Università degli Studi di Padova

Dipartimento di diritto privato e critica del diritto Corso di Laurea Triennale in Giurista del Terzo Settore Tesi in Diritto del Lavoro

Il trattamento economico normativo delle lavoratrici nel terzo settore: un focus sui congedi di maternità

Relatore:
Prof.ssa Giuseppina Pensabene Lionti

Tesi di Laurea di:

Giulia Antonia Siciliano

Matricola: 2052979

Anno Accademico 2024/2025

INDICE

INTRODUZIONE **9**

CAPITOLO 1 **11**

Il ruolo della donna nel mondo del lavoro

1. L'evoluzione della condizione della donna nel mondo del lavoro: riflessioni Introduttive 11
2. Il progresso e la crescita delle classi lavoratrici femminili: dal XIX secolo alle sfide moderne 15

2.1 Dal Rinascimento alla rivoluzione 16

2.2 Le donne analfabete, le ragazze povere di buona famiglia e la promozione professionale per le operaie 17

2.3 La rivoluzione e il lavoro delle donne russe 18

3. Il percorso verso il voto femminile: dalle prime lotte alle conquiste democratiche 19

3.1 Il decreto sul voto 23

CAPITOLO 2 **25**

Congedi di maternità: l'avanzamento delle tutele e nuove prospettive

1. La tutela della maternità e il principio di uguaglianza nella Carta fondamentale 25

1.1 L'ambito soggettivo della tutela 28

1.2 Il percorso seguito dal legislatore italiano verso il Testo Unico 29

2. Tutele e congedi di maternità: diritti essenziali per la donna nel lavoro 31

2.1 L'assegno di maternità 32

2.2 La protezione della salute e sicurezza delle donne sul posto di lavoro 33

2.3 Il trattamento previdenziale 34

3. La parità salariale 35

CAPITOLO 3 **39**

La donna nel terzo settore

1. Volontariato e rapporto di lavoro: un quadro normativo generale 39
2. L'articolo 39 della Costituzione: Libertà, Efficacia dei Contratti Collettivi

ed il Ruolo delle Donne nel Sindacato 42

2.1 Diritto alla tutela per le lavoratrici madri 44

2.2 Congedi e adozioni 46

3. La nullità del licenziamento della lavoratrice durante il congedo 48

Conclusioni 51

Riferimenti bibliografici 53

INTRODUZIONE

Il trattamento economico-normativo delle lavoratrici e, in particolare, le tutele legate ai congedi di maternità rappresentano un tema centrale nel dibattito sul

lavoro femminile e sulla parità di genere. Fin dai primi movimenti di emancipazione, le donne hanno affrontato sfide significative per affermare il proprio ruolo nel mercato del lavoro, lottando contro barriere sociali, culturali e giuridiche che spesso ne limitavano le opportunità e il riconoscimento professionale.

L'obiettivo di questa tesi è approfondire, da una prospettiva storica, sociale e normativa, il trattamento riservato alle lavoratrici, con una particolare attenzione alle implicazioni legate ai congedi di maternità e alle condizioni lavorative nel terzo settore. La ricerca è orientata a delineare l'evoluzione del lavoro femminile, partendo dalle prime lotte per i diritti delle donne nel XIX secolo, passando per le conquiste legislative e costituzionali del XX secolo, fino ad arrivare alle sfide e opportunità del contesto moderno.

Il lavoro si struttura in tre capitoli principali. Nel primo, verrà analizzato il ruolo della donna nel mondo del lavoro, con una ricostruzione storica delle condizioni lavorative femminili, le principali tappe del progresso sociale e le conquiste democratiche, come il diritto al voto.

Il secondo capitolo sarà dedicato all'analisi delle tutele giuridiche offerte alle lavoratrici madri, con un focus all'articolo 37 della Costituzione italiana, sulla normativa relativa ai congedi di maternità e sui diritti essenziali per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro. Infine, il terzo capitolo si concentrerà sulla figura della donna nel terzo settore, un ambito di crescente rilevanza, evidenziando il quadro normativo generale, i contratti collettivi e le sfide specifiche legate a questo contesto.

L'approccio scelto mira non solo a fornire una panoramica esaustiva della situazione attuale, ma anche a identificare le aree ancora critiche per il raggiungimento di una piena uguaglianza di genere. Attraverso l'analisi delle politiche adottate e delle esperienze vissute dalle lavoratrici, questa tesi si propone di offrire uno strumento di riflessione per promuovere una cultura lavorativa più inclusiva ed equa.

CAPITOLO 1

Il ruolo della donna nel mondo del lavoro

1. L'evoluzione della condizione della donna nel mondo del lavoro: riflessioni introduttive - 2. Il progresso e la crescita delle classi lavoratrici femminili: dal XIX secolo alle sfide moderne – 2.1. Dal Rinascimento alla rivoluzione -2.2. Le donne analfabete, le ragazze povere di buona famiglia e la promozione professionale per le operaie – 2.3. La rivoluzione e il lavoro delle donne russe - 3. Il percorso verso il voto femminile: dalle prime lotte alle conquiste democratiche – 3.1. Il decreto sul voto

1. L'evoluzione della condizione della donna nel mondo del lavoro: riflessioni introduttive

Il lavoro può essere considerato come un'attività in cui l'obiettivo finale è separato dall'attività stessa. Questo concetto di distinzione tra attività e fine è importante, poiché aiuta a comprendere che il lavoro non è solo l'atto di svolgere un compito, ma anche il raggiungimento di un obiettivo specifico e tangibile. Tutte le civiltà hanno dato luogo a diverse definizioni della "natura" femminile. La maggior parte delle volte essa era descritta avendo alla base la norma maschile; infatti, l'affermarsi della distinzione tra uomini e donne assicurava soprattutto all'uomo privilegi che una donna non avrebbe potuto avere senza "infrangere la legge" e dunque violare l'assetto vigente in quel dato momento storico.

In passato la divisione dei ruoli e dei compiti tra uomini e donne nella società era spesso basata su norme sociali piuttosto che su giustificazioni fisiologiche o naturali.
Si credeva comunemente che le donne dovessero occuparsi della cura dei figli e delle faccende domestiche, mentre gli uomini dovevano lavorare fuori casa e provvedere al sostentamento della famiglia. Tuttavia, queste norme erano più legate alle convenzioni sociali che a differenze fisiche o naturali tra i sessi; anche se era considerato naturale che le donne si prendessero cura dei figli, questa divisione dei ruoli non aveva una base scientifica o fisiologica, ma era piuttosto il risultato di tradizioni e aspettative sociali.

In primo luogo, esamineremo il lavoro femminile in età differenti partendo dall'antica Grecia in quanto in questa epoca venivano affidati lavori considerati "tradizionalmente femminili" come la tessitura o la gestione domestica.

A Sparta, le donne erano escluse da tali attività poiché impegnate nello sviluppo fisico necessario alla maternità. A Gortina invece, le donne amministravano beni e proprietà dove il valore del lavoro domestico era riconosciuto nei diritti di vedove e divorziate.

Quella appena prescritta assurge a una vera e propria una forma di alienazione, perché, anche se la donna gestiva le diverse fasi del lavoro, il risultato finale finiva in qualsiasi caso nelle mani di altri, e nella maggior parte dei casi, si trattava di uomini.

Tuttavia, questa alienazione si celava sotto il rapporto affettuoso tra servi e padroni che sembrava basarsi su una dedizione naturale. Ciò veniva reso possibile dalla vicinanza degli spazi condivisi e dalla somiglianza tra le attività svolte da entrambe le parti.

Si poneva qui una questione legata al tema dello spazio. Mentre nella nostra concezione di doppio lavoro femminile si articola il "dentro" casa svolto in modo ripetitivo e il "fuori" casa, riferendosi a quest'ultimo caso a un impiego riconosciuto da un ruolo pubblico e da una copertura assicurativa, nel mondo greco questa distinzione è inesistente, infatti è raro trovare testimonianze di un lavoro femminile svolto al di fuori della dimensione domestica (extra moenia). Si afferma che le attività riconosciute come femminili, estese anche agli spazi esterni della casa, verranno ridotte pian piano solamente a quelle interne in quanto la donna lavoratrice all'interno della propria casa si concentra per lo più a trasformare materie prime che vengono fornite dagli uomini e che saranno a loro volta trasformate in abiti e tappeti per casa e famiglia.

In epoca romana invece, quando si parla di lavoro femminile, le problematiche messe in rilievo sono essenzialmente due: la prima, è ricollegata al lavoro manuale in quanto veniva considerato poco importante rispetto all'ozio (*otium*[1]), che rappresentava il tempo dedicato alle attività intellettuali e alla vita privata. La seconda problematica riguarda il genere e soprattutto la posizione sociale della donna in quest'epoca e società. Ella aveva un compito ben delineato, tessere e filare il telaio, quindi un'attività sempre delineata al centro della sfera domestica. Senza dubbio queste attività appagano il fabbisogno tessile di tutta la famiglia ma rientravano in un sistema che consentiva alla donna un lavoro esclusivo in termini di gestione e cura interna della *domus.*

Siffatta prassi rimase in vigore per tutta l'epoca romana in quanto era un ideale alla base di identità e lavoro femminile. Come esempio di testimonianza si può citare la Leggenda di Lucrezia, narrata da Tito Livio, che esalta la virtù della donna e il lavoro di esse nelle mura domestiche soffermandosi in modo particolare sulla tessitura del telaio.

[1] Il termine *negotium* deriva da "negazione dell'ozio", indicando che il lavoro era visto come qualcosa di meno nobile.

La società romana, in modo particolare nell'età repubblicana, soffrì di una notevole carenza demografica maschile e, in mancanza di uomini, alcune ragazze divennero proprietarie di beni, sia mobili che immobili. In età imperiale invece, grazie a numerose testimonianze[2] ci viene illustrato come molte di esse lavorassero già come operaie, artigiane o commercianti e come altre fossero proprietarie di terreni.

Il Poeta Orazio suddivide la categoria di donna romana in tre classi basandosi su criteri etico- morali. La prima classe è quella delle madri di famiglia, considerate intoccabili se non dal marito solo per lo scopo di procreare; la seconda classe comprende le cortigiane e le liberte, donne più libere ma con tutele sociali minori; infine, la terza classe è quella delle prostitute, spesso schiave, che comprende donne che lavorano a contatto diretto con il pubblico come bariste, ostesse o ballerine.

Analizzando l'epoca medievale si afferma che il lavoro veniva percepito come una maledizione divina anziché un mezzo di integrazione sociale o di emancipazione, in tale contesto ragazze e donne ebbero un ruolo primario dando vita ed occupandosi di diverse attività.

Esse al di là della cura dell'orto, di vigne e bestiame erano coinvolte in molteplici mestieri e arti come la produzione di ricami e oreficeria, alcuni ancora ad oggi apprezzati ed ammirati[3]. Molte donne aderivano anche alla raccolta di frutti utili alla vita domestica e altre aiutavano i propri mariti nel trasporto di provviste raccolte. In particolar modo, guidavano la produzione tessile cucendo e tessendo abiti dando vita ad una vera e propria "industria domestica". Verso la fine del XIII secolo, essa divenne così notevole ed importante che diversi mercanti iniziarono a ricorrere a queste donne per il lavoro a domicilio riducendo di conseguenza i costi della manodopera.

In molte città alcune professioni erano dedicate in modo esclusivo alle donne organizzate in modo parallelo ai mestieri riservati agli uomini.

Secondo Etienne Boileau, che nel 1252 ne documentò il lavoro, i mestieri femminili più rilevanti erano indirizzati verso la lavorazione di materiali preziosi, nella maggior parte dei casi oro e seta, che all'epoca simboleggiano ricchezza e raffinatezza.

I mestieri erano organizzati in corporazioni che inglobavano apprendiste, operaie e maestre avendo alla base il modello gerarchico e organizzativo del lavoro maschile.
Le corporazioni femminili erano nella maggior parte composte da consigli interni proiettati verso la gestione delle differenti esigenze sul lavoro. Diversamente dalle controparti maschili, esse non

[2] Digesto, 533 d.C. (2,13,12).
[3] E. SULLEROT, *La donna e il lavoro*, Etas Kompass, Milano, 1969, p.59.

godevano della stessa autonomia di questi ultimi in quanto erano soggette alla supervisione di un proboviro4 eletto dal magistrato.

Si riscontrò un cambiamento negli statuti delle tessitrici di seta dove, per la prima volta, apparve la firma di una donna in rappresentanza del consiglio della corporazione sempre comunque accompagnata da quella di tre probiviri. Ciò segnò un momento di alto riconoscimento verso queste donne e di conseguenza nelle strutture corporative.

Tra il 1292 e il 1300 vennero trovati e menzionati quindici mestieri considerati in esclusivamente femminili come ad esempio: Le aspiratrici, srotolavano i fili e li preparavano in quantità di grandezza e peso uguale; le pettinatrici scioglievano le fibre e le stendevano lavando e districando gli scarti con un pettine di ferro caldo; le cardatrici che stendevano la lana passando e ripassando sopra con grossi cardi, le legatrici e così via.

Un elemento spesso trascurato in tema lavorativo ma di importante rilevanza è l'estrema divisione delle mansioni.
Non tutti gli operai potevano aspirare a diventare maestri, al contrario la maggior parte di loro si limitava a ripetere le stesse operazioni in modo costante.

In relazione ai mestieri misti, le donne potevano ottenere il titolo di "maestra" solo in circostanze particolari, ovvero la morte del proprio marito purché quest'ultimo fosse già maestro. Questa concessione era spesso affiancata a divieti che misero in rilievo, in maniera ancora più evidente, il desiderio degli uomini di mantenere il controllo.

