



Università degli Studi di Padova

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

Corso di Laurea Magistrale in
Giurisprudenza

L'evoluzione delle tutele familiari in rapporto al diritto al lavoro:

il caso ITA

Relatrice: Chiar.ma Prof.ssa Silvia Bertocco

Laureanda: Donatella Tarallo

a.a. 2022/2023

*a me stessa e
a coloro che mi sostengono.
“Supera te stesso e supererai il mondo”.
-Sant'Agostino*

INDICE

INTRODUZIONE	1
CAPITOLO I.....	3
L'EVOLUZIONE STORICA DELLA TUTELA DELLA MATERNITA'	3
1.1 Il lavoro e la maternità: quadro costituzionale	3
1.2 Le politiche sociali europee a tutela della genitorialità	15
1.3 La genesi dell'istituto del congedo parentale in Italia	27
CAPITOLO II.....	41
IL DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N. 151.....	41
2.1 Il congedo di maternità e di paternità, il congedo parentale, il congedo per malattia del figlio.....	41
2.1.1 Il trattamento economico, normativo e previdenziale dei lavoratori dipendenti in congedo. Il sostegno economico alle madri.....	52
2.1.2 Il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro	56
2.1.3 I lavoratori iscritti alla gestione separata, i lavoratori autonomi e i liberi professionisti.....	58
2.1.4 Le procedure per le domande di congedo.....	60
2.2 I riposi giornalieri e i permessi per figli disabili. I permessi per controlli medici.....	62
2.2.1 Il trattamento economico, normativo e previdenziale dei lavoratori che usufruiscono dei riposi o dei permessi	68
2.2.2 Le procedure di domanda di riposi giornalieri o di permessi	70
2.3 I rapporti di lavoro a tempo parziale.....	72
2.3.1 I rapporti di lavoro diversi dal part-time disciplinati nel D. lgs. n. 151/2001	78
2.4 Il divieto di lavoro notturno.....	80
CAPITOLO III	89
IL CASO ITA E IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO	89
3.1 Il divieto di discriminazione e il licenziamento discriminatorio	89
3.1.1 Le dimissioni a tutela della maternità.....	99
3.2 Il caso ITA.....	102
3.3 La giurisprudenza della Corte di giustizia alla luce del caso ITA	110
CAPITOLO IV	117
LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE FAMILIARI E LAVORATIVE	117
4.1 Il diritto di conciliare le esigenze di vita familiare e professionale	117
4.1.1 Le politiche e i modelli europei di tutela familiare.....	125
4.2 Il welfare aziendale.....	129
4.3 Il ruolo della contrattazione collettiva	139
CONCLUSIONI.....	147
BIBLIOGRAFIA.....	149
SITOGRAFIA	150

INTRODUZIONE

Il caso che ha ispirato il presente elaborato riguarda la recente vicenda giudiziaria che ha visto protagonista la nuova compagnia di bandiera nazionale ITA Airways, con specifico riferimento al delicato profilo della tutela della famiglia in relazione al diritto al lavoro, garantito dalla Costituzione del 1948. Alla luce delle numerose pronunce giurisprudenziali che si rendono ancora necessarie di fronte alla ormai anacronistica tendenza del mondo lavoristico a concepire la maternità e, in generale, la genitorialità come problemi piuttosto che come essenziali risorse per l'economia e per il benessere dell'intera collettività, l'obiettivo è quello di indurre il lettore alla riflessione, evidenziando che, nonostante gli indubbi progressi compiuti a partire dalla seconda metà del secolo scorso, tuttavia la nostra società è ben lungi dall'aver raggiunto l'effettiva parità di genere, sia nei nuclei familiari che nei contesti professionali.

A tal proposito, appare innanzitutto fondamentale l'analisi dei principi costituzionali che, mostrando un approccio completamente diverso rispetto al precedente Statuto Albertino del 1848, sanciscono fermamente l'uguaglianza sostanziale, vietando qualsiasi discriminazione anche solo indirettamente motivata dal sesso. Essa non può prescindere dall'inquadramento del contesto storico-culturale in cui i Costituenti hanno operato, che si è collocato da subito come punto di partenza verso la costruzione di un solido impianto giuridico funzionalizzato alla garanzia della parità. Mentre una ratio differente aveva guidato l'iniziale legislazione protettiva della madre lavoratrice (si pensi alla Legge "Carcano" del 1902), tutte le misure successive all'entrata in vigore della Carta fondamentale si sono ispirate ad essa, come a quanto sancito dalla legislazione comunitaria e internazionale. Nel prosieguo della trattazione sarà quindi effettuato un excursus relativo alle politiche sociali europee, attualmente improntate alla considerazione della non meno importante funzione genitoriale svolta dal padre e alla loro interpretazione da parte della Corte di giustizia. Se la successiva descrizione dettagliata della disciplina interna e del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che rappresenta ancora oggi, con le intervenute modifiche, la principale fonte in materia di tutela della maternità e della paternità, potrà sembrare eccessivamente tecnica, l'impostazione non è casuale, ma funzionale alla preparazione del lettore alla comprensione del caso pratico che ha coinvolto ITA. Al di là del travagliato percorso che ha condotto all'estinzione della storica Alitalia, vi è il non facile compito di

conciliare le scelte aziendali, prevalentemente orientate al soddisfacimento di interessi di altra natura, con il dovere di rendere agevole il contemporaneo svolgimento del doppio ruolo di genitore e di lavoratore. Verrà dunque sottolineata l'assoluta priorità del *work-life balance* nell'ambito dei criteri posti alla base di qualsiasi provvedimento, decisione datoriale o accordo sindacale, per non vanificare l'opera fino ad ora realizzata. Nella seconda parte, il lavoro si propone di arricchire l'analisi giuridica con alcune riflessioni sociologiche che consentono una lettura in chiave critica dei fatti relativi alla neonata compagnia aerea, nonché la proposta di alcune strategie adottabili per controvertere e correggere le tradizionali logiche. In particolare, l'adozione di maggiori programmi imprenditoriali diretti sia al bilanciamento della carriera con le esigenze della vita personale sia al raggiungimento di finalità di carattere sociale potrebbe consentire di ipotizzare ed attuare delle soluzioni efficaci in relazione a ulteriori questioni particolarmente sentite, tra cui il progressivo invecchiamento demografico, conseguente all'insufficiente consistenza delle politiche pubbliche di Welfare State. L'auspicio è che si possa giungere entro i prossimi anni a concepire una struttura familiare priva degli ostacoli che si frappongono alla totale equiparazione tra uomo e donna in ogni settore. In merito a ciò, sarà messo in luce il compito della contrattazione collettiva nella definizione di servizi di welfare aziendale che, facilitati dagli odierni strumenti tecnologici all'avanguardia, oltre che da un particolare regime fiscale, potrebbero favorire la "regolarizzazione" di piccoli lavori domestici non dichiarati (ad esempio, il *baby-sitting*). Nel rispetto dei limiti di competenza e del principio di sussidiarietà verticale ed orizzontale (artt. 117-118 Cost.), accanto all'azione dei poteri centrali sarà evidenziata la responsabilità degli organismi locali nel raggiungimento del benessere comune: essi, avvalendosi, tra l'altro, della mediazione svolta dagli enti privati che formano il cd. Terzo Settore, sono in grado di aderire alle specifiche esigenze che possono emergere in una data realtà territoriale.

CAPITOLO I

L'EVOLUZIONE STORICA DELLA TUTELA DELLA MATERNITA'

1.1 Il lavoro e la maternità: quadro costituzionale

In questo primo capitolo si vuole fornire un quadro generale dei principi e dei valori costituzionali che caratterizzano il mondo del lavoro. Il campo d'indagine verrà ristretto alla condizione della donna in Italia alla luce dei dettami costituzionali, fondati, innanzi tutto, sul principio di parità tra uomo e donna. Sarà aperta una parentesi sul contesto storico che ha preceduto il mutamento di rotta e l'emersione dei valori di solidarietà e di uguaglianza, che, calati in una realtà sociale in fase di transizione, hanno innovato i rapporti di famiglia, di filiazione e di lavoro.

A partire dall'entrata in vigore della Costituzione, anche il legislatore ha mostrato sempre maggiore sensibilità a queste tematiche, riconoscendo la necessità di tutela della donna che decida di essere al contempo madre e lavoratrice.

Il processo che ha condotto all'equiparazione tra uomo e donna, fino al riconoscimento, nella Costituzione, della parità di diritti e doveri e, dunque, della parità di opportunità in ambito sociale e lavorativo, è stato lungo e complesso, anche se, alla luce di numerosi casi analizzati dalla giurisprudenza costituzionale, non può dirsi ancora del tutto completato.

Muovendo dal contesto storico relativo alla posizione della donna nell'ambito familiare, si nota che lo Statuto Albertino, promulgato da Carlo Alberto di Savoia nel 1848, non dedicava norme alla famiglia, ad eccezione della famiglia reale, e venivano disciplinati esclusivamente i rapporti patrimoniali conseguenti al matrimonio.

L'ideologia presente nella cultura e nella società dell'epoca, sopravvissuta fino a tempi relativamente recenti, relegava la donna nel ruolo di moglie e madre, dovendosi occupare della casa e della crescita della prole.

Le lotte per l'emancipazione femminile, per il riconoscimento della parità di genere tra uomo e donna e dunque il riconoscimento, anche alle donne, dei medesimi diritti civili e politici spettanti all'uomo, affondano le loro radici nella storia, senza considerare che nei Paesi meno evoluti e nei Paesi del Terzo Mondo le donne sono ancora considerate inferiori all'uomo, non potendo, ad esempio, lavorare o votare.

Fino al secolo scorso, anche in Italia la donna non godeva dei medesimi diritti (si pensi che le donne poterono votare per la prima volta in occasione del Referendum del 2 giugno 1946 per la scelta tra Monarchia o Repubblica).

Nella cultura della società dell'epoca, la donna non possedeva i requisiti necessari per partecipare alla vita civile e politica della società. La famiglia si basava su una netta distinzione dei ruoli: il marito si occupava del sostentamento economico del nucleo, mentre la donna era la custode del focolare domestico.

Gli Stati liberali dell'800, nati a seguito della crisi finanziaria dello Stato assoluto che vietava il libero mercato, si caratterizzavano per le codificazioni costituzionali, relative ai rapporti nel settore pubblico, e per l'affermazione dei codici civili per la disciplina dei rapporti tra privati (si pensi, ad esempio, al Codice civile napoleonico del 1804). Nello Stato liberale, i pubblici poteri non intervenivano nell'economia, ma riconoscevano ai singoli una serie di libertà (di opinione, di stampa, di domicilio, la proprietà privata).

Lo Stato liberale si fondava sul principio rappresentativo, ma tutti i benefici competevano solamente alle classi sociali più abbienti. In altri termini, si trattava di un modello di Stato che limitava fortemente il suo ruolo, adottando una ideologia astensionista in cui si riscontravano delle evidenti disuguaglianze sociali, senza garantire efficacemente l'assistenza e il benessere dei cittadini attraverso adeguate politiche pubbliche di Welfare State. Lo stesso Keynes, vissuto tra l'800 e il '900, affermava l'importanza dell'intervento dello Stato nell'economia e nel mercato del lavoro – soprattutto come avviene oggi per tutelare le situazioni di inoccupazione e di disoccupazione –, andando contro l'ideologia liberista dei suoi tempi.

Egli, a tal proposito, sosteneva che nei periodi di crisi economica i pubblici poteri avrebbero dovuto agevolare coloro che avevano perso la loro occupazione, attraverso la redistribuzione del reddito e la corresponsione di sussidi. Inoltre, egli sosteneva che si sarebbero dovute impiegare risorse per la realizzazione di opere pubbliche, in modo tale da favorire l'aumento della domanda e dell'offerta, sviluppando così il mercato con conseguenti nuovi posti di lavoro.¹

Quando, dapprima durante la Prima Guerra Mondiale e successivamente con la Seconda Guerra Mondiale, molte donne cominciarono a lavorare per sostituire i

¹ Per approfondimenti vd. M. LIEBERMAN, R. HALL, *Principi di economia*, Santarcangelo di Romagna, 2014, 543 ss.

mariti impegnati al fronte e a garantire così alla famiglia le necessarie risorse per vivere, la mentalità iniziò a cambiare, fino all'avvento della Costituzione.

Il diritto al lavoro attualmente rappresenta senza dubbio un elemento essenziale nell'organizzazione politica, sociale e culturale del nostro Stato² e si ricollega necessariamente alla tematica della condizione della donna, in particolare della donna lavoratrice, che ha il diritto di lavorare, ma anche il diritto di essere madre e di svolgere, all'interno della famiglia, la sua funzione essenziale. Possiamo notare che le strategie politiche di emancipazione si muovono nelle seguenti direzioni: da un lato, si attribuisce alla donna il potere di decidere se portare avanti o meno una gravidanza, riconoscendole il diritto all'aborto (Legge 22 maggio 1978, n. 194); dall'altro numerosi interventi legislativi, in attuazione della Costituzione, attribuiscono pari peso ai genitori nell'esercizio della responsabilità genitoriale. L'obiettivo è da tempo quello di superare l'idea della famiglia patriarcale, dove la donna è essenzialmente posta in secondo piano.

Al termine della Seconda Guerra Mondiale e della parentesi rappresentata dai regimi totalitari, si affermarono definitivamente i principi dello Stato di democrazia pluralista e le relative garanzie dedicate ai lavoratori; grazie a ciò, i moderni Stati sociali, come il nostro, oltre ad essere Stati di diritto caratterizzati dalla separazione dei poteri (legislativo, esecutivo e giudiziario) e dal principio di legalità, per cui la tutela dei diritti è affidata alla legge, presentano un "*quid pluris*".

In quella fase storica iniziò dunque a svilupparsi lo Stato sociale, anche detto Welfare State, o Stato del benessere, che riconosceva, non solo a livello costituzionale, ma anche politico, alcuni diritti sociali, tra cui, ad esempio, il diritto al lavoro, il diritto alla previdenza e all'assistenza sociale in caso di bisogno, il diritto alla salute e il diritto all'istruzione.

Il principio di uguaglianza formale, sancito nell'art. 3 Cost. o gli altri diritti riconosciuti a livello costituzionale (la libertà di manifestazione del pensiero, la libera iniziativa economica privata, il diritto di proprietà) rimarrebbero "vuoti", non effettivi, se lo Stato non intervenisse per fare in modo che tutti possano goderne e abbiano pari opportunità;

² L'art. 1 della Costituzione italiana, approvata dall'Assemblea costituente il 22 dicembre 1947 ed entrata in vigore il 1° gennaio 1948, sancisce la centralità del lavoro nel nostro ordinamento, inserendolo tra i Principi fondamentali. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 1 ss.; P. CARETTI, U. DE SIERVO, *Diritto costituzionale e pubblico*, III ed., Torino, 2017, 546 ss.

pertanto, in un efficace sistema di Welfare State è sempre da considerare necessario un intervento attivo dello Stato, in particolare a garanzia del diritto al lavoro.³ Dunque, nello Stato sociale i pubblici poteri si adoperano con vari interventi al fine di rimuovere le disuguaglianze di fatto presenti nella società: si distinguono interventi di redistribuzione delle risorse (ad esempio, si pensi alle tutele apprestate a favore dei disoccupati, degli inabili al lavoro, degli anziani o di coloro che sono alla ricerca di un'occupazione e non dispongono delle risorse minime necessarie per sostenersi) e interventi di introduzione di norme giuridiche che indirizzano i soggetti che ne sono destinatari, al fine di realizzare l'obiettivo del legislatore (si pensi agli incentivi alle assunzioni, alle limitazioni cui è soggetta la facoltà del datore di lavoro di licenziare il lavoratore).

