche se il datore di lavoro non è ancora a conoscenza della gravidanza. Sempre la Cassazione nel 2013, con la sentenza n. 650, ha ribadito il contenuto dell'articolo 54, soffermandosi sulla casistica relativa a situazioni aziendali difficili, come crisi economiche o esigenza di riorganizzazione del personale, le quali non fanno venire meno il divieto di licenziamento, facendo invece prevalere la tutela della maternità. Importante richiamare anche la sentenza della Corte di Giustizia Europea nella causa C-438/ 1999, in cui si ribadisce l'importanza del divieto di licenziamento volto alla protezione della salute e della sicurezza delle donne madri, nonché a prevenire discriminazioni basate sul sesso; la Corte ha stabilito che il licenziamento di una donna in stato di gravidanza è contrario anche alla Direttiva 92/85/CEE⁹².

Oggetto di analisi è anche l'articolo 56, il quale garantisce alla lavoratrice (e al lavoratore) la conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del congedo. Una volta terminato

⁹⁰ In particolare negli articoli 31, "Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo", e 37 della costituzione, "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".

⁹¹ Approfondimenti in materia: M. CINELLI, "il lavoro delle donne e la tutela della maternità", in *diritto delle relazioni industriali*, 2011, pag. 411; M. MAGNANI, "la famiglia nel diritto del lavoro" in *giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 20 maggio 2012, pag. 268.

⁹² La Direttiva 92/85/CEE è nata all'interno del quadro normativo dell'Unione Europea per garantire una maggiore tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici gestanti, puerpere e in periodo di allattamento. Fu adottata il 19 ottobre 1992 e rappresenta la decima direttiva particolare in attuazione dell'art. 16 della Direttiva 89/391/CEE, riguardante il miglioramento delle condizioni di lavoro. La direttiva è stata emanata per stabilire standard minimi comuni a livello europeo, in modo da armonizzare le normative nazionali in tema di prevenzione delle lavoratrici gestanti.

il periodo, dunque, la donna avrà diritto di rientrare nel medesimo posto di lavoro e con le stesse mansioni. L'articolo in questione tratta anche della risoluzione consensuale e delle dimissioni, che possono essere presentate dalla donna durante il periodo coperto dal divieto di licenziamento da parte del datore di lavoro, ma tali dimissioni necessitano di convalida da parte del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Lo scopo della convalida è di garantire che le dimissioni siano volontarie e non indotte o forzate dal datore di lavoro. Se le dimissioni avvengono nel periodo protetto, la lavoratrice (o il lavoratore) conserva il diritto alle indennità di disoccupazione ove previste. Molti autori si sono espressi in materia, sottolineando che l'articolo 56 è fondamentale in tema di libertà di scelta, consentendo alla donna lavoratrice di scegliere liberamente se proseguire nell'ambito lavorativo o dedicarsi alla cura del bambino⁹³. Secondo altri, tra cui la Magnani⁹⁴, la norma nonostante tuteli i lavoratori può risultare insufficiente, in quanto la convalida delle dimissioni è prevista ma non ne sono tutti a conoscenza, dunque in rapporti particolarmente sbilanciati tali soggetti potrebbero essere scoraggiati a seguire la procedura completa e tutelante.

Quanto trattato è stato oggetto di approfondimenti da parte della giurisprudenza, sia della Corte di Cassazione⁹⁵, della Corte d'Appello⁹⁶ che dei vari Tribunali⁹⁷; in tutti i casi è stata confermata l'importanza della norma, ribadendo che la convalida delle dimissioni è necessaria per la loro validità durante il periodo protetto.

⁹³ Tra questi autori M. PERSIANI, "Il diritto alla riqualificazione professionale per la conservazione del posto di lavoro", in "il lavoro nella giurisprudenza", n. 5, 1 maggio 2023, pag. 499.

⁹⁴ M. MAGNANI, "Maternità e paternità nel diritto del lavoro" (in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 2014, pag. 698). Magnani discute l'evoluzione delle tutele di maternità nel diritto del lavoro, soffermandosi sull'importanza del divieto di licenziamento durante la gravidanza e nel primo anno di vita del bambino. L'autrice analizza anche i limiti applicativi della norma e le difficoltà riscontrate in sede giurisprudenziale.

⁹⁵ Corte di Cassazione sentenza n. 22177 del 2007, OneLegale, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/cass-pen-sez-ii-sent-data-ud-10-05-2007-06-06-2007-n-22177/10SE0000448117?searchId=2671956560&pathId=c669fc107f0b2&offset=0&contentModuleContent=all>, visitato 21.10.2024.

⁹⁶ Corte d'Appello di Napoli sentenza del 2018: la Corte ha esaminato il caso di un lavoratore che aveva usufruito del congedo di paternità e che si era successivamente dimesso. Anche in questo caso, la mancanza di convalida delle dimissioni è stata ritenuta un motivo di invalidità, poiché la procedura di convalida prevista dall'art. 56 è stata estesa anche ai lavoratori padri che fruiscono del congedo di paternità.

⁹⁷ Cassazione Civile, sentenza n. 13217/2021; Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza n. 10984/2017; Tribunale di Roma, sentenza del 15 marzo 2019.

2.7 Durata e modalità di fruizione del congedo di maternità

Il congedo di maternità è modellabile in base alle esigenze della donna, tendenzialmente la norma in questione (ex articolo 16 del Decreto Legislativo 151 del 2001) prevede la suddivisione dei 5 mesi in 2 precedenti alla data presunta del parto e 3 successivi alla nascita del bambino, ma è previsto il congedo flessibile, ossia l'astensione dal lavoro per l'ultimo mese di gravidanza e per i 4 mesi successivi alla nascita (astensione obbligatoria). Il divieto di adibire al lavoro le lavoratrici gravide è anticipato a 3 mesi dalla data presunta del parto nel caso in cui le lavoratrici si occupino di lavori che, in relazione allo stato avanzato della gravidanza, siano ritenuti gravosi o pregiudizievoli.

L'articolo 20 del Testo Unico sulla Maternità disciplina la flessibilità del congedo di maternità, consentendo alla lavoratrice madre di modulare il periodo di astensione obbligatoria diversamente dalla modalità ordinaria pocanzi riportata; tale interpretazione, sostenuta sia da note circolari dell'INPS (n. 152 del 28 dicembre del 2000⁹⁸; n. 8 del 17 gennaio 2003⁹⁹; n. 16051 del 3 agosto 2007¹⁰⁰; n. 69 del 28 aprile 2016¹⁰¹) che dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione nella sentenza n. 10180 del 2013¹⁰², prevede la possibilità per la lavoratrice di continuare a lavorare fino alla data del parto, purché siano rispettati tutti i criteri di sicurezza per la madre e per il bambino, per poi usufruire del congedo direttamente post partum.

Nei casi di congedo flessibile è necessario un nulla osta medico, sia del medico del Servizio Sanitario Nazionale che del medico competente in materia di sicurezza nei luoghi di

⁹⁸ Circolare INPS n. 152 del 28 dicembre 2000: ha introdotto per la prima volta le modalità di fruizione flessibile del congedo di maternità, spiegando che la lavoratrice può richiedere di lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza, estendendo il periodo di astensione dopo il parto.

⁹⁹ Circolare INPS n. 8 del 17 gennaio 2003: ha fornito chiarimenti sulle procedure amministrative per richiedere la flessibilità del congedo di maternità e ha ribadito i requisiti e i controlli necessari affinché tale flessibilità possa essere concessa.

¹⁰⁰ Messaggio INPS n. 16051 del 3 agosto 2007: Con questo messaggio, l'INPS ha specificato ulteriormente le condizioni in cui la lavoratrice può scegliere di usufruire del congedo di maternità in modalità flessibile, sottolineando la necessità di certificazioni sia del medico del Servizio Sanitario Nazionale sia del medico aziendale.

¹⁰¹ Circolare INPS n. 69 del 28 aprile 2016: ha aggiornato le disposizioni, semplificando in parte le procedure e confermando la possibilità di utilizzare il congedo di maternità in maniera flessibile. Inoltre, ha sottolineato la necessità di rispettare le certificazioni per garantire la salute della lavoratrice e del bambino.

¹⁰² In tale sentenza, la Corte ha riconosciuto la legittimità della flessibilità del congedo, sottolineando che la norma va interpretata in modo da garantire la massima tutela per la lavoratrice, consentendole al contempo di prolungare il periodo lavorativo fino alla data del parto, purché ciò avvenga in condizioni di sicurezza.

lavoro, volto all'accertamento dell'assenza di rischi per la salute della gestante e del nascituro.

La donna per poter beneficiare di questa flessibilità deve esperire una richiesta formale, con annesse certificazioni mediche che attestino le buone condizioni di salute, e deve avere conferma che l'ambiente di lavoro non la esponga a rischi particolari.

Quest'interpretazione ha subito un'evoluzione, proprio per poter rispondere alle esigenze delle lavoratrici e delle loro famiglie, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con il delicato periodo del post partum, consentendo loro di proseguire con l'attività lavorativa fino al nono mese di gravidanza e di usufruire dell'intero congedo in concomitanza dell'arrivo del neonato.

La data del parto è presunta, non si può stabilire con certezza, motivo per cui può accadere che tra la data presunta e quella effettiva passino diversi giorni¹⁰³: se il parto è successivo alla data presunta, i giorni intercorrenti tra le due date saranno ugualmente coperti dal congedo, verranno aggiunti; se viceversa il parto è anteriore alla data presunta i giorni di congedo che erano stati conteggiati ma non sono stati effettivamente usufruiti dalla donna verranno aggiunti a quelli di cui essa usufruirà post partum, ugualmente accadrà in caso di nascita prematura¹⁰⁴. Anche la giurisprudenza ha confermato questo orientamento in svariate sentenze: la Corte di Cassazione nella sentenza 509 del 1999 ha affermato che il periodo di congedo post-partum deve essere prolungato in proporzione al periodo di prematurità del neonato; nel 2011 sul tema è intervenuta anche la Corte Costituzionale ribadendo l'importanza di riconoscere una tutela rafforzata alle lavoratrici madri, affermando il principio di flessibilità protetta nei casi di nascite premature. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella causa 361 del 2007 ha sottolineato ancora una volta questo aspetto, tutti gli Stati membri devono garantire alle donne il diritto ad un congedo di maternità adeguato, anche in caso di nascita prematura¹⁰⁵. Le pronunce giurisprudenziali finora richiamate evidenziano un'evoluzione normativa volta ad

¹⁰³ P. PIERANDI, "Nuovi Codici Uniemens per i congedi", in "Pratica Fiscale e Professionale", n. 46, 4 dicembre 2023, p.36.

¹⁰⁴ Il Decreto Legislativo. 80/2015 ha poi stabilito che, in caso di parto prematuro, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche quando la somma dei periodi (prima e dopo il parto) supera il limite di 5 mesi. Tale disposizione, originariamente prevista in via sperimentale per il solo anno 2015, è stata infine resa definitiva dal d.lgs. 148/2015.

¹⁰⁵ Sul punto anche altre sentenze: Corte di Cassazione Sentenza n. 1853172006; Corte di Cassazione 1944/2017.

assicurare una maggiore flessibilità e una tutela più incisiva nei confronti delle lavoratrici madri in situazioni di parto prematuro. Tale orientamento si prefigge di garantire alle lavoratrici la possibilità di usufruire appieno del proprio diritto al congedo di maternità, considerando adeguatamente la vulnerabilità del neonato e le specifiche esigenze di assistenza connesse alla prematurità. Le determinazioni assunte dai tribunali italiani, unitamente agli interventi della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, hanno significativamente rafforzato la tutela del congedo post-partum, assicurando che le madri possano beneficiare di un periodo congruo di astensione dal lavoro, idoneo a consentire loro di prendersi cura del bambino, anche in contesti particolarmente delicati come quelli derivanti da un parto prematuro.

L'interdizione dal lavoro per le lavoratrici in stato di gravidanza può essere disposta anche in un momento antecedente in presenza di determinate circostanze¹⁰⁶. In particolare, ciò può avvenire in caso di gravi complicanze legate alla gravidanza o di patologie preesistenti che potrebbero essere aggravate dallo stato di gravidanza; qualora le condizioni di lavoro o l'ambiente lavorativo siano ritenuti dannosi per la salute della donna e del nascituro; oppure nel caso in cui non sia possibile assegnare la lavoratrice a mansioni alternative non pregiudizievoli. Sarà l'Azienda Sanitaria Locale a disporre l'interdizione anticipata del lavoro per gravidanza a rischio, oppure in relazione a periodi precedenti il periodo indennizzabile di maternità; mentre per i periodi successivi al congedo, sarà l'Ispettorato Territoriale del Lavoro a disporre l'interdizione del lavoro per mansioni incompatibili con la gravidanza¹⁰⁷.

Se invece il neonato ha condizioni di salute delicate che lo costringono al ricovero ospedaliero, la madre ha la facoltà di scegliere di astenersi dall'attività lavorativa, oppure può scegliere di sospendere (anche parzialmente) il periodo indennizzabile di maternità successivo al parto, tornando al lavoro, per poi usufruire del periodo di maternità residuo dal momento delle dimissioni ospedaliere del figlio¹⁰⁸. Tale diritto può esserle concesso una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di certificazione medica

¹⁰⁶ Ciò viene sancito dall'articolo 17 del Testo Unico sulla Maternità.

¹⁰⁷ F. BENEDETTI, "Salute e sicurezza sul lavoro Una questione anche di genere - L'integrazione del documento di valutazione dei rischi in ottica di genere", in "Igiene & Sicurezza del lavoro", n. 8-9, 1 agosto 2023, pag.1.

¹⁰⁸ M. CISTARO, "Dalla tutela della maternità alla tutela della genitorialità", in "Azienditalia", n. 12, 1 dicembre 2020, pag. 2012.

attestante la compatibilità della ripresa dell'attività lavorativa e le condizioni di salute della donna. La disciplina in questione è enunciata dall'articolo 16 bis del Decreto Legislativo 151 del 2001, sottotitolato "rinvio e sospensione del congedo di maternità". Questa misura rappresenta un'importante forma di tutela per le lavoratrici, permettendo loro di poter assistere il bambino nel momento in cui rientra a casa, senza perdere parte del periodo di congedo previsto per la cura e l'assistenza del neonato.

Nel caso di interruzione di gravidanza il trattamento del congedo dipende dal momento in cui si verifica l'evento, distinguendo tra aborto spontaneo o terapeutico prima o dopo il 180° giorno di gestazione:

se si ha interruzione entro il 180° giorno verrà valutata come aborto e non come parto, dunque la donna ha diritto ad un periodo di malattia retribuita, determinata sulla base della certificazione medica; diversamente invece se l'interruzione si compie oltre il 180° giorno di gestazione verrà considerata come un parto, dunque la donna beneficerà del congedo di maternità completo. La normativa in questione è quella contenuta nell'articolo 16 del Decreto Legislativo 151 del 2001, alla quale può aggiungersi a conferma la lettura della giurisprudenza¹⁰⁹.

Quanto finora affermato, eccezion fatta per l'interruzione di gravidanza per palesi questioni di incompatibilità, si applica anche per l'adozione e per l'affidamento di minori, nel rispetto degli articoli 26 -27- 31¹¹⁰ del Testo Unico in materia.

Bisogna in primis distingue tra adozione o affidamento preadottivo nazionale di minore¹¹¹, e in tal caso i 5 mesi decorrono dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato; per quanto riguarda invece le adozioni o affidamenti preadottivi internazionali, il congedo spetta, di norma, dall'ingresso in Italia del minore, ma può iniziare anche

¹⁰⁹ Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza n. 11674 del 2010: ha ribadito il diritto delle lavoratrici al congedo di maternità anche in caso di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno. La sentenza ha sottolineato che tale tutela è finalizzata al benessere fisico e psicologico della lavoratrice, equiparando l'interruzione tardiva della gravidanza a un parto; Corte di Cassazione, Sentenza n. 8670 del 1999: questa pronuncia, sebbene precedente al Decreto Legislativo 151/2001, ha posto le basi per l'equiparazione giuridica tra il parto e l'interruzione di gravidanza avvenuta oltre il 180° giorno, ponendo l'accento sull'obbligo di tutela della lavoratrice in entrambe le situazioni.

¹¹⁰ Articolo 31 del Decreto Legislativo 151/2001: disciplina il congedo parentale per i genitori adottivi e affidatari, il quale può essere richiesto per un periodo massimo di dieci mesi da parte di ciascun genitore (oppure esteso a undici mesi se il padre ne usufruisce per almeno tre mesi). Questo congedo può essere richiesto nei primi dodici anni di ingresso del minore in famiglia

¹¹¹ A. SPAGNARO, "Adozione- L'adozione duttile, in nome del miglior interesse del minore", in "Giurisprudenza Italiana", n. 10, 1 ottobre 2024, pag 2048.

durante il periodo di permanenza all'estero necessario per completare le procedure di adozione.

In caso di affidamento non preadottivo il legislatore non ha previsto l'applicazione della norma in questione.

La normativa italiana riconosce agli adottanti e agli affidatari medesimi diritti in materia di congedi di maternità e paternità previsti per i genitori naturali, estendendo le tutele al fine di garantire un adeguato periodo di supporto sia al minore adottato o affidato, sia ai genitori. La giurisprudenza¹¹² ha svolto un ruolo cruciale nel consolidare tale orientamento, assicurando che l'accesso ai congedi fosse inclusivo e in linea con i principi costituzionali di uguaglianza e di tutela della famiglia.

2.8 Profili procedurali

Per usufruire del congedo di maternità è necessario seguire specifiche procedure che coinvolgono particolari categorie di lavoratori¹¹³.

Tra le condizioni essenziali per accedere alle prestazioni di maternità vi è la prerogativa che i beneficiari non devono essere pensionati, né iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, e devono inoltre soddisfare il requisito contributivo previsto dalla normativa vigente per finanziare le relative prestazioni economiche (per informazioni maggiormente dettagliate visionare il paragrafo 2.10 dedicato ai soggetti beneficiari). Un ulteriore elemento di rilevanza è rappresentato dai requisiti specifici necessari per accedere al congedo. In particolare, è richiesto che nei 12 mesi precedenti il periodo di congedo di

¹¹² Diversi orientamenti giurisprudenziali hanno chiarito e ampliato l'ambito di applicazione di queste disposizioni, ponendo particolare attenzione alla parità di trattamento tra i genitori adottivi e biologici: Corte di Cassazione, Sentenza n. 3012 del 2012: ha ribadito il diritto dei genitori adottivi a usufruire del congedo di maternità e del congedo parentale nelle stesse modalità previste per i genitori biologici. Questa decisione è stata fondamentale per sancire il principio di non discriminazione tra genitori biologici e adottivi, ponendo in primo piano il diritto del minore a essere adeguatamente assistito e tutelato; Corte Costituzionale, Sentenza n. 345 del 2000: ha affrontato il tema della parità di trattamento, stabilendo che i genitori adottivi devono essere garantiti con le stesse tutele riservate ai genitori naturali. In tal modo, è stata rafforzata l'applicazione delle disposizioni previste dal Decreto Legislativo 151/2001 anche per situazioni di adozione e affidamento.

¹¹³ Tali informazioni fanno riferimento a linee guida ufficiali dell'INPS e a disposizioni legislative italiane, che regolano i congedi per maternità e le modalità di presentazione delle domande. Le circolari e le comunicazioni dell'INPS rappresentano anche fonti chiave per le procedure operative e per i dettagli sui requisiti necessari per la fruizione dei congedi di maternità, in particolare per categorie specifiche come le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata.

maternità (o di paternità) sia stata maturata almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena versata alla Gestione Separata. Questo costituisce una condizione essenziale per garantire l'accesso al beneficio.

È altresì previsto che l'indennità di maternità (o paternità) venga riconosciuta alle lavoratrici (o ai lavoratori) parasubordinati anche nel caso in cui il committente non abbia provveduto al versamento del contributo mensile dovuto. Tale previsione costituisce una misura di tutela fondamentale volta a garantire la protezione dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in situazioni di irregolarità contributiva da parte dei datori di lavoro o committenti.

Le procedure per accedere al congedo di maternità richiedono il rispetto di specifici adempimenti formali e la presentazione di idonea documentazione presso l'INPS o l'amministrazione competente. Innanzitutto, la lavoratrice deve trasmettere all'INPS e al proprio datore di lavoro, entro i termini stabiliti dalla normativa, una certificazione medica che attesti la data presunta del parto¹¹⁴; è previsto lo svolgimento di tali adempimenti anche online sul portale INPS tramite l'autenticazione, ad esempio con l'IDN¹¹⁵. Tale certificazione, solitamente va presentata entro il settimo mese di gravidanza e mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, rappresenta il documento fondamentale per la fruizione del congedo.

Qualora la lavoratrice intenda optare per la flessibilità del congedo di maternità, ossia la possibilità di continuare a lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza, sarà necessario allegare alla richiesta anche il certificato medico attestante l'assenza di controindicazioni per la salute della madre e del nascituro.

In caso di congedo di maternità post-partum, la domanda va presentata entro 30 giorni dalla nascita del bambino, allegando il certificato di nascita o una dichiarazione sostitutiva. La domanda può essere inoltrata telematicamente attraverso il sito dell'INPS (il portale offre molte funzioni che agevolano tale presentazione ammettendo modifiche, annullamenti, nonché la possibilità di consultare i manuali), tramite Contact Center o

¹¹⁴ Art. 21 Decreto Legislativo 151 del 2001- Comunicazione del congedo di maternità: Questo articolo stabilisce l'obbligo della lavoratrice di presentare una certificazione medica che attesti la data presunta del parto. La lavoratrice deve trasmettere questa documentazione al datore di lavoro e all'INPS, o altro ente competente, per poter usufruire del congedo di maternità. Inoltre, la lavoratrice è tenuta a comunicare l'effettiva data del parto una volta avvenuto

¹¹⁵ Identità Digitale Nazionale, sostanzialmente si tratta del nuovo SPID, sviluppato con l'obiettivo di far confluire la Carta di Identità Elettronica e il Sistema Pubblico di Identità Digitale.

attraverso patronati autorizzati. Il riconoscimento dell'indennità di maternità è automatico per le lavoratrici dipendenti, ma necessita di una richiesta formale per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata, lavoratrici autonome o collaboratrici coordinate e continuative.

Nel caso in cui si verificano complicanze durante la gravidanza che rendano necessaria l'interdizione anticipata dal lavoro, la lavoratrice dovrà richiedere un'apposita certificazione medica, che sarà inoltrata all'organo competente (ASL o Ispettorato del Lavoro, a seconda del caso) per ottenere l'autorizzazione al congedo anticipato¹¹⁶.

Infine, è essenziale che la lavoratrice si attenga ai termini di preavviso per comunicare al datore di lavoro la volontà di usufruire del congedo, in modo da consentire un'adeguata organizzazione aziendale e il rispetto della normativa vigente. A seguito della domanda, il provvedimento verrà definito entro un termine fissato dall'articolo 2 legge n. 241 del 1990, ossia entro 55 giorni.

Oltre agli articoli del Testo Unico della maternità che forniscono numerose indicazioni da seguire per esperire la richiesta del congedo, rivestono notevole importanza anche le circolari INPS, le quali contengono indicazioni operative per la trasmissione della domanda e per la gestione di casi particolari, nonché delucidazioni e chiarimenti; sono consultabili facilmente sul sito ufficiale.

Il diritto all'indennità di maternità si prescrive nel termine di un anno. Tale termine decorre dalla fine del periodo indennizzabile, ovvero dalla data di conclusione del congedo di maternità. Quindi, la lavoratrice deve presentare la domanda all'INPS entro un anno dalla fine del periodo del congedo. Assicurarci di presentare tempestivamente la domanda è essenziale per garantire il riconoscimento dell'indennità e per evitare la perdita del diritto. Per evitare l'istituto della prescrizione è sufficiente che gli interessati presentino entro l'anno istanze scritte di data certa, volte ad ottenere il pagamento dovuto. Il termine decorre giorno per giorno poiché si tratta di un diritto che si configura come una somma di ratei giornalieri. Il termine inizia il suo decorso dal momento in cui i ratei sono esigibili, dunque una volta che la lavoratrice presenta la domanda amministrativa, entro le tempistiche previste, vige l'obbligo da parte dell'ente previdenziale di versare le

¹¹⁶ Art. 19 Decreto Legislativo 151 del 2001- Congedo anticipato: Se si richiede il congedo di maternità anticipato per gravi complicanze o rischio per la salute, è necessario presentare un'ulteriore documentazione medica. Tale richiesta viene effettuata presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, previa certificazione del medico e in alcuni casi anche del medico dell'ASL

somme dovute alla loro maturazione. Tuttavia, la prescrizione può essere sospesa in base a quanto stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione nella sentenza 5572 del 2012, nella cui decisione viene chiarito che la prescrizione è oggetto di sospensione non solo durante il periodo di formazione del silenzio-rifiuto sulla domanda presentata all'ente previdenziale, ma anche durante il periodo in cui si forma il silenzio-rigetto sul ricorso amministrativo.

Medesimo orientamento viene richiamato anche nella sentenza 25400 del 20 settembre del 2021 pronunciata dalla Corte di Cassazione¹¹⁷.

2.9 Le indennità previste dalla legge

Alla titolare del congedo di maternità spetta un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera¹¹⁸ percepita nel periodo di paga mensile scaduto ed immediatamente anteriore a quello di inizio del congedo, a cui si aggiunge la percentuale giornaliera relativa alla tredicesima mensilità e altri premi, come trattamenti accessori di cui gode eventualmente la lavoratrice; molti contratti collettivi però prevedono che il restante 20% di retribuzione sia dovuta dal datore di lavoro in modo da assicurare alla lavoratrice medesime retribuzione e condizioni¹¹⁹.