Dunque, diritti e titolo di maestra erano concessi non per le diverse capacità della donna ma come estensione degli onori del marito ormai defunto. Inoltre, la donna perdeva i suoi diritti nel momento in cui si risposava sottolineando che non era il suo ruolo di lavoratrice a garantire il titolo, ma esclusivamente il suo status di vedova di un maestro. È chiaro che la donna sembra avere un ruolo secondario all'interno della corporazione dal momento che viene vista come un tramite per trasferire il titolo di maestro da un uomo all'altro.
Con il passare del tempo la condizione della donna tende a peggiorare; con l'inizio del Rinascimento le donne iniziarono a perdere in modo progressivo i mestieri che fino ad ora erano loro riconosciuti comprese le lavorazioni di oro e seta.

In modo progressivo le stesse corporazioni smetteranno di sostenerle e anche la protezione che veniva loro garantita verrà ridotta sempre di più fino a scomparire del tutto.
Si arriva così alla fine del XVII secolo in cui le donne vennero via via escluse da qualsiasi ruolo interno delle corporazioni e di conseguenza i mestieri accessibili a loro iniziano man mano a

scomparire. Al riguardo illuminante è la visione di Rousseau, secondo cui l'unità di base della società è la famiglia. La vita pubblica spetterà all'uomo mentre la donna avrà il compito di occuparsi del benessere di marito e figli. Ad essa verrà consentito un minimo di istruzione per metterle nelle condizioni di educare e in modo particolare di allevare i figli.

2. *Il progresso e la crescita delle classi lavoratrici femminili: dal XIX secolo alle sfide moderne*

Osservando le percentuali di donne lavoratrici a partire dal 1920 e confrontandole con i dieci anni precedenti, si notano varie riduzioni nel settore lavorativo. Il calo più significativo si verifica subito dopo la Prima guerra mondiale e riguarda sia i paesi vincitori che quelli sconfitti. A partire dall'inizio del secolo fino ad arrivare agli anni '20 questa percentuale, nella popolazione attiva, passa dal 18 al 20,5%, mentre nel 1920 si nota e registra un calo di circa 0,7% al 1910.

In modo simultaneo la popolazione femminile è comunque in crescita ma pur sempre di meno poiché accompagnata da un incremento ancora più significativo della popolazione maschile.

La popolazione femminile raggiunge il 35,6% mentre quella maschile sfiora il 70%. Tuttavia, la quota femminile rispetto alla popolazione totale rimane stabile dando di conseguenza origine a due fenomeni ritenuti interessanti: Durante il periodo della guerra, si assistette a un notevole incremento del numero di donne lavoratrici. Tuttavia, poco dopo la fine del conflitto, la tradizionale concezione della "donna domestica" tornò a prevalere. Le donne cominciarono a cambiare tipo di occupazione, effettuando significativi spostamenti tra i vari settori della manodopera e apportando radicali trasformazioni nei diversi ambiti lavorativi in cui erano impiegate.

Il cambiamento più dirompente si registrò nel settore agricolo in quanto, con gli uomini al fronte, le donne garantirono la continuità agricola gestendo le aziende e assumendo altre donne per contrastare le molteplici necessità lavorative sostituendo per lunghi periodi la figura maschile.

Un altro settore dove si notò un importante incremento di lavoro femminile fu l'industria. Le industrie più rilevanti in ambito di lavoro femminile furono in campo minerario, metallurgico e meccanico. Queste donne, diventate operaie, lavoravano dalle 3 del mattino alle 9 di sera, inoltre continuavano a prendersi cura della casa facendo faccende domestiche.

Si riscontra che la maggior parte di esse non aveva il tempo per accudire i numerosi figli che spesso venivano cresciuti da fratelli e sorelle maggiori. Le altre invece abitavano nello stesso stabilimento ma avevano la possibilità di uscire solamente due volte a settimana se non avevano ricevuto delle sanzioni disciplinari.

Durante la guerra il lavoro femminile veniva la maggior parte delle volte mal visto ed era il concetto stesso che la donna lavorasse a non essere compreso e accettato, tanto che con il ritorno degli uomini dal fronte le donne stesse ritornarono a ricoprire i livelli di lavoro più bassi;

2.1 Dal rinascimento alla rivoluzione

Il mondo è in fase di trasformazione e con il tempo si notano profondi cambiamenti, in particolar modo la scomparsa progressiva del lavoro domestico come fonte di occupazione femminile prevalente. Le case in campagna, dove si svolge il lavoro di tessitura e filatura, si abbandonano man mano. Quanto detto segna un cambiamento importante, ovvero la rottura con l'artigianato domestico, che priva la maggior parte delle donne del loro impiego principale.

Per converso gli uomini iniziano a svolgere diverse mansioni nelle fabbriche con l'aiuto di nuove invenzioni e macchinari ma l'ingresso di lavoro femminile nelle stesse, sempre più in crescita, comportò tensioni tra i sessi in quanto gli uomini con il passare del tempo cominceranno ad accusare le donne di "rubare loro il lavoro".

Da lì a poco, fu l'industria tessile a trainare l'economia e al suo interno non ci furono solo donne ma anche bambini. Queste operaie non erano solo adulte, molte di esse erano giovani ragazze che lavoravano prima del matrimonio. Un censimento del 1851 mise in rilievo che circa due milioni di donne furono costrette a lavorare per mantenersi o semplicemente per mantenere figli o familiari a loro carico poiché vivevano condizioni di isolamento economico e soprattutto sociale.

Un esempio notevole da considerare è ciò che si è riscontrato negli Stati Uniti dove, per lungo tempo, il numero dei lavoratori uomini superò quello delle lavoratrici donne anche se a metà del 1800 si notò un cambiamento radicale. Sempre più donne, ora chiamate "*superflous woman*" richiesero un'opportunità lavorativa anche per il tramite dell'incastico slogan: "*Give us labour*!"

È grazie a ciò che velocemente iniziano ad entrare nelle officine tessili arrivando presto a rappresentare più di metà della manodopera.
Più di mille fabbriche di cotone negli Stati Uniti contarono, a metà '800, circa 62.670 lavoratrici che da lì a pochi decenni sarebbero diventate oltre 75.000 segnando un'importante trasformazione economica ma soprattutto sociale[4].

[4] A.W. CALHOUN, *A Social History of the American family*, BiblioLife, 2008, p. 187.

Il XIX secolo diede origine ad una particolare situazione nel lavoro femminile, quella delle cosiddette "interne" agli stabilimenti tessili. La vita in fabbrica era infatti dura e caratterizzata da regole ferree e precise, in quanto anche il più piccolo degli errori, aprire la finestra, causare ritardi nel funzionamento del telaio o non presentarsi per malattia senza aver trovato una sostituta, venivano puniti con sanzioni pesanti. Si racconta di operaie che, in rapporto ad un salario di 30 franchi erano costrette a pagare fino a 26,50 di sanzione.

Per di più le differenti situazioni di precarietà rendevano molte lavoratrici vulnerabili ai comportamenti dei sorveglianti, che la maggior parte delle volte sfruttavano la loro posizione di potere per abusare di loro. Per molte di loro era difficile resistere in quanto l'alta possibilità di perdere il lavoro significava affrontare la fame[5].

Gli stessi uomini utilizzavano ogni mezzo per ottenere ciò che volevano avvalendosi delle fragilità e della disperazione di queste lavoratrici. Subire tali abusi, per molte di loro, diventava quasi una condizione necessaria per non perdere e conservare in maniera indispensabile questa occupazione ritenuta essenziale per la sopravvivenza.

A queste operaie veniva richiesto in modo obbligatorio un periodo di apprendistato durante la quale non ricevevano alcuna retribuzione, alla fine di questa esse potevano accedere a mansioni considerate secondarie come piegatura, imballaggio o rifinitura dei prodotti. Il numero di donne coinvolte in questo tipo di lavoro era consistente, difatti nell'industria tessile la presenza femminile ebbe un incremento importante proprio perché giovani ragazze e donne erano apprezzate per la loro abilità, rapidità e in particolar modo per il costo inferiore rispetto alla manodopera maschile[6].

2.2 Le donne analfabete, le ragazze povere di buona famiglia e la promozione professionale per le operaie

La forte divergenza per l'accesso all'istruzione tra i sessi è sempre stata evidente provocando man a mano una vera e propria visione discriminatoria. Per diverso tempo alle donne non venne riconosciuto uno dei valori ad oggi fondamentale ovvero l'istruzione, esse infatti dovevano essere istruite attraverso l'educazione religiosa.

---

[6] Nel 1850, il numero delle ragazze con meno di 13 anni era di 18.865, mentre la popolazione di donne e ragazze sopra i 13 anni ammontava a 260.378. Sei anni più tardi, nel 1856, si osservò un incremento significativo: le ragazze al di sotto dei 13 anni raggiunsero quota 25.068, mentre quelle sopra i 13 anni arrivarono a 305.700. Infine, nel 1861, la crescita proseguì ulteriormente, con 32.667 ragazze di età inferiore ai 13 anni e un totale di 338.500 donne e ragazze di età superiore ai 13 anni.

Si esamina un caso riscontrato in Francia negli anni ’30 dell’800 dove l'obbligo all’istruzione scolastica era garantita in modo esclusivo agli uomini. Fu solamente 17 anni dopo grazie all’impegno di Pauline Guizot, moglie del ministro dell’istruzione, che anche le donne pian piano vennero immerse in questo mondo grazie ad una difficile campagna portata avanti da lei e dal marito. Spesso le classi femminili venivano affidate a maestri uomini anche se, nelle campagne più povere, molte famiglie si trovavano in disaccordo in quanto non sicure a lasciare le proprie figlie sotto la supervisione di uomini per l’intera giornata.

Con il trascorrere del tempo e con l’introduzione di queste insegnanti donne, formate in modo adeguato negli anni precedenti, si notò un progressivo aumento di frequenza di ragazze in queste scuole apposite.

Una ricerca condotta dalla Camera di Commercio di Parigi e durata circa 8 anni, mise alla luce ancora una volta l’evidente distacco tra i sessi, dal momento che il 75% degli uomini sapeva leggere mentre solamente il 55% delle donne possiede questa competenza.

Mentre la maggior parte delle donne erano analfabete altre riuscivano a distinguersi grazie ad un’istruzione e quindi ad avere il riconosciuto privilegio di saper leggere, scrivere e in certi casi anche di saper parlare molteplici lingue.

A ciò si affianca la “buonissima educazione” ovvero l’insieme di buone maniere necessarie a garantire un futuro migliore che era indirizzato e aveva come obiettivo il matrimonio. Da qui nacque un’associazione chiamata “Povere e Beneducate” formata da gruppi di giovani ragazze che pian piano crearono una vera e propria società.

Si contribuiva con cento franchi annui e in ogni anno una di loro veniva scelta tramite un sorteggio casuale per ricevere denaro che a sua volta veniva destinato all’incremento delle possibilità per un futuro matrimonio, tanto è vero che se la prescelta non avesse trovato un pretendente entro l’anno sarebbe stata tenuta a restituire l’importo alla società.

Di pari passo esistevano ragazze senza adeguate finanze e impossibilitate a partecipare a tale iniziativa proprio perché si trovavano in condizioni peggiori e di grande vulnerabilità per la società. Per loro l’unica alternativa valida era quella di fungere da dama da compagnia, o governante.

2.3 La rivoluzione e il lavoro delle donne russe

All’inizio del 1900, la *Pravda* pubblicò diversi articoli in relazione al tema del lavoro femminile e da lì a poco iniziò ad essere pubblicato un famoso giornale, il *Rabotsina* (“la lavoratrice”).

Scoppiata la rivoluzione nell'Ottobre del 1917 vennero pubblicati nuovi decreti in relazione alle operaie che esponevano la durata della giornata lavorativa formata da otto ore, cominciando peraltro a considerarsi anche il divieto di lavoro notturno e nel sottosuolo. Mesi dopo prese piede anche un programma di assistenza sociale ovvero si iniziò a parlare di contributi per la maternità, ferie di otto settimane prima e otto settimane dopo il parto. L'anno dopo venne divulgato il regolamento dei salari[7], l'U.R.S.S fu la prima nazione a dichiarare un lavoro ed un salario uguale per entrambi i sessi.

Di spiccata importanza è l'articolo 122 della Costituzione dell'URSS[8] punibile con l'articolo 134 del Codice penale, nei confronti di chiunque avesse impedito ad una donna di esercitare i propri diritti. Tutto ciò venne preservato al fine di non rivivere più l'epoca patriarcale vissuta fino a questo momento.

Tale comportamento venne notato in modo deciso al ritorno degli uomini dalla guerra in quanto essi avevano la chiara intenzione di riprendersi il lavoro e mettere da parte le donne che, come successo già in epoche precedenti, li avevano sostituiti.

Lenin decise di intervenire poiché in altro modo si sarebbe vissuto di nuovo ciò che successe nelle epoche passate e le donne russe, come molte altre, si sarebbero trovate in uno stato di inferiorità. Il congresso del Partito Comunista nel maggio del 1925 appoggia e incoraggia l'idea che la manodopera femminile all'interno delle fabbriche possa rivestire un'importanza politica elevata.

Sostenute da questo ideale tutte le operaie che vennero licenziate furono riassunte e, contestualmente, vennero ingaggiate 217.00 nuove operaie circa il 50% in più della manodopera femminile già occupata. Inoltre, venne vietato il licenziamento a madri sole anche se l'aspetto più apprezzabile fu il fatto che nacquero organismi economici pronti ad arricchire ed espandere il numero di donne impiegate in modo da poterle aiutare ad acquisire una qualifica[9].