Uno dei problemi principali è rappresentato dalla necessità di mantenere quella coesione tra gli individui che è alla base della convivenza pacifica e dello sviluppo economico e sociale del Paese, ma anche del benessere, sia dei singoli che dei gruppi. Per questa ragione, lo Stato sociale interviene nella società e corregge o riequilibra gli esiti che deriverebbero da un operare del tutto libero dei rapporti economici nel mercato; esso sviluppa forme di solidarietà sia tra gli individui sia tra i gruppi sociali, che, in linea con l'idea del pluralismo, incentiva e tutela.

La Costituzione italiana non parla espressamente di "Stato sociale", ma delinea comunque uno Stato che non rimane inerte, intervenendo per compensare gli effetti della logica dello scambio che può spesso dare origine a disuguaglianze.

Va, inoltre, ricordato che la Costituzione è il frutto di un compromesso, ove il bilanciamento tra i diritti inviolabili con i doveri inderogabili di solidarietà realizza un giusto equilibrio; ciò è particolarmente evidente nell'ambito del diritto al lavoro.⁴

³ A tal proposito, si ricorda che il principio di uguaglianza formale impone di trattare situazioni uguali allo stesso modo e situazioni diverse secondo modalità differenziate. Il principio di uguaglianza si ricollega, di conseguenza, ai principi di ragionevolezza, razionalità e proporzionalità, che il legislatore deve applicare, operando un bilanciamento nella disciplina delle varie materie. Più nello specifico, l'art. 3 vieta ogni discriminazione basata sul "sesso, sulla "razza", la "lingua", la "religione", le "opinioni politiche" nonché qualsiasi distinzione in relazione alle "condizioni personali e sociali". Si tratta di un elenco ampio e non tassativo, idoneo a ricomprendere le più svariate ipotesi. Tutti i cittadini godono dei medesimi diritti e assumono gli stessi doveri, necessari affinché i diritti non diventino "tirannici", ovvero non si verifichi una degenerazione nel loro esercizio che conduca a danneggiare gli altri. Per approfondimenti vd. P. CARETTI, U. DE SIERVO, *Diritto costituzionale e pubblico*, III ed., Torino, 2017, 487 ss.

⁴ Si legga l'art. 4 Cost., il quale non si limita a sancire il diritto al lavoro, ma afferma che esso rappresenta anche un dovere. Il diritto del lavoro viene dunque modellato attraverso varie norme

La Costituzione intende promuovere e favorire le attività lavorative ai fini dello sviluppo socioeconomico del Paese, ma esse rappresentano, inoltre, uno strumento importante per il raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale tra i membri della comunità, fermo restando che l'iniziativa economica privata e, dunque, l'attività di lavoro imprenditoriale devono bilanciarsi con il diritto alla salute sancito nell'art. 32 Cost. In tal senso, si potrebbe limitare l'iniziativa economica privata, dando priorità alla salute della collettività. I diritti sociali, ad ogni modo, attribuiscono ai cittadini la pretesa legittima a ricevere determinate prestazioni dallo Stato: così, ad esempio, l'art. 30 Cost. dispone che *“nei casi di incapacità dei genitori, la legge provvede a che siano assolti i loro compiti”* e l'art. 32 Cost. assicura le cure e l'assistenza sanitaria a tutti i cittadini.

Nella seconda metà del secolo scorso, in conseguenza ai mutamenti sociali e culturali, si assistette all'ingresso nel mondo del lavoro della donna, la quale non era più considerata esclusivamente nel suo ruolo di moglie e madre. Alla donna venne progressivamente consentito l'accesso a tutti i gradi di istruzione e a tutte le professioni: questo rappresentò un passo determinante per la concreta parità di genere in ambito socio-lavorativo.

Tali cambiamenti furono accompagnati dall'esigenza di interventi da parte dei pubblici poteri che consentirono di conciliare la vita lavorativa con la vita privata e la cura dei figli, attuando il programma della nostra Carta fondamentale. La necessità di interventi legislativi è resa oggi ancora più evidente dall'aumento del costo della vita, che può indurre entrambi i genitori a ricercare e a trovare un'occupazione.

È quindi necessario concentrarsi sulle norme della Costituzione e sugli atti aventi forza di legge che dimostrano maggiore attenzione, rispetto al passato, al diritto del lavoro e alla famiglia; dunque, alla conciliazione delle diverse esigenze e alla soluzione dei diversi problemi che inevitabilmente entrano in gioco. Proprio al fine del raggiungimento dell'obiettivo di conciliazione tra vita lavorativa, vita privata e crescita della prole, a parità di condizioni fra uomo e donna, il legislatore italiano è intervenuto più volte nell'ambito di una disciplina che è comunque in continua

costituzionali, che si riferiscono direttamente o indirettamente al lavoratore. Per approfondimenti vd. A. PISANESCHI, *Diritto costituzionale*, III ed., Torino, 2018, 515 ss.

evoluzione, in connessione ai cambiamenti sociali e culturali che si verificano anche sotto la spinta della globalizzazione.

A tal proposito, bisogna considerare in primis l'art. 37 Cost., che attribuisce rango costituzionale ai diritti della donna lavoratrice, affermando che *“le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”*. Pertanto, l'art. 37 riconosce le donne lavoratrici e i figli quali soggetti maggiormente meritevoli di tutela. Inoltre, l'art. 37 tutela la parità tra uomo e donna, garantendo a quest'ultima pari opportunità lavorative e parità di retribuzione. La donna, quindi, al pari dell'uomo, ha il diritto di ricercare e di trovare un'occupazione, senza per questo motivo dover sacrificare il suo desiderio di costruire una famiglia e di diventare madre. Più in generale, possiamo notare che ad oggi molte situazioni, che prima erano ritenute diverse, sono state parificate: il principio di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo di cui si sta discutendo è solo un esempio di tale fenomeno.⁵

Si tratta di una norma fondamentale, in quanto viene sancito il diritto della donna al lavoro e il suo ruolo essenziale nella famiglia e nella crescita dei figli, insieme al padre. Non va però dimenticato che l'obiettivo che l'art. 37 pone non è stato ancora realizzato del tutto; anzi, la strada da percorrere verso la completa parità di genere e soprattutto verso la realizzazione piena di tutele a favore della donna-madre-lavoratrice è ancora lunga (si pensi ad esempio alla carenza di aziende che predispongono servizi di *baby-sitting*).

La retribuzione, quale compenso per la prestazione lavorativa eseguita, viene in rilievo più generale all'art. 36, secondo cui essa deve essere proporzionale all'attività svolta e comunque *“sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”*⁶, e più in particolare all'art. 37, dove viene espressamente garantita la parità retributiva tra uomo e donna.

⁵ Si collocano in questo quadro anche gli interventi legislativi che favoriscono la parità di accesso (si pensi, ad es., alle “quote rosa”. La sentenza della Corte cost. n. 4/2010 ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 4, co. 3, L. Regione Campania n. 4/2009 (Legge elettorale) rispetto agli artt. 3, 48 e 51 Cost., affermando che la norma promuove pari opportunità di genere, ma lasciando all'elettore la scelta finale). Per approfondimenti sul tema si legga M.G. RODOMONTE, *L'eguaglianza senza distinzioni di sesso in Italia*, Torino, 2018, 93 ss.

⁶ In merito alla questione retributiva si ricorda che lo stesso Keynes sosteneva l'importanza di mantenere i salari al di sopra di un certo livello, non solo al fine di garantire una degna esistenza ai cittadini, ma anche

I Costituenti intendevano tutelare la donna nel momento delle delicate fasi della gravidanza e del post-parto. L'obiettivo è garantire, inoltre, adeguata assistenza al bambino. L'art. 37, dunque, si cala nell'ambito del lavoro e sottolinea quel principio di uguaglianza che viene espresso, in via generale, nell'art. 3. L'art. 37 è altresì una norma più specifica e di completamento rispetto all'art. 4, che enuncia quel diritto individuale al lavoro che consente ad ognuno di realizzarsi, in base alle sue aspirazioni e alle sue inclinazioni. L'art. 4 è infatti una norma programmatica, proprio come l'art. 3, che sancisce il diritto al lavoro: entrambe definiscono degli obiettivi da raggiungere, in futuro, con i mezzi che sono di volta in volta disponibili. Nella prospettiva dell'Assemblea costituente, un soggetto disoccupato o inoccupato, che non riesce a inserirsi nel mondo lavorativo e nel contesto sociale in cui vive, crea un danno non solo alla società, ma innanzitutto a sé stesso.

In attuazione delle previsioni costituzionali, il legislatore è in seguito intervenuto prevedendo e disciplinando, ad esempio, i congedi di maternità e di paternità e i congedi parentali, che verranno esposti nel secondo capitolo.⁷

In questa sede si consideri che i congedi rispondono proprio all'esigenza di garantire ad entrambi i genitori la possibilità di prendersi cura della prole, senza dover rinunciare al posto di lavoro o senza rischiare il licenziamento, mantenendo il diritto alla retribuzione o comunque ricevendo un'indennità.

La Repubblica si impegna, dunque, nella creazione delle condizioni idonee ad eliminare ogni barriera tra individui, in modo da consentire a tutti pari opportunità di inserimento nella vita politica, economica e sociale; proprio in virtù di questo, come già accennato, l'art. 37 si ricollega al fondamentale art. 3, che sancisce il principio di uguaglianza, assicurando la parità delle tutele in ambito lavorativo, diversamente dalla ratio della Legge "Carcano" (n. 242/1902) che aveva introdotto per la prima volta nello Stato italiano il "congedo di maternità" pari ad un mese dopo il parto, non per tutelare la lavoratrice o per ragioni di equità, bensì per la "*necessità di proteggere la stirpe nazionale, dai danni fisici e morali prodotti dal lavoro industriale*", una

a vantaggio dello sviluppo del sistema economico. Si legga M. LIEBERMAN, R. HALL, *Principi*, op. cit., 544.

⁷ Anche il D. lgs. n. 151/2001 ("*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53*") si colloca nel contesto delle garanzie e delle tutele accordate alla madre lavoratrice e verrà comunque esaminato nei prossimi capitoli.

sorta di protezione indirizzata a conservare esclusivamente la funzione biologica che veniva attribuita in via primaria alla donna dell'epoca.⁸

Tenendo in considerazione che il lavoro come principio costituzionale rappresenta anche un dovere nell'ottica del contributo individuale allo sviluppo materiale e spirituale della società di cui all'art. 2 Cost.⁹, possiamo rilevare che viene espressa una concezione positiva del lavoro, come mezzo per esprimere e sviluppare la propria personalità, rendendosi contemporaneamente utili nel contesto sociale di appartenenza, a differenza di ciò che avveniva in passato, quando il lavoro era considerato in modo negativo, perché essenzialmente associato alla schiavitù e alla perdita della dignità umana. A tal proposito, si ricorda che Marx, economista dell'800, lo descriveva come alienazione, ossia una condizione sostanzialmente da evitare.

Il diritto al lavoro non è, però, pienamente azionabile: il singolo ha solo il diritto di pretendere che lo Stato promuova le condizioni economiche, sociali e politiche per il conseguimento del diritto al lavoro, eliminando limiti discriminatori. Altre norme costituzionali individuano i mezzi e definiscono le linee direttive, con riferimento all'età minima, alla retribuzione, al diritto ai riposi, alle ferie e alla pensione.

Viene anche sancito il diritto allo sciopero, mediante l'art. 40, nonché il diritto di iniziativa economica privata, che sono parte integrante dei rapporti economici

⁸ Cfr. <https://olympus.uniurb.it/>, M. MORELLO, *La maternità al centro delle prime forme di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici*, in *I Working papers di Olympus*, n. 15/2012, 1 ss. Si ricorda che al tempo dalla Legge "Carcano" il 50% delle operaie aveva un'età inferiore ai 29 anni e matrimonio e maternità coincidevano di sovente con l'abbandono del posto di lavoro o con il licenziamento. Diversamente la Costituzione intende tutelare il ruolo essenziale della madre, nell'interesse dei minori e richiede interventi legislativi che tutelino la donna da licenziamenti discriminatori nel suo diritto di ottenere un posto di lavoro, che non può risultare pregiudicato.

⁹ L'art. 2, in altri termini, promuove la "*solidarietà politica, economica e sociale*" tra i membri della comunità. La solidarietà dovrebbe garantire l'uguaglianza nel godimento dei diritti fondamentali, e nei doveri, dunque anche in ambito lavorista. In altri termini, esso sancisce la precedenza della persona umana rispetto allo Stato; riconosce la dimensione sociale, il valore della solidarietà e l'esistenza e l'antioriorità dei diritti fondamentali della persona e della comunità rispetto ad ogni concessione da parte dei pubblici poteri. L'art. 2, che è una norma "aperta", opera un bilanciamento tra diritti inviolabili/violabili e doveri inderogabili/derogabili, il cui punto di equilibrio è individuato dalla Corte costituzionale secondo criteri di proporzionalità e adeguatezza. L'evoluzione sociale porta ad ampliare il novero dei diritti inviolabili e dei corrispondenti doveri inderogabili. Si noti inoltre che l'art. 2 offre tutela, sia nelle ipotesi di discriminazioni dirette, sia nei casi in cui una norma, che in apparenza tratti situazioni uguali in modo simile e situazioni diverse in modo diverso, nella sostanza leda il principio di uguaglianza. Si tratta perlopiù di diritti che non vengono attribuiti o concessi al singolo dallo Stato, ma più semplicemente gli vengono riconosciuti, in quanto presenti già nell'uomo in quanto tale. Per approfondimenti vd. F. POLACCHINI, *Doveri costituzionali e principio di solidarietà*, Bologna, 2016, 30 ss.

disciplinati dalla Costituzione. Secondo la giurisprudenza costituzionale¹⁰, il diritto di sciopero è una delle vie attraverso cui attuare il principio di uguaglianza sostanziale. In effetti tale strumento consentì già nel corso del '900, ma anche più di recente, alle lavoratrici di rivendicare la parità salariale e di contrastare le discriminazioni.