L'indennità di maternità viene garantita anche in una serie di situazioni particolari che comportano la cessazione del rapporto di lavoro. In primo luogo, tale indennità sarà erogata anche qualora la lavoratrice venga licenziata per giusta causa, riconoscendo il diritto alla tutela economica nonostante la risoluzione del contratto per motivi disciplinari. Analogamente, l'indennità è prevista nel caso di cessazione dell'attività aziendale, a causa

¹¹⁷ Di seguito riportata la massima della sentenza: L'azione contro la discriminazione di genere subita nella fruizione dell'indennità di maternità dalle assistenti di volo partecipa della stessa natura dell'azione previdenziale, sicché deve sottostare al medesimo termine prescrizionale di un anno previsto dall'art 6, L. n. 138/1946. La ragione risiede, pur nella diversità di causa petendi tra le due azioni, nel medesimo petitum, che nel caso della discriminazione, attraverso la richiesta al giudice della rimozione degli effetti, si identifica nella prestazione negata. Prevedere un regime di prescrizione diverso per i soggetti che chiedono l'accertamento della discriminazione condurrebbe, diversamente, a uno squilibrio al contrario, poiché essi fruirebbero così di un trattamento di miglior favore rispetto agli altri lavoratori che ambiscono alla tutela del diritto alla medesima prestazione o a prestazioni analoghe.

¹¹⁸ La retribuzione media globale giornaliera si ottiene generalmente dividendo per 30 la retribuzione complessiva del mese precedente a quello di inizio del congedo (art. 23, co. 4).

¹¹⁹ M. R. GHEIDO e A. CASOTTI, "In vigore il "Decreto tutela lavoro"", in "Pratica Fiscale e professionale", n.37, ottobre 2019, pag. 32.

della quale la lavoratrice si trova impossibilitata a continuare la propria prestazione lavorativa. Ulteriori ipotesi in cui l'indennità viene corrisposta includono la conclusione della prestazione lavorativa per la quale la lavoratrice era stata assunta, come nel caso di contratti a termine o a progetto. Infine, la lavoratrice continuerà a beneficiare dell'indennità anche nel caso in cui il rapporto di lavoro si risolva naturalmente, a seguito della scadenza del termine contrattuale.

Questa normativa¹²⁰ garantisce, dunque, che la lavoratrice madre riceva una protezione economica adeguata anche in situazioni di interruzione involontaria del rapporto lavorativo, estendendo il diritto all'indennità oltre il vincolo formale del contratto.

Nei casi disciplinati dall'articolo 54, comma 3, lettera b) e c)¹²¹, la lavoratrice continua a percepire l'indennità di maternità, mentre la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 24, comma 1, con la sentenza del 3 dicembre del 2001, n. 405, nella parte in cui escludeva l'indennità di maternità anche per l'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione dell'attività aziendale (articolo 54, comma 3, lettera a).

Il calcolo dell'indennità in alcune circostanze subisce variazioni, infatti nei casi di sospensione, assenza dal lavoro senza retribuzione o disoccupazione, le lavoratrici saranno ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità a condizione che tra l'inizio di disoccupazione/ sospensione/ assenza e quello di detto periodo non decorrano più di 60 giorni; non saranno presi in considerazione i giorni di malattia ed infortunio sul lavoro, nonché congedi per precedente maternità¹²².

¹²⁰ Contenuta nell'art.24 del D.Lgs. 151/2001, il quale regola i casi in cui la lavoratrice ha diritto a percepire l'indennità di maternità, anche in circostanze come il licenziamento per giusta causa, la cessazione dell'attività dell'azienda, la fine della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o la risoluzione del rapporto a seguito della scadenza del termine.

¹²¹ sul punto leggere l'art. 54, comma 3: "Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n 124, e successive modificazioni".

¹²² Normativa contenuta nell'art. 24, comma 2 del Decreto Legislativo 151 del 2001. La norma stabilisce che le lavoratrici hanno diritto all'indennità giornaliera di maternità anche in caso di sospensione o assenza dal lavoro non retribuita, o durante la disoccupazione, a condizione che tra l'inizio della disoccupazione (o della sospensione o dell'assenza) e l'inizio del periodo di maternità non siano trascorsi più di 60 giorni. Inoltre, l'articolo specifica che i giorni di malattia, infortunio sul lavoro e congedi per precedente maternità non sono presi in considerazione nel calcolo di questi 60 giorni. Questo vuol dire che tali periodi non interrompono la possibilità per la lavoratrice di accedere all'indennità di maternità, anche se si trovava

Nel caso in cui siano trascorsi 60 giorni dalla risoluzione o dalla sospensione del rapporto di lavoro, è necessario esaminare con maggiore attenzione la situazione per determinare il diritto all'indennità di maternità. Se, al momento dell'inizio del congedo, la lavoratrice si trova in stato di disoccupazione ed è beneficiaria dell'indennità di disoccupazione, avrà diritto all'indennità giornaliera di maternità, la quale sostituirà l'indennità di disoccupazione precedentemente percepita.

Viceversa, se la lavoratrice non sia titolare del diritto all'indennità di disoccupazione, l'indennità di maternità le spetterà solo a condizione che, all'inizio del congedo, non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre, per poter accedere a tale indennità, la lavoratrice dovrà aver maturato, nell'assicurazione obbligatoria per le indennità di maternità, almeno 26 contributi settimanali nel biennio precedente.

Infine, se la lavoratrice è sospesa dal lavoro e sta beneficiando del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa Integrazione Guadagni, tale trattamento sarà sostituito dal diritto all'indennità giornaliera di maternità, la quale le verrà corrisposta durante il periodo di astensione dal lavoro previsto per la maternità¹²³.

Tali disposizioni mirano a garantire la continuità della tutela economica delle lavoratrici in gravidanza, anche in situazioni di precarietà o di interruzione del rapporto di lavoro, preservando i loro diritti in conformità alle normative vigenti in materia di protezione sociale¹²⁴.

È necessaria una distinzione tra rapporto parasubordinato e attività libero-professionale: nel primo caso si fa riferimento al reddito dei 12 mesi, il quale risulta dai versamenti contributivi riferiti alla lavoratrice in questione basandosi sulla sua dichiarazione; nel secondo caso invece si prende come riferimento, per ciascun mese di interesse, 1/12 del reddito risultante dalla denuncia dei redditi da attività libero professionale relativa all'anno o agli anni in cui sono ricompresi i 12 mesi.

in una condizione di sospensione o disoccupazione. Questa norma ha lo scopo di garantire una maggiore tutela alle lavoratrici in situazioni di vulnerabilità lavorativa, assicurando loro il diritto all'indennità di maternità anche in presenza di circostanze lavorative particolari.

¹²³ M. GAETANI e M. MARRUCCI, Codice Commentato, Titolo V, disposizioni finanziarie e finali, Decreto Legislativo 4.3.2015, n. 22 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

¹²⁴ Sul punto, M. MISCIONE, "Le indennità di disoccupazione dopo i congedi di maternità e paternità", pubblicato il 31 marzo 2023, consultabile su [Altalex.com](https://www.altalex.com).

I periodi di congedo di maternità sono inclusi nel calcolo dell'anzianità di servizio della lavoratrice, con pieno riconoscimento di tutti i diritti ad essa connessi¹²⁵. Questo significa che tali periodi sono considerati validi ai fini della maturazione dei benefici previsti dal contratto di lavoro, come la tredicesima mensilità e il diritto alle ferie annuali retribuite. In altre parole, anche durante il congedo di maternità, la lavoratrice continua ad accumulare anzianità di servizio, tredicesima (e quattordicesima) mensilità e ferie, senza subire penalizzazioni economiche o di altro tipo. Il legislatore considera l'astensione dal lavoro per congedo di maternità attività lavorativa a tutti gli effetti.

Inoltre, è importante notare che le ferie annuali maturate dalla lavoratrice non possono essere godute in concomitanza con i periodi di congedo di maternità. Questo divieto serve a garantire che i due istituti siano utilizzati separatamente, permettendo alla lavoratrice di beneficiare pienamente di entrambi i diritti. Di conseguenza, le ferie devono essere fruiti in un periodo diverso da quello del congedo di maternità, assicurando così un adeguato periodo di riposo e recupero per la lavoratrice, sia durante il congedo di maternità sia durante le ferie annuali.

Anche la giurisprudenza si è espressa a favore questi principi: ferie e maternità sono due diritti distinti e autonomi, le ferie maturano durante il congedo di maternità e non possono essere godute durante il congedo. Nello specifico è intervenuta la Corte di Cassazione nel 2003 con la sentenza 12563¹²⁶ e nel 2016 con la sentenza 17057¹²⁷ e la Corte di Giustizia Europea nella causa 116 del 2006¹²⁸.

Il trattamento previdenziale delle lavoratrici in congedo di maternità si ritrova disciplinato nell'articolo 25 del Decreto Legislativo 151 del 2001, che assicura il versamento dei contributi figurativi ai fini del diritto alla pensione e alla quantificazione del suo ammontare, alla condizione che si trovino in costanza di rapporto di lavoro, a prescindere da requisiti legati all'anzianità contributiva. Il medesimo trattamento è riservato alle

¹²⁵ Si esprime sul punto l'articolo 22 del Decreto Legislativo 151 del 2006 e l'articolo 2110 del Codice Civile.

¹²⁶ La Cassazione si è espressa proprio sui principi su elencati confermandoli in toto.

¹²⁷ Tale sentenza ha confermato che i giorni di ferie maturati durante il periodo di maternità non vengono persi. Il datore di lavoro è tenuto a concedere le ferie in un momento successivo al termine del congedo di maternità, evitando la perdita di tali giorni di riposo.

¹²⁸ La Corte ha stabilito che il diritto alle ferie annuali retribuite deve essere garantito indipendentemente dal congedo di maternità. Il periodo di congedo di maternità obbligatorio non può essere considerato un periodo di ferie. Le ferie maturano durante la maternità e devono essere godute in un periodo diverso rispetto al congedo di maternità.

lavoratrici nelle ipotesi di interdizione anticipata o prolungamento del congedo di maternità, salvo condizioni più favorevoli poste dai contratti collettivi.

2.10 I soggetti beneficiari della tutela

La normativa sul congedo di maternità si applica a diverse categorie di lavoratrici subordinate, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro. Questo comprende non solo le lavoratrici a tempo pieno, ma anche quelle con contratto a tempo parziale, le lavoratrici a domicilio e le lavoratrici domestiche¹²⁹.

Anche le titolari di collaborazioni coordinate e continuative¹³⁰ o delle collaborazioni etero-organizzate¹³¹ sono tutelate anche se in modo attenuato rispetto alle titolari di contratto di lavoro subordinato. Durante la gravidanza il contratto di collaborazione può essere sospeso per i periodi di congedo di maternità obbligatoria, quindi 2 mesi (o 1) prima del parto e 3 (o 4) post partum; a differenza del lavoro subordinato in questi casi non è prevista la conservazione del posto di lavoro oltre tale periodo. Se le lavoratrici sono iscritte alla Gestione Separata INPS e hanno versato almeno 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo di congedo riceveranno un'indennità pari all'80% del reddito derivante dal lavoro a progetto basato sui contributi versati. In questi casi la protezione contro il licenziamento non si può definire proprio tale, ma ciò deriva dalla particolarità del contratto stesso, il quale si basa sul raggiungimento di uno specifico obiettivo¹³².

La categoria delle lavoratrici autonome, come libere professioniste, artigiane e commercianti, beneficia anch'essa della copertura della Gestione Separata INPS oppure della Gestione Artigiani e Commercianti. Anche a loro spetta l'indennità di maternità pari all'80% del reddito giornaliero derivante dalla loro attività, la quale si calcola sulla base del reddito imponibile dichiarato ai fini fiscali nell'ultimo anno, coprendo 5 mensilità

¹²⁹ N. DELEONARDIS, "Lavoro non subordinato e maternità. Considerazioni a margine del D.Lgs. n.105/2022", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n. 2, 1 febbraio 2024, p. 122.

¹³⁰ Ex articolo 409 cpc

¹³¹ Ex articolo 2 Decreto Legislativo 81 del 2015

¹³² Dopo l'abrogazione del lavoro a progetto con il Jobs Act (D.Lgs. 81/2015), queste regole si applicano solo ai contratti a progetto stipulati prima del 2015. Per i nuovi contratti, il regime di protezione della maternità per i lavoratori autonomi, parasubordinati e occasionali è regolato dalla Gestione Separata INPS e dalle normative sui contratti di lavoro autonomo.

a cavallo del parto. Condizione per poter ricevere l'indennità è la medesima di quella prevista per il lavoro a progetto (ossia aver versato almeno 3 mesi di contributi nei 12 mesi antecedenti al congedo). A differenza delle lavoratrici dipendenti, per questa categoria è ammessa la facoltà di svolgere attività lavorativa anche durante il periodo di maternità, continuando a giovare del diritto all'indennità. Il congedo parentale obbligatorio retribuito invece non trova appiglio, resta aperta la possibilità di richiedere congedi facoltativi in casi specifici come la malattia del bambino¹³³.

Per quanto concerne le imprenditrici agricole (coltivatrici dirette e imprenditrici agricole professionali) la tutela è molto simile a quelle finora analizzata per le lavoratrici autonome, non a caso la disciplina è contenuta nel medesimo articolo 66 del Decreto Legislativo 151 del 2001, oltre che nell'articolo 68 che tratta la misura dell'indennità. Per la donna madre di questo settore l'indennità viene erogata dalla Gestione Coltivatori Diretti dell'INPS, è necessario che sia iscritta o alla Gestione Separata INPS o alla Gestione Agricola¹³⁴. Queste misure mirano a fornire un sostegno finanziario adeguato durante il periodo in cui la lavoratrice è temporaneamente lontana dall'attività lavorativa per la gravidanza e il puerperio, aiutandola a fronteggiare le necessità economiche in questa fase delicata della vita.

Altra grande categoria è quella delle libere professioniste iscritte a una cassa di previdenza e assistenza a cui viene riconosciuta un'indennità di maternità che può variare in base all'ente previdenziale a cui sono iscritte¹³⁵. Come riportato precedentemente, anche questa categoria per poter giovare dell'indennità deve aver versato almeno 3 mesi di contribuzione nell'anno precedente e deve essere iscritta alla Gestione Separata INPS; altresì le libere professioniste possono continuare a svolgere attività lavorativa senza perdere il beneficio riconosciuto. L'indennità in questo caso viene erogata dalla loro cassa previdenziale di appartenenza: cassa forense per le avvocatesse, CNPADC per le commercialiste... La domanda può essere presentata a partire dal sesto mese di gravidanza e deve essere inoltrata entro un termine perentorio di 180 giorni dal parto,

¹³³ Sul punto art. 66 del Decreto Legislativo 151 del 2001, titolato "indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole".

¹³⁴ Oltre agli articoli citati nel testo si occupano di specificare importi e modalità di accesso alle prestazioni anche le stesse Circolari dell'INPS.

¹³⁵ Le principali tutele di questa categoria sono contenute nel Decreto Legislativo 151 del 2001 e nelle normative specifiche per le diverse casse previdenziali professionali.

garantendo così un periodo adeguato per usufruire del beneficio. In via generale l'indennità copre i 5 mesi canonici pre e post partum e l'importo è pari all'80% del reddito professionale medio percepito negli ultimi 24 mesi, calcolato sempre sulla base dei contributi dichiarati. Per le professioniste iscritte alla Gestione Separata INPS l'80% è del reddito giornaliero calcolato sulla base dell'imponibile fiscale dichiarato ai fini IRPEF¹³⁶. Nell'economia del presente lavoro ritengo interessante analizzare nel dettaglio la disciplina riservata alle avvocatesse nei regolamenti della Cassa Forense¹³⁷.

Le avvocatesse iscritte alla Cassa Forense hanno diritto all'indennità di maternità per il periodo di astensione obbligatoria, 2 mesi precedenti al parto e 3 post partum; l'importo dell'indennità prevista è dell'80% di 5/12 del reddito professionale netto dichiarato ai fini fiscali, con riferimento agli ultimi 24 mesi precedenti l'anno di gravidanza. Se la lavoratrice in tale periodo non ha dichiarato alcun reddito riceverà un'indennità minima. Per usufruire della suddetta indennità è necessario che l'avvocatessa sia regolarmente iscritta e in regola con il pagamento dei contributi previdenziali. Durante questi 5 mesi la lavoratrice potrà continuare a esercitare la professione senza alcuna influenza verso l'indennità. Anche le praticanti legali possono fruire della tutela, purché iscritte regolarmente all'albo e alla Cassa Forense, ciò rappresenta una protezione aggiuntiva per le giovani professioniste che ancora non esercitano a pieno titolo la professione.

Per quanto concerne il congedo parentale facoltativo retribuito, purtroppo, questa categoria non ne ha diritto ma ha il vantaggio di poter organizzare il proprio lavoro in maniera flessibile.

Dal 13 agosto 2022 le lavoratrici in questione possono beneficiare del diritto ad un'indennità di maternità anticipata per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto se si presentano complicanze gravi della gestazione o persistenti forme morbose che rischiano l'aggravamento durante la gravidanza. Tali condizioni devono essere attestate

¹³⁶ sul punto articolo 70 del Decreto Legislativo 151 del 2001 e Circolare INPS n. 94/2015 per la gestione della maternità in Gestione Separata.

¹³⁷ A partire dal 1° gennaio 2024 è entrato in vigore il Nuovo Regolamento dell'Assistenza le cui prestazioni sono erogate a sostegno della professione, della salute e della famiglia. Nel titolo V del Regolamento è prevista l'erogazione di contributi straordinari, mentre il titolo VII è dedicato alla tutela della maternità e della paternità. Requisito per beneficiare delle prestazioni è la regolarità degli adempimenti dichiarativi e contributivi, salvo le deroghe previste dal regolamento medesimo per l'erogazione dei contributi straordinari e per la copertura fornita dalle polizze per le quali è richiesta la sola regolarità dichiarativa. L'iscritto non può beneficiare nello stesso anno di più prestazioni della medesima tipologia erogate tramite bandi.

da specifico certificato medico rilasciato dall'ASL. Il calcolo dell'indennità per gravidanza a rischio richiama le stesse modalità previste per i periodi tutelati dalla classica maternità; l'indennità viene corrisposta applicando la ritenuta di acconto del 20%, eccezion fatta per i casi in cui è previsto l'esonero e l'erogazione avviene tramite bonifico bancario.

La domanda deve essere inoltrata alla Cassa Forense in via telematica, allegandovi la certificazione medica indicante le date di inizio e di termine del periodo di gravidanza a rischio (in caso di prolungamento di tale periodo si può richiedere l'estensione tramite la domanda di integrazione¹³⁸).

Le tutele per la maternità delle avvocatesse mirano a garantire una protezione economica senza obbligo di sospensione dell'attività, riflettendo le specificità del lavoro libero-professionale.

¹³⁸ Art. 70 Decreto Legislativo 151 del 2001 come modificato da art. 2 lett. V Decreto Legislativo 105 del 2022.

CAPITOLO III

LA PATERNITÀ

3.1 Evoluzione storica - 3.2 Il congedo di paternità obbligatorio ex art. 27 bis - 3.3 Il congedo di paternità alternativo ex art. 28 – 3.4 Analogie con il congedo di maternità – 3.5 Tribunale di Bergamo, sezione lavoro ordinaria, 25 gennaio 2024

3.1 Evoluzione storica

Il congedo di paternità in Italia si può ancora considerare una sorta di novità data la sua introduzione recente, infatti risale a poco più di 10 anni fa¹³⁹. Fu la Ministra del Lavoro dell'epoca, Elsa Fornero, ad introdurre il primo provvedimento in questo ambito, il quale aprì le strade alla legislazione attuale¹⁴⁰. Il fine dietro questa normativa è quello di sostenere e incentivare la tutela dei figli da parte di entrambi i genitori, garantendo al padre lavoratore una disciplina più equa e autonoma¹⁴¹. Tale novità prevedeva un giorno di congedo obbligatorio e 2 giorni di congedo facoltativo in sostituzione della madre durante l'astensione obbligatoria, con una retribuzione piena e a carico dell'INPS. Codesta misura, certo innovativa ma anche molto ristretta e limitata, fu introdotta in via sperimentale tra il 2013 e il 2014 con il fine di sostenere la genitorialità, promuovendo la cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La decisione del legislatore di limitare notevolmente i giorni di congedo paterno si basava su dati statistici che mostravano come, in Italia, i padri fossero tra quelli che si occupavano meno della cura dei figli rispetto ad altri paesi. Queste statistiche evidenziavano un livello di

¹³⁹ Legge n. 92 del 2012, articolo 4, comma 24 lettera a).

¹⁴⁰ R. PALLOTTA, "Legge PA: le principali norme in materia di lavoro e previdenza", data di pubblicazione 31 ottobre 2013, sul portale Altalex.com

¹⁴¹ M. ARLATI, L. MARIANI, P. SALAZAR, *Congedi parentali e maternità*, Giuffrè, Milano, 2016, pag. 38 ss.

coinvolgimento inferiore da parte dei padri italiani nelle responsabilità familiari, influenzando così la scelta di prevedere un congedo di durata ridotta¹⁴².

Il suddetto istituto, quando utilizzato, risulta essere uno degli strumenti maggiormente efficaci per aumentare il coinvolgimento dei padri sia nella cura dei figli che nel lavoro domestico, riequilibrando il divario di genere relativo alla ripartizione del lavoro non retribuito.

Alla prima legge sono succeduti altri provvedimenti volti a modificare, integrare e arricchire quanto previsto in merito al congedo, da ultimo con la Legge di Bilancio del 2021¹⁴³ esso è stato portato a 10 giorni. Va sottolineato che spesso gli interventi volti a modificare l'entità del congedo furono previsti in modo temporaneo e sperimentale¹⁴⁴.

Infatti nel 2016 e nel 2017 sono state disposte delle proroghe sui congedi di paternità, con la prima¹⁴⁵ si è portato il congedo obbligatorio da 1 a 2 giorni; con la seconda¹⁴⁶ oltre a confermare quanto contenuto nella prima si è ribadito anche quello facoltativo, sempre per una durata di 2 giorni. Successivamente, nel 2019, è stato deliberato l'aumento del congedo obbligatorio per 5 giorni e quello facoltativo in alternativa a quello della madre per un giorno. L'anno successivo i giorni obbligatori di congedo di paternità hanno toccato quota 7, ed è stata ribadita la possibilità di fruire di un giorno di congedo facoltativo in alternativa alla madre¹⁴⁷.

Secondo gli studi dell'OCSE¹⁴⁸, i padri che usufruiscono del congedo di paternità e del congedo parentale sono più propensi a svolgere compiti di cura diretta dei figli, come occuparsi dei loro pasti oppure della loro igiene. Questa maggiore partecipazione ha effetti duraturi: i padri che si occupano dei figli nella prima infanzia tendono a rimanere coinvolti anche in seguito, man mano che i figli crescono. Tale coinvolgimento porta vantaggi significativi per i bambini, che ottengono migliori risultati sia cognitivi che

¹⁴² Citazione di P. SALAZAR, *Tutela della maternità e paternità*, Giuffrè, Milano, 2013, p. 7.

¹⁴³ Legge 178 del 30 dicembre 2020.

¹⁴⁴ E. DE MARCO, "PNRR e lavoro: prospettive di trasformazione per l'Italia, domani - PNRR e contrasto alle disuguaglianze di genere", in " *Giurisprudenza Italiana*, n. 11, 1 novembre 2022, pag. 2528.

¹⁴⁵ Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), Articolo 1, comma 205.

¹⁴⁶ Legge 232 del 2016, Articolo 1, comma 354.

¹⁴⁷ Legge di Bilancio 2020, del 27 settembre del 2019 n.145, articolo 1, comma 342.

¹⁴⁸ L'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) è un'organizzazione internazionale che riunisce 38 paesi, per lo più economicamente sviluppati, con l'obiettivo di promuovere politiche che migliorino il benessere economico e sociale delle persone in tutto il mondo. Fondata nel 1961, l'OCSE offre una piattaforma per confrontare esperienze politiche, identificare buone pratiche e coordinare risposte comuni a sfide globali come la crescita economica, l'occupazione, l'istruzione e il commercio.

emotivi e godono di una salute fisica più robusta. Inoltre, i padri che investono più tempo nella cura e nell'interazione con i figli riferiscono una maggiore soddisfazione personale e miglioramenti nella salute fisica e mentale rispetto a coloro che partecipano meno. Questi benefici confermano l'importanza di politiche che incentivano la condivisione delle responsabilità genitoriali, con effetti positivi non solo sui figli ma anche sui genitori stessi¹⁴⁹.

Come vedremo nel prossimo capitolo anche il congedo parentale è un'ottima risorsa per conciliare la vita lavorativa e quella familiare e ci si auspica che i padri ne usufruiscano maggiormente, in quanto al giorno d'oggi sono prevalentemente le donne che ne richiedono la fruizione, ciò è dettato in parte dalla mentalità e in parte dal divario di retribuzione, che purtroppo ancora esiste tra uomo e donna, portando a scegliere di rinunciare alla retribuzione inferiore.

Durante un'audizione pubblica tenutasi nel febbraio 2018 presso il Parlamento Europeo¹⁵⁰, riguardante la proposta di Direttiva della Commissione Europea sul "Work-life balance", gli esperti hanno evidenziato alcuni punti fondamentali. In primo luogo, i congedi parentali, destinati a entrambi i genitori, dovrebbero essere considerati diritti individuali, non trasferibili tra madre e padre, e strutturati secondo il principio "use it or lose it".