3. Il percorso verso il voto femminile: dalle prime lotte alle conquiste democratiche

La conquista del voto femminile si inserisce a pieno titolo nel lungo percorso di conquista della dignità ed uguaglianza da parte della donna; I temi della discriminazione femminile erano ancora, nella maggior parte dei casi, legati al lavoro domestico. L'importante passaggio dal lavoro domestico al lavoro nelle fabbriche deve essere analizzato considerando le tappe che, con il passare degli anni,

[7] Il salario sarà uguale a quello dell'uomo che effettua un lavoro identico per quantità e qualità.
[8] Cfr. articolo 22 Costituzione URSS, laddove prevede che i Diritti uguali a quelli dell'uomo sono accordati alla donna in tutti i campi di vita economica, pubblica, culturale, sociale e politica.
[9] Le probléme féminin en U.R.S.S., Mosca, 1957, p. 72.

hanno permesso di ribaltare le diverse contrapposizioni in termini di lavoro svolto da uomini e donne. Le Suffragette che hanno sempre richiesto di partecipare al mondo pubblico pian piano iniziarono ad emanciparsi, ciò significa che il voto in Italia non venne richiesto solo per termini di uguaglianza ma semplicemente per il fatto stesso di essere donne e madri. Infatti, se la richiesta del suffragio universale ha ottenuto l'emancipazione nei paesi occidentali, in molti altri ha riscontrato difficoltà non indifferenti.

In altre parole, sappiamo che il voto alle donne venne concesso in modo graduale, iniziando a livello locale per poi essere ampliato a quello nazionale, oppure consentire il voto stesso solo ad un numero limitato di donne per poi ampliarlo a tutte per poi inserirsi nel panorama politico.

La stessa cosa è accaduta in quei rarissimi casi in cui esse hanno potuto essere elette, diritto elettorale passivo, prima ancora di avere il diritto di voto, diritto elettorale attivo. Per converso quando il suffragio venne concesso a tutte le donne in un unico colpo esse non ebbero il tempo di far nascere una visione collettiva che le identificasse come rappresentanti di altre donne.

Il primo trionfo in questo ambito lo si ebbe nel 1890, nell'Italia liberale, con la Legge 6972 del 17 luglio[10] che consentiva alle donne l'elettorato sia attivo che passivo nei diversi consigli di amministrazione in numerose istituzioni di beneficenza e assistenza. Della medesima esplicativi dell'operato della donna sono gli articoli 1 e 12[11]. Siffatta legge venne vista con estremo entusiasmo ma soprattutto come un punto di partenza verso il raggiungimento dei diritti politici. D'esempio fu Ubaldino Peruzzi, ministro dell'interno, che nel 1863 propose il voto amministrativo per tutte le donne contribuenti purché fossero vedove o nubili.

In un periodo di grandi cambiamenti sociali e politici, con l'idea del suffragio universale maschile che guadagnava terreno rapidamente, Agostino Depretis presentò due proposte riguardanti il voto amministrativo. La prima proposta prevedeva il diritto di voto per tutti i cittadini, uomini e donne, che avessero almeno ventuno anni e potessero pagare almeno cinque lire di imposte all'anno. La seconda proposta, invece, concedeva il diritto di voto solo ai maggiorenni in grado di leggere e scrivere.

---

[10] Tale legge seguiva l'abrogazione del divieto di testimoniare negli atti pubblici e privati del 1877, grazie all'impegno di un deputato, Salvatore Morelli.

[11] Cfr. articolo 1 L.6972/ 1890, laddove prevede che le opere pie ed ogni altro ente morale che abbia in tutto o in parte per fine di prestare assistenza ai poveri, tanto in stato di sanità quanto di malattia; Di procurare l'educazione, l'istruzione, l'avviamento a qualche professione, arte o mestiere, od in qualsiasi altro modo il miglioramento morale ed economico.
Cfr. articolo 12 L. 6972/1890, laddove prevede che "la nomina di una donna maritata a far parte della congregazione di carità o di ogni altra istituzione di beneficenza, non ha effetto, se entro 15 giorni dalla pubblicazione.

Nonostante il grande impegno di Depretis la Commissione sulla riforma elettorale valutò negativi questi progetti mettendo ancora una volta da parte le donne.
Con la Legge del 7 maggio 1882, l'Italia finalmente allarga la sua idea di suffragio, infatti, da questo momento il diritto di voto viene esteso a tutti i cittadini maschi maggiorenni, all'epoca ventunenni, che abbiano superato la prova finale nei corsi elementari obbligatori. Nonostante quanto surriferito fosse già stato introdotto dalla Legge Coppino si rilevarono eccezioni temporanee come, ad esempio, il voto veniva concesso a chi di fronte a notaio e testimoni avesse dimostrato di saper scrivere la domanda d'iscrizione alle liste elettorali. Dunque, il suffragio universale maschile si raggiungerà nel 1912 quando il diritto di voto sarà concesso a tutti i ventunenni che avessero prestato servizio militare e sapessero leggere, scrivere o che fossero in possesso di tutti i requisiti richiesti dalla legge.

Dopo il compimento del trentesimo anno d'età il voto spettava automaticamente anche agli analfabeti. In riguardo alle donne nella teorizzazione e discussione innescata nei confronti della cittadinanza femminile è sempre stato distinto l'elettorato attivo da quello passivo, ovvero il diritto di votare e il diritto di essere votate.

Il voto non fu la sola richiesta che venne avanzata dalle donne prima della Seconda guerra mondiale ma fu senza alcun dubbio la più importante, quella che assunse maggior visibilità e che venne temuta in modo particolare in quanto in grado di minacciare l'ordine morale e naturale dell'ancien regime.

In tempi più antichi, quando la donna era limitata in modo esclusivo a casa e famiglia, si riteneva quasi normale che non si occupasse e non desse importanza alla vita pubblica. Era dunque il marito a rappresentare lei e l'intera famiglia partecipando alla vita pubblica in modo attivo. Tuttavia, ora che la donna può e deve dalle mura domestiche per guadagnarsi da vivere, ora che ha l'opportunità di ottenere una buona istruzione come un uomo e ha il diritto di formarsi un'opinione ed esporla alla società, anche lei può contribuire dando il suo voto[12].

Le donne richiesero il diritto al voto in maniera specifica proprio per affermare il loro contributo alla società, il loro punto di vista legato in modo particolare alla loro esperienza di madri, educatrici e custodi di forti valori familiari potesse arricchire e portare sostegno alla politica e al bene comune. Il tutto evidenzia in primo luogo l'uguaglianza dei diritti rispetto a quelli degli uomini ma in modo particolare la valorizzazione delle differenze e del ruolo della donna stessa nella società.

A ridosso dell'Unità d'Italia si verificarono due episodi significativi che anticiparono tutte le successive mosse delle future suffragette italiane; il primo episodio si verifica nel Lazio durante i

[12] La donna", settimanale democratico- cristiano milanese della Lega Femminile del Lavoro e del Fascio democratico-cristiano femminile nel 1902.

plebisciti che vennero organizzati per assegnare e concedere una dimensione di consensuale e popolare per il processo di unificazione nazionale. Vennero alla luce diverse leggi che regolarono tali consultazioni, che, pur seguendo le tradizioni, continuarono ad escludere le donne dal voto. Moltissime di loro, nonostante ciò, non si arresero, infatti il giorno delle votazioni decisero di esprimere e dichiarare il loro sostegno politico indossando cartelli con scritto "si" sul petto, rendendo visibile a tutta la società il loro desiderio di partecipazione in modo attivo alla vita politica del paese; Mentre il secondo episodio risale al 1861 dove diverse donne lombarde inviarono una richiesta alla Camera chiedendo ed esplicitando che nel nuovo Codice civile italiano a tutte le donne di tutte le province venissero estesi eguali diritti delle donne lombarde. Dunque, se entrambi gli episodi mettono in luce il desiderio delle donne di ottenere un ruolo, una voce e una visibilità sociale nonostante i numerosi divieti e restrizioni che vennero imposte dall'ordinamento, rappresentano ad ogni modo due modalità d'azione differenti. Esse vengono distinte sia per le strategie pianificate sia per il contesto in cui esse vengono inserite mettendo ancora una volta in rilievo tutte le modalità attraverso il quale le donne nel corso della storia hanno cercato di considerare la loro presenza in tutta la sfera pubblica. L'iniziativa femminile si adegua facilmente alle diverse evoluzioni ed innovazioni degli eventi politici. Nel 1928 la Federazione Nazionale per il suffragio e i Diritti Civili e Politici della Donna mandò una lettera di rimprovero a Mussolini dove veniva sottolineato che nel 1923 era stato lui a promettere che da lì a pochi anni la donna italiana avrebbe avuto gli stessi eguali diritti politici dell'uomo.

Una prima forma di azione che venne considerata tipicamente femminile fu quella della partecipazione, seppur minima e minore rispetto a quella maschile, a tutti gli incarichi di vita politica oppure semplicemente svolgendo incarichi più umili e facili come distribuire schede o fare propaganda nelle diverse fabbriche[13].

Inizialmente lo sforzo era singolo ma con il passare del tempo divenne essenziale e decisiva l'idea di associarsi; infatti, la battaglia portata avanti nei confronti del voto era la richiesta fondamentale delle associazioni per la donna che nacquero pian piano in tutta la penisola. D'esempio è l'Associazione per la Donna di Mantova nata nell'Aprile del 1925. Questa associazione, accanto all' apertura di scuole serali per adulte avvio molteplici iniziative contro la tratta delle bianche, per assistere in prima linea figli legittimi o minori abbandonati per rendere lecita la ricerca di maternità, per ottenere il divorzio, per poter garantire alle donne e madri la stessa carriera degli uomini e di conseguenza consentire in termini salariali lo stesso compenso in termini di mansioni.

3.1 Il decreto sul voto

Il suffragio universale in Italia si concretizza grazie al decreto legislativo n. 23 del 1° febbraio 1945, "Estensione del voto alle donne" abrogato dal secondo governo Bonomi, che si era già pronunciato favorevole.
Le diverse premesse legislative del decreto le si ritrovano in un altro decreto legislativo essenziale ovvero il n. 151 del 25 giugno 1944, "Assemblea per la nuova costituzione dello stato" dove l'Articolo 1 stabiliva che dopo la liberazione dell'intero territorio nazionale, le forme istituzionali saranno scelte dal popolo che a tal fine eleggerà a suffragio universale in modo diretto e segreto un'Assemblea per deliberare di conseguenza la nuova costituzione.

Da prendere in esame è anche la Legge elettorale del 16 dicembre 1918, n. 1985 che realizzò un vero suffragio universale maschile[14] ma escluse e non consentì quello femminile visto che lo stesso era intitolato "concessione del diritto elettorale a tutti i cittadini, i quali hanno prestato servizio militare nell'esercito e nella marina".

Il decreto del 1° febbraio è conciso e sintetico, l'articolo 1 estende il diritto di voto alle donne, in riferimento alle condizioni previste dalle leggi elettorali. L'articolo 2 dispone la creazione di liste elettorali femminili, evidenziando di conseguenza la netta differenza da quelle maschili. L'articolo 3, infine, stabilisce che non potranno essere incluse nelle liste elettorali le donne menzionate nell'articolo 354 del regolamento per l'attuazione del testo unico delle leggi di pubblica sicurezza. Quest'ultimo si riferisce alle prostitute registrate come prevede l'articolo 20 del decreto del 25 marzo 1923, n. 846, successivamente integrato nell'articolo 354.

Il decreto non prevede l'eleggibilità delle donne, riconosciuta solo con il decreto n. 74 del 10 marzo 1946. Questo, nell'articolo 7, stabilisce che sono eleggibili tutti i cittadini e le cittadine italiane con almeno 25 anni d'età.

L'accesso al voto senza la possibilità di essere elette rappresentava in primo luogo l'ingresso in un ambito fino ad allora riservato agli uomini ma anche la rottura di diverse barriere interne, permettendo così alle donne di affermarsi come cittadine consapevoli. Questo percorso implicava il riconoscimento di una parità con gli uomini mantenendo comunque una specificità femminile.

La nuova identità individuale derivata dalla conquista dei diritti politici si mescolava in modo profondo con un'identità femminile collettiva come, ad esempio, dimostrare il forte valore che venne attribuito alla presenza delle donne nelle prime elezioni e in diversi momenti politici precedenti.

[14] G. SABBATUCCI, *Le riforme elettorali in Italia* (1848-1994), Milano, Unicopli, 1995

Il primo momento significativo fu la formazione del governo Pirri, nel giugno 1945, quando si ipotizzò per la prima volta la nomina di una donna, Lucia Corti del Partito della Sinistra Cristiana, come sottosegretaria dell'Assistenza. Secondo Andreotti, questa proposta motivata dall'esigenza di parità, segnò in modo simbolico l'inizio di una nuova era per le donne in Italia[15].

Il secondo momento da ricordare fu l'ingresso di 13 donne nella Consulta nazionale. Particolarmente significativo furono gli interventi di Angela Cingolani e Rita Picolato che nelle sedute del 1° e 2 Ottobre 1945, divennero le prime donne a parlare in un'assemblea rappresentativa assumendo così il ruolo di portavoce di tutte le donne italiane.

Le prime elezioni misero in risalto l'infinito valore simbolico che il voto assumeva per le donne. Durante il primo turno delle amministrative, che vennero svolte per più di 4 settimane, furono smentiti i pregiudizi e gli infiniti timori delle forze politiche sull'indifferenza femminile verso questo nuovo diritto.

I dati di partecipazione rilevarono un'adesione altissima e non indifferente da parte delle donne, pari all'89%, appena inferiore all'89,2% degli uomini.
Inoltre, le donne partecipano in misura maggiore nei piccoli centri rispetto alle città, più al Sud che al Nord e, in generale, più alle elezioni politiche che a quelle amministrative[16].

Questi dati assumono un duplice significato: da un lato, sostengono le teorie sia recenti che antiche, che relegavano le donne a occuparsi in modo esclusivo a questioni familiari o locali ritenendole inadatte alla politica, e smentiscono pregiudizi diffusi, come quello secondo cui "è meglio che donne si disinteressino di politica", sostenuto dal 52% delle intervistate in un sondaggio Doxa del 1952[17].