Le azioni di protesta vengono spesso organizzate o comunque sostenute dai sindacati: non possiamo quindi esimerci dal considerare che l'importante ruolo delle associazioni sindacali era già stato considerato dai Padri Costituenti. Infatti, con l'art. 39 Cost., espressione appunto del principio del pluralismo sindacale e della libertà di associazione sindacale, viene inoltre sancita l'attribuzione della capacità contrattuale alle rappresentanze unitarie dei sindacati registrati, in proporzione ai loro iscritti. Funzione basilare dei sindacati è quindi la tutela degli interessi professionali dei rappresentati. Più precisamente, si tratta di un diritto individuale ad esercizio collettivo, che può avere scopo politico o economico e che deve comunque svolgersi nei limiti imposti dal legislatore, nonché in linea con la necessità del contemperamento con altri diritti costituzionalmente garantiti, tra cui il diritto di iniziativa economica privata (art. 41 Cost.).

Si può dire, sinteticamente, che il diritto al lavoro si sostanzia in due pretese: una positiva, consistente nella creazione delle condizioni da parte dello Stato affinché esso possa essere esercitato in maniera effettiva, e una negativa, per cui lo Stato deve astenersi dall'interferire nella scelta dell'occupazione (in tal senso, il diritto al lavoro è diritto alla libertà).

Ma il diritto al lavoro si ricollega anche alle norme della Costituzione relative alla tutela della famiglia e del rapporto tra genitori e figli, sia legittimi sia nati al di fuori del matrimonio (artt. 29, 30, 31). L'art. 35 funge da base per tutti gli interventi legislativi a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici: è quindi una norma più generale, che tutela il lavoro in tutte le sue forme.

Si tratta, dunque, di una tutela più specifica rispetto a quella dell'art. 4, in quanto vengono stavolta richiamate le condizioni concrete e materiali di svolgimento dell'attività lavorativa. Il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare tutte le cautele che consentano di tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori, prevenendo gli infortuni

¹⁰ Si veda M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 187 ss., in particolare Corte cost., sent. n. 290/1974 (dichiarante la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 503 c.p.); analogamente, vd. Corte cost., sent. n. 165/1983 relativamente all'art. 504 c.p.

sul lavoro. In tal senso si ricorda che l'art. 2087 c.c., per esempio, esprime il principio di autoresponsabilità in capo al datore; viene attuato, anche tramite lo Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n. 300) e il Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, un modello cd. "partecipato della sicurezza" che coinvolge anche i lavoratori. L'art. 35 è stato riletto dalla Corte costituzionale alla luce dei mutamenti economici e sociali, facendovi rientrare non solo il lavoro subordinato, ma anche le forme di lavoro autonomo. È stata dunque abbandonata la tendenza a far coincidere il "lavoro" con il lavoro dipendente e a leggere le relative norme come fossero esclusivamente a tutela degli interessi di questa classe. Il Costituente, con questa norma, si è posto l'obiettivo di rimozione, in maniera più completa possibile, di tutte quelle situazioni di disparità e di debolezza socioeconomica che possono verificarsi anche nel mondo del lavoro autonomo, sancendo, al secondo comma, un vero e proprio diritto alla carriera¹¹, preoccupandosi della formazione e dell'elevazione professionale. L'ultimo comma riconosce la libertà di emigrare per ricercare un'occupazione.

Si ricollega all'art. 35 Cost., per esempio, la disciplina dei congedi per la formazione che si aggiungono a quelli previsti in caso di "*Infortunio, malattia, gravidanza, puerperio*" (art. 2110 c.c.) e che impegnano lo Stato ad intervenire in termini di previdenza ed assistenza, come genericamente previsto dall'art. 38 Cost. In effetti la Costituzione, se da un lato intende promuovere le attività lavorative e tutelare le condizioni e gli interessi dei lavoratori, garantendo la parità di retribuzione e, in generale, la parità di trattamento, dall'altro garantisce, proprio all'art. 38, che "*ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale*".

¹¹ A tal proposito, si precisa che l'art. 2103 c.c., come modificato dal D. lgs. n. 81/2015 attuativo del Jobs Act (L. n. 183/2014), disciplina il cd. "*jus variandi*", il potere del datore di lavoro di mutare, verso l'alto o verso il basso, le mansioni a cui il lavoratore è adibito, prevedendo, entro determinati limiti, anche la possibilità di un demansionamento. In particolare, l'art. 2103 c.c. consente attualmente l'adibizione a mansioni inferiori, con il limite della salvaguardia della categoria legale e della retribuzione, nel caso di "*modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore*". Il co. 6 disciplina invece il patto di demansionamento, che, stipulato in una delle sedi protette di cui all'art. 2113, co. 4, c.c., consente l'adibizione del lavoratore a mansioni inferiori con diminuzione della retribuzione, quando sussiste un interesse del lavoratore, legato "*alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita*". "*Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni*" (co. 3). Per approfondimenti si legga C. PISANI, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Torino, 2015, 69 ss.

Non bisogna dimenticarsi che l'art. 117, co. 2 e 3, Cost. stabilisce una competenza concorrente tra lo Stato e le Regioni in materia di tutele nel mercato del lavoro; pertanto, è previsto anche un ruolo attivo delle Regioni in ambito lavoristico.

Come già sottolineato, il mondo del lavoro è in stretta connessione con quello della famiglia e del rapporto tra genitori e figli, con questi ultimi che vengono tutelati allo stesso modo, siano nati o meno nel matrimonio. La famiglia è quindi il nucleo di ogni società e precede la nascita e lo sviluppo dello Stato. Il nostro Stato si limita a riconoscere, semplicemente, i diritti della famiglia, e a tutelarli, proprio come avviene per i diritti inviolabili garantiti al singolo e alle formazioni sociali di cui all'art. 2 Cost. L'assistenza reciproca, il rispetto, la cura dei figli e la loro educazione rappresentano fenomeni naturali, prima ancora che giuridici e di interesse sociale e politico.

Il riconoscimento costituzionale della famiglia quale "*società naturale*" è contenuto nell'art. 29, che afferma che i coniugi hanno pari diritti e doveri.

La tradizionale visione della famiglia come legame basato sul matrimonio si ritrova in ambito religioso, prima ancora che giuridico, sebbene oggi vengano in considerazione anche la "famiglia di fatto" e le unioni civili omosessuali (Legge "Cirinnà", n. 76/2016). L'art. 29 Cost. ribadisce, in altri termini, nell'ambito familiare, quel principio di uguaglianza che viene generalmente espresso nell'art. 3, ma si ricollega altresì all'art. 2, espressione del principio personalistico e del principio solidaristico. Nell'art. 29 è quindi evidente il cambiamento di mentalità rispetto alla situazione preesistente alla Costituzione.

Anche nel Codice civile del 1942 sono presenti alcune norme che meritano di essere menzionate, relative alla famiglia, frutto della Legge 19 maggio 1975, n. 151 che riforma il diritto di famiglia già regolamentato dal precedente codice del 1865. Viene in rilievo, per esempio, l'art. 143 c.c., che afferma l'obbligo di fedeltà reciproca, l'obbligo di assistenza morale e materiale, nonché di collaborazione nell'interesse della famiglia: "*Entrambi i coniugi sono tenuti, ciascuno in relazione alle proprie sostanze e alla propria capacità di lavoro professionale o casalingo, a contribuire ai bisogni della famiglia*". In secondo luogo, l'art. 147 c.c. stabilisce che i coniugi "*hanno l'obbligo di mantenere, istruire, educare e assistere moralmente i figli, nel rispetto delle loro capacità, inclinazioni naturali e aspirazioni*". Si tratta del medesimo principio espresso

nell'art. 30 Cost., che sancisce il diritto e il dovere dei genitori di *“mantenere, istruire ed educare i figli”*. La responsabilità genitoriale comprende una molteplicità di aspetti, non solo relativi alla sfera economica; essa deve essere esercitata nel preminente interesse del minore, che ha diritto a legami affettivi stabili. La responsabilità genitoriale e la rappresentanza legale dei figli competono sia al padre che alla madre, rimanendo eccezionali le ipotesi in cui solamente uno dei genitori le esercita (si consideri, ad esempio, l'art. 337 c.c., per cui *“il giudice può disporre l'affidamento dei figli ad uno solo dei genitori qualora ritenga con provvedimento motivato che l'affidamento dell'altro sia contrario all'interesse del minore”*, o l'art. 316 c.c., nell'ipotesi di contrasto in relazione a questioni *“di particolare importanza”*, per cui *“il giudice, sentiti i genitori e disposto l'ascolto del figlio minore che abbia compiuto gli anni dodici e anche di età inferiore ove capace di discernimento, suggerisce le determinazioni che ritiene più utili nell'interesse del figlio e dell'unità familiare. Se il contrasto permane il giudice attribuisce il potere di decisione a quello dei genitori che, nel singolo caso, ritiene il più idoneo a curare l'interesse del figlio”*).

L'art. 30 Cost. si dedica al rapporto di filiazione, ponendo al centro la persona del figlio, che ha diritto di essere mantenuto, istruito ed educato, ed esprimendo un *“favor”* nei confronti della famiglia. Una importante innovazione è rappresentata dalla completa equiparazione dei figli legittimi ai figli naturali, entrambi meritevoli di tutela.

L'art. 31 Cost. è l'ultima norma di questa sorta di *“triade”* relativa alla famiglia, esprimendo un impegno attivo dello Stato, che *“agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi”*.

Inoltre, l'art. 31 *“protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo”*. È evidente che il sistema di assistenza che la norma prefigura presenta i caratteri essenziali di uno Stato democratico. Gli artt. 30 e 31 coinvolgono dunque anche la materia tributaria, assicurando alla famiglia in stato di bisogno il necessario sostentamento.

Svolge un ruolo fondamentale anche la giurisprudenza, in particolare, la Corte costituzionale che, eseguendo un controllo di legittimità costituzionale delle leggi rispetto alla Costituzione, agevola l'attuazione dei principi che vi sono espressi, nella direzione della perfetta equiparazione tra uomo e donna e della tutela delle lavoratrici madri.

Nell'attuale società globalizzata, il riferimento all'ordinamento comunitario e internazionale appare imprescindibile. L'evoluzione dell'istituto e della disciplina della famiglia si è verificata, in tempi e con modalità diverse, in tutti i Paesi europei. L'Unione europea dimostra la tendenza a intervenire in diversi settori, al fine di individuare delle politiche di azione e delle discipline uniformi.¹²

1.2 Le politiche sociali europee a tutela della genitorialità

Nelle pagine seguenti, verrà esposta l'evoluzione normativa, dottrinale e giurisprudenziale dell'Unione europea in riferimento alle politiche sociali a tutela della maternità nel contesto del lavoro e, più in generale, della genitorialità. A tal fine, sarà utile porre a confronto la realtà europea con il contesto politico e sociale italiano¹³, che, a partire dalla seconda metà del secolo scorso, in particolare dagli anni '70, ha subito l'influenza di importanti mutamenti sociali e culturali. L'evoluzione sociale e l'evoluzione del diritto sono tra loro strettamente connesse e le politiche adottate dalle istituzioni nazionali e dagli organi comunitari e internazionali devono costantemente adeguarsi ai mutamenti ideologici e culturali.

Nel corso della storia, da una concezione della donna quale soggetto che si dedicava unicamente al suo ruolo di moglie e madre, si è passati a ritenere che uomo e donna devono poter godere delle medesime opportunità, senza sacrificare le esigenze della famiglia. È vero che la donna svolge una funzione essenziale nel nucleo familiare, non solo per la cura dei figli, ma è altrettanto vero che non si deve sottovalutare il ruolo del padre.¹⁴ Studi scientifici e psicologici hanno dimostrato infatti che la presenza di entrambi i genitori è importante al fine di uno sviluppo equilibrato del minore.¹⁵ Per questa ragione, negli anni, si è andata affermando, non solo nei singoli Stati, ma anche in ambito comunitario e internazionale, l'idea per cui i ruoli di entrambi i genitori

¹² Nel prosieguo del capitolo verranno analizzate le politiche sociali europee, con un particolare riferimento alla Dir. 96/34/CE concernente l'Accordo quadro del 14 dicembre 1995 sui congedi parentali e verrà esposta la genesi della regolamentazione dei congedi parentali, in vista della esposizione, nel cap. II, della disciplina dei congedi.

¹³ Il D. lgs. n. 151/2001 rappresenta, in Italia, il "punto di arrivo" nella genesi della regolamentazione dei congedi parentali, che sarà esposta nel prosieguo della trattazione.

¹⁴ Per una panoramica del percorso storico che ha condotto all'affermazione dei principi di uguaglianza e non discriminazione tra uomo e donna, anche in ambito lavorativo, si legga il par. 1.1.

¹⁵ Per un approfondimento in relazione al legame che si instaura tra il bambino ed entrambi i genitori già al momento della nascita si veda A. QUADRIO, P. CATELLANI, *Psicologia dello sviluppo individuale e sociale*, II ed., Milano, 1989, 115 ss.

meritano di essere valorizzati. Se inizialmente il legislatore nazionale si preoccupava di disciplinare solamente il congedo obbligatorio di maternità e i riposi giornalieri per l'allattamento del bambino, di cui solo la madre poteva godere, in un secondo momento dottrina e giurisprudenza hanno incentivato degli interventi da parte dei pubblici poteri affinché le medesime opportunità venissero concesse anche al padre. Si è così giunti alla disciplina dei congedi parentali, spettanti ad entrambi i genitori, a determinate condizioni e per definiti periodi di tempo.

Si osservi che nell'ordinamento europeo non sono mai state emanate norme (né attualmente esistono) che definiscono il concetto di "lavoratore".¹⁶ Questo fenomeno si spiega se si considera che l'Unione europea è nata per realizzare un processo di integrazione, soprattutto attraverso la creazione di un mercato comune, caratterizzato dalla libertà di circolazione di merci, persone e servizi.¹⁷ Il Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE) dedica ai "lavoratori" il suo Capo I del Titolo III, ma mediante norme volte a garantire lo sviluppo del mercato comune, garantendo la libertà di circolazione e di esercizio di attività economiche. L'interesse del legislatore comunitario sembra concentrarsi dunque, almeno inizialmente, sull'attuazione di quel progetto di integrazione idealizzato da Schuman nel 1950.

La globalizzazione, lo sviluppo tecnologico e la conseguente comparsa di nuove forme di lavoro che si collocano in una zona al confine tra autonomia e subordinazione, hanno in seguito lasciato emergere una maggiore sensibilità verso vere e proprie legislazioni di protezione, sia nei singoli Stati, dove tuttavia già esisteva una nozione di "lavoratore" (si pensi all'art. 2094 del Codice civile italiano del 1942, che definisce il lavoro subordinato), sia in ambito comunitario.

Il legislatore comunitario ha cominciato a mostrare una particolare sensibilità verso alcune tematiche fondamentali, ponendo al centro la persona umana e sviluppando delle politiche sociali adeguate a tutelare i diritti dei singoli e della famiglia, intesa come

¹⁶ Cfr. <https://www.latribunaplus.it>, L. BATTISTA, *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione europea*, in *ADL*, n. 3/2021, 624 ss.