Questo approccio mira a incentivare una più equa condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne all'interno della famiglia. Attribuire una parte specifica del congedo ai padri è stato identificato come una delle misure più efficaci per aumentare la partecipazione maschile e promuovere una distribuzione più equilibrata del lavoro di cura domestico. Altro aspetto fondamentale riguarda la necessità di garantire una retribuzione adeguata durante il periodo di congedo. Molti uomini, infatti, rinunciano al congedo parentale a causa della bassa indennità riconosciuta. Studi dimostrano che la partecipazione dei padri è maggiore quando l'indennità raggiunge almeno l'80% del salario. Idealmente, il congedo dovrebbe essere pagato per intero, in quanto una

¹⁴⁹ M. MISCIONE, "Il diritto del lavoro omnicomprensivo e la Legge di Bilancio 2022", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n2, 1 febbraio 2022, pag. 113.

¹⁵⁰ MenCare 2018. [*The need for fully paid, non-transferable parental leave: Leaving inequality behind and giving our children the care they need.*](#) Background paper for the European Parliament, T. SHAND, 21 February 2018.

remunerazione insufficiente rappresenta un ostacolo all'utilizzo, non solo per gli uomini, ma anche per molte donne¹⁵¹.

Purtroppo in Italia il congedo di paternità obbligatorio è utilizzato ancora troppo poco dai padri lavoratori, nonostante come suggerisce il nome sia obbligatorio. Questo non utilizzo, probabilmente, trova radici nella poca conoscenza della normativa in questione, nella mancanza di sanzioni e di controlli, e nella mentalità della popolazione italiana (retrograda in molte zone della penisola). Per determinare il tasso di utilizzo effettivo, l'INPS ha analizzato i dati relativi all'Assegno Unico Universale, che grazie alla sua ampia diffusione, forniscono una stima attendibile della quasi totalità dei beneficiari. Questa valutazione è stata ulteriormente affinata incrociando i dati Uniemens sui lavoratori dipendenti. Dall'analisi è risultato che il tasso di utilizzo dei giorni di congedo obbligatorio ha registrato un notevole incremento nel corso degli anni: nel 2013 era al 18,25%, nel 2018 ha raggiunto il 48,22%, fino a salire al 64,02% nel 2022. La durata del congedo e la sua evoluzione hanno influenzato anche il periodo di fruizione: quando il padre aveva a disposizione uno o pochi giorni di congedo tendeva ad utilizzarli nell'imminenza del parto, ad oggi invece i beneficiari frazionano l'utilizzo di queste giornate lungo tutto il periodo si durata.

All'interno dei rapporti INPS¹⁵² sull'utilizzo di questo istituto è stata rilevata una notevole differenza tra lavoratori del nord Italia, dove il tasso di fruizione supera l'80%, e lavoratori del sud, in particolare siciliani e calabresi, i quali tendono a non giovare del congedo, arrivando a percentuali molto basse (fino al 23%). Questa differenza è sicuramente derivante dal basso reddito e dalla minore stabilità dei rapporti di lavoro.

Come si può ampiamente presumere, nelle aziende di grandi dimensioni la percentuale di lavoratori che sfrutta il congedo è maggiore, ciò accade perché all'apparenza il costo derivante dall'assenza è percepito come inferiore rispetto alle piccole realtà e perché la maggiore diffusione porta ad una specie di normalizzazione, nonostante il diritto sia uguale per tutti i lavoratori.

Come riportato su, negli ultimi anni c'è stata un'evoluzione in positivo, inoltre si può notare che i soggetti più inclini ad usare il congedo sono i padri con un reddito compreso

¹⁵¹ "Parental and paternity leave. Uptake by fathers", Eurofound (2019), Lussemburgo: Publication Office of the European Union.

¹⁵² XXIII Rapporto annuale scaricabile sul Sito ufficiale dell'INPS.

tra i 28mila e i 50mila euro. Chi dispone di un reddito più elevato spesso ricopre cariche maggiori, con competenze specifiche e responsabilità elevate, dunque difficilmente sostituibile nel ruolo lavorativo, motivo per cui spesso rifiuta o è indotto a rifiutare di usufruire della paternità¹⁵³.

3.2 Il congedo di paternità obbligatorio ex art. 27 bis

Accanto all'istituto del congedo di maternità pocanzi analizzato merita attenzioni il congedo di paternità obbligatorio: l'articolo 27 bis del Testo Unico sulla Maternità e Paternità sancisce che il padre, anche adottivo o affidatario, debba astenersi dall'attività lavorativa per una durata di 10 giorni¹⁵⁴, anche non continuativi, tra i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e il quinto mese di vita del neonato (in caso di adozione e affidamento dal momento dell'ingresso del bambino nella famiglia¹⁵⁵). Eccezionalmente il padre, qualora la madre rinunciasse a un giorno del proprio congedo, otterrà un giorno in più per dedicarsi al neonato/ bambino.

Si prevede l'applicazione del suddetto istituto anche nel malaugurato caso di morte perinatale¹⁵⁶. Ovviamente se il parto è plurimo raddoppiano anche i giorni di congedo spendibili dal padre lavoratore, che diventano 20¹⁵⁷.

Il padre, nell'utilizzo del suo congedo, può decidere di astenersi dal lavoro in concomitanza con il congedo di maternità e può astenersi anche se fruitore del congedo enunciato all'articolo 28 (questa risulta essere una novità in quanto la sua introduzione è dovuta al Decreto Legislativo 105 del 2022¹⁵⁸).

¹⁵³ Statistiche in breve, a cura del Coordinamento Generale Statistico Attuariale, dicembre 2023, aggiornamento all'anno 2022, scaricato dal sito ufficiale dell'INPS.

¹⁵⁴ È stata la Legge di bilancio del 2022 ad ampliare tale congedo obbligatorio da 7 a 10 giorni. Originariamente era prevista una sola giornata di congedo, con la prima norma sul tema contenuta nella Legge 92 del 2012.

¹⁵⁵ Sul punto M. ARLATI, L. MARIANI, P. SALAZAR, "Congedi parentali e maternità", Giuffrè, Milano, 2016, pag. 36 ss.

¹⁵⁶ La morte perinatale consiste nel decesso del bambino tra le 28 settimane di gravidanza e la prima settimana di vita.

¹⁵⁷ Articolo 27 bis, comma 2, Decreto Legislativo 151 del 2001.

¹⁵⁸ Il Decreto Legislativo 105 del 2022 è stato emanato in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, che mira a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata per i genitori e i caregiver. L'obiettivo principale del decreto è quello di rafforzare le misure di tutela per i lavoratori con responsabilità familiari, promuovendo una maggiore parità di genere nel mercato del lavoro e incentivando la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne. Tra le principali novità

Questi 10 giorni di congedo sono retribuiti al 100% ed è lo stesso articolo 27 bis ad indicare le modalità da seguire per usufruire del diritto: il padre lavoratore deve comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro, almeno 5 giorni prima, i giorni in cui desidera giovare del congedo. Ovviamente il giorno del parto è coperto da tale istituto, e lo si richiede sulla base della data presunta del parto. In alcune aziende, buona parte ormai, la richiesta per iscritto è stata sostituita dai sistemi informatici, come portali e uffici web.

La giurisprudenza ha sempre visto con favore tale istituto, riconoscendolo come un diritto fondamentale del padre, volto al raggiungimento della parità di genere. La Cassazione ha ribadito che il congedo di paternità non debba essere visto come un favore, ma come un diritto autonomo del padre lavoratore¹⁵⁹. Nonché il Tribunale di Torino nel 2020 si è pronunciato, affermando che il diritto del padre lavoratore a beneficiare del congedo debba essere riconosciuto anche in caso di contratti atipici.

Sia la giurisprudenza che la dottrina riflettono la tendenza attuale verso maggiori tutele della figura del padre nell'ambito familiare, riconoscendo importanza alla sua partecipazione attiva nella cura dei figli fin dai primi giorni di vita.

Arturo De Vivo analizza il rafforzamento del congedo in chiave comparativa, con un richiamo ai paesi nordici¹⁶⁰ dove tale istituto è mille passi avanti, favorendo la parità tra sessi¹⁶¹. Si è cimentato in materia anche Adalberto Perulli nel suo libro "Il diritto del lavoro tra mercato e famiglia" in cui sottolinea l'importanza del congedo di paternità obbligatorio proprio perché rappresenta un cambio di paradigma nella regolamentazione del lavoro, spostando il focus dalla tutela esclusiva delle lavoratrici madri verso un'ampia

introdotta, il decreto ha previsto l'estensione del congedo di paternità obbligatorio, l'introduzione di maggiori flessibilità per il congedo parentale e un rafforzamento delle misure volte a facilitare la conciliazione tra impegni lavorativi e familiari. Questo provvedimento si inserisce nel quadro più ampio delle politiche europee per garantire il benessere delle famiglie e la parità di trattamento tra i sessi in ambito lavorativo.

¹⁵⁹ Corte di Cassazione, Sezione lavoro, sentenza 4993 del 2017: il congedo di paternità obbligatorio deve essere interpretato in un'ottica di parità di trattamento tra genitori, evidenziando l'importanza del coinvolgimento del padre nelle prime fasi di vita del bambino. La sentenza ha sottolineato che tale congedo non è una concessione, ma un diritto autonomo del lavoratore, e che la sua negazione costituirebbe una violazione delle norme sul bilanciamento tra vita privata e vita professionale.

¹⁶⁰ Argomento affrontato nel capitolo II, paragrafo 2.2.

¹⁶¹ A. DE VIDO, "Congedo di paternità. Una comparazione internazionale" pubblicata nel 2020, in questo studio, De Vido analizza le normative riguardanti il congedo di paternità in diversi paesi, confrontando le politiche italiane con quelle di altri stati europei. L'analisi si concentra su come le leggi nazionali influenzano le opportunità e i diritti dei padri in materia di congedo parentale e paternità.

condivisione delle responsabilità in famiglia. Secondo l'autore questo cambiamento normativo è essenziale per promuovere una cultura di maggiore equità di genere sia nelle famiglie che nel luogo di lavoro.

3.3 Il congedo di paternità alternativo ex art. 28

L'istituto della maternità, come già affermato in precedenza, è irrinunciabile da parte della madre, trattandosi di diritto indisponibile; allo stesso tempo è un obbligo del datore di lavoro al quale non può venire meno. Al verificarsi di alcune condizioni, le quali impediscono alla donna di avvalersi del suddetto congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre del futuro nascituro, tramite l'istituto del congedo di paternità alternativo.

La sua disciplina è prevista dall'articolo 28 del Testo Unico sulla Maternità e Paternità, tale norma stabilisce che il padre ha diritto ad usufruire del congedo per un periodo di 5 mesi, oppure per la parte residua non goduta dalla madre, nei seguenti casi: qualora si verifichi la morte o una grave infermità della madre, in caso di abbandono del figlio da parte della madre, nel caso di affidamento esclusivo del minore al padre, nonché nell'ipotesi di adozione o affidamento di minori, quando la madre rinunci in tutto o in parte al periodo di congedo spettante a lei¹⁶².

In queste circostanze, la normativa riconosce al padre il diritto di subentrare nel godimento del congedo di maternità, garantendo così la continuità della tutela del minore e dei diritti del lavoratore.

Nell'atto di richiesta di congedo di paternità per morte o grave infermità della donna, il padre richiedente dovrà allegare all'atto della compilazione della domanda, i dati anagrafici della madre, nonché la data del decesso o la certificazione sanitaria di grave infermità (da consegnare o in busta chiusa al centro medico legale dell'INPS o a mezzo raccomandata).

Nel secondo e nell'ultimo caso è necessario attestare l'abbandono o la rinuncia del congedo di maternità tramite la compilazione online della dichiarazione di responsabilità; mentre nell'ipotesi di affidamento esclusivo dovranno essere comunicati gli elementi

¹⁶² Codice della Famiglia e dei minori commentato, articolo 28 Decreto Legislativo 26.03.2001, n. 151, a cura di A. MISCIONE, aggiornato da L. GHIDONI.

identificativi del provvedimento giudiziale (come tipo e numero, l'autorità giudiziaria emittente e la sezione, nonché la data del deposito in cancelleria).

Il congedo di paternità decorre dal verificarsi degli eventi suddetti ed ha una durata pari al congedo di maternità, eventualmente decurtato del periodo già usufruito dalla donna lavoratrice, ma se la madre non è lavoratrice terminerà dopo 3 mesi dal parto¹⁶³.

L'obiettivo principale di questo istituto è la tutela del minore per garantirgli le cure e l'assistenza, indipendentemente da chi dei due genitori eserciti questo fondamentale diritto.

Al termine del congedo di paternità, il padre lavoratore ha il diritto di conservare il proprio posto e di rientrare nella stessa unità produttiva in cui era impiegato prima del congedo, o in un'altra sede situata nello stesso comune. Questo diritto è garantito fino al compimento del primo anno di età del figlio. Inoltre, al suo rientro, il lavoratore ha il diritto di riprendere le mansioni svolte prima dell'assenza o di essere assegnato a mansioni equivalenti. Gli vengono riconosciuti anche eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro stabiliti durante il periodo di congedo, sia attraverso contratti collettivi sia per disposizioni di legge o regolamenti¹⁶⁴.

L'articolo 28 enuncia casi tassativi in cui il padre può sostituire la madre usufruendo del congedo, questi casi tassativi sono legati alla filiazione biologica, che è tutelata in modo particolare dal legislatore, includendo non solo la protezione del nascituro ma anche la salute della madre, la quale si trova in una posizione ontologicamente diversa rispetto al padre, sia a livello fisico che psicologico. Questa posizione giustifica la previsione dei soli casi eccezionali nei quali il padre può utilizzare questo congedo. La norma sembra porre l'obiettivo di garantire che il padre possa intervenire solo quando la madre non può farlo, quindi circostanze particolari e scongiurabili, tali per cui il bambino ha "un solo genitore"¹⁶⁵.

¹⁶³ Il sito dell'INPS offre molti chiarimenti e delucidazioni a riguardo, per approfondire la materia consiglia la sua lettura: <https://www.inps.it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.indennit-di-maternit-paternit-per-lavoratrici-e-lavoratori-iscritti-alla-gestione-separata-58666.indennit-di-maternit-paternit-per-lavoratrici-e-lavoratori-iscritti-alla-gestione-separata.html>, consultato 14.10.2024.

¹⁶⁴ M. CISTARO, "Dalla tutela della maternità alla tutela della genitorialità", in "Azienditalia", n. 12, 1 dicembre 2020, pag. 2012.

¹⁶⁵ Citazione di R. DEL PUNTA, "La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari, formativi", in "Rivista Italiana di diritto del lavoro", 2000, p. 166.

Questo orientamento, a mio avviso, oggi appare eccessivamente conservatore e di certo non agevola l'equiparazione tra i due sessi.

Armando Tursi, professore ordinario presso l'Università degli studi di Milano, nel 2018, in un articolo pubblicato su *Rivista Giuridica di Lavoro*, ha sottolineato l'importanza che tale istituto ha, essendo uno strumento chiave per promuovere la responsabilità condivisa nella cura dei figli, avvicinandosi alla visione contenuta nelle direttive europee maggiormente improntate sulla parità di genere.

L'articolo 29 del Decreto Legislativo si occupa del trattamento economico e normativo, al secondo comma, riferendosi al congedo alternativo opera un richiamo agli articoli 22 e 23, dunque si prevede come per la madre un'indennità giornaliera dell'80%¹⁶⁶. Anche in relazione al trattamento previdenziale spettante al padre fruitore del congedo di paternità la norma rimanda all'articolo 25 in tema di congedo di maternità.

3.4 Analogie con il congedo di maternità e trattamento economico

Lo scopo degli istituti trattati in questo elaborato è offrire sostegno, aiuto e cure al nascituro e/o al figlio adottivo e affidatario, nonché tentare di distribuire in maniera più equilibrata i compiti relativi alla gestione della casa, garantendo maggiore serenità alle famiglie e realizzando una migliore conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

Durante l'analisi svolta sul congedo di maternità abbiamo approfonditi vari aspetti che trovano fondamento anche per il congedo di paternità.

In primis troviamo il divieto di licenziamento¹⁶⁷, che opera a partire dal primo giorno di fruizione e fino al compimento dei 12 mesi di vita del bambino, o da un anno dal suo ingresso in famiglia; i quattro casi in cui il divieto non trova applicazione corrispondono a quelli che abbiamo analizzato precedentemente¹⁶⁸.

Se il padre che ha usufruito del congedo di paternità obbligatorio presenta le dimissioni durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, ha diritto a ricevere le stesse

¹⁶⁶ In riferimento guardare paragrafo "2.9 Le indennità previste dalla legge".

¹⁶⁷ C. CESTER, "Licenziamenti – Ancora due interventi della Corte Costituzionale sul regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo", in *"Giurisprudenza Italiana"*, n. 5, 1 maggio 2024, pag. 1112.

¹⁶⁸ Normativa di riferimento è sempre l'articolo 53 del Decreto 151 del 2006 (approfondito al paragrafo 2.6).

indennità previste in caso di licenziamento, come l'indennità di preavviso e la NASpI. Inoltre, non è tenuto a rispettare il periodo di preavviso (come indicato nella nota INL n. 9550/2022).

Per quanto riguarda il trattamento economico previsto per il congedo di paternità obbligatorio, sarà l'INPS a corrispondergli il 100% della retribuzione¹⁶⁹; tale indennità è ovviamente soggetta a tassazione.

Il periodo di congedo obbligatorio è considerato a tutti gli effetti come attività lavorativa, di conseguenza incide sul computo dell'anzianità di servizio, alle mensilità aggiuntive (quali tredicesima e quattordicesima ove prevista), sulla maturazione di giorni di ferie e del trattamento di fine rapporto¹⁷⁰.

Il periodo di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al fine dell'accredito dei contributi figurativi per il diritto e la successiva determinazione della pensione.

Il periodo di congedo obbligatorio fruito al di fuori del rapporto di lavoro è considerato anch'esso valido per il calcolo dell'importo della pensione, inclusa quella di anzianità, per gli iscritti al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti e ai regimi previdenziali sostitutivi o esclusivi dell'Assicurazione Generale Obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti. Questo vale a condizione che, al momento della richiesta, siano stati versati almeno 5 anni di contributi durante un rapporto di lavoro attivo¹⁷¹.

Il congedo obbligatorio di paternità può essere richiesto anche durante i periodi in cui si beneficia della NASpI, della Cassa Integrazione e Mobilità¹⁷²; in questi casi prevarrà su di essi prevedendo una retribuzione proporzionalmente maggiore rispetto alle indennità previste dagli ammortizzatori sociali¹⁷³. Infine, il beneficio dell'Assegno Unico è riconosciuto anche durante i periodi di congedo obbligatorio.

Prima di concludere è importante specificare che giovano del congedo di paternità obbligatoria solo i lavoratori padri dipendenti, sia privati che pubblici, mentre restano esclusi dal beneficio i lavoratori autonomi e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata.

¹⁶⁹ Il trattamento economico viene determinato sulla base delle indicazioni contenute negli articoli 22 comma 2,3,4,5,6,7 e 23 del Decreto Legislativo 151 del 2001.

¹⁷⁰ Sul punto leggere attentamente l'articolo 22 del Decreto Legislativo 151 del 2001.

¹⁷¹ Come specificato dalla Circolare INPS n. 40/2013 e l'art. 25 del Testo Unico.

¹⁷² A. DI BELLA, "Le misure di contrasto all'emergenza del lavoro pubblico", in "Azienditalia", n.7, 1 luglio 2020, pag. 1282.

¹⁷³ Definito dalla Circolare INPS 40 del 2013 e dall'articolo 24 del T.U.

3.5 Tribunale di Bergamo, Sezione Lavoro Ordinaria, 25 gennaio 2024

La parità di genere è stata spesso il fulcro di molte riflessioni proposte in questo elaborato, giustificando l'analisi del caso di seguito riportato nell'ottica dei diritti riconosciuti a coppie di genitori omosessuali. La parità di genere viene qui considerata in relazione al divieto di discriminazione e nello specifico dall'orientamento sessuale delle persone, che purtroppo, spesso è causa di trattamenti molto diversi e discriminatori.

In Italia le norme a favore delle persone LGBTI+ mirano a garantire la non discriminazione e l'uguaglianza dei diritti, ma presentano ancora molti limiti. Muovendo da alcuni punti di forza della legislazione si può citare la Legge Cirinnà del 2016¹⁷⁴ che ha introdotto le unioni civili per coppie dello stesso sesso, assicurando loro alcuni dei diritti simili a quelli matrimoniali (ma senza la piena equiparazione). Inoltre la non discriminazione è uno dei principi costituzionali tutelato dall'articolo 3 della nostra Carta Costituzionale, dunque l'orientamento sessuale non deve essere fonte di disuguaglianza e differenze di trattamento. Da ultimo, ma non per importanza, va ricordato che in alcune sentenze i giudici¹⁷⁵ hanno garantito il riconoscimento dei diritti genitoriali per coppie omogenitoriali, nonostante la mancanza di una legge specifica.

Il fronte delle limitazioni tocca anch'esso aspetti cruciali, come le adozioni, infatti le coppie omosessuali non possono adottare insieme, sebbene sia talvolta riconosciuta la stepchild adoption (adozione del figlio del partner)¹⁷⁶; oltre a ciò il matrimonio egualitario appare un'ipotesi decisamente fuori dalla portata temporale e fattuale odierna; per terminare vanno citati gli interventi legislativi rivolti a queste persone che sono spesso

¹⁷⁴ La "Legge Cirinnà", approvata in Italia con la Legge n. 76 del 20 maggio 2016, ha istituito l'unione civile per coppie dello stesso sesso e regolamentato le convivenze di fatto, sia eterosessuali che omosessuali. Il percorso verso l'approvazione della legge è stato complesso, caratterizzato da dibattiti politici e pressioni sociali, in particolare riguardo alla stepchild adoption, che alla fine fu esclusa dal testo finale. Il provvedimento ha rappresentato un passo storico verso l'inclusione dei diritti civili per le coppie LGBT in Italia, offrendo riconoscimento legale e diritti a coppie dello stesso sesso, inclusi diritti patrimoniali e di assistenza sanitaria

¹⁷⁵ Corte Costituzionale 23 ottobre 2019, n. 221; Tribunale di Arezzo, Decreto 10 novembre 2022, consultabili sul portale online OneLegale.

¹⁷⁶ In Italia, la "stepchild adoption" non è disciplinata esplicitamente da una normativa specifica, ma è riconosciuta attraverso interpretazioni giurisprudenziali, soprattutto in contesti di coppie omosessuali. La "Legge Cirinnà" del 2016 (legge n. 76/2016), che regola le unioni civili, non include la stepchild adoption, poiché la disposizione specifica fu esclusa durante l'iter legislativo. Tuttavia, alcuni tribunali italiani hanno concesso l'adozione coparentale sulla base dell'art. 44 della Legge sulle adozioni (legge n. 184/1983), che permette l'adozione in casi speciali, considerando prioritario l'interesse del minore.

incompleti, tra questi il ddl Zan¹⁷⁷ che non ha trovato approvazione nonostante il suo scopo principale fosse la lotta all'omotransfobia, finendo così per lasciare lacune nella tutela penale.

Venendo al caso di cui si vuole trattare, esso ha sede presso il Tribunale di Bergamo¹⁷⁸, dove l'associazione rappresentativa Rete Lenford¹⁷⁹ (con il supporto volontario della CGIL Nazionale), in base al contenuto dell'articolo 702 c.p.c., ha presentato ricorso per il riconoscimento di pari diritti per genitori dello stesso sesso riguardo al congedo parentale e altre misure di sostegno per la cura dei figli, inclusi il congedo obbligatorio e le indennità di maternità e paternità, rivendicando l'applicazione anche per coppie composte da due madri o due padri. È stato inoltre richiesto che l'INPS modifichi il sistema informatico per consentire a queste coppie di presentare domanda, prevedendo anche sanzioni per mancata implementazione.

La questione trae origine dall'implementazione di un sistema informatico da parte dell'INPS, che ha ostacolato le coppie di genitori dello stesso sesso nell'invio delle richieste per accedere a specifiche prestazioni sociali. Considerando questo limite una forma di discriminazione, l'associazione ricorrente ha chiesto al giudice di imporre la modifica del sistema e l'adozione di misure per eliminare tale disparità.

Dal suo canto, l'INPS nel costituirsi in giudizio, ha contestato la validità e l'ammissibilità delle richieste avanzate.

Il Tribunale, riconosciuta la legittimazione dell'Associazione a intervenire, ha accolto la domanda, riscontrando l'assenza di alternative per la presentazione delle domande sul portale INPS, che di fatto escludeva le coppie dello stesso sesso. Il Giudice ha confermato che tali genitori, già riconosciuti come tali nei registri civili, hanno diritto agli istituti

¹⁷⁷ Il DDL Zan ha le sue radici nel tentativo di aggiornare le tutele legali italiane contro le discriminazioni e la violenza motivate da orientamento sessuale, identità di genere, genere e abilismo, oltre alle tutele già presenti contro il razzismo e la xenofobia. Presentato dal deputato Alessandro Zan e approvato dalla Camera dei Deputati nel novembre 2020, il disegno di legge ha incontrato un iter controverso in Senato, dove ha subito opposizioni che ne hanno bloccato l'approvazione definitiva. Il DDL è stato oggetto di dibattito sia politico che sociale per i temi sensibili affrontati, in particolare per il possibile impatto su libertà di espressione e diritti civili.

¹⁷⁸ F. COLLIA e F. ROTONDI, "Rassegna del merito – Direttiva congedi e divieto di discriminazione", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n.5, 1 maggio 2024, pag. 529.