Dall'altro, l'elevata partecipazione femminile fu anche il risultato di una lunga campagna condotta nei mesi precedenti da diverse organizzazioni cattoliche e dalla stampa, che dipingevano e presentavano il voto soprattutto come un nuovo dovere legato al ruolo familiare e solo in parte come un diritto individuale.

---

[15] G. ANDREOTTI, *Il posto della donna,* in "Azione femminile", I, n.17, 6 Luglio 1945.
[16] P.M. ARCARI*, Les Rôles des femmes,* rivista Internazionale di Scienze Sociali, Milano, 1959, p.80-82.
[17] P. LUZZATO FEGIZ, *Il volto sconosciuto dell'Italia*, Dieci anni di sondaggi DOXA, Milano, Giuffrè, 1956, p. 234.

CAPITOLO 2

Congedi di maternità: l'avanzamento delle tutele e nuove prospettive

1.La tutela della maternità e il principio di uguaglianza nella Carta Fondamentale - 1.1 L'ambito soggettivo della tutela - 1.2 Il percorso seguito dal legislatore italiano verso il Testo Unico - 2 Tutele e congedi di maternità: diritti essenziali per la donna nel lavoro – 2.1 L'assegno di maternità – 2.2 Protezione della salute e sicurezza delle donne sul posto di lavoro- *2.3 Il trattamento previdenziale* - 3. La parità salariale

1 .La tutela della maternità e il principio di uguaglianza nella carta Fondamentale

La protezione della maternità è disciplinata al Decreto legislativo del 26 marzo 2001, n.151, che raccoglie le disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità, in conformità con l'articolo 15 della legge 8 Marzo 2000, n.53. Questa disciplina si inserisce in un contesto di garanzie rivolte alle donne in termini di pari opportunità lavorative e in difesa della loro funzione nel contesto familiare (articoli 29,30 Costituzione)[18].

Il soggetto femminile è delineato come "soggetto debole" (nel rapporto di lavoro) e in quanto tale da proteggere attraverso misure specifiche. Tutelare le lavoratrici donne è un modo per mostrare solidarietà e sostegno, che sono fondamentali per creare e vivere in una società giusta ed equa. Il concetto di solidarietà va inteso "come partecipazione e impegno nei confronti di un soggetto debole, e quindi come esplicazione del principio personalista, nella misura in cui la partecipazione e l'impegno si traducono nella rimozione degli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della personalità umana"[19]. Questa concezione è sostenuta dalla Legge 26 agosto 1950, n.860, che stabilisce norme sulla protezione fisica ed economica delle lavoratrici madri.

La concezione della donna lavoratrice come soggetto da tutelare si è evoluta con il passare del tempo. Il graduale mutamento del concetto di funzione della donna all'interno della società si è riflesso nella disciplina adottata nei confronti delle sue tutele.

Nella legge Carcano del 1902, la salvaguardia delle donne dal lavoro mirava principalmente a preservare le loro capacità di procreare[20].

---

[18] Articoli 29,30 Costituzione.
[19] M. BELLOCCI - P. PASSAGLIA, *La tutela dei «soggetti deboli» come esplicazione dell'istanza solidaristica nella giurisprudenza costituzionale*, Corte Costituzionale italiana, Roma, 2006, p.1.
[20] S. PUCCINI, *Condizione della donna e questione femminile* (1892-1922), in problemi di socialismo, n.4, 1976, p. 17.

È evidente che la donna non era tutelata come soggetto debole durante la maternità per difendere le proprie condizioni lavorative e la salute, bensì come individuo da proteggere in quanto strumento per la procreazione. Il focus era posto sulla funzione della donna piuttosto che sull'individuo stesso. La protezione era rivolta alla maternità, non incentrandosi sulla figura femminile in generale bensì soltanto sul ruolo di madre della donna. Questa concezione fondamentalmente si basava sull'idea di inferiorità dell'essere femminile, che delineava la maternità come unica funzione e contributo della donna. Da ciò deriva l'iniziale mancato riconoscimento dei diritti politici e del lavoro produttivo femminile, infatti, in questo contesto, la borghesia italiana preferiva mantenere le donne in ambito domestico piuttosto che farle impiegare nelle fabbriche.

Una disciplina di questo tipo, tuttavia, risulta contraddittoria in quanto crea effetti negativi sul suo stesso scopo. Da un lato, la maternità tutela la figura della donna, ma dall'altro i costi economici e sociali legati ad essa gravano interamente su di lei. Pertanto, si afferma che, in assenza del supporto da parte della collettività o delle imprese, la maternità non riceve un'adeguata promozione o incoraggiamento.

La legge Carcano presenta ulteriori problematiche. Il congedo non retribuito era vantaggioso per i datori di lavoro, che potevano non pagare le donne durante i periodi in cui erano meno produttive. Le regole che vietano alle donne di svolgere lavori pericolosi dopo il parto e l'obbligo di astenersi dal lavoro puntavano a preservare la loro capacità di avere figli. Tuttavia, queste leggi non garantivano che le donne riprendessero servizio dopo il periodo di congedo, quindi sembra che le leggi stesse avessero l'obiettivo di limitare l'ingresso della donna nel mondo del lavoro.

Il ruolo della donna nella società italiana venne ridefinito grazie alla redazione dell'articolo 37 della Costituzione, che sancisce l'uguaglianza giuridica tra uomo e donna e riconosce il valore sociale della maternità. L'articolo 37 prevede la parità dei diritti e retribuzione tra lavoratrici e lavoratori e richiede condizioni di lavoro che consentano alle madri di adempiere alla loro funzione familiare garantendo una adeguata protezione sia a sé stessa che ai figli.

Una nota del Ministero del Lavoro del 2009 spiegava che il datore di lavoro deve considerare soluzioni per agevolare la funzione genitoriale del dipendente, attraverso flessibilità degli orari e una diversa organizzazione del lavoro facendo attenzione e avendo riguardo alla oggettiva situazione di difficoltà familiare e alle diverse esigenze per accudire e educare i figli[21].

[21] Cfr. nota n. 68 del 2009 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a sostegno della maternità e diritto a forme di flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro ex art. 9, D.lgs. n.124/2004.

Nella società attuale, la donna deve spesso svolgere il doppio ruolo di lavoratrice e madre, e il Legislatore deve predisporre condizioni che consentano di adempiere a entrambi i ruoli, ad esempio attraverso periodi di sospensione dal lavoro durante la gravidanza.

La Corte costituzionale ha ribadito più volte l'importanza del principio di uguaglianza dell'articolo 37, affermando che la disciplina deve essere adeguata alle diverse situazioni sociali e che il rapporto di lavoro deve garantire condizioni che permettano alla donna di svolgere il ruolo di madre. Le norme discriminatorie basate sul sesso sono nulle e il datore di lavoro può opporsi alla risoluzione contrattuale se motivata da discriminazione nei confronti della lavoratrice. Il giudice delle leggi infatti ha ribadito, in più occasioni, che l'Articolo 37 riconosce alla donna non solo gli stessi diritti e, a parità di lavoro, la stessa retribuzione che spetta all'uomo "*ma anche il diritto a che le siano assicurate condizioni di lavoro tali che le consentono l'adempimento della "essenziale" sua funzione familiare ed un'adeguata protezione, affinché possa svolgere, se del caso, in concorrenza dell'attività di lavoro, anche il compito di madre*[22]".

L'anno successivo, la Corte ha nuovamente espresso un parere sull'articolo 37 della Costituzione. Nella sentenza n. 17 del 1987, essa ha evidenziato che il contenuto dell'articolo, reso concreto grazie alla legge 9 dicembre 1977 n. 903, che possiede una valenza generale applicabile a tutti i cittadini, i quali sono quindi tenuti a rispettarlo[23].

"*Per quanto riguarda in particolare il rapporto di lavoro, esso deve essere osservato dal datore di lavoro e dal terzo a favore del quale va il risultato dell'attività del datore di lavoro e che forma oggetto di apposito contratto. Di guisa che questo anzitutto non può contenere clausole che importino una discriminazione, solo per ragioni di sesso, a danno della lavoratrice impiegata in detta attività e le dette clausole, eventualmente pattuite, sono nulle*[24]*"*.

In relazione al rapporto tra lavoratrice e datore di lavoro, la Corte stabiliva che quest'ultimo non potesse rifiutare l'assunzione basandosi su motivi legati alla differenza di sesso. Inoltre, tali motivi non potevano costituire una giustificazione per un eventuale licenziamento. Nemmeno il comportamento del datore di lavoro "*può trovare giustificazione nell'eventuale risoluzione di un contratto stipulato con un terzo, richiesta per ragioni comunque importanti discriminazione per sesso e successivamente accettata dallo stesso datore di lavoro. Le conseguenze di siffatto comportamento, verificatesi a danno della lavoratrice, ricadono indubbiamente su di lui*[25]".

---

[22] Cfr. Ex arg., Corte Cost, sentt. nn. 123 del 1969 e 137 del 1986.
[23] Corte costituzionale, 16 gennaio 1987, n. 17.
[24] Corte costituzionale, 16 gennaio 1987, n. 17.
[25] Corte costituzionale, 16 gennaio 1987, n. 17.

Oltre agli articoli già citati, è importante considerare anche l'articolo 4 della Costituzione, che riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto. Questo significa che il Legislatore deve creare condizioni che tutelino anche le madri lavoratrici. È importante considerare anche l'articolo 35, che tutela il lavoro in tutte le sue forme, e l'articolo 38, che garantisce il diritto ai trattamenti assistenziali e previdenziali.

Il valore sociale della maternità è riconosciuto non solo dalle disposizioni costituzionali surriferite, ma anche dalla legislazione ordinaria, che ha introdotto la "mutualizzazione" e la "fiscalizzazione" degli oneri, i quali vengono così condivisi tra tutti i cittadini. Nel contesto della previdenza sociale, emerge l'importanza dell'interesse pubblico, che continua a guidare la tutela delle lavoratrici madri. Tuttavia, non si tratta più di un interesse legato all'incremento demografico o alla preservazione della razza. Ora, l'obiettivo è eliminare le situazioni di bisogno in cui si trovano i cittadini, per garantire loro il pieno godimento dei diritti civili e politici. Di conseguenza, la protezione delle lavoratrici madri non è più orientata al mantenimento di un certo ordine pubblico, ma prevede il riconoscimento di un diritto soggettivo pubblico, poiché le madri sono beneficiarie di una tutela specificamente predisposta a loro favore[26].

In conclusione, il percorso del Legislatore riguardo alla tutela della maternità ha visto una transizione da una visione tradizionale e protettiva, nell'ambito della quale la donna era tutelata per la sua funzione strumentale e l'economia si basava sul lavoro maschile, a una visione che considera le esigenze specifiche delle lavoratrici, sia come donne che come madri. La Costituzione promuove una legislazione protettiva, ma le tutele specifiche devono, o almeno dovrebbero, mirare a rendere compatibili il lavoro con la gravidanza e il puerperio, permettendo così la coesistenza della funzione familiare con quella lavorativa.

1.1 L'ambito soggettivo della tutela

Gli strumenti di tutela previsti dal Testo Unico 151/2001 beneficiano sia le madri lavoratrici e, in alcuni casi, anche i padri lavoratori. L'inclusione del padre tra i beneficiari è stabilita dalla legge n. 53/2000. Questo sottolinea l'importanza del contributo di entrambi i genitori nella crescita dei figli, favorendo una migliore gestione della famiglia. La protezione fisica ed economica delle madri lavoratrici viene garantita attraverso l'adozione di vari strumenti[27]. In primo luogo, sono state introdotte limitazioni alla capacità di lavorare durante il periodo di maternità. In secondo luogo, è stata concessa la possibilità di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro per le madri lavoratrici, tenendo conto della loro condizione o delle diverse necessità del bambino. Sono stati imposti vari

[26] M. PERSIANI, *La disciplina del lavoro femminile*, Giurisprudenza italiana, 1968, p.110.
[27] P. LAMBERTUCCI, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2010, p. 457.

divieti, tra cui il licenziamento durante il periodo protetto, l'assegnazione a lavori dannosi e il lavoro notturno. Infine, è previsto un sostegno economico per le madri lavoratrici.

Questi strumenti di tutela possono essere raggruppati in base all'aspetto protetto; la tutela della maternità si realizza in tre modi, in quanto assicura il mantenimento del rapporto di lavoro e dei diritti connessi per la lavoratrice madre; garantisce la sicurezza economica durante il periodo di maternità ed infine offre protezione al bambino fino a una certa età o in caso di disabilità.

È chiaro che alcuni strumenti sono stati creati per proteggere la salute delle madri lavoratrici, come i congedi, i riposi, i permessi e le misure per la tutela della salute, mentre altri offrono un supporto economico.

Per quanto riguarda i figli (naturali, adottivi e in affidamento) il Testo Unico prevede le stesse misure di protezione applicate alla maternità naturale. In relazione agli strumenti che tutelano il diritto alla salute, il principale è il congedo di maternità, chiamato anche astensione obbligatoria dal lavoro. Si tratta di una tutela flessibile, garantita durante la gravidanza e nei primi mesi di vita del bambino. Questa tutela impone al datore di lavoro il divieto di far lavorare la donna nei due mesi precedenti la data presunta del parto, congedo di maternità ante partum, e nei tre mesi successivi alla data effettiva del parto, congedo di maternità post partum[28]. Oltre al congedo di maternità obbligatorio, il nostro ordinamento prevede anche il congedo parentale, o astensione facoltativa dal lavoro. A differenza del congedo di maternità, il congedo parentale è riconosciuto sia alla madre che al padre lavoratore (articolo 2 T.U.), permettendo a ciascun genitore di astenersi dal lavoro per un periodo aggiuntivo, in modalità diverse.