¹⁷ La Dichiarazione Schuman del 9 marzo 1950 esprimeva l'ideale di un unico mercato comune europeo. Il Trattato di Parigi del 12 aprile 1951 istituiva, in linea con quell'ideale, la CECA (Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio) tra Italia, Francia, Belgio, Paesi Bassi, Lussemburgo e Germania. Seguiva il Trattato istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE) il 25 marzo 1957, poi divenuta CE in base al Trattato di Maastricht del 7 febbraio 1992. Infine, il Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 ha istituito l'Unione europea (UE). Dopo il recesso del Regno Unito (Brexit) nel 2016, gli Stati membri dell'Unione europea sono 27. Per approfondimenti si vedano: L. DANIELE, *Diritto dell'Unione europea*, VII ed., Milano, 2020, 6 ss.; L. DANIELE, *Diritto del mercato unico europeo*, V ed., Milano, 2021, 1 ss.

nucleo all'interno del quale i membri sono in posizione paritaria. L'Unione europea ha oggi tra i suoi obiettivi principali l'attuazione del principio di uguaglianza, anche in ambito lavorativo, attribuendo sia all'uomo che alla donna pari opportunità, senza sacrificare il ruolo essenziale della madre all'interno della famiglia. Un ruolo fondamentale è stato (e continua a essere) svolto dalla Corte di giustizia, che, favorendo una interpretazione al fine dell'applicazione uniforme di tutte le norme comunitarie negli Stati membri, contribuisce a delineare l'ambito di applicazione soggettivo delle politiche sociali a tutela dei lavoratori.

I principi ispiratori delle legislazioni europee sono oggi contenuti in alcuni documenti che rappresentano le fondamenta di una costruzione in divenire, quella della piena ed effettiva tutela dei diritti, non solo nel campo del lavoro.¹⁸ La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, approvata nel 2000 dal Parlamento europeo e avente lo stesso valore dei Trattati, enuclea una serie di principi, in modo simile alla Costituzione italiana, a tutela dell'uguaglianza (art. 21), della vita privata e familiare (art. 7), riconoscendo, al contempo, il diritto al lavoro in capo a ogni individuo (art. 15). Meritano inoltre rilievo: l'art. 23, che sancisce il principio di parità tra uomini e donne, che *“deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione”*; l'art. 24, che concentra l'attenzione sul bambino, affermando che *“i bambini hanno diritto alla protezione e alle cure necessarie per il loro benessere”*; l'art. 33, che tutela la famiglia e garantisce che *“ogni individuo ha il diritto di essere tutelato contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio”*. Infine, l'art. 34 garantisce l'assistenza sociale in svariate ipotesi di bisogno, tra le quali rientra il caso della maternità.

Oltre alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, la Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU)¹⁹ sancisce, all'art. 8, *“il diritto al rispetto della propria vita privata e familiare”* e il principio di uguaglianza all'art. 14, per cui è vietata qualsiasi discriminazione fondata *“sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere”*.

¹⁸ Per approfondimenti si veda L. DANIELE, *Diritto dell'Unione europea*, VII ed., Milano, 2020, 189 ss.

¹⁹ La Convenzione europea dei diritti dell'uomo è una convenzione internazionale che vincola, però, solo indirettamente l'Unione, in quanto non è vi è ancora stata adesione formale, come previsto dall'art. 6 TUE, par. 2. Sul punto si veda L. DANIELE, *Diritto dell'Unione Europea*, VII ed., Milano, 2020, 205 ss.

L'art. 5 del Protocollo addizionale n. 7 alla CEDU esprime il principio di parità tra i coniugi, che godono dei medesimi diritti e assumono le stesse responsabilità, anche nei confronti dei figli.

Sia a livello nazionale che a livello comunitario, numerosi interventi della giurisprudenza sono volti a promuovere il ruolo della donna in ambito lavorativo, in attuazione del principio della parità di trattamento e dei principi a tutela della famiglia e dell'interesse del bambino (si pensi ai principi fondamentali espressi nella Costituzione italiana a tutela della maternità, del lavoro e della famiglia). A titolo di esempio, si consideri la sentenza della Corte costituzionale 14 gennaio 1987, n. 1 che, pur riferendosi all'opportunità di estendere anche al padre lavoratore la possibilità di usufruire dei riposi giornalieri per l'assistenza al figlio nel suo primo anno di vita (L. n. 1204/1971 e L. n. 903/1977), rappresentò il punto di partenza per evidenziare la posizione della donna che fosse madre e lavoratrice, sottolineando, allo stesso tempo, che l'interesse che doveva guidare le politiche sociali fosse quello preminente del minore, che aveva diritto a ricevere, da parte di entrambi i genitori, le cure adeguate per una crescita sana ed equilibrata all'interno del nucleo familiare.²⁰

In ambito comunitario sono state adottate numerose direttive²¹ volte ad attuare i principi della parità di trattamento, di non discriminazione e a tutelare il diritto al lavoro e la famiglia.

Il primo provvedimento comunitario che merita di essere menzionato è la Direttiva 76/207/CEE, *“relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro”*, approvata dal Consiglio il 9 febbraio del 1976: con essa, gli Stati membri si impegnavano a garantire le medesime opportunità e condizioni di lavoro in tutti i settori, senza alcuna discriminazione fondata sul sesso (salve le attività che, in considerazione delle circostanze, richiedono di essere

²⁰ L'art. 13 L. n. 53/2000 aggiunse infatti l'art. 6-ter alla L. n. 903/1977, che prevedeva che il padre potesse usufruire dei riposi giornalieri per l'allattamento di cui all'art. 10 L. n. 1204/1971 e dei relativi trattamenti economici in determinati casi (affidamento dei figli al padre; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente; nel caso in cui la madre non fosse lavoratrice dipendente). Infine, il D. lgs. n. 151/2001 (art. 40) prevede che il padre possa usufruire dei permessi nei seguenti casi: affidamento al padre; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente; quando la madre non sia una lavoratrice dipendente ovvero nel caso di infermità grave o morte della madre.

²¹ Le direttive sono atti dell'Unione europea dotati di efficacia vincolante e indiretta: gli Stati membri a cui sono indirizzate hanno l'obbligo di attuarne i principi e gli obiettivi a livello interno nel termine indicato dalle direttive stesse, a pena di responsabilità. Per approfondimenti sugli atti dell'Unione si veda L. DANIELE, *Diritto dell'Unione Europea*, VII ed., Milano, 2020, 252 ss.

svolte da soggetti di un determinato sesso), *“direttamente o indirettamente , in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia”* (art. 2.1).

L’art. 2.3 specificava che non erano pregiudicate *“le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità”*.

Lo scopo della Direttiva era garantire ad entrambi i sessi, in posizione paritaria, l’accesso al lavoro, le medesime condizioni di lavoro e le stesse possibilità di prendere parte a percorsi di formazione e di orientamento.

L’art. 5.1 stabiliva che il principio della parità di trattamento dovesse essere rispettato anche in ipotesi di licenziamento, il quale non poteva in alcun modo essere discriminatorio nei confronti della donna.

La Direttiva 76/207/CEE, dapprima modificata dalla Direttiva 2002/73/CE, fu poi abrogata e sostituita dalla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, *“riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*, attualmente in vigore. Gli artt. 15 e 16 della Direttiva 2006/54/CE contengono disposizioni relative al congedo di maternità e di paternità, stabilendo rispettivamente che *“alla fine del periodo di congedo per maternità, la donna ha diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non le siano meno favorevoli, e a beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che le sarebbero spettati durante la sua assenza”* e che gli Stati membri possono prevedere distinti diritti di congedo di paternità e/o adozione, adottando *“le misure necessarie per tutelare i lavoratori e le lavoratrici contro il licenziamento causato dall’esercizio di tali diritti e per garantire che alla fine di tale periodo di congedo essi abbiano diritto di riprendere il proprio lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano per essi meno favorevoli, e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero loro spettati durante la loro assenza”*.

L’istituto del congedo parentale, inteso quale astensione facoltativa dal lavoro al fine di accudire il figlio entro il compimento dell’ottavo anno di età, con conseguente sospensione del rapporto tra il datore di lavoro e il lavoratore, è stato introdotto in ambito comunitario all’esito di un’evoluzione volta a consentire, non solo alla madre (che usufruiva già del congedo di maternità, secondo le disposizioni della Direttiva

92/85/CEE, di cui ci occuperemo), ma anche al padre, di prendersi cura del bambino, nel suo preminente interesse ad instaurare e mantenere un rapporto stabile con entrambi i genitori.

Anche in Italia il congedo parentale è il frutto di una evoluzione normativa: esso risulta oggi disciplinato dal Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (che ha abrogato la Legge 8 marzo 2000, n. 53, prima della quale il padre poteva usufruire del congedo parentale solo in caso di affidamento esclusivo del figlio o di rinuncia della madre lavoratrice subordinata), adottato sulla scia dei principi affermati dalla Direttiva 96/34/CE.²² Prima di esaminarne il contenuto, è opportuno soffermarsi sulla precedente Direttiva 92/85/CEE²³ approvata dal Consiglio il 19 ottobre 1992 “*concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento*”, successivamente modificata dalle Direttive 2007/30/CE e 2014/27/UE, infine dal Regolamento UE 2019/1243, che contiene una serie di norme che tutelano la lavoratrice durante il periodo della gravidanza e nella fase successiva al parto.

Come la Corte di giustizia ha evidenziato, il legislatore comunitario ha fornito una nozione piuttosto ampia di “lavoratrice gestante”, tale da ricomprendere tutte le situazioni in cui una donna abbia informato il proprio datore di lavoro dello stato di gravidanza, lasciando alle singole legislazioni nazionali la determinazione delle concrete modalità attraverso cui tale informazione vada fornita. Allo stesso modo, viene lasciata ai singoli Stati membri la determinazione della nozione di “lavoratrice puerpera” e di “lavoratrice in periodo di allattamento”.

La Direttiva 92/85/CEE, nella sua versione attuale, prevede innanzitutto delle misure di protezione, escludendo che la donna che si trova in stato interessante o nel periodo di allattamento possa essere obbligata a svolgere attività pericolose per la salute e per la sicurezza anche del bambino (art. 6), nonché lavori notturni (art. 7).

²² Si ricorda che l’art. 10 Cost. sancisce che “*l’ordinamento giuridico italiano si conforma alle norme del diritto internazionale generalmente riconosciute*”, mentre l’art. 11 Cost. “*consente, in condizioni di parità con gli altri Stati, alle limitazioni di sovranità necessarie ad un ordinamento che assicuri la pace e la giustizia fra le Nazioni*”. Infine, l’art. 117 Cost. conferma la prevalenza, in via generale, del diritto comunitario sul diritto interno, affermando che “*la potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall’ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali*”.

²³ La Dir. 92/85/CEE “*concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento*” è una delle “*direttive derivate*” dalla Dir. quadro 89/391/CEE relativa alla “*sicurezza e la salute dei lavoratori sul posto di lavoro*”. Le modifiche successive alla Direttiva sono state inserite nel testo originale.

Una disposizione relativa al congedo di maternità è contenuta nell'art. 8, secondo cui ogni lavoratrice in stato di gravidanza che abbia informato il datore di lavoro della propria condizione ovvero durante il puerperio o nella fase dell'allattamento (periodi da determinarsi secondo le legislazioni nazionali) ha diritto ad un congedo di almeno 14 settimane continuative, prima e/o dopo il parto, secondo gli ordinamenti nazionali (art. 8.1). L'art. 8.2 stabilisce che *“il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali”*.

L'art. 9 prevede che le donne possano usufruire di permessi retribuiti per lo svolgimento di esami prenatali da effettuarsi durante l'orario di lavoro. Inoltre, l'art. 10 vieta il licenziamento di una donna in stato di gravidanza, fino al termine del congedo di maternità. *“Gli Stati membri introducono nel loro ordinamento giuridico interno le misure necessarie per consentire a qualsiasi lavoratrice che si ritenga lesa dalla mancata osservanza degli obblighi derivanti dalla presente direttiva di difendere i propri diritti per via legale e/o, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, mediante ricorso ad altre istanze competenti”* (art. 12).

Mentre l'art. 11, relativo ai “diritti connessi con il contratto di lavoro” prevede, con specifico riguardo al congedo di maternità, che lo Stato *“assicuri redditi almeno equivalenti a quelli che la lavoratrice interessata otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo stato di salute, entro il limite di un eventuale massimale stabilito dalle legislazioni nazionali”*.

A tal proposito, si ricorda che la Corte di giustizia ha condannato diversi Paesi, tra cui l'Italia, per inadempimento degli obblighi derivanti dalle direttive comunitarie. Ad esempio, nella sentenza del 4 dicembre 1997, la Corte, nell'ambito di un ricorso per inadempimento avviato dalla Commissione contro l'Italia (*CGCE, Quinta Sez., sentenza 4 dicembre 1997, C-207/96, Commissione delle Comunità europee contro Repubblica italiana*) condannò il nostro Paese per violazione dell'obbligo di attuazione della Direttiva 76/207/CEE.²⁴

²⁴ Si trattava, nel caso di specie, di un ricorso per infrazione, avente ad oggetto, ai sensi degli artt. 258-259 TFUE, la violazione, ad opera di uno Stato membro, di *“uno degli obblighi a lui incombenti in virtù dei trattati”* o degli atti adottati sulla base di essi. Si veda L. DANIELE, *Diritto dell'Unione Europea*, VII ed., Milano, 2020, 360 ss.

In realtà, la giurisprudenza comunitaria in tema di tutela della genitorialità riferita al contesto lavorativo è, fortunatamente, assai vasta. Qui solo a titolo di esempio, e per la sua grande rilevanza, si menziona il caso *Álvarez* del 2010, ove la Corte di giustizia (CGUE, *Seconda Sez., sentenza 30 settembre 2010, C-104/09, Álvarez*) ha evidenziato che i permessi per l'allattamento devono poter essere goduti da entrambi i genitori del bambino, a prescindere dal fatto che essi siano o meno lavoratori subordinati. Infatti, secondo la Corte, tali permessi non hanno la funzione di proteggere la madre o un particolare legame esistente tra la madre e il bambino, ma sono finalizzati a consentire ad entrambi i genitori, senza alcuna distinzione, di prendersi cura del figlio. I permessi per l'allattamento spettano sia alla madre sia al padre, per il solo fatto di essere genitori del bambino. Sarebbe dunque in contrasto con la Direttiva 76/207/CEE (in particolare con l'art. 2) una normativa nazionale²⁵ che subordini la possibilità, per il padre che sia lavoratore subordinato, di usufruire dei permessi per l'allattamento alla circostanza che anche la madre sia lavoratrice subordinata. Se la madre non ha lo status di lavoratrice subordinata, negare al padre tali permessi non solo contrasterebbe con il principio di non discriminazione, ma pregiudicherebbe la madre per il solo fatto di essere lavoratrice autonoma o comunque di non godere dello status di lavoratrice subordinata. Non si vede per quale ragione la madre dovrebbe essere costretta a trascurare o addirittura a rinunciare alla propria carriera per occuparsi da sola del bambino.