¹⁷⁹ Rete Lenford è un'associazione italiana che si occupa della tutela dei diritti delle persone LGBTQ+ nel campo legale. Fondata nel 2007 da un gruppo di avvocati e giuristi, l'associazione offre consulenza e assistenza legale gratuita, promuovendo azioni per contrastare discriminazioni e violazioni dei diritti fondamentali basate su orientamento sessuale e identità di genere. È anche attiva nella sensibilizzazione e formazione su temi di diritto antidiscriminatorio per professionisti e studenti di ambito giuridico.

previsti dal Decreto Legislativo n. 151 del 2001, anche sulla base della non contestazione da parte dell'INPS dei suddetti impedimenti informatici sul portale. Di conseguenza, il Tribunale di Bergamo ha ordinato all'INPS di aggiornare il sistema informatico prevedendo la possibilità di inserire i codici fiscali a prescindere dal loro sesso e ha fissato una penale per eventuali ritardi, prevedendo una somma di 100 euro per ogni giorno di ritardo.

La sentenza si inquadra nel contesto della Direttiva Congedi dell'Unione Europea¹⁸⁰, che amplia il divieto di discriminazione per orientamento sessuale nell'accesso agli istituti di tutela parentale. Inoltre, si raccorda con le recenti decisioni della Corte Costituzionale, che ha reiterato la necessità di interventi legislativi volti a garantire un quadro normativo inclusivo e di tutela specifica per i figli di coppie omosessuali. La Corte ha infatti richiamato il legislatore all'introduzione di misure chiare ed efficaci, riflettendo la necessità di un'adeguata protezione giuridica anche per le famiglie omogenitoriali.

¹⁸⁰ La Direttiva Congedi dell'UE, formalmente Direttiva 2019/1158, è nata come parte della strategia europea per favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare, con un occhio specifico alle sfide di genere. Adottata nel 2019, questa direttiva si fonda su una lunga evoluzione normativa che inizia con l'esigenza di armonizzare i diritti sociali nell'Unione Europea e risponde alle richieste di maggiore tutela e uguaglianza nel contesto familiare. Essa introduce standard minimi per il congedo di paternità, parentale e di assistenza, con l'obiettivo di eliminare le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e promuovere la parità di genere.

CAPITOLO IV

CONGEDI PARENTALI E MISURE CONCILIATIVE ALTERNATIVE AL CONGEDO

4.1 Premessa – 4.2 Dalla Legge 53 del 2000 ad oggi – 4.3 Il congedo parentale – 4.4 Il congedo per malattia del figlio – 4.5 Il caso di figli con handicap ex Legge 104 del 1992 – 4.6 Trattamento economico – 4.7 Congedi parentali e rapporti di lavoro part-time – 4.8 Congedi parentali e lavoro agile

4.1 Premessa

La ripartizione degli oneri genitoriali tra i due soggetti lavoratori è una delle condizioni fondamentali per garantire il diritto alla cura del minore, in linea con quanto stabilito dall'articolo 24 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea¹⁸¹, che tutela i diritti dei bambini, assicurando che l'interesse superiore del minore sia un fattore determinante in tutte le decisioni che lo riguardano. Tuttavia, la normativa europea si è tradizionalmente concentrata maggiormente sulla protezione e tutela delle madri lavoratrici, trascurando il ruolo del padre.

Nonostante la crescente consapevolezza dell'importanza di bilanciare i ruoli di madre e padre nel contesto familiare e professionale, l'implementazione pratica di tali politiche ha

¹⁸¹ La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea è un documento fondamentale che elenca e garantisce i diritti e le libertà delle persone nell'UE. La sua genesi risale agli anni '90, in seguito all'evoluzione dell'Unione Europea da un mercato economico a una comunità con una crescente attenzione ai diritti umani. La Carta fu concepita per riunire in un unico testo i diritti fondamentali riconosciuti dai trattati, dalle costituzioni degli Stati membri, dalla Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo e dalle tradizioni costituzionali comuni. La spinta per creare la Carta emerse dal desiderio di dare maggiore visibilità e chiarezza ai diritti esistenti, in un contesto di crescente integrazione europea. Con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona il 1° dicembre 2009, la Carta acquisì pieno valore giuridico, diventando vincolante per le istituzioni europee e per gli Stati membri quando attuano il diritto dell'UE. La Carta è composta da 54 articoli suddivisi in sei capitoli: Dignità, Libertà, Uguaglianza, Solidarietà, Cittadinanza e Giustizia.

tardato ad evolversi in modo significativo. Il riequilibrio dei ruoli genitoriali è da anni presente nelle discussioni politiche europee, come parte di una strategia volta a garantire una maggiore parità di genere nella suddivisione dei compiti di cura, ma solo di recente si sono fatti progressi tangibili. Ad esempio, la Direttiva Europea 2019/1158 ha introdotto norme che stabiliscono diritti individuali al congedo parentale per entrambi i genitori, promuovendo la condivisione delle responsabilità familiari.

A livello costituzionale il congedo parentale trova tutela indiretta negli articoli che proteggono i diritti della famiglia, della genitorialità e del lavoro. L'articolo 30, ad esempio, riconosce il diritto e il dovere dei genitori di mantenere, istruire ed educare i figli, pur non menzionando esplicitamente i congedi si può ritenere palese la sua estensione anche a tale istituto. Lo stesso accade per l'articolo 31, in cui la Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti familiari. Da ultimo riportiamo l'articolo 37, anche se le sue tutele sono maggiormente mirate alla madre, equiparando i suoi diritti a quelli dell'uomo, dunque garantendo il diritto a condizioni che permettano la cura dei figli, elemento portante del congedo parentale.

4.2 Dalla Legge 53 del 2000 ad oggi

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro che viene riconosciuto sia alla madre sia al padre e può essere fruito in maniera continuativa o frazionata fino ad una certa età del figlio. Come tutti gli altri istituti fin qui analizzati, ha lo scopo di agevolare lo svolgimento delle attività domestiche, familiari e relative alla cura e crescita dei figli, consentendo un maggiore bilanciamento con la vita lavorativa.

Oggi la disciplina di questa materia è contenuta prevalentemente nel capo V del Decreto Legislativo 151 del 2001, ma trae origine all'interno della Legge 53 del 2000¹⁸².

¹⁸² La Legge 53 del 2000, intitolata "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città," nasce come risposta alla crescente esigenza di equilibrio tra vita lavorativa e familiare in Italia. Introdotta per promuovere una maggiore parità tra i sessi nel mondo del lavoro, la legge prevede congedi parentali per entrambi i genitori, permessi per assistenza ai familiari e possibilità di formazione continua. Si inserisce in un contesto più ampio di riforme sociali per modernizzare il welfare italiano e agevolare la conciliazione tra responsabilità lavorative e familiari. Questa normativa ha segnato un passo importante, soprattutto in riferimento al

In realtà il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro per il padre lavoratore venne riconosciuto in una sentenza della Corte Costituzionale nel 1994¹⁸³, limitato però solo al caso in cui la madre fosse lavoratrice subordinata. Questa pronuncia fu oggetto di molte critiche a causa della scarsa valorizzazione data al ruolo paterno e per la presunzione che unicamente le lavoratrici autonome possano essere maggiormente agevolate alla corretta conduzione del ruolo genitoriale¹⁸⁴. Furono proprio questi dibattiti sulla posizione secondaria del padre a portare alla promulgazione della Legge 53 del 2000.

Questa norma è intervenuta anche in risposta della necessità di adeguare il quadro normativo italiano alle nuove esigenze sociali e familiari che iniziarono a mutare sin dall'inizio degli anni '90. Sia l'Italia che altri paesi europei stavano affrontando un periodo di trasformazione delle dinamiche sociali e lavorative con l'aumento di occupazione femminile che di conseguenza generava la necessità di un'equa distribuzione delle responsabilità familiari.

Gli obiettivi principali che la legge voleva raggiungere riguardavano principalmente la conciliazione tra vita privata e lavorativa, la partecipazione attiva dei padri nella cura dei figli e nello svolgimento delle attività domestiche, il sostegno e l'aiuto alle famiglie con bambini piccoli o con persone bisognose di assistenza ed infine una maggiore flessibilità nella gestione del lavoro, sempre nell'ottica del raggiungimento delle pari opportunità¹⁸⁵. Si tentò di raggiungere questi obiettivi introducendo appunto il congedo parentale per entrambi i genitori fino agli 8 anni del bambino (prima previsto solo per la madre), i permessi lavorativi per coloro che devono assistere parenti con disabilità e misure di agevolazione per famiglie con bambini piccoli, in condizione di disagio sociale o economico¹⁸⁶.

Questa normativa ha avuto un'importanza cruciale, è stata una svolta per le politiche familiari italiane, introducendo per la prima volta una visione moderna del ruolo dei

supporto alla genitorialità e alla formazione personale e professionale, riconoscendo diritti sia ai lavoratori dipendenti che agli autonomi.

¹⁸³ Corte Costituzionale sentenza 150 del 1994.

¹⁸⁴ L. CALAFÀ, "Paternità e lavoro", in "Il Mulino", Bologna, 2007, p. 239.

¹⁸⁵ M.L. VALLAURI, "Il congedo parentale", in "Il Sole 24 ore", Milano, 2001.

¹⁸⁶ La legge 53 del 2000 si è occupata anche di introdurre i congedi per la formazione e per la formazione continua, ossia si è prevista la possibilità di sospendere il rapporto di lavoro per il completamento della scuola dell'obbligo, con conseguimento del titolo di studio di secondo grado e per la formazione che può essere una scelta autonoma del lavoratore o può essere disposta dall'azienda.

genitori. Inoltre la legge ha anticipato alcune delle disposizioni introdotte a livello europeo poi concretizzate in direttive successive (come la Direttiva 2010/18UE).

Successivamente è intervenuto il Testo Unico sulla maternità e paternità che si è occupato di codificare al suo interno i congedi parentali e le altre misure di tutela che abbiamo citato nelle pagine precedenti; tale decreto è ancora oggi alla base della disciplina e offre la maggior parte delle indicazioni da seguire in questo ambito.

Come anticipato, nel 2010 c'è stato un importante intervento europeo, contenuto nella Direttiva 2010/18UE, la quale ha aggiornato le regole sul congedo parentale, richiedendo agli stati membri di migliorare i diritti dei genitori e incentivando la partecipazione degli uomini.

La Legge 92 del 2012, titolata Riforma del Mercato del Lavoro, ha avuto carattere sperimentale per il triennio successivo, si è occupata di conciliare il tempo dedicato al lavoro e il tempo privato personale. In primo luogo la legge ha istituito il congedo obbligatorio per il padre e un voucher INPS¹⁸⁷, prevedendo la possibilità per la madre di optare, per un massimo di 6 mesi, per un voucher mensile alternativo al congedo parentale atto a coprire spese come i servizi di baby-sitting o le rette dell'asilo nido. In questa norma il congedo parentale a favore del padre non trova nemmeno menzione, ma ciò non pregiudica la normativa precedente che rimane vigente.

Seguendo la linea temporale va segnalato il Decreto Legislativo 80 del 2015, comunemente noto come Jobs Act, il quale ha elevato l'età dei figli entro la quale i genitori possono richiedere il congedo parentale, nello specifico da 8 a 12 anni; inoltre il decreto ha provveduto ad innalzare fino a 6 anni del bambino il periodo di indennità con quota del 30% della retribuzione; è stato previsto anche un prolungamento del congedo con annesso innalzamento del limite di età nel caso di figli con handicap. Altra novità introdotta riguarda le modalità di fruizione del congedo, in quando è stata prevista la possibilità di chiedere il congedo parentale su base oraria.

Sempre con l'obiettivo di raggiungere maggiore parità tra i sessi la Direttiva 2019/1158 ha spinto ulteriormente gli Stati membri a garantire maggiore equità di genere, prevedendo congedi parentali retribuiti per almeno due mesi non trasferibili tra i genitori. Per quanto riguarda il nostro Paese ci stiamo gradualmente adeguando, ma ad

¹⁸⁷Riforma Fornero del 28 Giugno 2012, articolo 4, comma 24.

oggi l'obiettivo dei 2 mesi non è ancora stato raggiunto (analizzeremo nel prosieguo cosa potremmo aspettarci nella Legge di Bilancio di fine anno).

Negli ultimi anni, il focus si è spostato sull'aumento della flessibilità per i genitori lavoratori. I congedi parentali possono essere fruiti in maniera più flessibile, anche in modalità frazionata o giornaliera, permettendo una gestione più dinamica dei tempi di cura familiare. Le politiche recenti si concentrano anche su misure di conciliazione tra lavoro e famiglia come il lavoro agile o il telelavoro, che completano il quadro di diritti per i lavoratori con figli. Queste novità hanno trovato maggiori appigli e spinte durante i periodi di pandemia, in cui le scuole e gli asili erano chiusi, dunque si avevano forti necessità di occuparsi personalmente dei figli senza poter nemmeno usufruire di babysitter o familiari proprio a causa dell'emergenza scaturita dal Covid-19¹⁸⁸.

A modificare la normativa in vigore è intervenuto per primo il Decreto Legge del 17 marzo 2020 n. 18¹⁸⁹, conosciuto comunemente come Decreto Cura Italia, il quale ha previsto un congedo straordinario con una durata massima di 15 giorni, utilizzabili da uno solo dei genitori, anche in modo alternato. Questa misura, modellata sul tradizionale congedo parentale¹⁹⁰, mirava a sostenere i genitori lavoratori nella gestione dei figli minori di anni 14 in caso di contagio da virus o quarantena, oppure quando le attività didattiche o i servizi educativi per l'infanzia erano sospesi¹⁹¹. Inoltre, è stato introdotto un ampliamento dei permessi previsti dalla Legge 104 per consentire una maggiore assistenza in situazioni di necessità. Modifiche dovute all'aggravamento della situazione non hanno tardato ad arrivare; infatti, con il Decreto Legge 23 del 2020 si è passati da 15 a 30 giorni di congedo, prevedendo inoltre la possibilità di modellare il suo utilizzo su base oraria¹⁹².

¹⁸⁸ A. PACE, "La crisi pandemica e la guerra come elementi di amplificazione della diseguaglianza di genere: la possibile risposta fiscale della gender tax", in "Diritto e Pratica tributaria", n.3, 1 maggio 2024, pag. 914.

¹⁸⁹ Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27.

¹⁹⁰ L. CALAFÀ, "Conciliare nell'emergenza", (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, Covid-19 e diritti dei lavoratori, Ediesse, Roma, 2020, pag. 153 ss.

¹⁹¹ C. BONIFAZI, A. PAPARUSSO, "L'impatto della pandemia di Covid-19 su natalità e condizione delle nuove generazioni. Politiche di risposta all'emergenza e di sostegno alle scelte familiari", famiglia.governo.it, pag 96 ss.

¹⁹² Sul punto la critica di C. GAROFALO, "La sospensione dell'attività lavorativa durante l'emergenza epidemiologica Covid-19", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n. 5, 2020, pag. 437.

Il periodo pandemico è stato ricco di Decreti Legge proprio a causa dell'urgenza e della necessità. Di particolare interesse per il nostro studio, è il Decreto Legge 111 del 2020¹⁹³ il quale ha introdotto la possibilità di usufruire di un congedo indennizzato al 50% per i genitori con figli minori di 14 anni, nel caso in cui questi ultimi fossero posti in quarantena a causa di contatti scolastici. In alternativa, il Decreto ha offerto la possibilità di svolgere il proprio lavoro in modalità smart working. Successivamente, il Decreto Legge 137 del 2020, noto come "Decreto Ristori" e convertito in Legge n. 176 del 18 dicembre 2020, ha integrato alcuni profili dei congedi. Oltre alla quarantena dei figli, esso ha introdotto specifiche misure per le assenze scolastiche dei figli fino a 16 anni e per quelli con disabilità gravi. Il Decreto Legge 30 del 2021¹⁹⁴, anch'esso convertito in legge (Legge n. 61 del 2021) ha dedicato le sue attenzioni al lavoro agile, ai congedi parentali durante la didattica a distanza e al bonus baby-sitter particolarmente utile per le famiglie impossibilitate a modellare i propri lavori con lo smart-working.

Durante questo periodo anche le circolari INPS sono state fonte di informazione e di disciplina, nello specifico la Circolare n. 189 del 17 dicembre 2021 merita menzione, in quanto si è occupata di regolamentare il "congedo parentale SARS-Co-2"¹⁹⁵ per l'anno 2022, alla fine del quale fortunatamente è cessato lo stato di emergenza e di conseguenza l'utilizzo di questo istituto non è stato prorogato.

Ad oggi, decadute le norme del periodo emergenziale, come riferimento in materia permane il Decreto Legislativo 151 del 2001, il Decreto Legislativo 105 del 2022¹⁹⁶ e annualmente le leggi di bilancio.

Il "Decreto Conciliazione Vita Lavoro", tra i vari obiettivi ha anche quello di restringere il divario occupazionale femminile tra settore pubblico e settore privato, dato che prevede il recepimento della Direttiva 2019/1158UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori

¹⁹³ Decreto Legge dell'8 Settembre 2020, n. 111, recante "Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

¹⁹⁴ Decreto Legge del 13 Marzo 2021, n. 30, recante "Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena. "

¹⁹⁵ "Congedo parentale SARS CoV-2" per genitori lavoratori con figli affetti da SARS CoV-2, in quarantena da contatto o con attività didattica o educativa in presenza sospesa o con centri diurni assistenziali chiusi.

¹⁹⁶ Meglio noto come "decreto conciliazione vita lavoro", 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 abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio".

e prestatori di assistenza¹⁹⁷. Questa direttiva ha abrogato la precedente (Direttiva 2010/187UE), riproponendo parte dei contenuti non senza importanti novità. Il focus centrale è la necessità di un cambiamento, distribuendo i compiti su entrambi i genitori, ciò per contrastare la penalizzazione dell'occupazione femminile nel mercato del lavoro¹⁹⁸.

Il Decreto oltre ad occuparsi del congedo di paternità ha modificato in meglio la disciplina dei congedi parentali: il legislatore ha introdotto per la madre lavoratrice un ulteriore periodo di 3 mesi complessivi indennizzabili, che si sommano ai 6 mesi già previsti dall'articolo 32 del Testo Unico sulla maternità e paternità. Questo ulteriore periodo può essere usufruito fino al dodicesimo anno di vita del figlio e non è trasferibile all'altro genitore. Analogamente, per il padre lavoratore è previsto un ulteriore periodo indennizzabile di 3 mesi, con la stessa condizione, ossia la non trasferibilità.

Per i genitori soli, la durata complessiva del congedo parentale è stata estesa a 11 mesi, di cui 9 indennizzabili. Inoltre, è stato elevato da 6 a 12 anni il limite di età del figlio entro cui è possibile usufruire del congedo parentale indennizzato al 30%. In ogni caso, entrambi i genitori hanno il diritto di fruire del congedo in modo cumulativo e alternato, per una durata complessiva che non può eccedere i 10 mesi, o 11 nel caso in cui il padre usufruisca di almeno 3 mesi di congedo¹⁹⁹. Le due principali finalità del decreto riguardano la conciliazione vita- lavoro ed una più equa e paritaria redistribuzione delle responsabilità familiari tra genitori, obiettivi che si scontrano con la dura realtà caratterizzata da un elevato gender gap²⁰⁰.

Un breve cenno meritano anche le novità presenti nella Legge di Bilancio del 2023 che sono state significative in quanto hanno reso più favorevole per i lavoratori il ricorso a questo istituto: per un mese di congedo l'indennità è stata alzata all'80% della retribuzione e possono usufruirne alternativamente sia la madre che il padre fino al sesto anno di età del bambino; è evidente che si tratta di un netto miglioramento economico

¹⁹⁷ E. CHIEREGATO, Conciliazione vita-lavoro: la nuova Direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in *Lavoro nella giurisprudenza*, 2, 2020, p. 128 ss.

¹⁹⁸ Sul punto lo studio di E. CATELANI, La donna lavoratrice nella "sua essenziale funzione familiare" a settant'anni dall'approvazione dell'art.37 Cost., in www.federalism.it, 5, 2019, pag. 83 e ss.

¹⁹⁹ Ai sensi dell'Art. 32 del Testo Unico.

²⁰⁰ M. NALDINI e C. SARACENO, Changes in the Italian work-family system and the role of social policies in the last forty years, in *SM*, 1/022, pag. 87 e ss.; M. MILITELLO, Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione, Giappichelli, Torino 2020.

perché in precedenza l'indennità era del 30%. La durata e la fascia d'età entro il quale si può richiedere il congedo parentale sono rimaste invariate, ma le nuove disposizioni aumentano la convenienza economica, incoraggiando un maggiore utilizzo del congedo da parte dei padri.

Anche la Legge di Bilancio per il 2024²⁰¹ ha portato benefici rilevanti in tema di congedo parentale²⁰². Una delle principali modifiche riguarda l'elevazione dell'indennità per i primi due mesi di congedo parentale, che viene portata all'80% della retribuzione per il solo 2024, purché i genitori abbiano terminato il congedo di maternità o paternità obbligatorio dopo il 31 dicembre 2023²⁰³. Questa misura si applica ai genitori con figli fino a 6 anni e, in caso di adozione o affidamento, fino a 6 anni dall'ingresso del bambino in famiglia²⁰⁴.

In base a quanto si legge nella norma, dal 2025 l'indennità dovrebbe essere ridotta: l'80% della retribuzione sarà riconosciuta solo per il primo mese, mentre per il secondo mese l'indennità sarà del 60%. La durata massima del congedo parentale non è stata modificata. Sempre a sostegno delle famiglie è stato rafforzato il bonus asilo nido e alle madri lavoratrici viene riconosciuto l'esonero totale dei contributi previdenziali (nel limite massimo di 3mila euro annui)²⁰⁵.

La Legge di Bilancio per il 2025 non è ancora stata emanata, ma possiamo azzardare un'analisi basandoci sulla sua bozza²⁰⁶; il 15 ottobre il Consiglio dei Ministri ha approvato il piano per la Legge di Bilancio²⁰⁷ in cui sono presenti sostegni per le famiglie con figli, tra cui la conferma della soglia di fringe benefit più alta per i lavoratori dipendenti con figli, 2mila euro al posto di mille; il potenziamento del bonus asilo nido escludendo gli importi dell'assegno unico dal calcolo dell'ISEE; lo sgravio contributivo totale per le lavoratrici con figli che si amplia alle lavoratrici autonome, ed infine l'indennità

²⁰¹ La Legge di Bilancio per il 2024, approvata dal Consiglio dei ministri il 16 ottobre 2023, ha ricevuto il via libera definitivo dalla camera dei deputati il 29 dicembre 2023.

²⁰² F. GRAZIANO e M. PROCOPIO, *Diritto e Pratica Tributaria*, n.1, 1 gennaio 2024, p. 111.

²⁰³ Circolare INPS 18 aprile 2024, n. 57 l'istituto fornisce tutte le istruzioni operative e amministrative.

²⁰⁴ M. R. GHEIDO, "Lavoro e previdenza nella Legge di bilancio 2024", in *"Pratica Fiscale e Professionale"*, n. 3, 22 gennaio 2024, pag. 29.

²⁰⁵ La misura si applica per tutto il 2024 alle donne che hanno due figli di cui uno di età inferiore a 10 anni, fino al 2026 per chi ha almeno 3 figli di cui uno di età inferiore a 18 anni.

²⁰⁶ P. PARISI e P. MAZZA, "un primo sguardo di legge al disegno di Legge di bilancio 2025", in *"Pratica fiscale e professionale"*, n. 43, 11 novembre 2024 pag. 22.

²⁰⁷ Sul punto: <https://www.governo.it/it/articolo/comunicato-stampa-del-consiglio-dei-ministri-n-100/26813>, visitato il 18.10.2021.

maggiorata all'80% per un terzo mese nei congedi facoltativi, oltre ai 2 previsti nella precedente Legge di Bilancio che come abbiamo visto aveva una valenza limitata solo al 2024. Questa novità sembrerebbe essere strutturale, fissa, dunque ci auguriamo di raggiungere tale bel traguardo con la promulgazione della norma ufficiale a fine anno. Tale manovra conferma ancora una volta l'intenzione statale di agevolare le famiglie con figli, spingendo, ma non abbastanza, sui congedi parentali anche per i padri per poter avvicinarci sempre più a quell'ambitissimo diritto di parità di genere.

4.3 Il congedo parentale

Nonostante il congedo parentale sia un istituto neutro la sua fruizione è prevalentemente ad appannaggio delle madri, i motivi risiedono per larga parte nella tradizionale costruzione culturale della società, influenzata dalla marcata distinzione tra compiti maschili e femminili²⁰⁸. Con le modifiche contenute nel Decreto 105 del 2022 è stato modificato il Testo Unico sulla maternità, in relazione all'indennità prevista per l'astensione dal lavoro in sostituzione della retribuzione, ex articolo 34. Ad oggi il congedo parentale può essere richiesto ed usufruito entro i 12 anni di età del bambino (ciò vale anche per i congedi parentali richiesti per adozioni e affidamenti, articolo 36, comma 3). La stessa Unione Europea ha previsto una quota di congedo non trasferibile all'altro genitore con lo scopo di incentivare ancora una volta una fruizione del congedo maggiormente equa, equiparando il ruolo del padre a quello della madre all'interno delle famiglie²⁰⁹.

Nell'articolo 32 del Testo Unico sulla maternità e paternità viene regolato il diritto al congedo parentale per entrambi i genitori, stabilendo l'astensione per una durata massima di 6 mesi per ogni figlio, fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino²¹⁰. La fruizione del congedo può variare: è previsto sia un utilizzo continuativo che

²⁰⁸ A. ROSSI, DORIA, "Diventare cittadine", in "il volto delle donne in Italia", Giunti, Firenze 1996, pag. 7 e ss; B. PEZZINI, "Donne e Costituzione: le radici ed il cammino", in "studi e ricerche di storia contemporanea", 68, 2007, pag. 163 e ss.