1.2 Il percorso seguito dal legislatore italiano verso il Testo Unico

In confronto ad altri paesi europei, l'Italia ha introdotto tardivamente le prime normative relative alla protezione della maternità. Il lavoro femminile, trascurato dal legislatore italiano nella legge del 1886, ha trovato riconoscimento con il decreto del 19 giugno 1902, quando il Parlamento italiano ha emanato la legge n. 242, "Sul lavoro delle donne e dei fanciulli", (cui si è fatto cenno in precedenza) L'innovazione più rilevante introdotta da questa legge riguarda specificamente la protezione giuridica della maternità[29]. In particolare, gli articoli 6 e 10 prevedevano un congedo di maternità obbligatorio per le madri lavoratrici, che copriva le quattro settimane successive al parto. La stessa legge

[28] Cfr. INPS, Diritti e opportunità per i genitori che lavorano
[29] M.V. BELLESTERO, *La protezione concessa e l'uguaglianza negata: il lavoro femminile nella legislazione italiana*, Laterza, Roma, 1996, p. 226.

prevedeva una deroga a tale diritto, affermando che, "in via del tutto eccezionale", le puerpere potevano essere impiegate al lavoro durante il periodo precedente al parto, ma non prima di tre settimane dal parto, il che modificava il periodo di congedo obbligatorio. Inoltre, la normativa presentava un ulteriore limite poiché il suo ambito di applicazione era circoscritto alle lavoratrici degli opifici industriali, dei laboratori e delle arti edilizie, infatti, per offrire supporto economico alle lavoratrici in congedo, le Casse di maternità furono istituite soltanto nel 1910 con la legge n. 520 del 17 luglio 1910[30].

Così facendo, le lavoratrici potevano beneficiare di un sostegno economico durante il periodo di congedo per maternità. Tuttavia, tale supporto aveva natura assistenziale ed era costituito da una somma fissa, non equiparata al salario[31].

La legge n. 242 del 1902 prevedeva anche il diritto di allattamento per le madri lavoratrici nelle fabbriche. Questa legge è stata modificata in modo parziale dalla legge n. 416 del 7 luglio 1907, che è successivamente unita nel Testo Unico sul lavoro delle donne e dei fanciulli (legge n. 816 del 10 novembre 1907). La normativa del 1907 introduce anche il divieto di impiegare le donne di qualsiasi età nel lavoro notturno. Nel 1919, la legge n. 1176 ha rappresentato un momento cruciale per l'emancipazione femminile, nonostante l'avvento del regime fascista abbia segnato un rallentamento a causa della sua ideologia che mirava a limitare l'occupazione femminile e a incoraggiare le donne a dedicarsi alla cura della famiglia per incrementare il tasso di natalità; durante questo periodo, un'importante istituzione politica e sociale del regime fascista è stata l'Opera Nazionale per la Protezione della Maternità e dell'Infanzia, istituita con la legge n. 2277 del 10 dicembre 1925, successivamente modificata dal Decreto legge n. 1904 del 21 ottobre 1926 e dalla legge n. 298 del 13 aprile 1933[32].

In quel periodo venne emanata anche la legge n. 1347 del 5 luglio 1934, riguardante le disposizioni per le lavoratrici madri. Questa normativa introdusse l'istituto dell'astensione obbligatoria, che copriva il periodo di un mese prima della data presunta del parto fino a sei settimane. Inoltre, veniva garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro durante la gravidanza e il diritto a due pause giornaliere per l'allattamento[33].

---

[30] A. DONÀ, *Le pari opportunità. Condizione femminile in Italia e integrazione europea*, Laterza, Roma, 2006, p. 98.
[31] M. MORELLO, *La maternità al centro delle prime forme di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratric*i, 2012, p.41.
[32] M. BETTINI, Stato e assistenza sociale in Italia: l'Opera nazionale maternità e infanzia, Edizioni Erasmo, Livorno, 2008, p. 152.
[33] F. VITALI, *I luoghi della partecipazione. Una ricerca su donne, lavoro e politica*, Franco Angeli, Milano, 2009, p. 103.

2. Tutele e congedi di maternità: diritti essenziali per la donna nel lavoro

Tra le misure adottate dal legislatore italiano per conciliare le esigenze lavorative e familiari, il "congedo" è uno degli strumenti più importanti. Questo strumento, in linea con le direttive europee, aiuta insieme ad altre misure previste dalle leggi nazionali, a raggiungere un obiettivo fondamentale nel mercato del lavoro ovvero quello assicurare che si possano adempiere gli obblighi di cura, specialmente verso i figli, e allo stesso tempo aumentare i tassi di occupazione femminile. Questo facilita l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro tramite una ripartizione più equa dei ruoli tra uomini e donne all'interno della famiglia[34].

I congedi regolati dal "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità," adottati con il decreto legislativo del 26 marzo 2001, n. 151, che contiene le norme di riferimento per la protezione delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, sono elencati e definiti all'articolo 2. Il congedo di maternità è un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riservato alle lavoratrici, pensato per tutelare la salute della madre e del bambino durante e dopo la gravidanza. In alternativa, esiste il congedo di paternità, che permette ai lavoratori di astenersi dal lavoro, sostituendo la madre in situazioni specifiche, con l'obiettivo di sostenere il nucleo familiare. Infine, il congedo parentale offre la possibilità, sia alle lavoratrici che ai lavoratori, di prendersi del tempo dal lavoro in modo facoltativo per dedicarsi alla cura e all'educazione dei figli, conciliando così esigenze familiari e professionali.

Si può, di conseguenza, affermare che il congedo è caratterizzato da flessibilità[35]. In attuazione del Jobs Act, è stata introdotta una maggiore flessibilità per il congedo obbligatorio di maternità, per favorire il legame tra la madre lavoratrice e il figlio, senza compromettere la tutela della salute della madre. In generale, la flessibilità dell'istituto presuppone che, pur mantenendo la durata totale del congedo in cinque mesi, la madre lavoratrice possa scegliere di ridurre a un solo mese il periodo di astensione prima della data presunta del parto e prolungare a quattro mesi il periodo successivo al parto. Questa flessibilità è subordinata al parere favorevole del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o convenzionato e del medico competente per la prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, i quali devono attestare che questa opzione non pregiudichi la salute della gestante e del nascituro (articolo 20 c1). In una circolare dell'INPS n. 152 del 4 settembre 2000, è stato chiarito che il periodo di flessibilità può variare da un minimo di un giorno a un massimo di un mese.

---

[34] I. FANLO CORTÉS, *Congedi genitoriali, politiche del diritto e diseguaglianze di genere*, Diritto e Questioni Pubbliche, Palermo, 2015.
[35] L. CALAFÀ, Congedi *di maternità e paternità*, Enciclopedia Treccani, Roma, 2015.

L' ordinamento prevede una specifica regolamentazione per il diritto al trattamento economico di maternità in determinate circostanze, una di queste riguarda il caso in cui la gravidanza inizi dopo la cessazione del rapporto di lavoro. In tale contesto, la normativa stabilisce espressamente che l'indennità di maternità deve essere garantita anche nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro non sia imputabile alla lavoratrice (articolo 17, c1, legge n. 1204/71; articolo 24 comma 1 Testo Unico). Questa regolamentazione, introdotta dalla legge del 1971, è stata apprezzata per il suo approccio favorevole nei confronti della maternità. Il nostro ordinamento ha ritenuto opportuno offrire una forma di tutela e protezione anche alle lavoratrici che non hanno la sicurezza di un rapporto di lavoro stabile. La normativa in questione garantisce l'indennità di maternità anche nei casi in cui il datore di lavoro violi il divieto di licenziamento legato alla gravidanza. Inoltre, il diritto all'indennità economica è riconosciuto alla lavoratrice anche in caso di cessazione dell'attività dell'azienda presso cui lavora, al termine della prestazione per cui è stata assunta, e nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini durante i periodi di congedo di maternità.

La lavoratrice, inizialmente, non aveva diritto all'indennità di maternità se la gravidanza iniziava dopo la fine del rapporto di lavoro, causata da un licenziamento per colpa grave[36]. L'intervento della Corte costituzionale nel 2001 ha introdotto un elemento importante all'interno dell'ordinamento stabilendo che la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro successivo all'inizio della gravidanza indipendentemente dalla causa[37].

2.1 L'assegno di maternità

Durante i periodi di maternità, l'ordinamento prevede altre forme di aiuto economico come ad esempio assegni, bonus, voucher e contributi. Questi strumenti sono pensati per supportare sia le madri che i padri, promuovere una maggiore condivisione dei compiti di cura nei confronti dei figli e facilitare l'equilibrio tra vita personale e lavorativa[38]. Questi strumenti sono concessi in caso di parto, adozione o affidamento preadottivo, ed è destinato a ogni figlio delle donne residenti, cittadine italiane o dell'Unione Europea, o in possesso di carta di soggiorno, che non beneficiano di alcun trattamento economico per la maternità.

---

[36] Cfr. articolo 2, comma 1, lettera a), legge n. 1024/71.
[37] Corte costituzionale, 7 aprile,2011, n.405.
[38] Cfr, laddove prevede l'assegno di maternità è, dunque, un supporto economico introdotto dalla legge del 23 dicembre 1998, n. 448, art. 66, commi 1, 2, 3, 4, 5-bis, 6, e regolato dal Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 21 dicembre 2000, n. 452, e dall'articolo 74 del Testo Unico.

2.2 Protezione della salute e sicurezza delle donne sul posto di lavoro

La protezione della salute e della sicurezza delle lavoratrici madri è disciplinata in modo specifico. L'imprenditore è obbligato a adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure necessarie secondo l'esperienza e la tecnica, per tutelare l'integrità fisica e morale dei dipendenti (articolo 2087 Codice civile)[39].

La sicurezza dei lavoratori è un diritto costituzionale che obbliga il datore di lavoro a dare priorità alla sicurezza rispetto al proprio profitto. Questa normativa deriva dalla particolare natura del contratto di lavoro, che non è solo un semplice scambio di prestazione e retribuzione, ma comporta anche obblighi non patrimoniali, come la tutela dell'integrità fisica e morale della lavoratrice e del lavoratore.

Inoltre, la sicurezza delle donne sul lavoro è stata storicamente collegata principalmente al loro stato di gravidanza. La principale normativa riguardante la maternità è la legge n. 1204/1971[40], che vieta ai datori di lavoro di assegnare alle donne lavori pericolosi, faticosi e insalubri, dall'inizio della gravidanza fino a sette mesi dopo il parto.

La legge n. 903/1977[41] ha ampliato il divieto di lavoro notturno per le donne durante la gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto nel settore manifatturiero industriale. Successivamente, il legislatore italiano ha adottato il d.lgs. n. 645/1996, che recepisce la direttiva 92/85/CEE[42] riguardante la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, oltre ai processi industriali considerati pericolosi per la sicurezza delle lavoratrici incinte o in periodo di allattamento.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha introdotto un criterio di carattere evolutivo da applicare in questa materia. I rischi professionali che i datori di lavoro devono valutare non sono fissi, ma si evolvono continuamente in base, tra l'altro, al progresso delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche sui rischi professionali[43].

Il Decreto Legislativo n. 81/2008, modificato dal Decreto Legislativo n. 106/2009, ha integrato le disposizioni del Decreto Legislativo n. 151/2001, definendo che la valutazione dei rischi debba tenere

---

[39] R. STAIANO, *Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Maggioli Editore, Rimini, 2014, p. 88.
[40] Cfr. articoli 4 e 5 legge n. 1204/1971, laddove prevede che le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro. Tale indennità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.
[41] Cfr. È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.
[42] Direttiva 92/85/CEE laddove prevede il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
[43] Corte di Giustizia dell'Unione Europea, C-49/00, *Commissione delle Comunità europee contro Repubblica italiana*,15 novembre 2001.

conto delle condizioni delle lavoratrici in gravidanza. L'articolo 28 determina che la valutazione dei rischi, inclusa la scelta delle attrezzature di lavoro, delle sostanze chimiche e l'organizzazione dei luoghi di lavoro, debba considerare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, comprese le lavoratrici in gravidanza, secondo le disposizioni del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

2.3 Il trattamento previdenziale

La tutela della maternità include un ulteriore sistema di protezione ovvero quella di carattere previdenziale in relazione ai periodi di astensione, riduzione o interruzione dell'attività lavorativa. In particolare, il Testo Unico ha presentato molte novità in materia, prevedendo sia il riconoscimento della contribuzione nel periodo di astensione obbligatoria, sia la possibilità di chiedere il riscatto dei periodi corrispondenti all'astensione facoltativa per maternità.

Parliamo di contributi figurativi facendo riferimento a un istituto che si applica quando un periodo di astensione dal lavoro è legato a situazioni che richiedono particolare tutela, come la malattia, la maternità o l'invalidità. In questi casi, l'ordinamento prevede l'accredito di tali periodi ai fini pensionistici, riconoscendone l'importanza per la protezione del lavoratore[44]. I contributi figurativi non vengono versati né dal datore di lavoro né dal lavoratore, per periodi in cui il lavoratore non può svolgere la normale attività lavorativa ma tale forma di contribuzione viene accreditata in modo diretto dall'Inps o da un altro ente previdenziale competente, senza che sia previsto alcun onere a carico del lavoratore. Quando si parla di maternità, durante il periodo di astensione obbligatoria, la lavoratrice riceve comunque i contributi pensionistici, anche se né quest'ultima né il datore di lavoro devono versare quei contributi; quindi, secondo il Testo Unico, il periodo di astensione obbligatoria è utile per la pensione e durante questo periodo le lavoratrici ricevono i contributi figurativi[45].

Anche i periodi di maternità al di fuori del rapporto di lavoro possono essere ricoperti da contributi figurativi, se il lavoratore ha versato per almeno cinque anni i relativi contributi per lavoro subordinato. Questo vale anche per il congedo di paternità; quindi, maternità e paternità sono trattate allo stesso modo per quanto riguarda questo argomento. Oltre ai contributi figurativi, si possono riscattare i periodi di congedo parentale, anche per maternità fuori dal lavoro.