Analogamente, in Italia si è sviluppato un dibattito dottrinale intorno alla possibilità che il padre usufruisca dei permessi per "l'allattamento" del figlio nel suo primo anno di vita.²⁶ In particolare, non si comprende per quale motivo solamente la madre possa usufruire di tali permessi, considerando che il bambino può essere anche allattato in modo artificiale. La Corte costituzionale ha evidenziato che sarebbe contrario al principio di uguaglianza, in particolare al principio della parità di trattamento tra uomo e

²⁵ Si discuteva, nel caso di specie, dell'art. 37 Stat. lav. spagnolo, che così affermava: "*Per l'allattamento di un figlio fino al nono mese di vita le lavoratrici hanno diritto ad un'ora di riposo dal lavoro, frazionabile in due periodi. La donna può volontariamente decidere di sostituire tale diritto con una riduzione di mezz'ora del proprio orario di lavoro giornaliero per il medesimo scopo. Tale permesso potrà essere utilizzato indistintamente dal padre e dalla madre, qualora lavorino entrambi*". Per la lettura completa della sentenza si consulti il seguente sito: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0104&qid=1662981153289>.

²⁶ Per approfondimenti ulteriori si invita a consultare il seguente sito: <https://www.latribunaplus.it/visualizza.php?pag=1&ndoc=235200N&sha1=4fb4e9d55efa9227cfc1f6490cd131e0451f3f00&ur=MTQ2NDIzNg==&w=lavoratori%20subordinati%20e%20autonomi%20con%20riferimento%20all%27interesse%20del%20bambino>.

donna (art. 37 Cost.) non permettere al padre di usufruire dei riposi per l'allattamento. Ma il punto principale su cui giurisprudenza e dottrina si concentrano riguarda la necessità della presentazione di una dichiarazione al datore di lavoro da cui risulti che la madre rinuncia ai permessi per l'allattamento e che consente al padre di usufruirne. Tale necessità implica, infatti, che entrambi i genitori siano lavoratori subordinati, con la conclusione paradossale secondo cui il figlio di genitori che non siano lavoratori dipendenti abbia meno possibilità di godere della presenza di entrambi i genitori. Per questo motivo, la dottrina auspica un intervento del legislatore diretto a risolvere queste criticità della disciplina.

Si vede, pertanto, che l'attribuzione ad entrambi i genitori della possibilità di astenersi dal lavoro si colloca nel quadro dell'attuazione di quel principio della parità di trattamento tra uomo e donna, espresso sia nella Costituzione, sia nella Carta dei diritti fondamentali e sia nella CEDU.

È bene sottolineare che il nostro ordinamento, ancor prima della Direttiva 92/85/CEE, prevedeva una disciplina a tutela del periodo di gravidanza, tra l'altro, con un maggior grado di protezione rispetto alla disciplina europea. Nel 1996, il Consiglio europeo approvò la Direttiva 96/34/CE, che disciplinava, per la prima volta, i congedi parentali, spettanti cioè ad entrambi i genitori. La Direttiva recepiva l'Accordo quadro sul congedo parentale del 14 dicembre 1995 concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, volto a *“porre in atto prescrizioni minime sul congedo parentale e sull'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore, inteso quale importante strumento per conciliare la vita professionale e quella familiare e per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne”*, a favore di tutti i lavoratori impiegati con un contratto o un rapporto di lavoro, in base alle singole legislazioni nazionali. In base all'Accordo, entrambi i genitori avevano diritto al congedo parentale fino al compimento degli 8 anni di età del figlio. Gli Stati membri si impegnavano ad adottare le misure necessarie al fine di garantirne l'esercizio, potendo anche prevedere disposizioni più favorevoli; in particolare, essi potevano definire le condizioni di accesso, prevedere un congedo a tempo pieno o a tempo parziale, definire le modalità del preavviso al datore di lavoro circa l'inizio e la fine del periodo di congedo, adeguare il congedo alle esigenze specifiche legate all'adozione di un bambino. Gli Stati si impegnavano, inoltre, a garantire la prosecuzione del contratto o del rapporto di lavoro

e, dunque, ad adottare misure di protezione nel caso di licenziamento a causa del congedo parentale, al termine del quale il lavoratore aveva diritto a riprendere l'attività o un'attività equivalente in base al contratto o al rapporto di lavoro, fatti salvi comunque i diritti acquisiti o in via di acquisizione alla data di inizio del congedo. Infine, la clausola 3 dell'Accordo (lett. e)) prevedeva che la concessione del congedo parentale potesse essere rinviata solo per *“giustificati motivi attinenti al funzionamento dell'impresa”*, definiti dal datore di lavoro, nel rispetto della legge, dei contratti collettivi e delle prassi nazionali. La Direttiva 96/34/CE (estesa anche al Regno Unito e all'Irlanda del Nord dalla Direttiva 97/75/CE) è stata successivamente abrogata dalla Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attuava l'Accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale, concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES il 18 giugno 2009. L'Accordo riveduto, allegato alla Direttiva 2010/18/UE, introduceva le seguenti modifiche: dopo aver specificato che l'istituto si applicava a tutti i lavoratori impiegati con un qualsiasi contratto, aumentava la durata del congedo parentale a 4 mesi. Inoltre, attribuiva ai genitori la possibilità di chiedere l'adeguamento, al rientro, delle condizioni lavorative e offriva maggiori garanzie di tutela nel rispetto dei principi di parità di trattamento e di non discriminazione.²⁷

La Direttiva 2010/18/UE è stata recentemente abrogata (la sua validità è cessata il 1° agosto 2022) dalla Direttiva 2019/1158/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019. Tale ultima Direttiva definisce espressamente il congedo parentale (art. 3) come un *“congedo dal lavoro per i genitori da fruirsi a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura”*. L'art. 5 disciplina il congedo parentale, stabilendo innanzitutto che (art. 5.1) *“gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché ciascun lavoratore disponga di un diritto individuale al congedo parentale di quattro mesi da sfruttare prima che il bambino raggiunga una determinata età, non superiore agli otto anni, che deve essere specificato da ciascuno Stato membro o dai contratti collettivi. Tale età è fissata in modo da garantire che ogni genitore possa esercitare effettivamente il proprio diritto al congedo parentale e su un piano di parità”*. In modo analogo a quanto stabiliva l'Accordo quadro del 1995, l'art. 5 prevede che siano gli Stati membri a definire le modalità di accesso e di prosecuzione del contratto o del rapporto di lavoro, il preavviso al datore di lavoro, l'esercizio del

²⁷ Vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 157 ss.

congedo, un suo adattamento nell'ipotesi di adozione di un bambino, nonché le circostanze che autorizzano il datore a rinviare la concessione del congedo parentale *“per un periodo di tempo ragionevole qualora tale concessione al momento richiesto comprometta gravemente il buon funzionamento della sua organizzazione. I datori di lavoro motivano per iscritto tale rinvio del congedo parentale”* (art. 5.5).

L'art. 12 disciplina l'ipotesi del licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo, in violazione dei principi di non discriminazione e di parità di trattamento, prevedendo che incombe sul datore di lavoro l'onere di provare che il licenziamento si è fondato su motivi diversi. Sul punto è intervenuta la Corte di giustizia (CGUE, *Quarta Sez., sentenza 16 luglio 2015, C-222/14, Maïstrellis*), affermando che i singoli Stati membri non possono negare il congedo parentale al padre (nel caso di specie un magistrato di nazionalità greca) quando la madre *“non lavori o non eserciti alcuna professione, a meno che la stessa, a causa di grave malattia o disabilità, venga considerata non in grado di provvedere all'educazione di un bambino”*. La Corte è giunta a questa conclusione attraverso l'interpretazione delle Direttive 96/34/CE e 2006/54/CE. In particolare, la Direttiva 96/34/CE non esclude dal suo ambito di applicazione i dipendenti pubblici, ma implica il diritto al congedo parentale quale prescrizione minima dell'Accordo quadro, in attuazione del principio di uguaglianza, anche nell'esercizio delle responsabilità genitoriali.²⁸

La sentenza in commento ribadisce che il principio della parità di trattamento implica che sia il padre sia la madre possano usufruire di permessi e congedi per la cura dei figli, a prescindere dal fatto che la madre lavori o meno. La possibilità per la madre casalinga di occuparsi *“a tempo pieno”* del figlio non esclude che il padre possa altrettanto prendersene cura.

Sia in ambito comunitario che a livello nazionale, dottrina e giurisprudenza hanno discusso in materia di congedi, soprattutto in relazione alla diversa, seppur connessa, tematica delle ferie²⁹ che spettano al lavoratore. Si tratta di stabilire se il periodo delle ferie, che costituiscono oggetto di un diritto, possa o meno coincidere con il periodo del congedo per la cura dei figli.

²⁸ Nel caso di specie, il diritto ellenico (art. 44 Stat. magistrati) negava che il padre potesse usufruire del congedo parentale nell'ipotesi in cui la madre non lavorasse. Per la sentenza completa si veda <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62014CJ0222&qid=1662981823362>.

²⁹ Cfr. <https://www.latribunaplus.it>, L. BATTISTA, *“Congedo parentale e diritto alle ferie nel quadro dell'ordinamento dell'Unione europea”*, in *ADL*, n. 1/2019, 169 ss.

Il diritto ai riposi e alle ferie annuali viene espresso non solo nella Costituzione italiana, ma anche a livello comunitario. Come ha ribadito più volte la Corte di giustizia, esso è un punto fondamentale nell'ambito delle politiche sociali europee in materia di lavoro. Le ferie consentono al lavoratore il recupero delle energie per lo svolgimento dell'attività; di conseguenza, in linea di massima, si dovrebbe sospendere il computo dei giorni di ferie in presenza di circostanze, come ad esempio i periodi di malattia che insorgono durante il godimento delle ferie, che impediscono il conseguimento della loro tipica finalità.

Con riferimento ai congedi di maternità e ai congedi parentali è opportuno ben distinguere le due fattispecie. Si osservi che entrambi sono periodi di astensione dal lavoro per la cura dei figli, ma, mentre il congedo di maternità risulta obbligatorio, al fine di tutelare sia la madre che il bambino (di conseguenza esso viene equiparato a periodi effettivamente lavorati e rileva ai fini del conteggio delle ferie), i congedi parentali sono periodi di astensione facoltativa di cui i genitori liberamente decidono di usufruire, per cui essi non rilevano ai fini della maturazione delle ferie.³⁰

Per concludere, merita un accenno il fondamentale ruolo svolto dalla contrattazione collettiva in questa materia: se a livello nazionale il legislatore lascia ampia discrezionalità all'azione dei sindacati, in ambito comunitario il discorso non muta; anzi, l'art. 153 TFUE esclude espressamente la competenza del Parlamento europeo e del Consiglio ad adottare atti, mediante la procedura legislativa ordinaria, relativi, oltre che alla retribuzione, anche ai diritti di associazione, di sciopero e di serrata, in linea con la convinzione per cui la regolamentazione dei fenomeni collettivi compete alla sfera privata. Premesso ciò, nulla impedisce ai competenti organi di intervenire mediante provvedimenti non vincolanti (di "*soft law*"), che, insieme alla giurisprudenza, orientino i singoli Stati membri.³¹

³⁰ Il diritto alle ferie è sancito dall'art. 36 Cost. In ambito interno, la disciplina degli orari di lavoro è contenuta nel D. lgs. n. 66/2003; in ambito comunitario, rileva invece la Dir. 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, "*concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*". Per approfondimenti sulla disciplina della durata della prestazione di lavoro si veda M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 112 ss.

³¹ Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 10-11; per approfondimenti sulla competenza legislativa del Parlamento europeo e del Consiglio vd. L. DANIELE, *Diritto dell'Unione europea*, VII ed., Milano, 2020, 115 ss.

A titolo di esempio, si consideri che la Corte di giustizia (CGUE, *Prima Sez., sentenza 18 novembre 2020, C- 463/19*) ha recentemente evidenziato che la contrattazione collettiva potrebbe anche prevedere che la donna può, in aggiunta al congedo legale di maternità, usufruire di un congedo ulteriore dopo la scadenza del congedo legale, “*a condizione che tale congedo supplementare sia diretto a tutelare le lavoratrici con riguardo tanto alle conseguenze della gravidanza quanto alla loro condizione di maternità, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare prendendo in considerazione, in particolare, le condizioni di concessione di detto congedo, le modalità e la durata del medesimo nonché il livello di protezione giuridica ad esso connesso*”. La previsione, secondo i giudici della Corte, non sarebbe infatti in contrasto né con le previsioni della Direttiva 2006/54/CE (in particolare, con gli artt. 14, sul divieto di discriminazione, e 28, per cui non sono pregiudicate le misure di protezione della donna, in particolare durante la gravidanza e la maternità), né con la Direttiva 92/85/CEE.³²

1.3 La genesi dell’istituto del congedo parentale in Italia

Dopo aver esaminato le politiche sociali a tutela della maternità e, più in generale, della genitorialità nell’ambito dell’Unione europea, sarà di seguito esposta nel dettaglio l’evoluzione degli orientamenti legislativi, dottrinali e giurisprudenziali volti a tutelare la maternità nel contesto italiano, al fine di comprendere come si sia giunti alla normativa attuale.

Se si può affermare che in Europa la Direttiva 96/34/CE (successivamente abrogata dalla Direttiva 2010/18/UE) ha segnato una sorta di traguardo nella genesi della disciplina dei congedi parentali³³, in Italia il Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 denominato “*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*” (unitamente alle successive modifiche) rappresenta attualmente la fonte principale sull’argomento, contenendo una serie di disposizioni

³² Nel prosieguo sarà esposta nel dettaglio la genesi della regolamentazione dei congedi parentali in Italia.

³³ Vd. par. 1.2, in cui sono già stati esposti i diversi indirizzi dottrinali e giurisprudenziali che si sono sviluppati nel contesto europeo e che, influenzati anche dai cambiamenti sociali e culturali in atto nel secolo scorso, hanno condotto a politiche e normative (in particolare, si ricordano le Direttive 92/85/CEE e 96/34/CE) a tutela della donna nel contesto del lavoro, dunque ad una maggiore sensibilità verso la maternità e la tutela, in generale, del rapporto tra genitori e figli.

relative alla tutela della maternità e della paternità, dunque ai vari congedi (congedi di maternità, di paternità, congedi parentali, congedi per malattia del figlio).