²⁰⁹ D. IZZI, "Il work-life balance al maschile: a proposito di congedi dei padri", in "Lavoro e diritto", 2, 2020, pag. 340 e ss.

²¹⁰ Il Decreto Legislativo 80/2015 ha modificato il Decreto Legislativo 151/2001. In particolare, L'art. 7, co. 1, lett. a), Decreto Legislativo 80/2015 ha modificato l'art. 32 Decreto Legislativo 151/2001, che prevedeva che i genitori potessero usufruire del congedo parentale nei primi 8 anni di vita del figlio.

frazionato; può raggiungere una durata complessiva massima di 10 mesi se i genitori optano per una fruizione alternata tra loro, ma nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro per almeno 3 mesi si beneficia di un'estensione di tale periodo, si arriva quindi a 11 mesi di congedo.

Nel caso in cui il genitore sia "solo"²¹¹, ai sensi del comma 1, lettera c) del Testo Unico, come modificato dall'articolo 2, comma 1, lettera h), del Decreto legislativo n. 105 del 2022, questi ha diritto a fruire del congedo parentale per un periodo, anche frazionato, che non ecceda la durata massima di 11 mesi complessivi.

Il congedo parentale, come stabilito dall'articolo 36 del medesimo Testo Unico, è riconosciuto anche nelle ipotesi di adozione nazionale e internazionale, nonché di affidamento di minori, con la possibilità di usufruirne entro un periodo di 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età del medesimo.

Le modalità di fruizione del congedo parentale sono stabilite dalla contrattazione collettiva di settore o aziendale. In mancanza di disposizioni ciascun genitore può scegliere una fruizione su base giornaliera ovvero su base oraria (quest'ultima consentita nella misura della metà dell'orario medio giornaliero del periodo di retribuzione mensile, con riferimento al periodo appena precedente a quello di inizio del congedo, sempre a condizione che il lavoratore riprenda effettivamente l'attività tra una frazione e l'altra²¹²). Inoltre la fruizione del congedo parentale non può coincidere con permessi o riposi²¹³.

È prevista la possibilità di prolungare il congedo, per la madre o per il padre, fino ad un massimo di 3 anni, entro i 12 anni del bambino, nel caso in cui egli soffra di gravi disabilità purché non sottoposto al ricovero ospedaliero; se invece il bambino è ricoverato il medico

²¹¹ Il genitore è "solo" se: l'altro genitore è morto; ha abbandonato o non ha riconosciuto il figlio; affidamento esclusivo ad un solo genitore (circ. INPS n. 8/2003). Anche nel caso di grave infermità di un genitore, l'altro è qualificabile come "solo", secondo il chiarimento dell'INPS contenuto nel Messaggio n. 22911/2007. L'eventuale riconoscimento da parte dell'altro genitore o la cessazione dello stato di infermità, se temporanea, interrompono il godimento del maggior periodo di congedo concesso all'altro genitore, in quanto non è più "solo". L'eventuale maggior periodo di congedo già fruito in qualità di genitore "solo" comporta la riduzione del congedo che spetta all'altro. Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *"Maternità e congedi parentali"*, II ed., Milano, 2012, pag. 162 e ss.

²¹² In tal senso ha chiarito la circ. INPS n. 82/2001, precisando che la ripresa non può essere rinvenuta nei giorni di ferie, festivi o, in caso di settimana corta, i sabati, poiché si tratta di giorni computati nel congedo parentale. Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *"Maternità e congedi parentali"*, II ed., Milano, 2012, 164 ss.

²¹³ Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *"Maternità e congedi parentali"*, II ed., Milano, 2012, 166-167.

deve attestare la necessaria presenza di almeno un genitore. Il prolungamento del congedo viene computato a partire dal termine del periodo massimo del congedo ex articolo 32.

Il legislatore ha inoltre previsto la possibilità di sospendere il congedo parentale in caso di malattia del figlio o dello stesso genitore. Lo scopo del legislatore è la tutela del rapporto tra genitori e figli; anche la Corte Costituzionale si è mostrata, ormai più volte, favorevole al riconoscimento della pari importanza tra madre e padre nella crescita psico-fisica dei bambini²¹⁴.

Un eventuale abuso del congedo parentale è soggetto a sanzione, sulla base delle disposizioni normative contenute nell'articolo 32; infatti la sanzione opera qualora il genitore durante il periodo coperto dal congedo parentale, quindi percependo la relativa indennità, impiega il tempo in modo non compatibile con la cura diretta del figlio. Anche la Cassazione si è espressa sul punto, ribadendo che il diritto al congedo parentale è un diritto potestativo²¹⁵ il che significa che può essere esercitato semplicemente con una dichiarazione di volontà da parte del richiedente, purché venga rispettato l'obbligo di preavviso al datore di lavoro. Tuttavia, ciò non esclude la possibilità di verificare se il diritto venga esercitato in buona fede. In altre parole, è legittimo il licenziamento del lavoratore che utilizzi il periodo di congedo per svolgere attività non direttamente connesse alla cura del figlio, come ad esempio la gestione di un'attività commerciale

²¹⁴ Oltre alla più volte citata sentenza della Corte Costituzionale n. 1/1987, si segnala, ad esempio, la sent. n. 385/2005, mediante cui la Corte, nel giudizio di legittimità costituzionale degli artt. 70 e 72 D. lgs. n. 151/2001 (illegittimi nella parte in cui non prevedono che anche il padre libero professionista in congedo, e non solo la madre, goda della relativa indennità, in alternativa a quest'ultima), ribadì "il valore della protezione della famiglia e della tutela del minore", per cui risulta discriminatoria "l'assenza di tutela [...] nel momento in cui, in presenza di una identica situazione e di un medesimo evento, alcuni soggetti si vedono privati di provvidenze riconosciute, invece, in capo ad altri che si trovano nelle medesime condizioni". Per approfondimenti ulteriori si invita a consultare il seguente sito: <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2005&numero=385>; vd. anche 2.1.4. A mero titolo di esempio, merita di essere accennata la recente riforma (in vigore dal 4.09.2022) del congedo parentale in Finlandia, che riconosce 160 giorni ad entrambi i genitori, con possibilità che un genitore ne trasferisca all'altro 63. L'obiettivo della riforma è quello di rafforzare la parità di genere ed attribuire sia al padre che alla madre lo stesso "diritto al sostegno parentale". Lo stesso trattamento è riservato ai genitori dello stesso sesso, adottivi o affidatari. Per approfondimenti vd. <https://tg24.sky.it/mondo/2022/09/06/riforma-congedo-parentale-finlandia>.

²¹⁵ L'articolo 38 Decreto legislativo 151 del 2001 sanziona in via amministrativa (da euro 516 a euro 2582) il diniego, l'opposizione ovvero l'ostacolo all'esercizio del diritto al congedo parentale.

familiare²¹⁶. In tal caso, il licenziamento sarebbe sorretto da giusta causa²¹⁷, poiché verrebbe compromesso il rapporto di fiducia tra lavoratore e datore di lavoro, che rinuncia all'apporto del dipendente, il quale però sfrutta il congedo per fini diversi rispetto a quelli previsti dall'art. 32²¹⁸.

4.4 Il congedo per malattia del figlio

La disciplina del congedo per malattia del figlio è contenuta all'interno del capo VII del Testo Unico sulla maternità. Il legislatore attribuisce ai genitori il diritto di astenersi alternativamente dall'attività lavorativa fino ai 3 anni del bambino, nel caso in cui esso sia malato, per un periodo pari alla stessa malattia (dunque non sono previsti limiti temporali); nel comma 2 del medesimo articolo 47 viene sancito un secondo scaglione d'età, prevedendo che i genitori, sempre alternativamente, possano astenersi dal proprio lavoro per un limite massimo di 5 giorni all'anno nel caso in cui il bambino, di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, si trovi in condizioni di salute tali da necessitare cure dirette da parte dei genitori.

In relazione alle adozioni e agli affidamenti, il congedo per malattia del figlio prevede un rialzo del limite d'età per il primo scaglione, invece dei 3 anni del bambino può essere richiesto fino al compimento del sesto anno di età.

Per usufruire di tale diritto è necessaria la certificazione di malattia attestante le condizioni di salute del bambino, proveniente dal medico presso il quale egli è in cura, il quale è tenuto ad inviarla telematicamente all'INPS che poi la trasmetterà al datore di lavoro. Se la malattia del minore comporta il ricovero ospedaliero il genitore può richiedere anche la sospensione delle ferie, se in corso, per giovare del suddetto istituto.

²¹⁶ F. COLLIA e F. ROTONDI, "Rassegna del merito- Congedo parentale", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n.7, 1 luglio 2024, pag. 747.

²¹⁷ La giusta causa consente il recesso ad entrambe le parti: senza preavviso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato; prima dello scadere del termine se si tratta di un contratto a tempo determinato (art. 2119 c.c.). Non si deve confondere la giusta causa con il giustificato motivo di licenziamento, che consente il recesso ma mantiene fermo in capo al datore l'obbligo del preavviso. Sulla nozione di giusta causa (definita dall'art. 2119 c.c. come "una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto") è prevalsa la tesi per cui essa si sostanzia in un qualsiasi evento che fa perdere al datore di lavoro la fiducia nei futuri adempimenti del lavoratore. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, "Diritto del lavoro", II ed., Torino, 2021, 168, 176.

²¹⁸ Sul punto Corte di Cassazione sentenza 16207 del 2018

Anche questo congedo è considerato un diritto potestativo del lavoratore, infatti non è necessario che il datore di lavoro dia il suo consenso, e in casi di estrema urgenza le tempistiche per la comunicazione al datore possono essere molto ridotte.

I periodi che ricadono sotto la fruizione di questo istituto sono computati nell'anzianità di servizio, eccezion fatta per gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

L'assenza del lavoratore dovuta alle condizioni di salute del figlio non è soggetta agli ordinari controlli previsti per la malattia del lavoratore. Durante questi periodi di astensione la legge non prevede alcuna indennità, tuttavia i contratti collettivi possono prevedere condizioni di miglior favore. Ad esempio il CCNL autoferrotranvieri²¹⁹, il quale prevede che ciascun genitore, in modo alternato, ha il diritto di assentarsi dal lavoro per la malattia di ogni figlio nei primi 3 anni di vita, previa presentazione di un certificato medico e un'autocertificazione che confermi che l'altro genitore non ha usufruito del medesimo congedo. Questo diritto consente fino a un massimo di 10 giorni di astensione dal lavoro interamente retribuiti che possono essere richiesti anche frazionati, cioè in metà giornate. Le stesse disposizioni valgono per i casi di adozione o affidamento, entro i primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque fino al compimento del dodicesimo anno di età. La normativa è del tutto coerente con quanto previsto all'interno del Testo Unico, con la miglioria delle 10 giornate retribuite, ciò è sancito all'interno dell'articolo 33, comma 2²²⁰, del CCNL autoferrotranvieri firmato il 28 novembre 2015 e poi successivamente aggiornato.

²¹⁹ Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il settore autoferrotranvieri nasce dalla necessità di regolamentare le condizioni lavorative di un settore caratterizzato da attività particolarmente delicate e legate alla sicurezza pubblica e alla continuità del servizio di trasporto. La genesi del CCNL autoferrotranvieri è influenzata sia dall'evoluzione storica del trasporto pubblico in Italia, sia dall'esigenza di rispondere alle problematiche specifiche degli operatori impiegati in questo settore. Le prime forme di contrattazione collettiva nel settore del trasporto pubblico risalgono ai primi decenni del Novecento, quando il trasporto su ferro e gomma iniziò a essere regolamentato in modo più uniforme. Negli anni, con l'aumento della domanda di mobilità, si è reso necessario garantire maggiori tutele ai lavoratori, che operano in condizioni di orario spesso vincolanti e con elevata responsabilità per la sicurezza dei passeggeri. L'attuale CCNL autoferrotranvieri rappresenta un contratto articolato, che cerca di rispondere alle esigenze peculiari del settore, come la gestione dei turni, le modalità di riposo per chi lavora su tratte lunghe o a orari notturni, e il riconoscimento di indennità specifiche. Inoltre, il contratto prevede misure di welfare aziendale, congedi familiari, supporto alla genitorialità e tutele legate alla sicurezza sul lavoro, incluse quelle relative a situazioni di emergenza o rischio.

²²⁰ Di seguito il testo della norma in questione: "Congedi per malattia del figlio/a - Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per la malattia di ciascun figlio, entro i primi tre anni di vita, dietro presentazione di certificato medico, nonché di autocertificazione attestante la non fruizione del congedo da parte dell'altro genitore, per un massimo di dieci giornate intere retribuite, a richiesta frazionabili in mezza giornate. Le disposizioni di cui al capoverso precedente saranno riconosciute anche

Sul punto appare rilevante una sentenza della Cassazione, datata 1 marzo 2024 (sentenza n. 5588²²¹): nel caso in questione il dipendente di un'azienda metalmeccanica è stato licenziato nel 2010 perché assente dal proprio turno di lavoro, ma egli aveva richiesto un permesso retribuito per potersi occupare della figlia di 2 anni in quel periodo ammalata. Dato il miglioramento delle condizioni della bambina, confermate da accertamento medico, il ricorrente la aveva affidata al nonno per poter partecipare ad una manifestazione sindacale svoltasi davanti all'azienda e relativa al rinnovo dell'accordo aziendale, peraltro in orario non compatibile con quello del turno che avrebbe dovuto svolgere. A seguito della sua assenza il lavoratore ha subito un licenziamento in tronco da cui scaturisce il contenzioso, in primis davanti al Tribunale, poi presso la Corte d'Appello, per poi giungere dalla Corte Suprema.

La Suprema Corte, nel riesaminare la questione, ha ribadito che la contestazione alla base del licenziamento deve essere valutata secondo il principio di proporzionalità. La Corte distrettuale ha quindi seguito le direttive della precedente sentenza, confrontando il fatto accertato con le sanzioni disponibili e osservando il carattere limitato del giudizio di rinvio, inteso come prosecuzione del processo in Cassazione. La Corte ha anche chiarito che spetta al datore di lavoro provare eventuali opportunità di guadagno alternative per il lavoratore, confermando che il ricorso fosse privo di specificità. Conseguentemente, ha ribadito che grava in capo al convenuto l'onere di dare la prova positiva di varie opportunità di guadagno e non in capo al danneggiato dar prova negativa della mancanza di esse. Il ricorrente ne è uscito vincitore in quanto la soluzione ha previsto una condanna dell'azienda al pagamento delle spese del giudizio oltre a quelle del contributo unificato.

in caso di adozione o affidamento entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, comunque non oltre i 12 anni di età anagrafica".

Quanto previsto al presente comma deve ritenersi aggiuntivo rispetto a quanto già disposto dal Digs. 151/2001 e s.m.i., in tema di congedi per la malattia del figlio/a.

²²¹ Sentenza consultabile sul portale OneLegale: <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/cass-civ-sez-lavoro-ordinanza-01-03-2024-n-5588/44MA0002939360?searchId=2706379579&pathId=475f6241bbe3c8&offset=0&contentModuleContext=all>

4.5 In caso di figli con handicap (ex Legge 104 del 1992)

In Italia, i genitori di ragazzi con disabilità grave possono usufruire di agevolazioni e diritti specifici per agevolarne la cura e l'assistenza. Queste agevolazioni derivano da normative come la Legge 104 del 1992, il Decreto Legislativo 151 del 2001, e il Decreto Legislativo 105 del 2022.

La legge 104 del 1992, con i suoi 44 articoli, è definita legge quadro sull'handicap, in quanto in molti dei suoi articoli fornisce indicazioni di carattere generale, che necessitano di essere approfonditi in maniera mirata e specifica con altre normative. La legge tocca differenti tematiche, come la dignità umana, i diritti della persona affetta da disabilità, l'integrazione all'interno della società e la rimozione degli ostacoli che impediscono lo sviluppo della persona. All'articolo 3 vengono individuati i soggetti che possono beneficiare di queste tutele e successivamente, nell'articolo 33 si enunciano le agevolazioni riconosciute ai familiari del disabile. Lo scopo che la legge vuole raggiungere è molto vasto, l'inclusione viene posta al centro e abbraccia svariati ambiti, tra cui la famiglia, il mondo del lavoro, i trasporti, la sanità... non a caso si riscontra una forte connessione con la nostra Carta Costituzionale²²².

Per ottenere le tutele e i diritti stabiliti dalla legge, la disabilità deve essere certificata attraverso la Commissione Medica istituita presso le ASL. Il processo inizia con la compilazione del certificato medico introduttivo redatto dal medico di famiglia, che attesta la disabilità del richiedente e specifica le patologie e disfunzioni riscontrate. Tale certificato viene poi inviato all'INPS in via telematica. Sempre telematicamente si dovrà poi procedere presentando la domanda per l'accertamento dell'handicap; trascorsi circa 30 giorni il presunto disabile sarà convocato davanti a una Commissione che ha l'onere di confermare o meno lo stato del soggetto. Conclusasi la visita sarà l'INPS a redigere il verbale, inoltrando l'esito al richiedente.

Il riconoscimento, ex articolo 3 della Legge 104 del 1992, permette di beneficiare di innumerevoli agevolazioni, tra queste troviamo i permessi retribuiti, il congedo straordinario di due anni e la possibilità di rifiutare il trasferimento.

²²² Sono richiamati molti principi sanciti in Costituzione, tra cui articolo 2 sul principio di solidarietà, articolo 3 sul principio di uguaglianza, articolo 4 sul diritto al lavoro, articolo 32 sul diritto alla salute.

L'argomento principale di questa tesi è la famiglia e le agevolazioni per conciliare vita familiare e lavorativa, dunque l'analisi che segue sarà prevalentemente improntata sui casi in cui sia il figlio dei lavoratori ad avere degli handicap.

I lavoratori dipendenti che sono al contempo genitori di figli con gravi disabilità, non ricoverati a tempo pieno salvo alcune eccezioni, giovano di alcune agevolazioni da fruire in modo alternato tra loro, anche se uno dei due non ne ha diritto in quanto lavoratore autonomo ad esempio.

Le agevolazioni variano in base all'età del figlio e sono da valutare anche alla luce dei congedi e delle novità finora presentati.

Fino ai 3 anni di vita del bambino i genitori hanno diritto o al prolungamento del congedo parentale, o a due ore di riposo giornaliero retribuito da rapportare all'orario di lavoro giornaliero (un'ora se l'attività lavorativa è inferiore a 6), oppure a tre giorni di permesso mensile retribuito²²³.

Dai 3 ai 12 anni, sempre in modo alternato, i genitori possono usufruire dei 3 giorni di congedo, ovvero al prolungamento del congedo parentale fino ai 12 anni²²⁴.

Dai 12 anni in su l'unico istituto riconosciuto è quello dei 3 giorni di permesso al mese.

Questi 3 giorni di permesso non possono essere cumulativi, dunque vanno sfruttati entro il mese, si può optare anche per una fruizione su base oraria. In alternativa al genitore, tali giornate possono essere godute anche da parte dei parenti o degli affini²²⁵.

²²³ Articolo 33 della Legge 104 del 1992: si inserisce in un quadro normativo di sostegno e tutela delle persone con disabilità e dei loro familiari. Tale norma nasce con l'obiettivo di garantire assistenza e inclusione a chi vive con disabilità gravi, definendo permessi retribuiti e congedi per i familiari che si occupano della cura. La Legge 104/1992 è frutto di un dibattito sociale che aveva preso forma negli anni precedenti, grazie alle crescenti istanze delle associazioni per i diritti delle persone con disabilità. Negli anni '80, le iniziative a favore dei diritti civili avevano promosso l'integrazione scolastica e lavorativa delle persone con disabilità. Questo ha posto le basi per una legge quadro che disciplinasse i diritti non solo della persona disabile, ma anche delle famiglie coinvolte nel supporto quotidiano. L'art. 33 si pone come strumento di garanzia del diritto alla salute e all'assistenza, in linea con i principi della Costituzione italiana (artt. 2, 3 e 32). Il legislatore ha voluto garantire la partecipazione attiva dei familiari nella vita della persona con disabilità grave, introducendo permessi lavorativi che potessero conciliare esigenze di lavoro e assistenza. L'articolo in questione prevede diverse agevolazioni, quali permessi retribuiti, congedi straordinari e tutela del posto di lavoro. Successive modifiche, tra cui il Decreto Legislativo 151 del 2001 e il Decreto Legislativo 105 del 2022, hanno aggiornato alcuni aspetti dell'art. 33, ampliando le tutele per i familiari e introducendo maggiori flessibilità, come lo smart working prioritario per i genitori di minori con disabilità grave.

²²⁴ Articolo 33 del Decreto Legislativo 151 del 2001: Riconosce il diritto al prolungamento del congedo parentale per i genitori di figli con disabilità, oltre i termini standard previsti per i congedi parentali ordinari. Questo congedo è coperto con un'indennità pari al 30% della retribuzione.

²²⁵ Definizione di 'affini' contenuta nel codice civile all'articolo 78: L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge.

Per quanto concerne il prolungamento del congedo parentale, si precisa che l'istituto è previsto per ogni figlio affetto da disabilità grave entro i 12 anni di vita o entro i 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, fruibile in misura continuativa o frazionata, per una durata massima di 3 anni (incluso nel calcolo anche il periodo di congedo ordinario), durante il quale il fruitore gioverà di un'indennità pari al 30% della retribuzione, fatte salve disposizioni migliori contenute nel contratto collettivo nazionale. I riposi e i periodi di congedo parentale prolungato sono coperti da contributi figurativi fino a un certo importo e possono essere integrati con il riscatto o con i versamenti volontari per i fini pensionistici.

La legge 104 del 1992 prevede la possibilità per i lavoratori con familiari disabili di esperire la richiesta di trasformazione del contratto da full-time a part-time, e in alcuni casi godono di priorità, proprio per agevolare esigenze familiari maggiormente delicate. I casi in cui viene riconosciuta la priorità sono in presenza di un figlio (anche per il coniuge, convivente o genitore) del lavoratore affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative; se il figlio (o il convivente) è disabile grave con totale e permanente inabilità lavorativa, dunque bisognoso di assistenza continua in quanto non capace di compiere atti quotidiani della vita; ed infine nel caso in cui il figlio di età inferiore ai 13 anni sia portatore di handicap.

L'articolo 4, comma 2 della legge 53 del 2000 si esprime sul congedo straordinario²²⁶, sancendo che tale istituto può essere richiesto dal dipendente, sia privato che pubblico, per gravi e documentati motivi familiari, per un periodo non superiore a 2 anni da fruire in modo frazionato o continuativo. La durata di questo congedo è coperta dal diritto ad un indennizzo pari alla retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro prima del congedo straordinario e dal diritto alla conservazione del posto di lavoro. Questo periodo però, non è utile al calcolo dell'anzianità di servizio e ai fini previdenziali.

Per quanto riguarda la tredicesima mensilità, la maturazione delle ferie e del trattamento di fine rapporto sorgono dei dubbi: un primo orientamento sostiene che il periodo di congedo straordinario non è utile a tali fini²²⁷. Sul punto si è espresso anche il Tribunale di Roma con la sentenza n. 5313 del 2022, ribadendo che durante il periodo di congedo

²²⁶ La norma in questione va letta anche alla luce della Legge 104 del 1992, l'articolo 42 ad esempio specifica che il lavoratore entro 60 giorni dalla richiesta può utilizzare il congedo per una durata massima di 2 anni.

²²⁷ Decreto Legislativo 151 del 2001, articolo 42, comma 5 quinquies.

straordinario (disciplinato dall'articolo 42 del Decreto Legislativo 151 del 2001 e modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo 119 del 2011) l'indennità prevista non include i ratei della tredicesima e della quattordicesima, infatti il giudice ha interpretato la norma che limita l'indennità alle "voci fisse e continuative" della retribuzione, escludendo le mensilità supplementari e altri elementi variabili. Il Tribunale ha sottolineato che, se tredicesima e quattordicesima non maturano durante il congedo straordinario, è incoerente includerle nel calcolo dell'indennità. Il giudice ha anche confrontato la disciplina del congedo straordinario con altri congedi, come i permessi mensili previsti dalla Legge 104 del 1992, articolo 33, comma 3, e il congedo di maternità, Decreto Legislativo 151 del 2001, articolo 23, comma 2. Ha osservato, inoltre, che per i permessi mensili l'indennità include le mensilità aggiuntive, mentre per il congedo straordinario il legislatore ha scelto di escluderle, affermando che nonostante gli istituti abbiano la medesima finalità assistenziale la differenza normativa rientra nella libera scelta del legislatore.

Orientamento diverso emerge dalla lettura del messaggio INPS n.30 del 4 gennaio 2024²²⁸, all'interno del quale vengono riportati i criteri di computo del rateo della tredicesima e della quattordicesima nel calcolo dell'indennità per il congedo straordinario per i lavoratori dipendenti del settore privato. La posizione dell'Istituto trae fondamento da una propria precedente Circolare, la n. 64 del 15 marzo 2001, in cui veniva precisato che l'indennità deve essere commisurata sulla base dell'importo dell'ultima retribuzione percepita, comprensiva del rateo della tredicesima²²⁹ e delle altre mensilità aggiuntive, questo perché il riferimento, oltre che all'ultima retribuzione, è riferito anche alle voci fisse e continuative del trattamento. La giurisprudenza amministrativa, come stabilito dal Consiglio di Stato (Sezione VI, sentenza n. 658 del 2 settembre 1987), ha chiarito che la tredicesima mensilità è considerata un emolumento fisso e regolare, simile allo stipendio

²²⁸ Per la lettura completa del messaggio consultare il seguente sito: https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2024.01.messaggio-numero-30-del-04-01-2024_14420.html, visitato in data 02.11.2024.