---

[44] F. SACCO , *Congedo e permessi a sostegno della maternità e della paternità*. Diritti, obblighi, procedure, Maggioli Editore, Rimini, 2012, p. 109.
[45] Cfr. Articolo 25, Testo Unico; Cfr. altresì articolo 2, commi 1, 4, 6 del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564.

3. La parità salariale

Il "gender pay gap" si riferisce generalmente alla differenza salariale tra uomini e donne nel mondo del lavoro, a parità di ruolo e mansione. Questo divario retributivo è definito da numerose istituzioni internazionali e nazionali. L'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), un'agenzia dell'Unione Europea che si impegna a realizzare concretamente l'uguaglianza di genere sia all'interno che all'esterno dell'UE, lo descrive come la differenza tra la retribuzione oraria media lorda degli uomini e quella delle donne. Questa definizione è ripresa e coincide sostanzialmente con quella della Commissione Europea: "Il gender pay gap è definito come la differenza relativa nella media dei guadagni lordi tra donne e uomini all'interno dell'economia nel suo complesso."

L'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) descrive questo fenomeno come la differenza tra i salari medi lordi degli uomini e delle donne, definita in percentuale rispetto alle retribuzioni medie degli uomini. Inoltre, la parità di genere è uno dei principali Obiettivi di Sviluppo del Millennio dell'ONU. Di particolare importanza è l'obiettivo 5 che delinea l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze[46].

Quando si parla di uguaglianza, è importante porre attenzione a una distinzione fondamentale di deviazione europea necessaria per affrontare in modo adeguato queste tematiche. È essenziale distinguere tre concetti differenti:

Con Principio di uguaglianza si intende il divieto di trattare in modo diverso situazioni che sono analoghe. Questo principio mira a garantire che persone in condizioni simili ricevano un trattamento simile, evitando discriminazioni basate su criteri non giustificati;

Il divieto di discriminazione, si riferisce alla situazione in cui determinate differenze tipizzate, come sesso, razza e lingua, non possono essere utilizzate per differenziare i trattamenti.

Dunque, esiste un obbligo di trattare in modo uguale situazioni oggettivamente differenti, impedendo che queste caratteristiche specifiche diventino motivo di discriminazione ingiustificata. Infine, la parità di trattamento indica una regola che può essere applicata esclusivamente quando è espressamente prevista da specifiche norme. Si può, di conseguenza, affermare che i tre concetti garantiscono che ogni individuo riceva il rispetto e l'uguaglianza di trattamento.

Una delle prime fasi cruciali nella legislazione italiana sul lavoro femminile risale al 1902 con la legge 242. Questa legge obbligava i datori di lavoro a segnalare l'assunzione di minorenni e donne, che dovevano essere ritenuti idonei dal punto di vista medico per quella specifica mansione. Inoltre,

introduceva per la prima volta il "congedo di maternità" della durata di un mese dopo il parto; tuttavia, durante questo periodo non era previsto il pagamento dello stipendio. Negli anni '20 in Italia emerge un nuovo movimento politico che, nel corso degli anni, riduce progressivamente il ruolo della donna nel contesto lavorativo. Durante il periodo fascista, le donne vengono identificate come "procreatrici", come evidenziato in particolare dalla Legge 653 del 1934 [47] 193449che protegge le donne e i minori che lavorano, vieta loro di svolgere lavori pericolosi o troppo pesanti, come lavorare in miniera, e stabilisce regole per limitare le ore di lavoro, garantendo condizioni più sicure e tutelando i lavoratori più vulnerabili. L'entrata in vigore della Costituzione nel 1948 ha segnato un punto di svolta decisiva per il ruolo delle donne nel mondo del lavoro. La Costituzione introduce principi completamente innovativi rispetto al contesto storico-sociale dell'epoca in cui viene redatta.

Nel periodo del secondo dopoguerra, il ruolo delle donne era fortemente radicato in un ideale prevalentemente familiare. Le donne erano viste principalmente come madri e mogli, con l'aspettativa sociale che il loro compito fosse quello di generare figli e dedicarsi interamente alla loro cura, così come alla gestione domestica e al sostegno del capofamiglia. Questa concezione limita significativamente la partecipazione delle donne alla vita lavorativa e pubblica.

La Costituzione del 1948, tuttavia, introdusse un nuovo paradigma, affermando l'importanza dell'uguaglianza di genere e dei diritti delle donne. Tra i principi fondamentali, vennero sanciti il diritto al lavoro per tutte le cittadine, l'uguaglianza davanti alla legge senza distinzione di sesso e il riconoscimento del ruolo essenziale delle donne nella società. Questi cambiamenti legislativi gettarono le basi per un progressivo miglioramento delle condizioni delle donne nel mondo del lavoro e nella vita pubblica, promuovendo una maggiore partecipazione e valorizzazione del loro contributo. Con questi nuovi principi, si iniziò a riconoscere il valore del lavoro femminile e a promuovere politiche che incoraggeranno la parità di opportunità e il superamento delle discriminazioni di genere. In questo modo, la Costituzione italiana del 1948 rappresenta un fondamentale passo avanti nella costruzione di una società più equa e inclusiva. In particolare, l'articolo 3 della Costituzione sancisce il principio di uguaglianza, affermando che "tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso". Inoltre, l'articolo 37 stabilisce il principio della parità retributiva tra persone di diverso genere. L'articolo afferma: "la lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni spettano sia alla donna che all'uomo".

Nonostante la Costituzione garantisca la parità di retribuzione, non si può affermare che ciò trovi un riscontro concreto nella realtà lavorativa. Per affrontare questa problematica, nel 1991 è stata emanata

[47] Cfr. Legge 26 aprile 1934, n. 653 laddove prevede la tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli.

la legge 125[48], che prevede l'implementazione di misure positive volte a realizzare la parità tra uomini e donne nel lavoro. Questa legge mira a promuovere sia una maggiore partecipazione femminile nel mercato del lavoro, sia una reale equità retributiva. Nel 2001, il Governo ha preso provvedimenti emanando il Decreto Legislativo n. 15/200151, che rimane una fonte fondamentale per la parità di genere. Questo decreto stabilisce il divieto di discriminazione salariale basata sul sesso. Successivamente è opportuno focalizzarsi su quello che oggi può essere considerato il principale riferimento per l'uguaglianza tra uomini e donne, ovvero il Codice delle Pari Opportunità del 2006. All'articolo 28[49], viene proclamato il divieto di discriminazione salariale, sia diretta che indiretta[50], per lavori equivalenti o di uguale valore.

Lo stesso codice chiarisce la differenza tra discriminazione diretta e indiretta.

La discriminazione diretta si verifica quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un accordo o un comportamento risultano discriminatori nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori a causa del loro sesso o in relazione ad altri lavoratori in situazioni simili. La discriminazione indiretta, invece, si manifesta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un accordo o un comportamento appaiono neutri, ma in realtà pongono i lavoratori o le lavoratrici in una condizione di svantaggio rispetto ai colleghi del sesso opposto. Il codice istituisce vari organismi con il compito di garantire il principio di parità tra uomini e donne. Tra questi troviamo il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Questo comitato promuove l'eliminazione delle discriminazioni che possano ostacolare l'uguaglianza tra uomini e donne in ogni ambito lavorativo. Un altro ruolo fondamentale è ricoperto dai consiglieri di parità, istituiti sia a livello nazionale che regionale. Questi consiglieri hanno il compito di promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione.

Nel Capo II sono presenti diversi articoli che stabiliscono il divieto di discriminazione in vari ambiti: accesso all'occupazione, avanzamenti di carriera, promozioni, salari, prestazioni lavorative, accesso ai lavori nel settore pubblico e divieto di licenziamento a causa del matrimonio[51].

Il Codice delle Pari Opportunità è stato recentemente modificato dalla Legge 162 del 2021, che ha apportato alcune specifiche a vari articoli, tra cui l'articolo 25[52]: In particolare, quando si parla di discriminazione diretta, ora ci si riferisce a "candidati e candidate nella fase di selezione del

[48] Cfr. Legge 10 aprile 1991, n. 125.
[49] Cfr. D.lgs 11 aprile 2006, n.198 codice pari opportunità.
[50] Cfr. art. 25 D.lgs 11 Aprile 2006, n.19.
[51] Cfr. Titolo II (Artt. 27-35) Dlgs 11 aprile 2006, n. 198 Codice pari opportunità.
[52] Cfr. Art. 2, legge 5 novembre 2021, n. 162.

personale". Per quanto riguarda la discriminazione indiretta, sono considerati rilevanti anche criteri, prassi, atti e comportamenti "di natura organizzativa o che incidono sull'orario di lavoro". Inoltre, è stato aggiunto un nuovo comma, il 2 bis[53], che amplia notevolmente la definizione di discriminazione.

In Italia, un primo passo per la parità di genere è l'articolo 3 della Costituzione, che dice che tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali. Questo articolo riguarda l'uguaglianza generale.

Per la parità economica, bisogna guardare l'articolo 37 della Costituzione, che dice che le donne lavoratrici devono avere gli stessi diritti e salari degli uomini per lo stesso lavoro. Tuttavia, però, non basta solo la Costituzione, sono necessarie anche leggi specifiche per combattere la disparità di genere.

Diversi esempi possono essere riconducibili alla Legge n. 903/ 1977[54] ha stabilito che uomini e donne devono ricevere lo stesso salario per lo stesso lavoro e ha vietato la discriminazione basata sul sesso nell'accesso al lavoro. La Legge n. 125/1991[55] ha ribadito la parità retributiva e la non discriminazione di genere nel lavoro, inoltre ha istituito il "Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici", per promuovere le pari opportunità e migliorare la legislazione vigente e il Decreto legislativo n. 198/ 2006, ha abrogato la legge n. 125 e ha introdotto il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", per combattere la discriminazione sessuale e promuovere i diritti umani e le libertà fondamentali.

---

[53] Cfr. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché' di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:
a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.
[54] Cfr. Legge n.903/1977, parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
[55] Cfr. Legge n. 125/1991, Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

CAPITOLO 3

La donna nel terzo settore

1.Volontariato e rapporto di lavoro; un quadro normativo generale – 2. L'articolo 39 della Costituzione: Libertà, Efficacia dei Contratti Collettivi ed il Ruolo delle Donne nel Sindacato – 2.1 Diritto alla tutela delle lavoratrici madri – 2.2 Congedi e adozioni - 3. La nullità del licenziamento della lavoratrice durante il congedo

1. Volontariato e rapporto di lavoro; un quadro normativo generale

Nel codice del Terzo settore, si fa una chiara distinzione tra lavoratori e volontari. Qualsiasi forma di lavoro subordinato o autonomo, così come ogni altra attività lavorativa remunerata dall'ente, è incompatibile con il volontariato svolto presso lo stesso ente del Terzo settore. Come indicato anche in una nota del Ministero del Lavoro del 27 febbraio 2020, negli enti del Terzo settore esiste un'incompatibilità generale tra l'essere volontario, indipendentemente dal fatto che sia stabile o occasionale e l'essere lavoratore[56]

Nell'atto costitutivo o nello statuto delle associazioni del Terzo settore è possibile che i lavoratori siano nominati come amministratori, purché la nomina della maggioranza degli amministratori sia riservata all'assemblea. Inoltre, non possono far parte dell'organo di controllo persone che abbiano un rapporto di lavoro, di consulenza continuativa o di prestazione d'opera retribuita, o qualsiasi altro rapporto di natura patrimoniale che comprometta la loro indipendenza.

Il Terzo Settore rappresenta una reale fonte di occupazione; non può essere esclusivamente legato al volontariato, poiché questo fenomeno di solidarietà non è unico. Ora gli enti del terzo settore assumono veri e propri lavoratori con rapporti retribuiti, sia dipendenti che autonomi, con l'obiettivo di aumentare l'offerta e la domanda.

Detto ciò, il problema principale è la difficoltà di bilanciare il sostegno e la promozione del lavoro negli enti del terzo settore che perseguono attività di interesse civico e sociale e il timore che trasformare i lavoratori del non profit in professionisti possa portare agli stessi problemi delle aziende a scopo di lucro, come lo sfruttamento delle persone in difficoltà e la fragilità contrattuale di chi cerca lavoro.

Questo duplice aspetto è evidente anche in alcuni articoli del Codice del terzo settore, come l'articolo 8, comma 3, e l'articolo 16. Il codice si riferisce al lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, cercando

[56] Crf. Nota del ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 2088 del 27 febbraio 2020 "Artt. 8, comma 3, lettera b), 16 e 17 del Codice del Terzo settore.

di garantire una tutela più ampia che superi la subordinazione; infatti, il codice sembra focalizzarsi più sul bisogno da soddisfare che sul tipo di contratto, in questo specifico senso le categorie di subordinazione e autonomia.

L'articolo 8 del Codice del Terzo Settore proibisce la distribuzione degli utili tra gli enti del terzo settore. In particolare, il comma 3 sottolinea che le risorse finanziarie devono essere utilizzate per raggiungere gli obiettivi istituzionali, mantenendo l'assenza di scopo di lucro. Anche se si permette una certa distribuzione degli utili, non è una novità assoluta poiché il decreto Onlus[57] aveva già introdotto una simile disposizione limitata però nei confronti del lavoro subordinato e con regole retributive più rigorose.

Questo potrebbe avere un impatto negativo, scoraggiando i professionisti dal mettere a disposizione le loro competenze per il Terzo Settore, dato che non sono pagati come nel mercato lucrativo. Per affrontare questo problema, alcuni enti hanno iniziato a usare contratti aziendali collettivi con indennità aggiuntive, valorizzando il profilo professionale e le responsabilità dei lavoratori.