La seconda metà del '900 fu caratterizzata da evidenti trasformazioni economiche, sociali, culturali e politiche³⁴; tuttavia, dal punto di vista giuridico, già nei primi anni del secolo scorso vennero emanate alcune norme a tutela della maternità nel particolare contesto del lavoro. In tal senso, il punto di partenza della presente analisi è rappresentato dalla Legge 19 giugno 1902, n. 242 (detta anche Legge “Carcano”, dal nome del Ministro delle Finanze proponente), che conteneva una serie di “*Disposizioni circa il lavoro delle donne e dei fanciulli negli opifici industriali*”.³⁵ Tale Legge, pur apprestando delle protezioni minime, costituiva una risposta alle lotte sociali dei lavoratori e delle lavoratrici per la tutela della loro sicurezza e salute sul posto di lavoro e per la garanzia dei loro diritti essenziali. Fino al 1902, non esisteva alcuna norma che si occupasse della specifica posizione della donna e le politiche sociali apparivano molto scarse e poco attente alla tutela della persona in sé, limitandosi ad interventi puntuali, come ad esempio il divieto del lavoro all’interno di industrie, cave o miniere, ai minori di 9 anni di età di entrambi i sessi o, nel caso di lavori sotterranei, ai minori di 10 anni (art. 1, co. 1, L. 3657/1886, cd. Legge “Berti”).³⁶ La Legge “Carcano” fu la prima a contenere disposizioni che tutelavano la donna nel suo doppio ruolo di madre e lavoratrice. L’art. 6 della presente Legge, in particolare, tutelava la madre puerpera, vietando l’adibizione al lavoro prima che fosse decorso un mese dal parto o almeno 3

³⁴ Si ricorda che la donna, considerata inizialmente nel suo esclusivo ruolo di moglie e madre, iniziò a rivendicare i propri diritti già nel periodo della Prima Guerra Mondiale, quando si ritrovò costretta ad occupare anche il ruolo del marito impegnato al fronte, lavorando per il sostentamento proprio e della famiglia. Dopo la Seconda Guerra Mondiale e la caduta del Fascismo, l’avvento della Costituzione segnò una svolta definitiva verso l’affermazione dei pieni diritti di libertà e uguaglianza. A tal proposito, si rilegga, nello specifico, il par. 1.1, che mostra il graduale ingresso della donna nel mondo del lavoro in condizione di parità rispetto all’uomo.

³⁵ Per una lettura completa del testo di legge, si consulti il sito [https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1902-06-19;242#:~:text=Disposizioni%20circa%20il%20lavoro%20delle,\(002U0242\)](https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1902-06-19;242#:~:text=Disposizioni%20circa%20il%20lavoro%20delle,(002U0242)). La Legge “Carcano”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale il 7 luglio 1902 ed entrata in vigore il 22 luglio dello stesso anno, sostituiva la Legge “Berti” (L. 11 febbraio 1886, n. 3657) “*concernente il lavoro industriale dei fanciulli negli opifici industriali, nelle cave e nelle miniere*”, uno dei primi esempi di legislazione in materia sociale.

³⁶ Per la lettura completa del citato testo di legge si invita a consultare il seguente sito: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1886-02-18&atto.codiceRedazionale=086U3657&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=10&qId=f3d18adb-e7ab-4065-844a-659108e10aac&tabID=0.9208844791128514&title=lbl.dettaglioAtto>.

settimane qualora le condizioni di salute lo avessero consentito, previa certificazione medica.

La Legge non considerava il delicato periodo della gestazione (non vietando, ad esempio, determinati lavori rischiosi per la madre e il bambino), né conteneva alcuna disposizione che garantisse durante il periodo di riposo successivo al parto la retribuzione o la conservazione del posto di lavoro. Non vi erano nemmeno norme relative a permessi per la cura del figlio (ad esempio, i permessi per l'allattamento) o relative ai congedi parentali. La portata innovativa della Legge "Carcano", pur limitandosi al semplice riconoscimento, nei confronti della donna, di un congedo di maternità della durata di un mese (salve le ipotesi eccezionali in cui esso era ridotto a 3 settimane), rappresentava certamente un progresso per l'epoca, se solo si considera che lo Statuto Albertino del 1848 non conteneva alcuna norma a favore della famiglia, ma considerava solo i rapporti patrimoniali tra i coniugi.³⁷ Tuttavia, la previsione del congedo di maternità era finalizzata alla salvaguardia della stirpe, quindi non si trattava di una vera e propria legislazione di protezione ispirata alla tutela dei diritti essenziali della donna, tra cui il diritto alla vita.³⁸

Nel periodo del Fascismo, il Regio Decreto-Legge 22 marzo 1934, n. 654 (in seguito convertito nella Legge 5 luglio 1934, n. 1347) tutelava la maternità prevedendo, all'art. 6, che le donne non potessero essere impiegate al lavoro:

- a) *“durante l'ultimo mese precedente la data presunta del parto, determinata dal certificato medico di gravidanza [...]”;*
- b) *“ove il parto avvenga oltre quella data, per tutto il periodo successivo che precede il parto”;*
- c) *“durante sei settimane dopo il parto”.*

³⁷ Si rilegga il par. 1.1, in cui è stata descritta la mentalità presente nella società che viveva tra '800 e '900, priva di quella sensibilità nei confronti dei singoli e delle formazioni sociali (tra cui la famiglia) che sorse dopo la Seconda Guerra Mondiale e che, consacrata nella Costituzione del 1948 (che ha sostituito lo Statuto Albertino), venne sviluppata in modo sempre maggiore a partire dalla seconda metà del secolo scorso, complici anche le "spinte" a livello europeo e internazionale. Si ricorda (si rilegga a tal fine anche il par. 1.2) che la Costituzione (art. 11) ammette che la sovranità nazionale venga limitata al fine di garantire la pacifica convivenza tra le Nazioni. L' art. 117 Cost. impone al legislatore italiano il rispetto dei vincoli comunitari e internazionali (si pensi, ad esempio, alla CEDU). Le legislazioni di protezione devono essere ispirate ai principi di parità tra uomo e donna, di uguaglianza sostanziale e non discriminazione.

³⁸ La Legge "Carcano" si discostava notevolmente dai principi di cui agli artt. 3 (uguaglianza) e 37 (parità di diritti tra uomo e donna anche in ambito lavorativo) della attuale Costituzione (si rilegga il par. 1.1).

Ai sensi dell'art. 8, le operaie in stato di gravidanza avevano diritto di assentarsi dal lavoro a partire *“dalla sesta settimana antecedente la data presunta del parto”*.

A differenza della Legge del 1902, il Regio Decreto-Legge del 1934 non garantiva solamente un periodo di congedo successivo al parto superiore a quello previsto dalla precedente Legge (nella Legge del 1902 la durata del congedo era pari ad un mese al massimo), ma proteggeva la donna anche durante il periodo della gestazione, vietandone l'attività lavorativa nell'ultimo mese di gravidanza.

L'art. 7 consentiva eventuali riduzioni, di un massimo di 3 settimane ciascuno, da parte del datore, dei periodi di interdizione dal lavoro (quello precedente e quello successivo al parto), su richiesta della donna, ove risultassero da certificato medico le condizioni di salute idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa e l'assenza di pregiudizio alla lavoratrice.

Anche in tema di licenziamento durante il periodo di gravidanza e di eventuale svolgimento di attività pericolose per la sua salute si riscontrano differenze tra il Regio Decreto-Legge del '34 e la Legge del 1902. Infatti, venne introdotto il diritto alla conservazione del posto di lavoro (art. 10) in caso di assenza rientrante nelle ipotesi di cui agli artt. 6 e 8. Inoltre, il datore di lavoro era obbligato a garantire il posto di lavoro per un ulteriore periodo fissato in un mese eccedente quello previsto dagli artt. 6 e 8, co. 1, *“in conseguenza di malattia prodotta dallo stato di gravidanza o di puerperio”*. Infine, l'art. 11 vietava il licenziamento a causa della maternità, rientrando in tale ipotesi ogni licenziamento successivo alla presentazione del certificato medico di maternità, salve le ipotesi di *“colpa costituente giusta causa [...] o di sospensione a tempo indeterminato”*.

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro della madre operava nel senso che al momento del suo rientro si realizzava l'automatico scioglimento, *“senza eventuale preavviso o indennità”*, del rapporto di lavoro tra il datore e il soggetto assunto in sostituzione della donna assente, a condizione che egli fosse stato avvisato del carattere temporaneo della sua assunzione (art. 12).

L'art. 13 impediva che la donna in stato di gravidanza fosse adibita ad attività che prevedevano il trasporto o il sollevamento pesi *“nei tre mesi precedenti la data presunta del parto”*; ulteriori disposizioni le garantivano dei riposi per l'allattamento: l'art. 14 assicurava 2 riposi giornalieri alla madre per l'allattamento del figlio durante il

suo primo anno di vita, della durata di un'ora ciascuno, con diritto di uscire dall'azienda, nel caso in cui il datore non mettesse a disposizione le “*camere di allattamento di cui all'art. 16*” (obbligatoria quando in azienda fossero impiegate almeno cinquanta donne di età compresa tra i 15 e i 50 anni); nel caso in cui dette camere fossero presenti, i riposi avevano la durata di mezz'ora ciascuno, senza diritto della donna di uscire dall'azienda.

I periodi di riposo per l'allattamento erano considerati quali ore lavorative ai fini “*della durata e della retribuzione del lavoro*” (art. 15).³⁹

A differenza di quanto potrebbe apparire, i provvedimenti a tutela della maternità e dell'infanzia nel periodo fascista (B. Mussolini salì al potere nel 1922) rispondevano ad una ratio completamente diversa rispetto a quella che ha orientato il legislatore successivo e che ispira le politiche attuali. L'ideologia fascista era ben lontana dal riconoscere la donna quale essere umano al pari dell'uomo, a cui garantire dunque la medesima dignità morale e sociale e gli stessi diritti e doveri; al contrario, uomo e donna erano due generi opposti, con ruoli diversi e non interscambiabili. Se l'uomo doveva essere cresciuto forte, virile, dedito alle attività sportive e abile nella guerra, la donna veniva esaltata semplicemente nel ruolo di moglie e madre. È certamente possibile che, all'interno di una famiglia contadina dell'epoca, il marito si occupasse di qualche lavoro domestico al posto della moglie, ma erano comunque a lei che spettavano i lavori più pesanti e ritenuti di competenza esclusivamente femminile, in quanto poco virili o comunque che poco si addicevano ad un uomo. Le politiche del regime erano volte ad accentuare le differenze di genere, aumentando il divario e le disuguaglianze tra uomo e donna. All'interno di politiche sociali e provvedimenti apparentemente finalizzati alla tutela della donna che fosse madre e lavoratrice, si nascondeva l'intento di garantire che la donna restasse confinata nel suo ruolo e assicurasse dei figli sani al regime. Secondo Mussolini, l'aumento demografico era segno della forza del regime e avrebbe assicurato a quest'ultimo una lunga vita. Si collocavano in questo senso i provvedimenti volti ad incentivare il matrimonio e le famiglie numerose, offrendo sussidi, sgravi fiscali, posti di lavoro nel settore pubblico agli uomini sposati con più figli e premi per le madri con una prole estesa. Viceversa,

³⁹ Per una lettura completa del Regio Decreto-Legge n. 654/1934 si consulti <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:regio.decreto.legge:1934-03-22;654~art31>. Esso è stato espressamente abrogato dalla L. n. 860/1950 (art. 34).

chi non si sposava o non aveva figli non godeva di alcuna agevolazione, ma, anzi, era visto con sfavore (a titolo di esempio, merita di essere menzionata la famosa “tassa sul celibato”, una somma fissa, proporzionale all’età, che ogni individuo tra i 25 e i 65 anni doveva pagare.⁴⁰ Questi individui erano inoltre soggetti ad un aumento dell’aliquota fiscale).

Favorire la famiglia numerosa, il matrimonio e confinare la donna nel ruolo (considerato di interesse nazionale, quasi un dovere nei confronti dello Stato) di procreatrice comportava disincentivarne l’istruzione e l’occupazione: vennero adottati provvedimenti discriminatori (come l’imposizione di tasse per le donne che proseguissero gli studi (l’istruzione obbligatoria era prevista fino all’ottavo anno di età) e le donne vennero escluse dalla possibilità di svolgere alcuni mestieri, ritenuti più adatti all’uomo. Dunque, si può affermare che nel periodo fascista la società si fondava su valori estremamente tradizionali che intendevano la famiglia in tal senso: si trattava di una società che guardava con sfavore ai movimenti femministi e all’ingresso della donna nel mondo del lavoro e nella vita sociale, come persona indipendente e in posizione di parità rispetto al marito. Per fare un esempio, basti considerare che molte aziende preferivano assumere uomini e licenziavano le lavoratrici che decidessero di sposarsi (nonostante si trattasse di “politiche aziendali” in evidente contrasto con le misure legislative volte a incentivare il matrimonio). In altri termini, in questo periodo storico si contrapponevano, da un lato, le politiche sociali volte a favorire l’aumento demografico e la mentalità ristretta che relegava la donna al di sotto dell’uomo (aventi in comune il fatto di accentuare le disuguaglianze di genere) e, dall’altro, i movimenti delle donne (presenti già ai primi del ‘900) volti ad affermare i loro diritti, poiché erano stanche di una società che le reprimeva. Quasi paradossalmente, l’ideologia fascista contribuì alla riemersione delle rivendicazioni delle donne, alimentate anche dallo sviluppo delle città, con i conseguenti spostamenti delle famiglie che provenivano dalle campagne. Gradualmente, le vecchie famiglie numerose contadine vennero sostituite dalle famiglie cittadine benestanti. La caduta del Fascismo nel 1943 e l’entusiasmo

⁴⁰ La tutela in generale dei lavoratori nel periodo fascista si collocava nell’ottica dell’incremento della produzione e della ricchezza nazionale. Durante il ventennio vennero adottati numerosi provvedimenti in materia di previdenza e assistenza sociale o comunque finalizzati ad aumentare il tasso di occupazione. Per approfondimenti in relazione alle politiche e alle normative sul lavoro nel periodo fascista cfr. L. GAETA, *Appunti dal corso di diritto del lavoro*, Torino, 2018, 24 ss.; si consulti inoltre <https://www.uniba.it/it>, S. VINCI, *Il Fascismo e la previdenza sociale*, in *Annali della facoltà di Giurisprudenza di Taranto*, 2011, 709 ss.

dovuto al termine della guerra contribuirono ulteriormente a diffondere nel mondo occidentale una nuova immagine della donna, attraverso i media.⁴¹

Il Codice civile del 1942, pur collocandosi in un contesto sociale e culturale molto arretrato, pose le basi per lo sviluppo successivo, testimoniato anche dai principi espressi nella Costituzione del 1948, di un sistema di effettiva tutela della lavoratrice, sia da un punto di vista giuridico, sia da un punto di vista economico e previdenziale: l'art. 2110 c.c., nello specifico, garantisce la conservazione della retribuzione nel periodo dell'assenza per gravidanza e durante il puerperio, ovvero assicura la corresponsione di un'indennità, nel rispetto delle “*leggi speciali*”, degli “*usi*” ovvero “*secondo equità*”, qualora la legge non preveda forme equivalenti di assistenza. L'art. 2110 tutela contro un eventuale licenziamento, garantendo la conservazione del posto di lavoro durante il periodo definito dalla legge, dagli usi o secondo equità (cd. periodo di comporto).⁴²

Notevoli progressi furono invece compiuti nel corso degli anni '70, mediante l'approvazione di riforme e di numerosi provvedimenti che modificarono il diritto di famiglia e il diritto del lavoro.