²²⁹ Al riguardo, si precisa che la tredicesima mensilità trova fondamento normativo nel decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 25 ottobre 1946, n. 263, che all'articolo 7, primo comma, prevede che ai dipendenti statali è concessa "a titolo di gratificazione, una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, ovvero il precedente giorno feriale qualora detta data cada in giorno festivo". Tale "gratificazione" ha nel tempo assunto diverse caratteristiche poiché, oltre a essere un emolumento fisso e ricorrente – non essendo più legato a fattori eventuali quali la meritevolezza - viene corrisposta in un determinato periodo dell'anno a tutti i dipendenti pubblici e, in forza della normativa contrattuale collettiva, ai dipendenti privati.

ordinario, e viene erogata annualmente a tutti i dipendenti senza basarsi su valutazioni di merito individuali.

Parallelamente, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, facendo riferimento alla Ragioneria generale dello Stato, ha ribadito che la tredicesima rappresenta una voce stabile e continuativa della retribuzione, maturata mensilmente, e di conseguenza inclusa nella base per il calcolo dell'indennità per congedo straordinario²³⁰. Questa posizione basata su un'interpretazione estensiva delle voci fisse e continuative del trattamento era già stata illustrata precedentemente nella circolare INPS n. 32 del 2012 ma non aveva trovato riscontro nelle successive sentenze (vedi quella citata del Tribunale di Roma in cui si sostiene la tesi opposta²³¹).

Inoltre, i lavoratori che hanno a carico una persona disabile non sono obbligati a prestare lavoro notturno (dalle 24 alle 6), possono richiedere l'esonero in forma scritta al datore di lavoro almeno 24 ore prima l'inizio del turno²³² proprio perché la norma non tutela solo il benessere del lavoratore che deve riposare di giorno qualora lavori la notte, ma considera soprattutto le necessità che ha la persona disabile durante la notte. La legge quadro sulla disabilità non affronta in modo esplicito il diritto dei lavoratori con disabilità o dei loro assistenti di rifiutare turni nei giorni festivi o domenicali. Tuttavia, tale possibilità è regolata in modo specifico da alcuni contratti collettivi nazionali, tra cui il CCNL Commercio e Terziario²³³, che riconosce a chi beneficia della Legge 104 del '92 o a chi fornisce loro assistenza la facoltà di non prestare servizio nei giorni di festività. Queste disposizioni mirano a garantire una maggiore tutela per i lavoratori impegnati nell'assistenza a persone con disabilità, consentendo loro di conciliare meglio esigenze di cura e lavoro.

Data la delicata situazione un ulteriore beneficio riconosciuto dalla legge 104 è il divieto di trasferimento che può avere luogo solamente con il consenso dello stesso lavoratore con a carico la persona disabile. Anche nella scelta della sede lavorativa, se possibile, l'azienda deve accogliere la richiesta del lavoratore che richiede di svolgere la propria attività

²³⁰ cfr. messaggio NoiPA/M.E.F. n. 077/2014 del 13 giugno 2014.

²³¹ Approfondimenti sulla sentenza del Tribunale di Roma n. 5313 del 2022, consultabili sul seguente sito: <https://siulp.it/indennita-per-congedo-straordinario-per-assistenza-disabili-e-tredicesima/>

²³² M. CISTARO, "Permessi ex lege 104 del 1992 per i lavoratori che assistono un disabile", in "Azienditalia", n.1, 1 gennaio 2020, pag. 118.

²³³ CCNL Commercio e Terziario: testo consultabile presso le principali piattaforme di contratti collettivi e sindacali.

lavorativa presso la sede con minor distanza dalla residenza della persona da assistere²³⁴. Inoltre, lo smart-working in molte situazioni con persone affette da disabilità rappresenta un grosso beneficio, motivo per cui è riconosciuta priorità nell'accoglimento di tale richiesta.

Infine, il TIUR²³⁵ istituisce delle agevolazioni fiscali e contributive per i genitori di figli con disabilità, infatti all'articolo 12 si prevedono alcune detrazioni fiscali maggiorate per le famiglie con a carico figli affetti da handicap; le detrazioni variano in base al reddito e al numero di figli.

La pandemia causata dal Covid-19 ha portato a un'intensa produzione normativa, con numerosi decreti-legge e D.P.C.M.. In questo periodo di difficoltà e cambiamenti profondi nelle abitudini quotidiane, il legislatore ha dovuto affrontare scelte complesse, tra cui l'estensione dei permessi previsti dalla Legge 104 del 92²³⁶. Nel 2020, il numero di giorni di permesso retribuito è stato incrementato di ulteriori 12 giorni oltre i 3 mensili abituali, per rispondere alla necessità di fornire maggiore assistenza a soggetti vulnerabili che, a causa della pandemia, si sono trovati ad affrontare ulteriori difficoltà.

Fino agli anni 2000, per accedere ai permessi retribuiti previsti dalla Legge 104 del 1992, era necessario convivere con il familiare disabile. Successivamente, la normativa è stata modificata, sostituendo la convivenza obbligatoria con i requisiti di "esclusività" e "continuità" dell'assistenza. Questi requisiti sono rivolti principalmente a parenti, affini e ai genitori di figli adulti non conviventi che richiedono i permessi per assistere un familiare con disabilità grave.

Il concetto di "continuità" implica che l'assistenza sia prestata regolarmente e non in modo occasionale, mentre "esclusività" indica, in generale, l'assenza di altri familiari conviventi in grado di fornire supporto al soggetto disabile. Tali criteri sono stati ulteriormente definiti e chiariti nella prassi amministrativa, attraverso circolari degli istituti previdenziali che hanno specificato i termini come "sistematicità e adeguatezza" dell'assistenza, stabilendo anche alcune condizioni pratiche, talvolta molto rigide.

²³⁴ C. CARCHIO, "Il trasferimento del lavoratore", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n. 4, 1 aprile 2024, pag. 425.

²³⁵ Testo Unico delle Imposte sui Redditi.

²³⁶ Per approfondimenti, leggere V. FERRANTE, "Il diritto del lavoro e la pandemia", errante discute il tema dei permessi e delle agevolazioni alla luce delle recenti trasformazioni normative, anche in relazione ai controlli e alla flessibilità concessa al datore in caso di sospetto abuso.

Un successivo intervento normativo ha semplificato questi requisiti. Infatti, la Legge 4 novembre del 2010 ha eliminato l'obbligo di continuità ed esclusività dell'assistenza per l'accesso ai permessi retribuiti, rendendo la normativa più flessibile e accessibile a un numero maggiore di richiedenti.

Assai controverso risulta il profilo dell'abuso del diritto e/o del diverso utilizzo che si fa di questo istituto²³⁷, ma non essendo argomento centrale del presente studio mi soffermerò brevemente solo sui possibili controlli che il datore di lavoro può svolgere e gli eventuali provvedimenti che possono scaturirne²³⁸.

Il datore di lavoro ha il diritto di verificare che i permessi concessi ai dipendenti vengano utilizzati correttamente, tutelando così i propri interessi. A tal fine, può avvalersi di agenzie investigative private per monitorare i comportamenti del dipendente beneficiario dei permessi. Le investigazioni, condotte mediante osservazione statica o dinamica, mirano a documentare eventuali utilizzi impropri del tempo di permesso. Durante tali controlli, gli investigatori possono acquisire prove fotografiche o video, redigendo alla conclusione dell'indagine un report che può essere utilizzato legittimamente in sede processuale. Oltre all'impiego di agenzie investigative, il datore di lavoro può anche segnalare presunte irregolarità alle forze dell'ordine o all'INPS, in quanto l'abuso di permessi rappresenta un potenziale illecito a danno dello Stato. La denuncia può prendere voce anche da parte di un testimone, il quale invia all'INPS o al datore di lavoro una segnalazione dettagliata e firmata; la firma è elemento fondamentale per trattare il caso seriamente, ma troppo spesso questo genere di segnalazioni rivestono forma anonima onde evitare ripercussioni personali.

In caso di abuso dei permessi lavorativi, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento per giusta causa, in quanto il dipendente, violando i propri obblighi, compromette il rapporto fiduciario con l'azienda. L'INPS, dal canto suo, può revocare i permessi previsti dalla Legge 104 del '92 se riscontra l'assenza di giustificazioni adeguate per il loro utilizzo, eliminando così la base legale per la fruizione del beneficio.

²³⁷ Sul punto leggere A. CARACCILO, "La fruizione illecita dei permessi ex L. n. 104/1992", in "Il lavoro. Nella giurisprudenza", n. 6, 1 giugno 2021, pag. 630.

²³⁸ Sul punto, si veda R. ROMEI, "Manuale di diritto del lavoro", Giuffrè, 2023, pag. 41 e ss. Romei approfondisce i temi relativi alla fiducia nel rapporto di lavoro e al licenziamento per giusta causa, esaminando il peso dei permessi della Legge 104/92 quando utilizzati in modo scorretto.

In situazioni più gravi, l'abuso può dar luogo a una denuncia penale da parte del datore di lavoro, dell'INPS o di terzi. L'illecito consiste nella percezione indebita di erogazioni statali, punibile con una pena detentiva fino a un massimo di 3 anni. Tra le misure disciplinari meno severe previste per il dipendente vi sono il rimprovero verbale, il richiamo scritto, sanzioni economiche, e la sospensione temporanea dal servizio con relativa sospensione della retribuzione.

L'orientamento prevalente in giurisprudenza e dottrina conferma che l'abuso dei permessi ex Legge 104 del 1992 giustifica sanzioni fino al licenziamento per giusta causa. La Cassazione²³⁹ ha contribuito a definire i confini di tale abuso, specificando che l'uso dei permessi deve essere esclusivamente riservato alle attività assistenziali dichiarate e che il datore di lavoro può attivarsi per verificarne la legittimità, anche tramite controlli investigativi, nel rispetto della normativa sulla privacy.

La dottrina ha analizzato il tema dell'abuso dei permessi, in particolare considerando che l'uso improprio del permesso possa configurare una violazione del dovere di buona fede e correttezza che il lavoratore deve rispettare verso il datore di lavoro. Alcuni autori sostengono che l'abuso di questi permessi comprometta la fiducia che il datore ripone nel dipendente, giustificando, in casi gravi, il licenziamento per giusta causa.

Inoltre, la dottrina sottolinea come l'abuso dei permessi in questione sia passibile di sanzioni disciplinari di vario grado, nonché di ripercussioni sul piano penale. Questa posizione è supportata dall'idea che tali permessi, poiché sovvenzionati dallo Stato, debbano essere utilizzati esclusivamente per le finalità assistenziali previste dalla legge²⁴⁰. Concludo affermando, come ha fatto anche la Corte, che l'assistenza che il lavoratore offre al figlio (o al parente) in condizioni di disabilità grave non deve essere assoluta ed esclusiva, ma è necessario esperire una valutazione specifica ogni volta in relazione al caso specifico, in modo da capire se lo svolgimento dell'attività assistenziale sia stata idonea rispetto alle esigenze del portatore di handicap. In caso di esito negativo, o parzialmente negativo, si potrà ravvisare una condotta abusiva sanzionabile.

²³⁹ Sul punto Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 6 maggio 2016, n. 9217, consultabile sul sito OneLegale.

²⁴⁰ Per approfondimenti leggere CARINCI, TAMAJO, TSOI, TREU, "diritto del lavoro", Utet Giuridica, 2019, pag 624. In questa vasta opera collettiva, curata da Carinci e collaboratori, si trovano analisi sulla gestione disciplinare del rapporto di lavoro, inclusi gli abusi dei permessi, con attenzione alla giurisprudenza in materia di tutela contro comportamenti opportunistici dei lavoratori.

Quello che si crea è un rapporto trilaterale, tra lavoratore, datore di lavoro e persona disabile, al quale si aggiunge l'INPS che è l'ente chiamato a sopportare l'onere economico dei permessi qui richiamati, il cui godimento contra jus configura una vera e propria truffa ai danni dell'istituto, il quale potrebbe incidere sulla prosecuzione del rapporto di lavoro, anche se nella prassi in questi casi si procede con il licenziamento in tronco e non per danni all'INPS²⁴¹.

4.6 Trattamento economico durante il congedo parentale

Il trattamento economico durante l'astensione dal lavoro è disciplinato all'interno dell'articolo 34 e dell'articolo 35 del Decreto Legislativo 151 del 2001.

L'articolo 34 prevede diverse percentuali di retribuzione. Durante i primi 6 anni di vita del bambino il fruitore del congedo beneficia di un'indennità pari al 30% della retribuzione per un massimo di 6 mesi. Dal sesto al dodicesimo anno di vita del figlio i genitori percepiscono un'indennità solamente se il reddito del genitore richiedente non supera soglie prestabilite.

In caso di genitore solo²⁴², questi godrà della medesima indennità ma per un periodo maggiore, vale a dire 9 mesi; se invece il genitore ha l'affidamento esclusivo del minore giova di un'indennità equivalente a quello che spetterebbe complessivamente alla coppia. L'indennità, pari al 30% della retribuzione, è riconosciuta anche nel caso di prolungamento del congedo parentale concesso ai genitori di minori con disabilità certificata ai sensi dell'articolo 33. Per ulteriori periodi di congedo parentale - successivi

²⁴¹ A. CARACCILO, "La fruizione illecita dei permessi ex L. 104/1992", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n. 6, 1 giugno 2021, pag. 630.

²⁴² La definizione giuridica di "genitore solo" riguarda principalmente il contesto di accesso a specifiche agevolazioni, diritti o misure di tutela, spesso nell'ambito dei permessi lavorativi e dei congedi familiari, specialmente per assistenza a figli minori o familiari disabili. In Italia, il termine "genitore solo" è stato formalizzato per la prima volta nel Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'art. 3 di questo decreto, successivamente aggiornato, chiarisce che "genitore solo" è il genitore unico esercente la potestà genitoriale o, in altre situazioni, il genitore che si occupa in esclusiva del figlio per assenza dell'altro genitore (ad esempio, in caso di decesso, separazione legale, abbandono, o altre condizioni che privino il minore della presenza di uno dei due genitori). Ulteriori specificazioni sulla definizione di "genitore solo" possono essere rintracciate nelle circolari INPS (come la Circolare INPS n. 139 del 17 dicembre 2001), che hanno applicato la normativa ai fini dell'accesso ai permessi della Legge 104 del '92. Queste circolari ribadiscono che per essere riconosciuto come "genitore solo," un individuo deve trovarsi in una situazione in cui l'altro genitore non è disponibile a causa di cause specifiche come decesso, non convivenza o altre situazioni particolari.

ai primi 6 mesi complessivi fruiti tra entrambi i genitori e al compimento dei 6 anni del figlio - l'indennità del 30% della retribuzione è concessa qualora il reddito individuale del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo pensionistico erogato dall'assicurazione generale obbligatoria, in conformità con quanto stabilito dall'articolo 34, comma 3, modificato dall'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 105 del 2022, che ha introdotto variazioni anche ai commi 1, 2 e 5 dell'articolo 34.

La retribuzione di riferimento per determinare l'importo dell'indennità²⁴³ è la retribuzione media giornaliera globale usata per il calcolo dell'indennità di maternità, quindi la retribuzione media degli ultimi 30 giorni precedenti l'inizio del congedo²⁴⁴.

Il trattamento normativo²⁴⁵ prevede che i periodi di congedo parentale contribuiscano al calcolo dell'anzianità di servizio. Le ferie, i riposi e la tredicesima mensilità non subiscono riduzioni, fatta salva qualsiasi limitazione legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, salvo disposizioni diverse previste dai contratti collettivi.

Il trattamento previdenziale viene regolato dall'articolo 35 del Testo Unico, il quale prevede una contribuzione figurativa piena e una ridotta²⁴⁶: nei primi 6 mesi di congedo è riconosciuta una contribuzione figurativa piena (il medesimo trattamento è previsto in caso di prolungamento del congedo parentale per i minori con gravi handicap). Nei periodi successivi per i quali è prevista una contribuzione figurativa ridotta, la quale si basa su un valore retributivo pari al 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai giorni di congedo, tuttavia il contribuente può scegliere se integrare la contribuzione mediante versamenti volontari o contributi di riscatto (comma 2).

Anche durante il periodo di congedo per malattia del figlio, che rileva ai fini dell'anzianità di servizio sulla base dell'articolo 48, sono versati i contributi figurativi fino ai 3 anni del bambino e in misura ridotta se il bambino ha tra i 3 e gli 8 anni, in base all'articolo 35, comma 2 (articolo 49, trattamento previdenziale).

²⁴³ Vedi articolo 23 Decreto Legislativo 151 del 2001.

²⁴⁴ Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *"Maternità e congedi parentali"*, II ed., Milano, 2012, pag. 173-174.

²⁴⁵ Articolo 34, comma 5, Decreto Legislativo 151 del 2001.

²⁴⁶ R. NUNIN, "I congedi parentali dopo il D. Lgs. 15 giugno 2015 n.80", in *"Il lavoro nella giurisprudenza"*, n.1, gennaio 2016, pag. 14.

Alcuni Contratti Collettivi Nazionali, come quello del comparto scuola, prevedono trattamenti di favore, prevedendo la corresponsione dell'intera retribuzione per i primi 30 giorni di congedo parentale, senza cumulo tra i genitori, sia per i docenti che per il personale ATA²⁴⁷. Sul punto merita menzione anche l'ordinanza n. 3606 del 2012 della Suprema Corte di Cassazione, con cui è stato accolto il ricorso presentato da un dipendente ministeriale contro la Pubblica Amministrazione, riconoscendo il diritto a percepire l'intera retribuzione per i primi 30 giorni di congedo parentale, come disposto dall'articolo 32 del Decreto Legislativo 151 del 2001, anche nel caso in cui il figlio abbia un'età compresa tra i 3 e gli 8 anni. Tale diritto è garantito dal CCNL di riferimento per la categoria.

Un altro caso interessante, sempre nell'ottica di sottolineare i vantaggi che la contrattazione collettiva introduce rispetto alla legislazione ordinaria, garantendo un trattamento economico maggiormente adeguato durante il congedo parentale, è stato deciso nella sentenza 216 del 2018 dal Giudice del Lavoro di Grosseto²⁴⁸.

Il caso riguarda il trattamento economico durante il congedo parentale per un docente che ha richiesto 23 giorni di congedo per assistere un figlio minore di 12 anni. Il docente si era visto ridurre la propria retribuzione, inclusi i ratei di ferie e tredicesima, per il periodo di congedo. Il Giudice ha accolto il ricorso del docente, sostenendo che l'articolo 12 del CCNL della scuola offre disposizioni più favorevoli rispetto a quelle stabilite dal Testo Unico sul congedo. Questo significa che, nonostante le norme generali prevedano un'indennità del 30% della retribuzione per i primi 6 mesi di congedo parentale, l'articolo 12 non distingue in base all'età del minore e, quindi, garantisce il pagamento completo per i primi 30 giorni di congedo anche se il bambino ha meno di 12 anni.

La motivazione del Giudice ha messo in luce come, sebbene l'ARAN (Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni) avesse fornito un parere contrario, la modifica normativa introdotta con il Decreto Legislativo 80 del 2015 avesse cambiato il contesto generale. Pertanto, il Giudice ha ritenuto che fosse necessario riconoscere il diritto del docente a ricevere l'intera retribuzione durante i primi 30 giorni di congedo parentale, in quanto non c'era una limitazione sulla base dell'età stabilita dal CCNL.

²⁴⁷ Chiarito nella circolare INPDAP n. 24 del 2000.

²⁴⁸ Tribunale Grosseto, 04/09/2018, n. 216, sentenza consultabile sul portale OneLegale.

Inoltre la giurisprudenza e la dottrina sul trattamento economico durante i congedi parentali si concentrano sulla determinazione dell'indennità, sui limiti reddituali e sulla proporzionalità con la retribuzione del lavoratore, nonché sul licenziamento in caso di errato uso del congedo. Il trattamento economico dei congedi parentali è previsto e disciplinato principalmente dal Decreto Legislativo 151 del 2001, aggiornato da normative successive come il Decreto Legislativo 105 del 2022, ma ha dato luogo a una significativa elaborazione giurisprudenziale, che ha contribuito a chiarire i diritti dei genitori lavoratori, sempre basandosi sulle migliorie contenute nei CCNL.

Per quanto riguarda le recenti sentenze della Corte di Cassazione sui congedi parentali e il loro trattamento economico, alcune decisioni hanno ribadito aspetti chiave legati al diritto alla continuità della contribuzione e alle condizioni per la retribuzione ridotta. In particolare, la Cassazione ha stabilito che, sebbene il congedo parentale sia un diritto per i genitori, la retribuzione prevista (generalmente il 30% dello stipendio dopo i primi mesi) può dipendere da fattori di reddito e dall'effettiva conformità delle finalità di assistenza ai minori. La possibilità di ridurre la contribuzione previdenziale durante periodi estesi di congedo parentale, come previsto dal Decreto Legislativo 105 del 2022, è stata oggetto di ulteriore chiarimento.

Una controversia ad esempio ha avuto luogo in tema di pubblico impiego privatizzato, nel caso in questione la Cassazione²⁴⁹ ha sentenziato ritenendo esistente il diritto agli emolumenti accessori (tra questi indennità di agenzia e di produttività) anche durante i periodi di riposo per maternità, paternità e per congedo parentale (secondo l'articolo 55 del CCNL di riferimento), ciò avviene in conformità alla funzione protettiva e di sostegno riservata ai genitori, espressa nel Decreto Legislativo 151 del 2001.

4.7 Congedi parentali e rapporti di lavoro part-time

Con il Jobs Act (Legge Delega n. 183 del 2014) e il successivo Decreto Legislativo n. 81 del 2015²⁵⁰, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato viene definito come

²⁴⁹ Cassazione Civile, sezione lavoro, ordinanza 15 luglio 2024 n. 19397; consultabile sul portale OneLegale.

²⁵⁰ Il Decreto Legislativo 81 del 2015 (cd. Codice dei contratti) è uno dei decreti delegati adottati sulla base del Jobs Act, che ha tra i suoi obiettivi la riorganizzazione della disciplina legislativa in materia di rapporti di lavoro e conciliazione delle esigenze private e familiari. Per

la forma ordinaria di rapporto di lavoro²⁵¹. Tuttavia, per rispondere alle nuove esigenze sociali ed economiche, si sono introdotti contratti "flessibili"²⁵² come il part-time, disciplinato dal Decreto Legislativo 61 del 2000 e aggiornato dal Jobs Act²⁵³.

La normativa attuale consente di assumere lavoratori a tempo pieno o parziale, con pari diritti e tutele proporzionali alle ore lavorate. Nei contratti part-time, è obbligatorio indicare l'orario e la durata della prestazione; se queste informazioni sono assenti, il lavoratore può richiedere in giudizio la conversione a tempo pieno.

Le nuove disposizioni prevedono solo le "clausole elastiche", che consentono variazioni di orario con accordo scritto e revocabile in particolari casi (ad esempio per motivi di salute o esigenze familiari). Per il lavoro supplementare è possibile richiederlo fino al 25% dell'orario pattuito²⁵⁴, con una maggiorazione del 15%²⁵⁵.

Il passaggio tra tempo pieno e parziale²⁵⁶ richiede consenso reciproco²⁵⁷, e il lavoratore che accetta un part-time ha diritto di precedenza per eventuali futuri ruoli a tempo pieno equivalenti²⁵⁸.

approfondimenti sulla riforma operata dal Jobs Act vd. M. MAGNANI, "Diritto del lavoro", II ed., Torino, 2021, pag. 2 ss.

²⁵¹ C. GAROFALO, "Trasparenza e rapporti di lavoro dopo il D.Lgs. n. 104 del 2022 - Condizioni di lavoro e prescrizioni minime", in "Giurisprudenza italiana", n.7, 1 luglio 2024, pag. 1732.

²⁵² Anche nella disciplina delineata nel Libro V del c.c., il rapporto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.) costituisce la forma classica di rapporto di lavoro. Di fronte alla proliferazione di nuovi rapporti di lavoro, si è sviluppato un dibattito dottrinale sulla classificazione delle varie tipologie contrattuali in termini di rapporto di genere/specie (confermata dalle norme del c.c., che applica ai rapporti diversi da quelli relativi all'esercizio dell'impresa (art. 2239 c.c.), al lavoro a domicilio (art. 2128 c.c.) e al tirocinio (art. 213 c.c.) le norme compatibili relative al rapporto di lavoro in genere) ovvero di tipo/sottotipo. Per approfondimenti. M. MAGNANI, "Diritto del lavoro", II ed., Torino, 2021, 25-27.

²⁵³ In proposito si ricorda che il principio del "pro rata temporis", il quale impone un generale riproporzionamento del trattamento, sia economico che normativo, dei lavoratori a tempo parziale per la ridotta entità delle loro prestazioni di lavoro. Per approfondimenti sul principio del "pro rata temporis" e sul sistema di classificazione dei lavoratori. M. MAGNANI, "Diritto del lavoro", II ed., Torino, 2021, pag. 44, 66-74.

²⁵⁴ A. RICCIO e I. TORELLA, "Lavoro autonomo e occasionalità", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n. 5, 1 maggio 2024, pag. 464.

²⁵⁵ In proposito si ricorda che il principio del "pro rata temporis", il quale impone un generale riproporzionamento del trattamento, sia economico che normativo, dei lavoratori a tempo parziale per la ridotta entità delle loro prestazioni di lavoro. Per approfondimenti sul principio del "pro rata temporis" e sul sistema di classificazione dei lavoratori. M. MAGNANI, "Diritto del lavoro", II ed., Torino, 2021, pag. 44, 66-74.