L'Articolo 16 del Codice del Terzo Settore rappresenta un punto di vista normativo fondamentale per la protezione delle lavoratrici nel contesto del Terzo Settore; esso, infatti, stabilisce forti principi riguardo alla tutela della salute e della sicurezza delle donne sul luogo di lavoro, garantendo al contempo pari opportunità e la non discriminazione di genere. Inoltre, lo stesso articolo pone l'attenzione sulla necessità di adozione di misure specifiche che possano facilitare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, promuovendo di conseguenza un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso nei confronti delle diverse esigenze di tutte le lavoratrici. Questo articolo è importante perché aiuta a creare regole che impediscono discriminazioni e molestie. Inoltre, promuove la partecipazione delle donne nelle organizzazioni del Terzo Settore e riconosce il loro contributo fondamentale al benessere della comunità.

Il Consiglio Nazionale delle Ricerche riconosce che tutti hanno il diritto di lavorare in un ambiente libero da violenza e molestie, comprese quelle di genere. La violenza e le molestie nel mondo del lavoro si configurano quali abusi dei diritti umani che minacciano le pari opportunità e sono incompatibili con un lavoro dignitoso. Viene messa in risalto l'importanza di lavorare basandosi sul rispetto reciproco e sulla dignità umana. Inoltre, si garantisce e riconosce il diritto all'identità personale, sessuale e di genere, proteggendo ogni lavoratore da possibili discriminazioni. Viene assicurato il diritto alla salute, alla sicurezza e al benessere sul posto di lavoro, nonché alla dignità e alla reputazione lavorativa. Qualsiasi comportamento discriminatorio o molesto viene considerato

[57] Cfr. D.lgs 460/1997.

intollerabile e danneggia l'immagine dell'ente. Le vittime di discriminazioni, molestie o mobbing hanno il diritto di ottenere la cessazione di tali comportamenti e la rimozione delle loro conseguenze.

L'articolo 2 afferma che il Consiglio Nazionale delle Ricerche si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti. Il Codice mira a eliminare ostacoli che impediscono la realizzazione di un ambiente lavorativo sicuro ed equo. Attraverso l'adozione del medesimo, il Consiglio si propone sensibilizzare tutte le persone coinvolte sui diritti e sui doveri per prevenire e rimuovere comportamenti ritenuti scorretti. Inoltre, il Consiglio promuove una cultura interna basata sulle pari opportunità e il rispetto reciproco. Questi principi sono considerati parte integrante della prevenzione e sicurezza sul lavoro[58] 'ente è tenuto a prevenire discriminazioni, molestie sessuali e mobbing come previsto dal D. Lgs. 81/2008 e dall'articolo 2087 del Codice civile[59].

L'articolo 16 del codice stabilisce che "I lavoratori degli enti del Terzo settore hanno diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81[60]

Il Codice del Terzo Settore promuove l'equità salariale all'interno degli stessi enti. Secondo il Codice, non è accettabile che vi siano disparità estreme tra le retribuzioni più alte e quelle più basse all'interno della stessa organizzazione. L'intento è garantire che il principio di solidarietà, che è alla base del Terzo Settore, si rifletta anche nelle politiche retributive, evitando che alcuni guadagnino molto di più rispetto ad altri, soprattutto in un contesto che si basa sull'impegno sociale e sulla ridistribuzione delle risorse per il bene comune. In particolare, prevede che "In ogni caso, in ciascun ente del Terzo settore, la differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto, calcolato sulla base della retribuzione annua lorda". Inoltre, nel medesimo articolo, viene sottolineato che gli enti del Terzo Settore devono riportare il rispetto di questo parametro nel proprio bilancio sociale o nella relazione di missione. Si fa riferimento alla retribuzione più bassa al momento dell'instaurazione del nuovo rapporto di lavoro, con l'obbligo di non superare il rapporto retributivo uno a otto. Queste norme devono essere rispettate in tutti i rapporti di lavoro instaurati dopo l'entrata in vigore del Codice.

---

[58] Collaborazione prevista dall'art. 8 del Regolamento CUG - CNR e in attuazione del D.lgs. n. 81/2008 e succ. mod. che ha inserito nei rischi da valutare anche quelli collegati allo stress lavoro correlato al genere e alla diversa provenienza geografica.

[59] Cfr. articolo 2087 Codice civile, laddove prevede la Tutela delle condizioni di lavoro: L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

[60] Cfr. articolo 51. laddove prevede che salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Infine, nell'Art. 17, comma 5 del Codice del Terzo Settore, che stabilisce che la figura del volontario "è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività volontaria". Viene affrontata la questione chiedendosi se tale divieto si applichi anche a chi svolge volontariato in modo occasionale, creando una situazione opposta rispetto a quella prevista dalla norma: non il volontario che vuole ottenere un lavoro retribuito ma il lavoratore retribuito che occasionalmente desidera fare volontariato.

La disposizione del Codice serve a evitare che chi fa volontariato abbia anche rapporti di lavoro con lo stesso ente, mantenendo così l'integrità dell'intento volontario. Inoltre, garantisce che i lavoratori non siano costretti a fare volontariato mascherato da attività spontanea, che in realtà viene imposta dall'ente per ridurre i costi.

2. L'articolo 39 della Costituzione: Libertà, Efficacia dei Contratti Collettivi ed il Ruolo delle Donne nel Sindacato

L'idea di estendere l'efficacia dei contratti collettivi a tutti (erga omnes) è vista come un'alternativa per garantire un salario minimo diffuso e, per questo, è importante nella nostra ricerca. Tuttavia, per capire appieno questa questione, è necessario considerare il contenuto degli altri commi dell'articolo 39, così da comprendere come sono collegati tra loro. L'articolo 39 della Costituzione, come l'articolo 36, nasce da un compromesso tra le proposte delle forze politiche dell'Assemblea costituente.

La significativa differenza tra le ideologie dei partiti ha portato a una norma interna eterogenea. Per questo motivo, è preferibile analizzare i commi separatamente. Il primo comma afferma: «L'organizzazione sindacale è libera». Questo principio è strettamente legato alla storia italiana prima dell'approvazione della Costituzione del 1948. Inoltre, il Patto di Palazzo Vidoni (2 ottobre 1925) sancì la soppressione dei sindacati e delle associazioni di categoria antifasciste e la Legge Rocco (3 aprile 1926) abolì il diritto di sciopero) ha influenzato il legislatore costituente, il quale, seguendo ideali opposti, ha introdotto il principio di libertà e pluralismo sindacale. Questo principio è una specifica applicazione della libertà di associazione già prevista dall'articolo 18 della Costituzione[61] riconosce alcune situazioni giuridiche soggettive a singoli individui e gruppi organizzati.

[61] Cfr. articolo 18 Costituzione, comma 1, laddove prevede che i cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli della legge penale.

L'articolo 39 della Costituzione prevede diverse libertà, sia positive che negative. Le libertà positive permettono agli individui di aderire e costituire liberamente sindacati[62] , secondo cui: «Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Le libertà negative, invece, riguardano la possibilità per gli stessi di non aderire a nessun sindacato[63].

La seconda parte della norma stabilisce che l'unico obbligo per i sindacati è la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le leggi vigenti. Per registrarsi, i sindacati devono avere uno statuto basato su un ordinamento democratico. I sindacati registrati acquisiscono personalità giuridica e possono, rappresentando i propri iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti i membri delle categorie interessate.

Il legislatore costituente ha previsto che la registrazione dei sindacati richieda un ordinamento democratico come condizione necessaria, e la registrazione stessa come requisito per ottenere la personalità giuridica, rendendo così i sindacati enti di diritto pubblico sotto controllo statale. L'ultimo comma dell'articolo 39 aveva l'obiettivo di garantire l'efficacia dei contratti collettivi per tutti i lavoratori delle categorie coinvolte, richiamandosi al concetto corporativo di categoria[64].

Nonostante la norma preveda la registrazione sindacale e l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi, queste disposizioni non sono mai state attuate. Non sono stati creati gli uffici competenti per la registrazione, e la procedura avrebbe comportato un'ingerenza statale nelle attività sindacali, violando il principio di libertà sindacale.

Le organizzazioni sindacali oggi operano come enti di fatto. La mancata attuazione dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi è dovuta alla contraddizione interna alla norma: l'articolo 39 stabilisce la libertà sindacale, ma allo stesso tempo prevede un meccanismo che richiede la predeterminazione delle categorie per l'estensione degli effetti dei contratti collettivi[65].

Sicuramente, il problema principale di questo meccanismo è la sua incompatibilità con il comma 1 dell'articolo 39. Un sistema sindacale libero e pluralista che predetermina le categorie sindacali entro

---

[62] Cfr. Articolo 14, Legge 300/1970.

[63] Cfr. articolo 15, legge n. 300/1970, laddove prevede che "È nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

[64] Cfr. articolo 2070, comma 1 codice civile, laddove prevede che "L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente svolta dall'imprenditore.

[65] P. ICHINO., *Rappresentanza sindacale: il nodo difficile da sciogliere*, articolo pubblicato sul sito lavoce.info, 24 settembre 2019.

cui contrattare finirebbe per negare la propria essenza e la capacità di stipulare contratti collettivi che possano creare nuove categorie sindacali diverse da quelle confederali[66].

2.1 Diritto alla tutela per le lavoratrici madri

Il quadro normativo di riferimento è rimasto in gran parte invariato.
Le normative giuridiche relative alla tutela delle lavoratrici madri sono contenute nel D.lgs. 26 marzo 2001, n.151[67].
L'art. 3 del T.U. è stato modificato dal D.lgs. 25 gennaio 2010, n.5[68], che implementa la direttiva 2006/54/CE relativa al principio di pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne nel campo dell'occupazione. Anche se il principio rimane lo stesso della vecchia e la nuova normativa, la nuova ha una portata più ampia.

La versione precedente dell'articolo in questione vietava qualsiasi discriminazione basata sul sesso riguardo l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e dal settore o ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. Tale discriminazione era attuata mediante il riferimento allo stato civile, familiare o di gravidanza, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903[69].

Il nuovo art. 3 stabilisce che è vietata qualsiasi discriminazione per ragioni legate al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare attenzione a qualsiasi trattamento sfavorevole a causa dello stato di gravidanza, della maternità o della paternità, anche adottive, o a causa della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. Questo articolo amplia il campo di applicazione attuando e integrando le disposizioni della normativa comunitaria, che si limitava a menzionare la gravidanza e il congedo di maternità, senza fare riferimento al padre lavoratore e alle discriminazioni legate alla titolarità e all'esercizio dei diritti riconosciuti ai genitori.

Il nuovo art. 3 stabilisce che è vietata qualsiasi discriminazione per ragioni legate al sesso, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con particolare attenzione a qualsiasi trattamento sfavorevole a causa dello stato di gravidanza, della maternità o della paternità, anche

[66] In ragione del principio di libertà sindacale, nel 1952, è nata la categoria dei piloti d'aereo con relativo contratto collettivo nazionale, diversa rispetto alla più ampia categoria della "gente d'aria" rappresentata da Cgil, Cisl e Uil).
[67] Cfr. Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità" che regolamenta i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori riguardanti la maternità e la paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, oltre al sostegno economico per maternità e paternità.
[68] Cfr. D.lgs..25gennaio2010, n.5,laddoveprevede Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività.
[69] Cfr. Articolo 1, comma1, legge n.903/1977, laddove prevede che: è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

adottive, o a causa della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. Questo articolo amplia il campo di applicazione attuando e integrando le disposizioni della normativa comunitaria, che si limitava a menzionare la gravidanza e il congedo di maternità, senza fare riferimento al padre lavoratore e alle discriminazioni legate alla titolarità e all'esercizio dei diritti riconosciuti ai genitori.

Per quanto riguarda il trattamento economico, secondo l'art. 22 del T.U., le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione durante tutto il periodo del congedo di maternità. Tuttavia, la maggior parte dei contratti collettivi prevede un'integrazione del restante 20% a carico del datore di lavoro, in modo che la lavoratrice non subisca perdite economiche. Questa indennità comprende anche altre indennità spettanti per malattia ed è coperta da contribuzione figurativa, utile per il diritto e la misura della pensione. I periodi di congedo sono calcolati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alla gratifica natalizia e alle ferie.

Una rilevante novità in tema di tutela previdenziale per la maternità, prevista dal T.U., è stata introdotta dall'art. 1 della L. 24 febbraio 2006, n.104. Questa tutela è stata estesa anche alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria dei dirigenti impiegati presso datori di lavoro privati. A tal proposito, l'Inps ha fornito le istruzioni operative con la circolare n.76 del 23 maggio 2006[70].

In base all'art. 16 del T.U., è proibito alle donne lavorare nei due mesi precedenti la data prevista per il parto e nei tre mesi successivi. Inoltre, se il parto avviene prima della data prevista, il divieto si estende ai giorni non usufruiti prima del parto.

In riferimento alla flessibilità del congedo di maternità, essa viene regolamentata dall'art. 20 dello stesso T.U., che permette alle madri lavoratrici di posticipare il congedo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto fino ai quattro mesi successivi, a condizione che un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, insieme al medico responsabile per la prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, certifichino che questa opzione non danneggi la salute della gestante e del bambino. Lo stesso trattamento viene riconosciuto anche alle lavoratrici impiegate nei servizi domestici e familiari.

[70] Cfr. Circolare 23/05/2006 n. 76, ha fornito le istruzioni operative e alcuni chiarimenti in merito alla concessione ai lavoratori con qualifica di dirigenti della tutela previdenziale della maternità e della paternità come previsto dal T.U. DLgs 151/2001.

2.2 Congedi e adozioni

La Legge n. 244 del 24 dicembre 2007 (Legge Finanziaria 2008)[71] ha introdotto nuove regole sui periodi di congedo per maternità in caso di adozione (sia nazionale che internazionale) e affidamento. L'obiettivo del legislatore è equiparare i diritti dei genitori adottivi a quelli dei genitori biologici. In particolare, per quanto riguarda il congedo di maternità, l'art. 26 del T. U[72] lo estende da 3 a 5 mesi.