In un'epoca in cui l'urbanizzazione, il progresso, con il conseguente aumento del benessere materiale, e la scolarizzazione erano sempre più in crescita, soprattutto gli studenti e le giovani donne mostravano maggiore insofferenza nei confronti della mentalità tradizionale ancora presente nella società. Le femministe si battevano per i loro diritti, affinché le donne potessero godere degli stessi diritti e opportunità dell'uomo, favorendo la loro autonomia decisionale e senza cancellare la loro naturale diversa identità.

Si collocava in questo contesto storico la Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 (“*Tutela delle lavoratrici madri*”), che, modificando la legislazione del 1950 (offrendo protezione anche alle lavoratrici a domicilio, secondo quanto previsto dall'art. 1, co. 2), si poneva come obiettivo la tutela della lavoratrice, vietandone il licenziamento da parte del datore di lavoro privato o pubblico (art. 2) “*dall'inizio del periodo di gestazione*

⁴¹ Per approfondimenti sulla posizione della donna in epoca fascista vd. P. WILLSON, *Italiane. Biografia del Novecento*, Roma- Bari, 2011, 108 ss. Si ricordi inoltre quanto detto nel par. 1.1 sul ruolo della donna durante la guerra.

⁴² Si rilegga il par. 1.1; cfr. inoltre M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 150 ss.; F. SACCO, *Congedi e permessi a sostegno della maternità e della paternità*, Santarcangelo di Romagna, 2012, 9 ss.

[...] *fino al compimento di un anno di età del bambino*” e prevedendo, nel caso in cui esso fosse stato intimato, *“il diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro”*, mediante la presentazione di certificazione, nei 90 giorni successivi al licenziamento, attestante lo stato di gravidanza. Il divieto di licenziamento non operava nelle seguenti ipotesi (art. 2, co. 3):

- a) *“colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa”*⁴³;
- b) *“cessazione dell’attività dell’azienda”*;
- c) *“ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta [...], risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine”*.

“Durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto” la lavoratrice doveva essere adibita a mansioni diverse dal trasporto e dal sollevamento pesi, considerate evidentemente pericolose per la salute della donna e, conseguentemente, del bambino (art. 3).

La Legge del 1971 si preoccupava di migliorare la precedente legislazione, prevedendo che il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (il congedo di maternità), avesse una durata di 2 mesi prima della data presunta del parto (o di durata maggiore, se il parto non avveniva in tale data) e di 3 mesi successivi al parto (art. 4).⁴⁴ Tali periodi di astensione obbligatoria rientravano nel computo dell’anzianità di servizio (art. 6). Nel caso in cui la donna svolgesse mansioni ritenute rischiose in relazione allo stato di gravidanza, il congedo pre-partum era aumentato da 2 a 3 mesi. Inoltre, il legislatore prendeva in considerazione eventuali complicanze della gestazione o malattie che potessero essere aggravate a causa della gravidanza (art. 5). Durante il periodo di astensione obbligatoria era corrisposta alla lavoratrice un’indennità giornaliera pari all’80% della retribuzione (art. 15, co. 1).

La Legge del 1971, a differenza della legislazione degli anni ’50, attribuiva alla lavoratrice il diritto di godere di permessi non retribuiti per malattia del figlio di età inferiore a 3 anni (art. 7, co. 2); inoltre, essa non si limitava a tutelare la donna durante la gravidanza (garantendole anche la possibilità di assentarsi per visite mediche (art. 9, co. 3), prevista anche dalla precedente Legge), ma prevedeva la possibilità di usufruire

⁴³ L’art. 3, lett. a), L. n. 860/1950 prevedeva, nella versione originaria pubblicata in GU che la lavoratrice potesse essere licenziata in presenza di *“colpa da parte della lavoratrice, costituente giusta causa”*. Non vi sono riferimenti alla gravità della colpa.

⁴⁴ La precedente L. n. 860/1950 (*“Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri”*) prevedeva una durata del congedo pari a 3 mesi prima della data presunta del parto e 2 mesi successivi al parto (art. 5).

di periodi di astensione facoltativa, durante i quali le veniva corrisposta un'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione (art. 15, co. 2). In particolare, la madre aveva diritto di godere di 6 mesi per la cura del figlio nel suo primo anno di età e di assentarsi dal lavoro per la malattia del figlio di età non superiore a 3 anni, mantenendo comunque il posto. Anche il periodo di astensione facoltativa veniva computato nell'anzianità di servizio (art. 7). In modo simile a quanto stabilito dal legislatore del 1950⁴⁵, alla lavoratrice madre era garantita la possibilità di usufruire di 2 riposi giornalieri (o di uno solo se la giornata lavorativa era inferiore a 6 ore), della durata di un'ora ciascuno, fino al compimento di un anno di età del bambino, con diritto di uscire dall'azienda, ovvero di mezz'ora nel caso in cui la madre usufruisse della “camera di allattamento o dell'asilo nido” messi a disposizione dal datore di lavoro. I periodi di riposo venivano considerati quali ore lavorative e, conseguentemente, calcolati ai fini della retribuzione (art. 10).⁴⁶

L'astensione obbligatoria dal lavoro e la relativa indennità giornaliera erano garantite alla lavoratrice anche nell'ipotesi dell'adozione di un bambino ovvero nel caso di affidamento preadottivo, in base alla Legge 9 dicembre 1977, n. 903 (“Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”), per un periodo di “tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia”, se il bambino non aveva superato i 6 anni di età al momento dell'adozione o dell'affidamento (art. 6); veniva inoltre assicurata la possibilità di avvalersi del periodo di astensione facoltativa di cui all'art. 7 L. n. 1204/1971 entro un anno dall'ingresso del bambino nella famiglia, sempre che fosse di età inferiore ai 3 anni, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro per la malattia del figlio (art. 7, co. 2, L. n. 1204/1971).

I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro, sia nel caso di nascita di un bambino (L. n. 1204/1971) che nelle ipotesi di adozione o affidamento (artt. 6-7 L. n.

⁴⁵ L'art. 9 L. n. 860/1950 prevedeva 2 riposi giornalieri della durata di un'ora ciascuno per l'allattamento del bambino di età inferiore ad un anno, con diritto della madre di uscire dall'azienda. Detti riposi duravano mezz'ora ciascuno, senza possibilità di uscire dall'azienda, se al suo interno il datore aveva predisposto una camera di allattamento o un asilo nido. I riposi erano comunque della durata di un'ora ciascuno se l'orario di lavoro non consentiva di portare il bambino nella camera di allattamento o nell'asilo nido. Per la lettura completa della L. n. 860/1950 si consulti https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1950-11-03&atto.codiceRedazionale=050U0860&queryString=%3FmeseProvvedimento%3D%26formType%3Dricerca_semplice%26numeroArticolo%3D%26numeroProvvedimento%3D860%26testo%3D%26giornoProvvedimento%3D%26annoProvvedimento%3D1950¤tPage=1.

⁴⁶ Per una lettura integrale della L. n. 1204/1971 si consulti <https://www.normattiva.it/uris/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1971;1204>.

903/1977), nonché i riposi giornalieri, avrebbero dovuto essere garantiti anche al padre, quando la madre fosse deceduta o fosse affetta da grave infermità, in base ai principi di uguaglianza, non discriminazione e parità di trattamento, sulla scorta di quanto avrebbe statuito la Consulta mediante la sentenza 14 gennaio 1987, n. 1, che dichiarò l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 L. n. 903/1977 nella parte in cui non garantiva tale possibilità, per violazione degli artt. 3, 29, 30, 31 e 37 Cost.⁴⁷ Infatti, attraverso la successiva sentenza 2 aprile 1993, n. 179, la Corte costituzionale affermò l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 L. n. 903/1977 *“nella parte in cui non estende, in via generale ed in ogni ipotesi, al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice consenziente, il diritto ai riposi giornalieri”* [...], *“per l'assistenza al figlio nel suo primo anno di vita”*.⁴⁸

La L. n. 903/1977 era inoltre importante perché offriva alle donne nuove possibilità nel mondo del lavoro, eliminando definitivamente, almeno “sulla carta”, le barriere discriminatorie.⁴⁹

Risalgono agli anni '70 la riforma del Codice civile (1975), che modificò le norme relative al diritto di famiglia (attribuendo uguali diritti e doveri ai coniugi, riconoscendo l'uguaglianza tra figli legittimi e naturali e attribuendo ad entrambi i genitori, su un piano di parità, la responsabilità genitoriale) e alcune importanti leggi: la Legge 1° dicembre 1970, n. 898 introduceva la possibilità di richiedere il divorzio (dopo 5 anni di separazione); la Legge 22 maggio 1978, n. 194 legalizzava l'aborto (entro i 90 giorni dall'inizio della gravidanza), seppure a condizioni rigide (l'interruzione doveva avvenire presso strutture pubbliche ed era ammessa quando la gravidanza o il parto avrebbero comportato gravi rischi per la salute, tenendo in considerazione le condizioni personali ed economiche della donna e le circostanze del concepimento), e seppur con

⁴⁷ Nel par. 1.2 è stato evidenziato che la sentenza Corte cost. n. 1/1987 rappresentò il punto di partenza per lo sviluppo di una maggiore sensibilità nei confronti della donna che fosse al contempo madre e lavoratrice e di politiche volte a valorizzare i ruoli di entrambi i genitori, nel preminente interesse del bambino. È stato inoltre sottolineato che il nuovo art. 6-ter della L. n. 903/1977 (aggiunto dall'art. 13 L. n. 53/2000) prevedeva che il padre potesse usufruire dei riposi giornalieri per l'allattamento di cui all'art. 10 della L. n. 1204/1971 e dei relativi trattamenti economici nei casi di: affidamento dei figli al padre; in sostituzione della madre lavoratrice dipendente; infine, nell'ipotesi in cui la madre non fosse lavoratrice dipendente).

⁴⁸ Per ulteriori approfondimenti si invita a consultare ancora una volta il sito <https://www.latribunaplus.it/visualizza.php?pag=1&ndoc=235200N&sha1=4fb4e9d55efa9227cfc1f6490cd131e0451f3f00&ur=MTQ2NDIzNg==&w=lavoratori%20s subordinati%20e%20autonomi%20con%20riferimento%20all%27interesse%20del%20bambino>.

⁴⁹ Per approfondimenti sul quadro storico, politico e culturale presente in Italia negli anni '70 vd. P. WILLSON, *Italiane*, cit., 264 ss.

l'ulteriore limite rappresentato dalla possibilità, per il medico, di opporre "l'obiezione di coscienza".

Negli anni '80 e '90 l'Italia era un Paese ricco, le nuove generazioni non avevano vissuto la guerra ed era sempre più lontana l'immagine della donna casalinga impegnata nella cura dei figli. Le donne, anche dopo il matrimonio e la nascita dei figli, continuavano a lavorare oppure ricercavano un'occupazione, ricoprivano ruoli politici, comparivano in televisione; risultava in aumento anche il numero delle lavoratrici libere professioniste.⁵⁰ In questo mutato quadro storico, politico, culturale ed economico, la Legge 8 marzo 2000, n. 53 ("*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità [...]*") si poneva come obiettivo (art. 1) la conciliazione della vita privata e della famiglia con la vita lavorativa, introducendo i congedi parentali, periodi di astensione facoltativa usufruibili da entrambi i genitori (anche adottivi o affidatari). La finalità della Legge si allineava dunque in pieno con i principi espressi dalla Costituzione, di solidarietà, di uguaglianza sostanziale e non discriminazione e mostrava maggiore sensibilità verso la tutela non solo delle lavoratrici madri, ma anche dei lavoratori che fossero al tempo stesso padri.⁵¹ Il legislatore prendeva inoltre in considerazione i cambiamenti in atto all'interno della società, sulla spinta della globalizzazione, riconoscendo i ritmi sempre più frenetici e l'aumento del costo della vita (si ricorda che nel 2002 veniva anche introdotta la moneta unica europea, l'euro). In questo contesto, anche la donna avvertiva il bisogno di svolgere un'attività lavorativa per garantire alla famiglia uno standard di vita agiato.

La L. n. 53/2000, in particolare, riconosceva in ogni caso il diritto di astenersi dal lavoro e il conseguente trattamento economico ad entrambi i genitori (modificando, così l'art. 1 L. n. 1204/1971) e sostituiva l'art. 7 L. n. 1204/1971 (secondo quanto disposto dall'art. 3 L. n. 53/2000). Il nuovo art. 7 stabiliva che ciascun genitore aveva il diritto ad un congedo entro il compimento dell'ottavo anno di età del figlio, della durata massima complessiva di 10 mesi (11 mesi se il padre lavoratore esercitava il diritto di astensione dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi, secondo l'art. 7, co. 2). I genitori avevano altresì diritto di astenersi dal lavoro, alternativamente, per la malattia del figlio

⁵⁰ Per approfondimenti sulla mutata condizione della donna, nonostante le opinioni contrarie ai cambiamenti in atto, e sulla opposta tendenza a privilegiare la carriera, anche a discapito della famiglia, vd. *Ivi*, 298 ss.

⁵¹ Si ricorda l'importanza, confermata da studi psicologici e sociologici, della presenza di entrambi i genitori per lo sviluppo armonico del bambino (si rilegga il par. 1.2).

di età inferiore a 8 anni (art. 7, co. 4). I suddetti periodi venivano ricompresi nel calcolo dell'anzianità di servizio (co. 5). Durante la fruizione del congedo di maternità obbligatorio spettava alla madre un'indennità giornaliera equivalente all'80% della retribuzione; nell'ipotesi di astensione facoltativa dal lavoro spettava sia alla madre che al padre un'indennità pari al 30% della retribuzione, *“fino al terzo anno di vita del bambino”* per 6 mesi massimi complessivi. Per il rimanente periodo, fino al compimento degli 8 anni di età del bambino, l'indennità era dovuta nella medesima misura, se il reddito individuale del soggetto interessato non superasse *“2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione”* (così disponeva l'art. 15, che sostituiva l'art. 15 L. n. 1204/1971).

L'art. 17 L. n. 53/2000 garantiva la conservazione del posto di lavoro durante la fruizione del congedo di maternità e del congedo parentale, con diritto del lavoratore e della lavoratrice di rioccupare la medesima posizione al rientro, nonché di svolgere le stesse attività o attività equivalenti, lasciando comunque un margine di discrezionalità alla contrattazione collettiva, che poteva prevedere condizioni più favorevoli di quelle legislativamente stabilite. L'eventuale licenziamento intimato a causa della fruizione del congedo era nullo (art. 18).⁵²

La L. n. 53/2000 conteneva inoltre disposizioni relative al sostegno dei genitori qualora i figli fossero affetti da handicap, modificando la Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (*“Permessi per l'assistenza a portatori di handicap”*), nonché norme relative ai congedi per la formazione e per la formazione continua, che consentono al lavoratore (o alla lavoratrice) di acquisire le necessarie abilità e competenze.⁵³

⁵² Per la lettura completa del testo di legge vd. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2000-03-08;53!vig=>.