²⁵⁶ C. GAROFALO, "Trasparenza e rapporti di lavoro dopo il D.Lgs. n. 104 del 2022 - Condizioni di lavoro e prescrizioni minime", in "Giurisprudenza italiana", n.7, 1 luglio 2024, pag. 1732.

²⁵⁷ A. FENOGLIO, "L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata", Esi, 2012, pag. 202 e ss.

²⁵⁸ Il contratto di lavoro a tempo parziale è regolato attualmente dal Decreto legislativo 81 del 2015, che impone la forma scritta ad probationem, l'indicazione dell'orario di lavoro e la sua collocazione temporale nell'arco della giornata, della settimana, del mese o dell'anno (art. 5). Elemento caratteristico del contratto di lavoro part-time (che può essere anche misto, nel senso che combina elementi del part-time orizzontale

Infine, la riforma del 2015 ha introdotto un'importante novità per i lavoratori interessati al congedo parentale. Ora, il lavoratore ha facoltà di richiedere, una sola volta, la conversione temporanea del proprio contratto da tempo pieno a part-time in sostituzione del congedo parentale, per un periodo corrispondente a quello dell'aspettativa prevista. In tale ipotesi, la riduzione dell'orario non può superare il 50%, garantendo così al lavoratore maggiore flessibilità senza dover ricorrere al congedo.

L'INPS ha chiarito che l'indennità di maternità per lavoratrici part-time va ridotta solo nei casi di part-time verticale o misto, poiché il part-time orizzontale prevede già un trattamento economico e previdenziale proporzionato alla retribuzione ridotta. Per evitare discriminazioni legate a compensi variabili mensili (come gli straordinari), l'indennità viene calcolata non sulla retribuzione media del mese precedente al congedo, ma sulla retribuzione media complessiva dei 12 mesi precedenti. Tale retribuzione viene poi divisa per il numero convenzionale dei giorni annui indennizzabili (360 per impiegati, 312 per operai), includendo ratei di tredicesima e indennità di trasferta, conformemente all'articolo 23, comma 5, del Decreto Legislativo 151 del 2001.

In relazione all'indennità di maternità per le lavoratrici part-time²⁵⁹, se il periodo obbligatorio di congedo cade in parte o interamente nei giorni di non lavoro, l'indennità è comunque erogata per l'intero periodo di maternità, ma con un riproporzionamento, a patto che il congedo inizi durante il periodo lavorativo o entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro. Se invece il congedo inizia oltre i 60 giorni di inattività²⁶⁰, l'indennità è riconosciuta solo per i giorni di congedo che coincidono con i giorni lavorativi senza bisogno di riproporzionamento²⁶¹.

Ipotesi diversa si verifica qualora il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per una trasformazione del contratto da tempo parziale a tempo pieno, per un periodo

con elementi del part-time verticale) sono le cd. clausole elastiche, che consentono al datore di lavoro di esercitare il "jus variandi", modificando la durata o la collocazione temporale della prestazione. Prima della Legge 863 del 1984 e del Decreto legislativo 61 del 2000, attuativo della Dir. 97/81/CE relativa all'Accordo quadro sul lavoro part-time concluso da UNICE, CEEP e CES (poi abrogato), il rapporto di lavoro a tempo parziale non era disciplinato, ma non era comunque vietato concludere un contratto a orario lavorativo ridotto, inquadrabile nello schema del lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. Per approfondimenti ulteriori sulla disciplina del part-time. M. MAGNANI, "Diritto del lavoro", II ed., Torino, 2021, pag. 39-44

²⁵⁹ Sul punto leggere Cassazione Civile, sentenza 1729 del 16 febbraio 2000.

²⁶⁰ L'ipotesi è equiparabile a quella descritta dall'art. 24, co. 4 (inizio del congedo di maternità decorsi più di 60 giorni dalla risoluzione del rapporto lavorativo).

²⁶¹ Per approfondimenti vd. circ. INPS n. 41/2006; R. SCHIAVONE, "Maternità e congedi parentali", II ed., Milano, 2012, pag.121-123.

equivalente alla durata del congedo di maternità, in tal caso per calcolare l'indennità dovuta si usa come riferimento la base di calcolo della retribuzione maggiormente favorevole²⁶². Diversamente l'INPS è intervenuta specificando che la base per il calcolo dell'indennità di maternità deve corrispondere alla retribuzione spettante per il lavoro a tempo pieno che la lavoratrice avrebbe svolto se non si fosse astenuta a causa dello stato di gravidanza²⁶³.

Anche il trattamento previdenziale dei lavoratori part-time è calcolato in proporzione al numero di ore lavorate rispetto a un contratto a tempo pieno. In ambito pensionistico, i contributi vengono versati considerando le ore effettive lavorate, che influiscono sia sull'importo della pensione futura che sul numero di settimane contributive utili. Tuttavia, il lavoro part-time orizzontale non richiede ulteriori riproporzionamenti poiché già si basa su un reddito inferiore. Il trattamento previdenziale per i lavoratori part-time che usufruiscono del congedo è regolato dall'articolo 8 del Decreto Legislativo 16 settembre del 1996, n. 564²⁶⁴, richiamato dall'articolo 60 del Decreto Legislativo 151 del 2001. Questo stabilisce che i lavoratori part-time, sia in modalità verticale che orizzontale, possono coprire i periodi non lavorati e non soggetti a contributi obbligatori attraverso il riscatto o il versamento volontario dei contributi, purché abbiano almeno un anno di contributi nei 5 anni precedenti²⁶⁵. Il lavoratore può optare per tale soluzione per garantire la continuità contributiva, a condizione che il contratto part-time risulti vigente per tutto il periodo di copertura richiesta. Il riscatto riguarda sia la pensione di vecchiaia che le prestazioni per invalidità e superstiti. Inoltre, gli articoli che disciplinano il congedo di maternità e paternità si applicano anche al lavoratore part-time, estendendo a questi i benefici e le tutele economico-previdenziali.

²⁶² Sulla base della disposizione contenuta nell'articolo 23, comma 4, del Decreto Legislativo 151 del 2001.

²⁶³ Vd. sul punto il Messaggio n. 11635/2006; R. SCHIAVONE, "Maternità e congedi parentali", II ed., Milano, 2012, pag. 123, 274

²⁶⁴ Il Decreto Legislativo 564 del 1996 costituisce attuazione della Legge 335 del 1995 in materia di contributi. L'articolo 8, comma 1, Decreto Legislativo 564 del 1996 è stato in seguito modificato dall'articolo 3, comma 1, lett. d), Decreto Legislativo 278 del 1998.

²⁶⁵ Accanto ai contributi che vengono obbligatoriamente versati dal datore di lavoro a favore del proprio lavoratore dipendente, si distinguono varie forme di contribuzione, tra cui la contribuzione volontaria e la contribuzione da riscatto (ad es., riscatto del periodo non lavorato per compiere studi universitari). In entrambi i casi la finalità consiste nell'aumento del trattamento previdenziale. Per approfondimenti. E. ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, "Diritto della sicurezza sociale", Milano, 2021, pag. 172 ss.

Per la fruizione del congedo parentale non vi sono differenze nel godimento dei diritti rispetto ai lavoratori a tempo pieno, ciò sulla base dei richiami contenuti nell'articolo 60, comma 1, del Testo Unico in tema di Maternità e Paternità; lo stesso accade per i congedi per malattia del figlio.

In relazione ai riposi giornalieri va fatto presente che il lavoratore padre dipendente non può presentare la relativa richiesta all'INPS, alternativamente alla madre, la quale essendo lavoratrice part-time non se ne avvalga in quanto assente per pausa lavorativa.

Un orientamento recente della Corte di Cassazione si è espresso in merito ai permessi mensili retribuiti di cui all'articolo 33, comma 3, della Legge 104 del 1992, per i lavoratori che assistono figli con disabilità grave. Nella sentenza 4069 del 20 febbraio del 2018, la Corte ha affermato che il principio di non discriminazione sancito dall'articolo 4 del Decreto Legislativo 61 del 2000 vieta la riduzione dei giorni di permesso ai lavoratori part-time, poiché questi devono godere degli stessi diritti dei lavoratori a tempo pieno.

Mentre l'articolo 4 consente una riduzione proporzionale solo per i trattamenti economici, non prevede la stessa disposizione per i giorni di permesso, che mirano a tutelare l'assistenza al disabile. La Corte ha dunque stabilito che il permesso mensile retribuito rappresenta un diritto fondamentale finalizzato alla protezione psicofisica del disabile, richiamando gli articoli 2 e 32 della Costituzione italiana²⁶⁶. Di conseguenza, il lavoratore part-time ha diritto a 3 giorni di permesso mensile come il dipendente a tempo pieno, in contrasto con la posizione dell'INPS, che prevedeva un ridimensionamento per i contratti part-time verticali²⁶⁷.

Certamente l'istituto del part-time risulta un ulteriore strumento per conciliare al meglio la vita privata familiare e la carriera. Già una riduzione di orario lavorativo consente di avere maggior tempo per svolgere faccende domestiche e accudire i figli, se vi

²⁶⁶ L'articolo 2 della Costituzione riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali; l'articolo 32 sancisce il diritto inviolabile alla salute psico-fisica.

²⁶⁷ Sul punto, esaminare circolare INPS n. 133 del 2000; R. SCHIAVONE, "Maternità e congedi parentali", II ed., Milano, 2012, pag.200.

Nella fattispecie sottoposta all'esame della Corte, una lavoratrice impiegata di Poste Italiane con un contratto part-time verticale lamentava la riduzione, da parte di Poste, del numero di giorni di permesso mensile (art. 33, co. 3, L. n. 104/1992) da 3 a 2. La Corte ha confermato le sentenze pronunciate dal Tribunale di Trento in primo grado e dalla Corte d'Appello in secondo grado, le quali avevano riconosciuto il diritto della lavoratrice di usufruire dei 3 giorni di permesso; sentenza consultabile online sul portale OneLegale.

si aggiunge la combinazione dei congedi, che restano pressoché uguali, per molti questa opzione è una valida soluzione che consente una vita serena.

Tuttavia, vi sono alcune criticità che meritano un approfondimento, come ad esempio l'elevata percentuale dei contratti part-time sottoscritti dalle donne (nel 2022 il 49%) rispetto alla ancora molto bassa percentuale di utilizzo da parte degli uomini (26%)²⁶⁸. Ciò mi porta nuovamente a collegare questo modus operandi con la discriminazione, sottolineando ancora una volta che sono sempre prevalentemente le donne a dover rinunciare alla carriera, alle ore di lavoro e parte dello stipendio per accudire i figli e occuparsi della casa, generando effetti indirettamente discriminatori, con il risultato di rafforzare gli stereotipi di genere già fortemente radicati in Italia.

In conclusione si può osservare che il lavoro part-time può essere un ingente aiuto alle famiglie ma queste ultime sono chiamate a svolgere una seria riflessione prima di optare per esso: è importante valutare le eventuali penalizzazioni di carriera, le disparità retributive e previdenziali, e non da meno, il ruolo degli stereotipi di genere. Infatti la preferenza delle donne per il part-time è spesso motivata da una divisione dei ruoli familiari ancora incentrata sulla figura femminile come principale responsabile della cura dei figli e dei familiari. In un contesto in cui il welfare aziendale e le politiche sociali offrono scarse alternative per la conciliazione, il part-time si configura come un compromesso “necessario,” accentuando uno squilibrio nella suddivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne. Anche a livello legislativo, si sta prendendo consapevolezza degli effetti distorsivi che l'utilizzo del part-time nel nostro Paese può generare sotto il profilo della discriminazione di genere. Forse, gli incentivi al lavoro agile, alle misure di congedo parentale retribuito e alla flessibilità per entrambi i genitori sono strumenti che appaiono migliori e meno pericolosi nell'obiettivo di riequilibrare le responsabilità di cura e promuovere una distribuzione più equa dei carichi familiari.

²⁶⁸ L'articolo in questione è consultabile al seguente sito web: <https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/il-part-time-involontario-colpisce-piu-le-donne-degli-uomini-presentato-il-report-in-senato/#:~:text=Su%20tutti%20i%20contratti%20attivati,dei%20contratti%20attivati%20agli%20uomini.>

4.8 Congedi parentali e lavoro agile

Il lavoro agile, o smart working, è un modello organizzativo sviluppato in risposta all'innovazione tecnologica e ai mutati bisogni di aziende e lavoratori²⁶⁹. Negli ultimi anni, la sua diffusione è stata accelerata dalla digitalizzazione e dall'uso di strumenti che permettono di lavorare a distanza, garantendo una maggiore flessibilità e autonomia²⁷⁰. Questo modello promuove un migliore equilibrio tra vita lavorativa e personale, rispondendo alle esigenze di conciliazione tra carriera e famiglia.

In Italia, la Legge 81 del 2017²⁷¹ ha regolamentato il lavoro agile²⁷², definendo diritti e doveri dei lavoratori e delle aziende. La pandemia di Covid-19 ha poi dato un'ulteriore spinta a questa forma di lavoro, portando numerose organizzazioni ad adottare modalità operative flessibili. Per i lavoratori, il lavoro agile riduce il tempo dedicato agli spostamenti e migliora la qualità della vita, mentre per le aziende può rappresentare uno strumento per aumentare produttività e ridurre i costi. Affinché il modello sia efficace, è essenziale una cultura aziendale basata sulla fiducia e sull'orientamento ai risultati, che consente al lavoratore di organizzare liberamente tempi e luoghi di lavoro.

Lo smart working non rappresenta un nuovo tipo di contratto, ma una modalità flessibile di lavoro all'interno di un contratto subordinato tradizionale. Esso permette al lavoratore di organizzare la propria attività senza vincoli rigidi di luogo o di orario, consentendo di gestire il lavoro per obiettivi e cicli specifici, come stabilito dall'articolo 18 della Legge 81 del 2017.

Pur rispettando i limiti massimi di orario settimanale e giornaliero previsti dalle normative, il lavoratore ha ampio margine di autonomia nel definire tempi e luoghi di lavoro, potendo svolgere le proprie mansioni sia in sede aziendale che altrove. La legge

²⁶⁹ L. FIORILLO, "Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione", in "WP CSDLE "Massimo D'ANTONA.IT"", N. 368/2018, pag. 5.

²⁷⁰ P. RAUSEI, "Lavoro autonomo e agile" IPSOA Operative, Wolters kluwer, 2017, pag. 5.

²⁷¹ La legge n. 81 del 2017, conosciuta anche come "Statuto del Lavoro Autonomo e Agile," è nata dall'esigenza di regolamentare due importanti ambiti del mondo lavorativo contemporaneo: il lavoro autonomo e il lavoro agile, o smart working. La legge è il risultato di un percorso evolutivo in risposta alle trasformazioni sociali e tecnologiche che hanno cambiato radicalmente le modalità di lavoro, in particolare a seguito della digitalizzazione e della diffusione di nuovi strumenti di comunicazione e collaborazione a distanza.

²⁷² Sul punto riguardare il paragrafo 2.5 che ha trattato anche della normativa durante l'emergenza pandemica.

richiede inoltre che il datore di lavoro garantisca strumenti tecnologici sicuri e funzionanti per supportare il lavoro a distanza, assicurando così condizioni adeguate al lavoratore²⁷³. Per regolamentare il lavoro agile, l'articolo 19 della Legge 81 del 2017 richiede un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente²⁷⁴, definendo aspetti come le modalità di lavoro fuori sede, i sistemi di controllo e il diritto alla disconnessione per garantire periodi di riposo²⁷⁵. L'accordo può essere rescisso senza formalità se è a tempo indeterminato²⁷⁶, con un preavviso di 30 giorni (90 per le persone affette da disabilità) se a termine, il recesso anticipato richiede un giustificato motivo²⁷⁷.

Se il lavoro agile è solo una modifica temporanea, la cessazione riporta il dipendente alle condizioni originarie²⁷⁸. Tuttavia, in caso di recesso da un contratto nato come lavoro agile, il dipendente passa a una modalità subordinata tradizionale. Questo quadro normativo, applicabile anche nella Pubblica Amministrazione, sostiene la conciliazione tra vita privata e lavoro, migliorando flessibilità e autonomia.

I lavoratori agili hanno diritto a pari trattamento economico e normativo rispetto ai colleghi in sede, con riferimento ai CCNL e agli accordi aziendali. Sono anche previsti percorsi di apprendimento continuo per aggiornare le competenze e incentivi per aumenti di produttività, a testimonianza dell'impegno legislativo per favorire flessibilità senza compromettere diritti e tutele.

Il lavoratore in smart working è soggetto al controllo disciplinare del datore di lavoro²⁷⁹, che può monitorare le attività svolte fuori sede mediante strumenti informatici come computer e tablet, senza necessità di accordo sindacale, come previsto dal secondo

²⁷³ M. TIRABOSCHI, E. DAGNINO, P. TOMMASETTI, C. TOURRES, "Il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi", analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati, in *Workng papers* n.22016 ADAPT University Press, 2016, pag. 7.

²⁷⁴ E. DAGNINO, "Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata", in "Diritto alle relazioni industriali", rivista trimestrale diretta da M. Biagi, n. 4/XXVII, Giuffrè, Milano, 2017, pag. 1037.

²⁷⁵ R. ZUCARO, "Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela", in "Labour & Issues", volume 5, no.2, Università Ca' Foscari di Venezia 2019, pag. 221.

²⁷⁶ M. VERZARO, "Fattispecie della prestazione agile e limite dell'autonomia individuale", in "Diritto del lavoro", 2019, pag 271.

²⁷⁷ S. CAIROLI, "La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: sovrapposizioni e possibili distinzioni", in " Il lavoro nella disciplina legale, collettiva e individuale", in "WP CSDL "Massimo D'Antona", Collective volumes, n. 6/2017, pag. 6.

²⁷⁸ sul recesso dall'accordo nel lavoro agile articolo 19, comma. 2, Legge 81 del 2017; sul recesso ante tempus dal contratto a tempo determinato articolo 2119 c.c.

²⁷⁹ S. MAINARDI, "Il potere disciplinare e di controllo sulla prestazione del lavoratore agile", in "Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile" a cura di FIORILLO e PERULLI, Torino 2018, pag. 214- 218.

comma dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori. Tuttavia, le modalità di controllo devono essere definite in un accordo scritto, rispettando i diritti di informazione del lavoratore e il codice disciplinare generale.

In tema di sicurezza²⁸⁰, la normativa impone al datore di lavoro di fornire un'informativa scritta annuale sui rischi associati al lavoro agile. Il lavoratore è tenuto a collaborare per implementare le misure preventive richieste per evitare rischi al di fuori dei locali aziendali. La tutela assicurativa INAIL copre anche gli infortuni²⁸¹ occorsi durante il tragitto verso il luogo di lavoro²⁸², purché sia una destinazione ragionevole e funzionale alla prestazione lavorativa²⁸³.

Per quanto riguarda gli infortuni e le malattie professionali, il lavoratore agile è assicurato secondo la classificazione dei rischi prevista per il lavoro aziendale. È essenziale che l'accordo indichi i rischi specifici e i dettagli di tempo e luogo della prestazione, poiché la copertura si applica solo se l'attività svolta al momento dell'infortunio è strettamente legata al lavoro. In caso di variazione del rischio dovuta a mansioni differenti da quelle svolte in sede, il datore di lavoro deve aggiornare l'assicurazione INAIL.

Prima di concludere dedicherei attenzione alla giurisprudenza in materia, che trattando la materia del lavoro agile, soprattutto nell'ultimo quinquennio, ha dovuto soffermarsi su importanti argomenti che la hanno intersecata, come la genitorialità, il Covid e tutti i disagi che ha scaturito all'interno delle famiglie.

Infatti spesso il focus si è ancorato sul diritto alla salute e all'adeguatezza delle misure di protezione; così da rendere lo smart working non solo un mezzo organizzativo, ma anche uno strumento di tutela dei diritti dei lavoratori, in particolar modo durante le situazioni di emergenza sanitaria e per i soggetti che necessitano di maggiori flessibilità per gestire le esigenze familiari.

Di seguito esposti provvedimenti giurisprudenziali sul punto:

²⁸⁰ Titolo III del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro.

²⁸¹ M. LAI, "Salute e sicurezza e lavoro agile", in "rivista degli infortuni e delle malattie professionali", n.3/2016, pag. 472 e 473.

²⁸² L. BERETTA, B. CALAFIORI, G. ROSSI, S. VANELLO, "Smart Working: le regole applicative", quaderno n. 76, Commissione lavoro Odec Milano, 2018, pag. 38.

²⁸³ Disposizione normativa contenuta nell'articolo 22 della Legge 81 del 2017.

con l'ordinanza n. 502 del Tribunale di Grosseto, datata 23 aprile 2023, è stato nuovamente precisato che il datore di lavoro non può negare il lavoro agile in maniera irragionevolmente o immotivatamente discriminatoria;

un giudice del Tribunale di Roma, in un'ordinanza del 21 luglio 2020, ha stabilito il diritto allo smart working per una lavoratrice madre di un bambino con disabilità, applicando le disposizioni del Decreto Rilancio e riconoscendo il lavoro agile come misura preferenziale per garantire la tutela della salute e la conciliazione vita-lavoro. Il Tribunale ha confermato che il diritto al lavoro agile, in situazioni specifiche come la disabilità del figlio, è fondamentale per evitare discriminazioni;

il Tribunale di Venezia, con una sentenza del 4 marzo del 2021, ha stabilito che il datore di lavoro non può negare il lavoro agile ai genitori di figli minori di 14 anni se la prestazione è compatibile con tale modalità. Il Tribunale ha considerato che il Decreto Cura Italia riconosce il lavoro agile come diritto prioritario in queste circostanze, rafforzando le misure di tutela per i genitori durante l'emergenza Covid-19;

anche il Tribunale di Mantova con un'ordinanza del 26 maggio 2020 si è espresso, riconoscendo il diritto alla disconnessione per un lavoratore in smart working, stabilendo che il datore di lavoro deve rispettare gli orari di lavoro e i tempi di riposo, anche nel contesto di lavoro remoto. La sentenza ha confermato l'importanza di evitare un sovraccarico di lavoro fuori dall'orario stabilito, in linea con il diritto al riposo e alla salute mentale del lavoratore.

Queste pronunce dimostrano come i giudici abbiano interpretato la normativa emergenziale e le norme in tema di lavoro agile per rafforzare i diritti dei lavoratori, in particolare per quanto riguarda la tutela della salute, il diritto alla disconnessione e la conciliazione vita-lavoro in presenza di figli minori o con disabilità²⁸⁴.

A mio avviso, quanto fino ad ora analizzato rappresenta un'opportunità preziosa per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e privata, aumentare la produttività e ridurre i tempi e i costi legati agli spostamenti; per tale ragione ho ritenuto interessante dedicare un paragrafo di questo elaborato, basato principalmente sulla genitorialità e i congedi usufruibili per la cura dei figli, al lavoro agile. La maggiore autonomia nella

²⁸⁴ F. CUCCHISI, "Il diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili: limiti e prospettive per superare la normativa emergenziale", in "Il lavoro nella giurisprudenza" n.7, 1 luglio 2024, pag 722.

gestione del proprio tempo permette ai lavoratori di organizzare le attività in modo più efficiente e personalizzato, favorendo il benessere individuale e un ambiente di lavoro più flessibile.

Inoltre, per le aziende, il lavoro agile significa minori costi operativi e un incremento della competitività, grazie a collaboratori più motivati e produttivi. In un mercato in costante evoluzione, sfruttare i vantaggi del lavoro agile può quindi fare la differenza, contribuendo a costruire un'organizzazione moderna, orientata all'innovazione e al benessere delle persone.

CONCLUSIONI

Negli ultimi decenni, il mondo del lavoro ha visto significativi cambiamenti che hanno contribuito a ridefinire il ruolo della donna nella società e l'equilibrio dei ruoli familiari. L'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro, spinto da una maggiore consapevolezza dei diritti individuali, dalla diffusione dell'istruzione e dalla necessità economica, ha reso evidente l'urgenza di trasformare il contesto normativo e organizzativo delle imprese per rispondere a una realtà sociale profondamente mutata. Questo fenomeno ha stimolato l'introduzione di normative e politiche sempre più orientate a una conciliazione tra vita lavorativa e familiare che risulti sostenibile, sia per le donne che per gli uomini.

L'analisi condotta sulle politiche di tutela della maternità e della paternità mostra un'evoluzione positiva ma ancora incompleta. Se da un lato, infatti, si osserva un graduale ampliamento dei diritti delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, con l'estensione dei congedi di paternità e l'introduzione di opzioni di congedo parentale che possono essere condivise tra i genitori, dall'altro si assiste ancora a resistenze culturali e strutturali che ostacolano una piena equità.

La possibilità per entrambi i genitori di usufruire di congedi rappresenta senza dubbio un progresso verso una redistribuzione delle responsabilità familiari, ma nella pratica è spesso la donna a rinunciare alla propria carriera o a limitare le proprie ore di lavoro per adempiere ai doveri di cura. Come abbiamo visto nei precedenti paragrafi i passi da fare per raggiungere la parità di genere sono molti e possiamo trarre esempi da paesi del nord Europa che hanno sviluppato una normativa che combatte in modo migliore le disuguaglianze tra uomo e donna, ritenendo i genitori soggetti paritari all'interno della famiglia.