In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere utilizzato nei primi cinque mesi dall'effettivo ingresso del minore in famiglia. In caso di adozione internazionale, la lavoratrice può usufruire del congedo prima dell'arrivo del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero necessario per completare la procedura di adozione. La durata complessiva del congedo rimane invariata e può essere utilizzata entro i cinque mesi dall'ingresso del minore in Italia.

In alternativa, durante il periodo di permanenza all'estero, la madre adottiva può prendere un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità, per poter usufruire dell'intero periodo di congedo retribuito dopo l'arrivo del figlio. La durata della permanenza all'estero deve essere certificata dall'ente autorizzato che gestisce la procedura di adozione.

Nel caso di affidamento di un minore, il congedo può essere utilizzato entro cinque mesi dall'affidamento per un massimo di tre mesi. Le disposizioni menzionate si estendono, ai sensi dell'art. 31 del T.U. modificato dalla Legge 244/07, al padre lavoratore nel caso in cui la madre non abbia richiesto i congedi.

Per quanto riguarda le collaborazioni coordinate e continuative, importanti cambiamenti sono stati introdotti con la legge finanziaria del 2007 (Legge 27 dicembre 2006 n.296)[73] e il successivo decreto ministeriale del 12 luglio 2007[74]. Uno dei principali è l'estensione ai datori di lavoro delle lavoratrici a progetto e categorie assimilate iscritte alla gestione separata del divieto di impiegarle nei periodi previsti dagli articoli 16[75] e 17[76] del T.U. (congedo obbligatorio di maternità).

Inoltre, per queste categorie di lavoratrici, l'art. 4 del decreto prevede la proroga della durata del rapporto di lavoro per 180 giorni, salvo disposizioni più favorevoli del contratto individuale. Questo

[71] Cfr. Legge 24 dicembre 2007, n. 244.
[72] Cfr. articolo 26, T.U. laddove prevede che, il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.
[73] La Legge finanziaria 2007 contiene una serie di interventi strutturali mirati al reperimento di risorse finalizzate alla crescita economica, al risanamento dei conti pubblici, alla protezione degli strati sociali più deboli.
[74] Cfr. Applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a tutela e sostegno della maternità e paternità nei confronti delle lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.
[75] Cfr. articolo 16, T.U.
[76] Cfr. articolo 17 T.U.

significa che il termine finale del contratto a progetto viene esteso di almeno 180 giorni e, al rientro dal congedo obbligatorio di maternità, la lavoratrice ritorna al lavoro per il tempo residuo, calcolato sottraendo i mesi di congedo obbligatorio fruiti oltre il termine naturale del contratto dai 180 giorni di proroga. La lavoratrice ha diritto a ricevere un'indennità a carico dell'INPS durante i cinque mesi di congedo di maternità e durante l'astensione ai sensi dell'art. 17.

Al ritorno al lavoro, fino alla scadenza del contratto prorogato, spetterà alla lavoratrice normale retribuzione. Per coloro che svolgono attività libero-professionale e sono iscritte alla gestione separata, l'art. 2 del decreto ministeriale del 12 luglio 2007[77] prevede la possibilità di accedere all'indennità di maternità, purché attestino con una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà l'effettiva astensione dall'attività lavorativa nei periodi previsti dall'art. 16 del T.U.

Un ulteriore diritto è sancito dall'art. 56 del T.U, secondo cui al termine dei periodi di astensione sia obbligatoria che facoltativa dal lavoro i genitori naturali, adottivi o affidatari hanno il diritto di mantenere il proprio posto di lavoro. A meno che non vi rinuncino espressamente, essi hanno il diritto di tornare nella stessa unità produttiva in cui lavoravano prima della gravidanza o in un'altra situata nello stesso comune, e di rimanerci fino a quando il bambino compie un anno. Hanno inoltre il diritto di svolgere le mansioni che eseguivano prima o mansioni equivalenti, nonché di godere di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi o dalla legislazione, che avrebbero acquisito durante l'assenza.

In merito alla tutela della lavoratrice madre, se l'astensione obbligatoria dal lavoro inizia dopo sessanta giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice è disoccupata e percepisce l'indennità di disoccupazione all'inizio dell'astensione obbligatoria, ha diritto, anziché all'indennità di disoccupazione, all'indennità di maternità per tutto il periodo previsto per l'astensione dal lavoro. Questo vale anche se nel frattempo è scaduto il termine per cui avrebbe avuto diritto all'indennità di disoccupazione se tale indennità non fosse stata sostituita dall'indennità di maternità.

3 . La nullità del licenziamento della lavoratrice durante il congedo

Il Capo IX del T.U., all'art. 54, stabilisce le regole relative al divieto di licenziamento. Il quadro normativo di riferimento è rimasto in gran parte invariato.

[77] Cfr. l'articolo 2 del decreto ministeriale del 12 luglio 2007, laddove prevede che le esercenti attività libero professionale iscritte alla gestione separata possono accedere all'indennità di maternità a condizione che l'astensione effettiva dall'attività lavorativa nei periodi di cui all'art. 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sia attestata da apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Rispetto a quanto descritto in precedenza, il D.lgs. n. 5/2010[78] ha modificato il comma nove dell'art. 54. Questa modifica è in linea con la maggiore tutela accordata negli ultimi anni ai genitori adottivi e affidatari dalla nostra legislazione. Si prevedeva già che il divieto di licenziamento si applicasse anche in caso di adozioni e affidamento, fino a un anno dall'ingresso del minore nella famiglia. La novità riguarda l'adozione internazionale: il divieto scatta dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Il divieto di licenziamento previsto a favore della lavoratrice madre si applica con le stesse regole e eccezioni anche al padre lavoratore nel caso in cui benefici del congedo di paternità; il padre lavoratore non può essere licenziato per tutta la durata del congedo di paternità e il divieto si estende fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

Durante il periodo in cui vige il divieto, la lavoratrice (o il lavoratore) non può essere sospesa dal lavoro, a meno che l'attività dell'azienda in cui sono impiegati venga sospesa. Secondo le sentenze dei tribunali, il licenziamento di una lavoratrice madre che viola le norme di tutela è completamente nullo. Questo significa che il rapporto di lavoro è considerato come mai interrotto e la lavoratrice ha diritto al risarcimento dei danni secondo l'art. 1223 del Codice civile[79].

In caso di licenziamento illegittimo, la lavoratrice ha il diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro presentando, entro 90 giorni dal licenziamento, una certificazione medica che attesti l'esistenza della gravidanza al momento del licenziamento.

Per quanto riguarda le lavoratrici domestiche, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 6199/98, ha confermato il divieto di licenziamento anche per questa categoria di lavoratrici. A loro è garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo la cui durata deve essere stabilita dai contratti collettivi o, in mancanza, determinata dal giudice secondo equità (art. 2110 c.c.). Inoltre, la Cassazione nella citata sentenza afferma che il licenziamento della lavoratrice domestica intimato durante il periodo in cui ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per maternità è nullo (e non solo temporaneamente inefficace).

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il lavoro domestico, firmato nel 2007 e in vigore fino al 2011, prevede delle norme per la protezione delle lavoratrici madri. Queste norme includono il

[78] Cfr. articolo 54, comma 9, D.lgs n.5/2010, laddove prevede l'attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
[79] Cfr. articolo 1223 Codice civile, laddove prevede che il risarcimento del danno per l'inadempimento o per il ritardo deve comprendere così la perdita subita dal creditore come il mancato guadagno, in quanto ne siano conseguenza immediata e diretta.

divieto di lavorare per le donne durante i due mesi precedenti il parto, tra la data presunta e quella effettiva del parto, e nei tre mesi successivi al parto, salvo eccezioni specifiche. Durante questo periodo, le lavoratrici non possono essere licenziate, a meno che non ci sia una giusta causa. Inoltre, le lavoratrici in gravidanza non possono essere licenziate dall'inizio della gravidanza fino alla fine del congedo di maternità, e qualsiasi dimissione deve essere comunicata per iscritto; le norme di legge si applicano anche alla tutela della paternità e alle adozioni. Queste disposizioni offrono protezione e sicurezza alle lavoratrici madri durante un periodo delicato come la gravidanza e il post-parto.

Per garantire che una lavoratrice non perda il proprio lavoro durante la gravidanza o entro il primo anno di vita del bambino (o del minore adottato o in affidamento), l'art. 55, comma 4, del T.U. stabilisce che le dimissioni presentate in questi periodi devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, competente per territorio. Questa convalida è fondamentale per la validità delle dimissioni, altrimenti risultano nulle. L'obiettivo principale di questa disposizione è tutelare il rapporto di lavoro della lavoratrice madre o del lavoratore padre, assicurandosi che la loro decisione non sia influenzata da fattori esterni. Secondo la giurisprudenza prevalente, la mancanza di tale convalida rende le dimissioni assolutamente nulle.

Se una lavoratrice o un lavoratore presenta dimissioni in questi periodi, non sono obbligati a rispettare il preavviso e hanno diritto alle indennità di licenziamento e disoccupazione previste.

Vista la delicatezza del tema, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha più volte affrontato l'argomento in atti interpretativi. Il Ministero ha chiarito che anche le dimissioni consensuali devono essere convalidate dal servizio ispettivo competente per territorio, in quanto la legge vuole garantire la tutela dei lavoratori in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. Inoltre, nella circolare del 26 febbraio 2009, il Ministero ha fornito linee guida per il personale ispettivo, sottolineando la necessità di un colloquio diretto con la lavoratrice o il lavoratore interessato per accertare la spontaneità delle dimissioni.

CONCLUSIONI

La ricerca ha messo in luce le molteplici sfide e conquiste che caratterizzano il lavoro femminile e le tutele economico-normative connesse, con particolare riferimento al tema dei congedi di maternità e alla realtà del terzo settore. Attraverso un'analisi storica, normativa e sociale, è emerso come il lavoro delle donne sia stato, e continui ad essere, un elemento cruciale per lo sviluppo socioeconomico e della collettività, sebbene ancora caratterizzato da persistenti differenze di genere.

Prendendo le mosse dall'analisi delle prime lotte per i diritti delle donne e dalle conquiste ottenute nel corso del XX secolo, si è osservato come il quadro legislativo italiano abbia compiuto significativi progressi nel garantire pari opportunità e tutele alle lavoratrici, con particolare attenzione al periodo di maternità. Tuttavia, le riflessioni a margine di siffatti fenomeni hanno anche evidenziato che permangono limiti strutturali e disparità che richiedono un continuo impegno normativo e culturale.

Nell'ambito del terzo settore che rappresenta una dimensione sempre più rilevante del mercato del lavoro italiano - le lavoratrici affrontano specifiche sfide, legate sia alla natura dei contratti sia alla tutela dei diritti fondamentali. La capacità di questo settore di offrire nuove opportunità lavorative, in particolare per le donne, resta strettamente connessa all'implementazione di politiche inclusive e di una maggiore valorizzazione delle competenze femminili.

Le conclusioni di questa tesi si configurano come uno spunto per ulteriori riflessioni e studi: se da un lato, si possono celebrare i traguardi raggiunti, dall'altro, è fondamentale riconoscere che il percorso verso una piena parità di genere sul lavoro è ancora in corso. Solo attraverso un approccio integrato, che coniughi interventi normativi, politiche sociali e un cambiamento culturale, sarà possibile superare le barriere residue e costruire un mercato del lavoro equo e inclusivo per tutte le donne, anche nell’ambito del terzo settore.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

E. SULLEROT, *La donna e il lavoro*, Etas Kompass, Milano, 1969.

Digesto, 533 d.C. (2,13,12).

A.W. CALHOUN, *A Social History of the American family*, BiblioLife, 2008.

G. SABBATUCCI, *Le riforme elettorali in Italia* (1848-1994), Unicopli, Milano, 1995.

G. ANDREOTTI, *Il posto della donna,* in "Azione femminile", I, n.17, 6 Luglio 1945.

P.M. ARCARI*, Les Rôles des femmes,* rivista Internazionale di Scienze Sociali, Milano, 1959.

P. LUZZATO FEGIZ, *Il volto sconosciuto dell'Italia*, Dieci anni di sondaggi DOXA, Milano, Giuffrè, 1956.

M. BELLOCCI - P. PASSAGLIA*, La tutela dei «soggetti deboli» come esplicazione dell'istanza solidaristica nella giurisprudenza costituzionale*, Corte Costituzionale italiana, Roma, 2006, p.1.

S. PUCCINI, *Condizione della donna e questione femminile* (1892-1922), in problemi di socialismo, n.4, 1976.

M. PERSIANI, *La disciplina del lavoro femminile*, Giurisprudenza italiana, 1968.

P. LAMBERTUCCI, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2010.

M.V. BELLESTERO, *La protezione concessa e l'uguaglianza negata: il lavoro femminile nella legislazione italiana*, Laterza, Roma, 1996.

A. DONÀ, *Le pari opportunità. Condizione femminile in Italia e integrazione europea*, Laterza, Roma, 2006.

M. MORELLO, *La maternità al centro delle prime forme di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratric*i, 2012.

M. BETTINI, Stato e assistenza sociale in Italia: l'Opera nazionale maternità e infanzia, Edizioni Erasmo, Livorno, 2008.

F. VITALI, *I luoghi della partecipazione. Una ricerca su donne, lavoro e politica*, Franco Angeli, Milano, 2009.

I. FANLO CORTÉS, *Congedi genitoriali, politiche del diritto e diseguaglianze di genere*, Diritto e Questioni Pubbliche, Palermo, 2015.

L. CALAFÀ, Congedi *di maternità e paternità*, Enciclopedia Treccani, Roma, 2015.

R. STAIANO, *Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Maggioli Editore, Rimini, 2014.

F. SACCO , *Congedo e permessi a sostegno della maternità e della paternità*. Diritti, obblighi, procedure, Maggioli Editore, Rimini, 2012.

P. ICHINO., *Rappresentanza sindacale: il nodo difficile da sciogliere*, articolo pubblicato sul sito lavoce.info, 24 settembre 2019.