In questo contesto, misure come il lavoro agile e il part-time assumono un valore fondamentale. La possibilità di modulare tempi e luoghi della prestazione lavorativa consente una maggiore flessibilità, permettendo di bilanciare meglio la vita professionale con le esigenze familiari. Tuttavia, l'analisi dimostra che queste soluzioni presentano vantaggi e limiti: il part-time, ad esempio, rappresenta spesso una scelta quasi obbligata per molte donne, con conseguenze dirette sul reddito e sullo sviluppo professionale a lungo termine. Anche il lavoro agile, che ha conosciuto un'importante accelerazione durante la

pandemia da Covid-19, ha posto le basi per un cambiamento culturale nell'organizzazione del lavoro, ma richiede un ripensamento profondo delle dinamiche aziendali per evitare che il lavoro da remoto si trasformi in una forma di isolamento o in una maggiore vulnerabilità ai controlli.

La ricerca evidenzia dunque una doppia esigenza: da un lato, è fondamentale che le istituzioni continuino a promuovere politiche di sostegno alla famiglia che siano realmente inclusive e che vadano oltre la logica tradizionale della protezione della maternità, integrando anche un adeguato riconoscimento del ruolo paterno. Dall'altro, le imprese devono essere incentivate a creare un ambiente di lavoro che valorizzi la flessibilità e che favorisca una cultura del rispetto per le esigenze di conciliazione, senza che ciò comporti penalizzazioni per chi sceglie di usufruirne.

In questo contesto, è interessante osservare come le politiche di welfare aziendale e le pratiche di diversity management, sempre più adottate dalle imprese, possano fare una grande differenza nel favorire un clima inclusivo, in cui i dipendenti, indipendentemente dal genere, possano trovare reali opportunità di equilibrio tra carriera e vita privata. Il riconoscimento del valore della diversità e della parità di genere diventa quindi un fattore non solo di equità, ma anche di competitività e innovazione per le aziende stesse, poiché contribuisce a creare un ambiente più produttivo, motivante e attento al benessere delle persone.

In conclusione, il percorso verso una piena parità nel mondo del lavoro richiede un impegno congiunto da parte di istituzioni, imprese e cittadini. Le misure analizzate nella tesi, come i congedi di maternità e paternità, i congedi parentali e il lavoro flessibile, rappresentano tappe essenziali di un cammino ancora in evoluzione. La consapevolezza dell'importanza di tali strumenti è un primo passo verso un cambiamento più ampio e profondo che, se sostenuto e sviluppato con politiche adeguate e con un'evoluzione culturale, potrà portare a un futuro in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di realizzare le proprie aspirazioni professionali e familiari.

Alla luce di quanto discusso, l'invito per chi si trova a scegliere percorsi lavorativi e familiari, così come per coloro che sono impegnati nella costruzione delle politiche sociali e aziendali, è quello di promuovere e sfruttare a pieno queste risorse. Perseguire un equilibrio tra vita e lavoro non è solo una necessità individuale, ma un obiettivo di valore

collettivo che può contribuire a rendere la nostra società più equa e inclusiva, e il nostro mercato del lavoro più dinamico e sostenibile.

RINGRAZIAMENTI

Il 2024 per me è stato un anno ricco di grandi emozioni, che si sono concentrate prevalentemente in questi ultimi mesi. La laurea e l'acquisto di casa hanno segnato grandi traguardi che mi stanno facendo crescere ed essere fiera di me stessa.

Essere arrivata fin qui rappresenta la coronazione di un immenso sogno, frutto di sacrifici e qualche rinuncia. Il percorso è stato duro e spesso tortuoso, ma mi ha regalato anche delle grandi gioie come le mie fidate amiche dell'uni.

Fortunatamente ho trovato la mia strada al primo tentativo; al giorno d'oggi è quasi un privilegio vista la miriade di opzioni che ci si presentano davanti.

Non posso negare di aver avuto anch'io qualche dubbio, con l'inizio della pandemia e i primi esami più tosti mi sono spaventata e per qualche giorno ho messo in dubbio la mia scelta, ma alla fine cuore e testa hanno concordato, giurisprudenza era ed è quello che mi piace, che mi appassiona e di cui vorrò occuparmi nel mio futuro.

Al termine di questo percorso, desidero esprimere la mia gratitudine a tutte le persone che hanno reso possibile il raggiungimento di questo importante traguardo:

Grazie Mamma per avermi ascoltato ripetere per più di qualche esame, per aver letto e riletto questa tesi; grazie Mamma per avermi incoraggiata quando ero incerta, per aver sempre creduto in me, dandomi la spinta di cui avevo bisogno, per essere la mia migliore amica quando qualcosa non va per il verso giusto e anche quando c'è qualcosa che va alla grande, perché sei sempre pronta a gioire per me e con me.

Sei la mia luce, il mio supporto, la spalla su cui piangere, il posto in cui trovo l'energia e la carica che mi serve.

Grazie Papà, che anche se da lontano, ti sei sempre interessato al mio percorso e mi hai spronato a dare il massimo; ricordo bene il mio primo esame, ormai 5 anni fa, in cui presi 28 e mi facesti una specie di cazziatone... ci ho messo molto ma alla fine capii che lo facesti solo per farmi puntare ancora più in alto.

In questi ultimi mesi più che mai sei stato fonte di consigli e ottime soluzioni nella sistemazione della nostra casetta, hai fatto sì che tanti progetti prendessero forma per la realizzazione dei miei sogni, sei stato fondamentale ogni istante, senza il tuo 'ok' non avrei preso tante decisioni che mi hanno portata fin a qui.

Grazie Angelo, non posso dire che hai inciso particolarmente sul mio percorso di studio ma con certezza mi hai strappato molti sorrisi quando ero presa dall'ansia pre-esame, e che forse qualche volta ho rischiato di perdere il pullman perché occupavi il bagno per ore e ore.

Dato che la tua decisione di non proseguire gli studi con l'università mi sembra ormai irrimediabile, che ne dici se questa tesi a Mamma e Papà gliela dedichiamo insieme? Infondo è a loro che dobbiamo tutto!

Con noi hanno fatto un lavoro egregio, ci hanno cresciuto con dei valori importanti, insegnandoci cosa vuol dire essere forti, responsabili ed indipendenti, ma garantendoci sempre supporto e amore, che nonostante i chilometri di distanza non ci sono mai mancati da parte di nessuno.

Mamma, Papà siamo quello che siamo grazie a Voi e mi auguro possiate sempre esserne fieri, di noi e soprattutto dovete esserlo dell'ottimo lavoro che avete fatto!

Un altro grande grazie va a te Leonardo, sei sempre stato dalla mia parte, silenzioso ma fondamentale, la mia valvola di sfogo. Hai dovuto sopportare tanti scleri, tanti "no, devo studiare", "no, ho un esame" e "non posso, devo ripetere con le altre", ma sei sempre stato tra i primi a gioire dei miei successi, sei il mio posto sicuro dove trovo riparo quando qualcosa non va.

Insieme abbiamo tanti sogni da realizzare che piano piano stanno iniziando a prendere forma. Hai accettato e sopportato tante sfaccettature del mio carattere restando sempre al mio fianco, così da guadagnarti un posto fisso nel mio cuore. Ricorda che qualunque cosa accada, ormai, noi ci vediamo a casa.

Grazie anche ad Anna, Alessia, Amalia, Giovanna e Carolina: con voi questi 5 anni sono stati più belli; passare gli esami ripetendo mi ha dato quella marcia in più che mi mancava.

Anna i tuoi schemi sono stati una salvezza per arrivare pronta a molti esami.

Lavorare e studiare è stato difficile, ma insieme a voi mi è sembrato fattibile, vi siete sempre rese disponibili ad aiutarmi (e a fare aperitivi al posto di andare a lezione).

Grazie miei amati Nonni, voi che avete sempre la parola giusta per ogni occasione. Voi lo sapete che ogni estate non vedo l'ora di venirvi a trovare per trascorre tempo di qualità insieme!

Nonna grazie per le preghiere che ti ho chiesto di fare prima degli esami più tosti (anche se non sempre hanno funzionato).

Voi siete casa, casa come le coordinate che mi sono tatuata sulla pelle l'anno scorso.

Grazie anche ai Nonni che non ci sono più, non ho avuto il privilegio di conoscervi ma sono certa che mi avete protetto da lassù e mi auguro siate fieri di te.

Grazie a tutta la mia grande famiglia, quella vecchia e quella acquisita: zie, zii e cugini, spero possiate sempre essere orgogliosi di me e del mio percorso.

Infine meritano di essere ringraziati anche i miei colleghi, mi hanno concesso molti cambi turno per poter partecipare alle lezioni e al tirocinio, alcuni hanno subito qualche mia ripetizione i giorni prima degli esami.

Giulia e Liza le più storiche, voi mi avete dato la forza di cui avevo bisogno all'inizio del percorso lavoro-università, quando i dubbi che mi assalivano erano più delle certezze, voi avete creduto in me più di quanto facessi io, grazie.

Per ultimo dico grazie anche a me, è stata la mia dedizione, la mia tenacia e la mia determinazione ad aver fatto sì che questo percorso si concludesse in questo modo e senza sforare i termini. Questo risultato rappresenta non solo un traguardo accademico, ma anche una crescita personale di cui sono profondamente orgogliosa.

Sono pronta per affrontare nuove sfide e raggiungere altri risultati, dimostrando a me stessa e agli altri quanto valgo e che potere è volere.

BIBLIOGRAFIA

- A. ROCCO, La legislazione, in *Civiltà fascista*, 1935, 312.
- B. MUSSOLINI, (1951). *Opera omnia*. Firenze: La Fenice.
- G. PARCA, "L'avventurosa storia del femminismo", Mondadori Editore S.p.A. - Milano - Seconda Edizione Oscar Mondadori marzo 1981.
- LOFFREDO, "Politica in famiglia".
- R. BIN, G. PITRUZZELLA, "Diritto pubblico", Torino 2018.
- M. MAGNANI, "Diritto sindacale", IV ed., Torino, 2021.
- P. CARETTI, U. DE SIERVO, "Diritto costituzionale e pubblico", III ed., Torino, 2017.
- A. PISANESCHI, *Diritto costituzionale*, III ed., Torino, 2018.
- M.G. RODOMONTE, *L'eguaglianza senza distinzioni di sesso in Italia*, Torino, 2018.
- C. CALVIERI, "Divieto di discriminazione e giurisprudenza costituzionale", Giappichelli, 2006, Torino.
- M. AINIS, "I soggetti deboli nella giurisprudenza costituzionale", in "Politica del diritto", il Mulino, 1999.
- L. MARIANI, M. ARLATI, P. SALAZAR, "Congedi parentali e maternità", Milano, 2016.
- N. D'ALESSANDRO, "lavoratrice madre e tutela della sicurezza", in L. MARIANI, M. ARLATI, P. SALAZAR, "Congedi parentali e maternità", Milano, 2016, leggi di lavoro.
- F. BENEDETTI, "Igiene & Sicurezza del lavoro" n.8-9, 1 agosto 2023, "Salute e sicurezza sul lavoro Una questione anche di genere – L'integrazione del documento di valutazione dei rischi".
- "Costituzione commentata" a cura di R. Bifulco, A. CELOTTO, M. OLIVETTI con la collaborazione di F. ANGELINI, M. BENVENUTI, G. FONTANA, E. FRONTONI, M.T. CAVALIERE. Coordinatori, Autori ed Aggiornatori della Costituzione commentata on line.
- V. FILÌ, "Assegno unico e universale e tutela del carico familiare: i figli non sono tutti uguali", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n.8-9 agosto 2023.
- A. PACE, "Diritto e Pratica Tributaria", N.3, 1 maggio 2024.

Guida Pratica, Malattia e Maternità, a cura dell'Avv. C. PONARI, aggiornato dalla Dott.ssa M. MASSAINI.

M. MORELLO, "La maternità al centro delle prime forme di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici", in "I working papers di Olympus", 15/2012.

M. CINELLI, "il lavoro delle donne e la tutela della maternità", in il diritto delle relazioni industriali, 2011.

M. MAGNANI, "la famiglia nel diritto del lavoro" in " giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", 20 maggio 2012.

M. PERSIANI, "Il diritto alla riqualificazione professionale per la conservazione del posto di lavoro", in "il lavoro nella giurisprudenza", n. 5, 1 maggio 2023.

M. MAGNANI, "Maternità e paternità nel diritto del lavoro" (in Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali, 2014

P. PIERANDI, "Nuovi Codici Uniemens per i congedi", in "Pratica Fiscale e Professionale", n. 46, 4 dicembre 2023.

M. CISTARO, "Dalla tutela della maternità alla tutela della genitorialità", in "Azienditalia", n. 12, 1 dicembre 2020.

A. SPAGNARO, "Adozione- L'adozione dattile, in nome del miglior interesse del minore", in "Giurisprudenza Italiana", n. 10, 1 ottobre 2024.

M. R. GHEIDO e A. CASOTTI, "In vigore il "Decreto tutela lavoro"", in "Pratica Fiscale e professionale", n.37, ottobre 2019.

M. GAETANI e M. MARRUCCI, Codice Commentato, Titolo V, disposizioni finanziarie e finali, Decreto Legislativo 4.3.2015, n. 22 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

M. MISCIONE, "Le indennità di disoccupazione dopo i congedi di maternità e paternità", pubblicato il 31 marzo 2023.

M. R. GHEIDO e A. CASOTTI, "In vigore il "Decreto tutela lavoro"", in "Pratica Fiscale e professionale", n.37, ottobre 2019

N. DELEONARDIS, "Lavoro non subordinato e maternità. Considerazioni a margine del D.Lgs. n.105/2022", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n. 2, 1 febbraio 2024.

R. PALLOTTA, "Legge PA: le principali norme in materia di lavoro e previdenza", data di pubblicazione 31 ottobre 2013.

M. ARLATI, L. MARIANI, P. SALAZAR, Congedi parentali e maternità, Giuffrè, Milano, 2016.

E. DE MARCO, "PNRR e lavoro: prospettive di trasformazione per l'Italia, domani - PNRR e contrasto alle disuguaglianze di genere", in " Giurisprudenza Italiana, n. 11, 1 novembre 2022.

M. MISCIONE, "Il diritto del lavoro omnicomprensivo e la Legge di Bilancio 2022", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n.2, 1 febbraio 2022.

M. ARLATI, L. MARIANI, P. SALAZAR, Congedi parentali e maternità, Giuffrè, Milano, 2016.

A. DE VIDO, "Congedo di paternità. Una comparazione internazionale" pubblicata nel 2020.

Codice della Famiglia e dei minori commentato, articolo 28 Decreto Legislativo 26.03.2001, n. 151, a cura di A. MISCIONE, aggiornato da L. GHIDONI.

M. CISTARO, "Dalla tutela della maternità alla tutela della genitorialità", in "Azienditalia", n. 12, 1 dicembre 2020.

R. DEL PUNTA, "La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari, formativi", in "Rivista Italiana di diritto del lavoro", 2000

C. CESTER, "Licenziamenti – Ancora due interventi della Corte Costituzionale sul regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo", in "Giurisprudenza Italiana", n. 5, 1 maggio 2024.

A. DI BELLA, "Le misure di contrasto all'emergenza del lavoro pubblico", in "Azienditalia", n.7, 1 luglio 2020.

F. COLLIA e F. ROTONDI, "Rassegna del merito – Direttiva congedi e divieto di discriminazione", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n.5, 1 maggio 2024.

L. CALAFÀ, "Paternità e lavoro", in "Il Mulino", Bologna, 2007

M.L. VALLAURI, "Il congedo parentale", in "Il Sole 24 ore", Milano, 2001.

A. PACE, "La crisi pandemica e la guerra come elementi di amplificazione della disuguaglianza di genere: la possibile risposta fiscale della gender tax", in "Diritto e Pratica tributaria", n.3, 1 maggio 2024.

L. CALAFÀ, "Conciliare nell'emergenza", (a cura di) O. BONARDI, U. CARABELLI, M. D'ONGHIA, L. ZOPPOLI, Covid-19 e diritti dei lavoratori, Ediesse, Roma, 2020

C. GAROFALO, "La sospensione dell'attività lavorativa durante l'emergenza epidemiologica Covid-19", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n. 5, 2020.

E. CHIEREGATO, Conciliazione vita-lavoro: la nuova Direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in Lavoro nella giurisprudenza, 2, 2020.

M. NALDINI e C. SARACENO, Changes in the Italian work-family system and the role of social policies in the last forty years, in SM, 1/022.

M. MILITELLO, Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione, Giappichelli, Torino 2020.

F. GRAZIANO e M. PROCOPIO, Diritto e Pratica Tributaria, n.1, 1 gennaio 2024.

M. R. GHEIDO, "Lavoro e previdenza nella Legge di bilancio 2024", in "Pratica Fiscale e Professionale", n. 3, 22 gennaio 2024.

P. PARISI e P. MAZZA, "un primo sguardo di legge al disegno di Legge di bilancio 2025", in "Pratica fiscale e professionale", n. 43, 11 novembre 2024.

A. ROSSI, DORIA, "Diventare cittadine", in "il volto delle donne in Italia", Giunti, Firenze 1996.

B. PEZZINI, "Donne e Costituzione: le radici ed il cammino", in "studi e ricerche di storia contemporanea", 68, 2007.

. IZZI, "Il work-life balance al maschile: a proposito di congedi dei padri", in "Lavoro e diritto", 2, 2020.

R. SCHIAVONE, "Maternità e congedi parentali", II ed., Milano, 2012.

F. COLLIA e F. ROTONDI, "Rassegna del merito- Congedo parentale", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n.7, 1 luglio 2024.

M. MAGNANI, "Diritto. del lavoro", II ed., Torino, 2021.

M. CISTARO, "Permessi ex lege 104 del 1992 per i lavoratori che assistono un disabile", in "Azienditalia", n.1, 1 gennaio 2020.

C. CARCHIO, "Il trasferimento del lavoratore", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n. 4, 1 aprile 2024.

V. FERRANTE, "Il diritto del lavoro e la pandemia".

A. CARACCILOLO, "La fruizione illecita dei permessi ex L. n. 104/1992", in "Il lavoro. Nella giurisprudenza", n. 6, 1 giugno 2021.

- R. ROMEI, "Manuale di diritto del lavoro", Giuffrè, 2023.
- A. PANDOLFO e M. PROTOPAPA, "Illeciti disciplinari e diritto del lavoro - Commentario della Giurisprudenza".
- T. TREU e M. BROLLO, "il contenzioso sul diritto del lavoro".
- CARINCI, TAMAJO, TSOI, TREU, "diritto del lavoro".
- R. NUNIN, "I congedi parentali dopo il D, Lgs. 15 giugno 2015 n.80", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n.1, gennaio 2016.
- M. MAGNANI, "Diritto del lavoro", II ed., Torino, 2021.
- E. ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, "Diritto della sicurezza sociale", Milano, 2021.
- A. FENOGLIO, "L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata", Esi, 2012.
- L. CASANO, "Lavoro agile e conciliazione: una prima verifica alla luce delle soluzioni contrattuali nelle aziende di credito e assicurative", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n.7, 1 luglio 2021.
- A. RICCIO e I. TORELLA, "Lavoro autonomo e occasionalità", in "Il lavoro nella giurisprudenza", n. 5, 1 maggio 2024.
- C. GAROFALO, "Trasparenza e rapporti di lavoro dopo il D.Lgs. n. 104 del 2022 - Condizioni di lavoro e prescrizioni minime", in "Giurisprudenza italiana", n.7, 1 luglio 2024
- M. TIRABOSCHI, E. DAGNINO, P. TOMMASETTI, C. TOURRES, "Il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi", analisi sui contenuti di 915 contratti della banca dati, in Workng papers n.22016 ADAPT University Press, 2016.
- . DAGNINO, "Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata", in "Diritto alle relazioni industriali", rivista trimestrale diretta da M. Biagi, n. 4/XXVII, Giuffrè, Milano, 2017.
- R. ZUCARO, "Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela", in "Labour & Issues", volume 5, no.2, Università Ca' Foscari di Venezia 2019.
- M. VERZARO, "Fattispecie della prestazione agile e limite dell'autonomia individuale", in "Diritto del lavoro", 2019.

S. CAIROLI, "La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: sovrapposizioni e possibili distinzioni", in " Il lavoro nella disciplina legale, collettiva e individuale", in "WP CSDL "Massimo D'Antona", Collective volumes, n. 6/2017.

S. MAINARDI, "Il potere disciplinare e di controllo sulla prestazione del lavoratore agile", in "Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile" a cura di FIORILLO e PERULLI, Torino 2018.

M. LAI, "Salute e sicurezza e lavoro agile", in "rivista degli infortuni e delle malattie professionali", n.3/2016.

L. BERETTA, B. CALAFIORI, G. ROSSI, S. VANELLO, "Smart Working: le regole applicative", quaderno n. 76, Commissione lavoro Odec Milano.

P. RAUSEI "Lavoro autonomo e agile" IPSOA Guide Operative, Wolters Kluwer, 2017.

F. CUCCHISI, "Il diritto al lavoro agile per i lavoratori fragili: limiti e prospettive per superare la normativa emergenziale", in "Il lavoro nella giurisprudenza" n.7, 1 luglio 2024.

SITOGRAFIA

<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/320-l-organizzazione-internazionale-del-lavoro-un-introduzione-nel-centenario-2>

<https://www.cpdonna.it/spazio-aperto/biblioteca/il-fascismo-e-le-donne-capitolo-xxx.html>

<https://www.normattiva.it/>

<https://www.lalegislazionepenale.eu/wp-content/uploads/2021/03/Bartoli-Approfondimenti.pdf>

<https://efferivistafemminista.it/2014/11/la-legislazione-italiana-sul-lavoro-femminile-evoluzione-e-prospettive/#:~:text=La%20legge%205%20luglio%201934,lavoro%20e%20di%20lavori%20pesanti.>

<https://womenforwomenitaly.com/donne-leggi-dal-1902-ad-oggi/>

<https://www.fondazionegraziottin.org/it/index.php>

<https://www.cortecostituzionale.it/actionRicercaMassima.do>

<https://www.fluida.io/blog/donne-e-lavoro-come-cambiata-la-situazione-negli-anni/>

<https://www.istat.it/comunicato-stampa/donne-imprenditrici-piu-giovani-e-piu-istruite/>

<https://tg24.sky.it/mondo/2024/03/19/congedo-paternita-europa#:~:text=Svezia%2C%20Norvegia%20e%20Finlandia&text=A1%20Paese%20spetta%20infatti%20il,dei%20nove%20anni%20del%20bambino.>

<https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/temi-discussione/2024/2024-1458/index.html>

<https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/il-congedo-di-maternita-1/>

<https://www.leggidilavoro.it/index.php/articoli-footer/865-lavoratrice-madre-e-tutela-della-sicurezza>

<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/06/17/testo-unico-sulla-maternita-e-paternita>

<https://famiglia.governo.it/it/search/?cerca=bonus+asilo+nido>

<https://group.intesasanpaolo.com/it/careers/posizioni-aperte#>

<https://www.wikilabour.it/dizionario/diritti/maternita-tutele-e-diritti/>

<https://childpenaltyatlas.org/about#>

<https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa.html>

<https://www.cassaforense.it/pagineassistenza/assistenza?tr=maternità>

<https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.indennit-di-maternit-paternit-per-lavoratrici-e-lavoratori-iscritti-alla-gestione-separata-58666.indennit-di-maternit-paternit-per-lavoratrici-e-lavoratori-iscritti-alla-gestione-separata.html>

<https://www.ingenero.it/articoli/cenni-storici-congedi-paternita-italia#:~:text=Il%20congedo%20di%20paternità%20obbligatorio,attualmente%20di%20un%20solo%20giorno.>

<http://www.ingenerere.it/articoli/parliamo-paternita-facciamolo-subito>

<http://www.ingenerere.it/articoli/gender-equality-serve-piu-del-family-act>

<https://www.wikilabour.it/dizionario/famiglia-e-genitorialita/paternita/>

<https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2024.04.congedo-parentale-nel-2024-due-mesi-all-80-dello-stipendio.html>

<https://www.mef.gov.it/focus/Le-principali-misure-della-legge-di-bilancio-2024/>

<https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/congedo-parentale-2024-inps>

<https://www.fiscoetasse.com/new-rassegna-stampa/1158-congedi-parentali-all80-per-3-mesi-nel-2025.html>

<https://www.idealista.it/news/immobiliare/residenziale/2024/10/16/183769-legge-di-bilancio-2025-le-novita-del-testo-approvato-dal-consiglio-dei-ministri>

<https://www.lavoro.gov.it/sportello-unico-digitale/termini-e-condizioni-di-impiego/congedo-malattia-del-figlio>

https://www.filtcgil.it/images/Contratti/Mobilita/ccnl_tpl.pdf

https://www.sta.bz.it/smartedit/documents/download/151128_ccnl_autoferrotranvieri.pdf

<https://www.informafamiglie.it/romagna-forlivese/documenti-e-pratiche/congedi-parentali/agevolazioni-e-congedi-per-figli-portatori-di-handicap-grave#>

<https://www.aipd.it/site/congedo-straordinario-inps-ribadisce-gli-effetti-su-13ma-e-14ma/#:~:text=%20i%20periodi%20di%20fruizione%20di,n.>

<https://siulp.it/indennita-per-congedo-straordinario-per-assistenza-disabili-e-tredicesima/>

<https://www.unsil.it/congedo-straordinario-nellindennita-rientrano-tredicesima-e-quattordicesima/>

<https://www.studiocataldi.it/tag.asp?id=congedo-parentale>

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=22448:tribunale-di-grosseto,-sez-lav,-ordinanza-23-aprile-2020-smart-working-il-datore-di-lavoro-non-può-negare-il-lavoro-agile-in-maniera-irragionevolmente-o-immotivatamente-discriminatoria&catid=72&Itemid=138

<https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/il-part-time-involontario-colpisce-piu-le-donne-degli-uomini-presentato-il-report-in-senato/#:~:text=Su%20tutti%20i%20contratti%20attivati,dei%20contratti%20attivati%20agli%20uomini.>