⁵³ L'analisi della L. n. 104/1992 e dei congedi per la formazione e per la formazione continua esulano dall'oggetto della presente trattazione. Per completezza, basti ricordare che essa consentiva ad entrambi i genitori, anche adottivi, di minori portatori di gravi handicap di estendere fino a 3 anni il periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dalla L. n. 1204/1971 o, in alternativa, di godere di *“due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino”* (art. 33, co. 2, L. n. 104/92). L'art. 20 L. n. 53/2000 estendeva l'applicazione dell'art. 33, come modificato dall'art. 19, anche alle ipotesi in cui l'altro genitore non ne avesse diritto. I congedi per la formazione (art. 5 L. n. 53/2000) sono volti al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del diploma o della laurea. Essi possono essere usufruiti dai lavoratori (che, pur conservando il posto, non ricevono la retribuzione) con almeno 5 anni di servizio presso il datore, nella misura massima di 11 mesi nell'arco della vita lavorativa. I congedi per la formazione continua (art. 6) sono garantiti a tutti i lavoratori per tutto l'arco della vita. Per approfondimenti sulla L. n. 104/1992 si consulti <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1992-02->

La L. n. 53/2000 è stata infine sostituita dal Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il “*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”,⁵⁴ che costituisce oggi una delle fonti principali in materia. Se da un punto di vista delle politiche e delle legislazioni sociali di protezione può dirsi portato a compimento il percorso evolutivo che ha portato all’effettivo e pieno riconoscimento della parità di genere sia nel contesto familiare che in quello lavorativo, da un punto di vista pratico la giurisprudenza svolge un ruolo fondamentale nella migliore definizione dell’ambito delle tutele, nel rispetto dei principi costituzionali.

A titolo di esempio, la Cassazione, con riferimento al divieto di licenziamento delle lavoratrici nel “*periodo protetto*” (che va dall’inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di vita del figlio), salvo che ricorrano determinate condizioni (art. 54, co. 3, D. lgs. n. 151/2001), ha chiarito che il requisito integrante “*la colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa*” (di cui alla lett. a) dell’art. 54) deve essere interpretato nel senso che la semplice sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo non è sufficiente ai fini della possibilità di risolvere il rapporto di lavoro, poiché è necessario verificare, in concreto, che la lavoratrice abbia commesso un fatto specifico integrante una colpa grave (sentenza 26 gennaio 2017, n. 2004).⁵⁵

05;104#:~:text=La%20Repubblica%3A%20a)%20garantisce%20il,impediscono%20lo%20sviluppo%20della%20persona . Cfr. anche M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 156-157.

⁵⁴ Le norme contenute nel D. lgs. n. 151/2001 (congedi, trattamenti economici, riposi, permessi, part-time, altre norme relative alla sicurezza e alla tutela della salute) saranno esaminate nel dettaglio nel corso del cap. II.

⁵⁵ Nel caso di specie, il motivo integrante giusta causa di licenziamento di una lavoratrice in stato interessante era costituito da un’assenza ingiustificata prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro. La Corte ha affermato che l’assenza ingiustificata non fosse di per sé sufficiente a risolvere il rapporto di lavoro, dovendo il giudice di merito operare un’indagine mediante “*un adeguato rigore valutativo, posto che la situazione da verificare [...] si pone [...] come causa di esclusione di un divieto di licenziamento, che attua la tutela costituzionale della maternità e dell’infanzia (art. 37)*”. Cfr. inoltre <https://www.latribunaplus.it>, D. MARINO, “*Sulla nullità del licenziamento intimato ad una lavoratrice madre durante il "periodo protetto "in assenza di "colpa grave"*”, in *ADL*, n. 1/22, 185 ss.

CAPITOLO II

IL DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N. 151

2.1 Il congedo di maternità e di paternità, il congedo parentale, il congedo per malattia del figlio

Dopo aver inquadrato il contesto storico nell'ambito del quale sono nate e si sono sviluppate le politiche sociali a tutela del lavoro, della maternità e della famiglia e le differenti ratio che inizialmente erano ad esse sottese, lontane dall'obiettivo di effettiva protezione del singolo⁵⁶, sarà analizzata, nel corso dell'esposizione, la disciplina attuale a tutela della famiglia nell'ambiente di lavoro. Verrà analizzata innanzitutto la normativa relativa alle singole tipologie di congedo, le quali rappresentano lo strumento principale al fine della conciliazione delle esigenze private e lavorative. L'analisi non potrà prescindere dalla disamina delle norme relative al trattamento previdenziale nel periodo di godimento del congedo, che si preoccupano di sostenere i lavoratori e le lavoratrici, nonché le loro famiglie, anche da un punto di vista economico, in linea con le previsioni dell'art. 38 Cost.

Come accennato nelle pagine precedenti, il Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 costituisce il "*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53*", nonché la principale fonte in materia. L'art. 15 L. n. 53/2000⁵⁷ disponeva che, nel termine di 12 mesi dalla data della sua entrata in vigore (avvenuta il 28 marzo 2000), venisse emanato dal Governo un decreto legislativo che raccogliesse tutte le norme vigenti a tutela della maternità e della paternità, al fine del coordinamento e della riorganizzazione di una materia frammentata, caratterizzata dal susseguirsi, come si è osservato, di numerose e diverse leggi che hanno cercato di volta in volta di accogliere

⁵⁶ A tal proposito, si rilegga il cap. I (par. 1.3), nel quale è stato operato un accenno alla Legge "Berti" (L. n. 3657/1886), che, a differenza della successiva Legge "Carcano" (L. n. 242/1902), non tutelava la donna lavoratrice neppure nel periodo successivo al parto. La ratio sottesa alla L. n. 242/1902 era simile a quella su cui si sono basate le successive leggi emanate nel periodo fascista, cioè la salvaguardia della stirpe, pur apprestando queste ultime delle tutele maggiori, che comprendevano anche la fase della gestazione. Solo dopo l'entrata in vigore della Costituzione si verificò un "cambio di rotta" verso l'esigenza di tutelare la persona in sé considerata, sia nell'ambiente familiare che nel contesto lavorativo.

⁵⁷ Il contenuto della L. n. 53/2000 è stato esaminato nel cap. I (par. 1.3).

le istanze provenienti dai lavoratori (e dalle loro organizzazioni sindacali), dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

Il D. lgs. n. 151/2001 definisce innanzitutto l'ambito di applicazione delle tutele, includendovi non solo i figli legittimi, ma anche i figli naturali, adottivi o in affidamento (art. 1, co. 1), i quali sono ormai ai primi perfettamente equiparati (art. 30 Cost.).⁵⁸ Di tale sistema di tutele possono usufruire, senza alcuna discriminazione, sia i lavoratori sia le lavoratrici, i quali siano occupati mediante un contratto di lavoro subordinato nel settore privato o nell'ambito del pubblico impiego, o mediante un contratto di apprendistato, ovvero i soci lavoratori di cooperative (art. 2, lett. e).⁵⁹

Il legislatore prevede in primo luogo una serie di norme che tutelano l'integrità psico-fisica delle lavoratrici che abbiano informato il datore di lavoro del proprio stato di gravidanza⁶⁰, nel periodo della gestazione e fino ai 7 mesi di vita del figlio, dedicandovi l'intero Capo II (artt. 6-15)⁶¹, mentre il Capo III (artt. 16-27) è dedicato al congedo di maternità.⁶² L'art. 16 riprende l'art. 4 L. n. 1204/1971, modificato dall'art. 11 L. n. 53/2000 a seguito della dichiarazione di illegittimità dell'art. 4, co. 1, lett. c), pronunciata dalla Corte costituzionale (sentenza 30 giugno 1999, n. 270), nella parte in cui non garantiva maggiore flessibilità nel decorso dei termini del congedo, idonea a tutelare adeguatamente la madre e il bambino. In altri termini, la L. n. 1204/1971, limitandosi a stabilire rigidamente un periodo di congedo pari a 3 mesi dopo il parto,

⁵⁸ A tal proposito, si rilegga quanto già esposto all'inizio del cap. I sui principi costituzionali a tutela della famiglia.

⁵⁹ Il D. lgs. n. 151/2001 introduce il minimo di tutela obbligatoria per conciliare gli obblighi familiari e professionali dei genitori lavoratori; in tal senso, si ricorda che l'art. 1, co. 2, D. lgs. n. 151/2001, prevede appunto che *“Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione”*.

⁶⁰ L'art. 8 (*“Esposizione a radiazioni ionizzanti”*) impone alla lavoratrice l'obbligo di comunicazione del proprio accertato stato di gravidanza (co. 2).

⁶¹ Secondo la disciplina vigente, le lavoratrici hanno diritto a permessi retribuiti per lo svolgimento di esami prenatali o altre visite mediche da effettuarsi durante l'orario di lavoro (art. 14), in modo del tutto simile a quanto prevedeva la precedente legislazione in materia (art. 9, co. 3, L. n. 1204/1971). Il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza della donna e del bambino nel luogo di lavoro; qualora l'esito della valutazione sia negativo, *“adotta le misure necessarie affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata”* (art. 12), eventualmente adibendo la lavoratrice allo svolgimento di mansioni diverse, anche inferiori, con diritto alla conservazione della retribuzione e al mantenimento della qualifica (art. 7, co. 5), le quali comunque non comportino il trasporto o il sollevamento pesi ovvero rischi per la salute del bambino anche nel periodo dell'allattamento. Gli Allegati al D. lgs. n. 151/2001 (in particolare, gli Allegati A, B e C) predispongono degli elenchi dei lavori *“pericolosi, faticosi ed insalubri”* di cui all'art. 7, prendendo in considerazione le condizioni di lavoro e gli agenti chimici, fisici e biologici.

⁶² Sul punto si legga L. MARIANI, M. ARLATI, P. SALAZAR, *Congedi parentali e maternità*, Milano, 2016, 37-56 ss.

non prendeva in considerazione l'eventualità del parto prematuro, assicurando in tale caso alla madre di usufruire a posteriori dei giorni di congedo non goduti prima del parto.⁶³ La norma si poneva in contrasto con i principi a tutela della famiglia, in particolare con gli artt. 3, 29, co. 1, 30, co. 1, 31 e 37 Cost., poiché imponeva alla madre il rientro al lavoro, una volta terminato il periodo del congedo post-parto, anche se in parte non effettivamente goduto a causa del ricovero del neonato prematuro, realizzando una irragionevole e ingiustificata disparità di trattamento rispetto all'ipotesi della madre che partoriva nel termine. La posizione assunta dalla Corte nel '99 è stata chiarita nella sua successiva sentenza 7 aprile 2011, n. 116, mediante cui i giudici hanno dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 16, lett. c), D. lgs. n. 151/2001, nella parte in cui *“non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato [...] che la madre lavoratrice possa fruire [...] del congedo obbligatorio [...], o di parte di esso, [...] dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare”*. Come la Corte aveva già affermato nella sentenza del '99, l'istituto del congedo obbligatorio persegue l'obiettivo di tutelare la madre e il bambino, in particolare il legame che si instaura tra loro, essenziale per il suo equilibrato sviluppo.⁶⁴ La versione vigente dell'art. 16 D. lgs. n. 151/2001 dispone che il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro equivale a 2 mesi precedenti la data presunta del parto e a 3 mesi successivi al parto; qualora il parto avvenga dopo la data presunta, è vietato adibire al lavoro la donna nel periodo compreso tra la data presunta e la data effettiva del parto; qualora il parto avvenga prima della data

⁶³ L'art. 4 L. n. 1204/1971 prevedeva l'astensione obbligatoria dal lavoro nel periodo di 2 mesi precedenti la data presunta del parto e di 3 mesi successivamente al parto. Si rilegga, a tal proposito, il cap. I (par. 1.3).

⁶⁴ La fattispecie sottoposta all'attenzione della Corte nel 2011 da parte del Tribunale di Palermo riguardava una lavoratrice che aveva partorito prematuramente il 25 marzo 2005, con conseguente ricovero della figlia fino all'8 agosto 2005. L'INPS aveva respinto la richiesta della lavoratrice di usufruire del congedo di maternità dalla data presunta del parto (che era stata fissata per il 1° luglio 2005) o da quella di dimissioni della bambina, ancorando invece l'inizio del congedo alla data effettiva del parto. Il Tribunale di Palermo aveva accolto, nel procedimento cautelare instaurato dalla lavoratrice ai sensi dell'art. 700 c.p.c., il ricorso della lavoratrice, dichiarando il suo diritto di astenersi dal lavoro per i 5 mesi successivi alla data di dimissioni della bambina, dunque sollevava questione di legittimità costituzionale. La Corte ha ragionato nei seguenti termini: il dies a quo della decorrenza del periodo di congedo deve essere individuato mediante riferimento a un evento certo, idoneo a stabilire un rapporto effettivo tra madre e bambino. Nel caso del parto prematuro, non potendosi guardare alla data presunta del parto (in quanto già avvenuto), l'unico riferimento certo è la data delle dimissioni del bambino. Per approfondimenti relativi alle sentenze della Corte cost. n. 270/1999 e n. 116/2011 si consulti R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 99 ss. Per la lettura integrale delle sentenze vd. <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=1999&numero=270>; <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2011&numero=116#:~:text=Questa%20Corte%2C%20con%20sentenza%20n,della%20madre%20e%20del%20bambino%20C%20BB>.

presunta, i giorni di congedo non goduti prima del parto “*si aggiungono [...] dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi [...] superi il limite complessivo di 5 mesi*” (lett. d), come modificata dall’art. 2, co. 1, lett. a), Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80).

Il D. lgs. n. 80/2015 ha disposto inoltre (art. 2, co. 1, lett. b)) l’inserimento dell’art. 16-bis (“*Rinvio e sospensione del congedo di maternità*”), che consente alla madre di usufruire della sospensione del congedo, con conseguente ripresa dell’attività lavorativa (se le condizioni di salute certificate dal medico sono idonee), nell’ipotesi di ricovero del bambino in una struttura sanitaria, fino alla data del suo rientro a casa. In linea con i dettami della Corte costituzionale, viene così delineato un modello più flessibile di congedo⁶⁵: si stabilisce che la madre può anche scegliere di usufruire del solo periodo di astensione successiva al parto, della durata complessiva di 5 mesi, se il medico competente certifica l’assenza di pregiudizio per la salute della madre e del bambino, ovvero può decidere di usufruire di un solo mese precedente al parto e di 4 mesi post-partum (art. 20). Anche le lavoratrici domestiche (cui le disposizioni relative al congedo di maternità sono estese dall’art. 62) possono usufruire della flessibilità del congedo di maternità, quindi possono decidere di godere di un mese prima della presunta data del parto e di 4 mesi dopo il parto. Il congedo di maternità può inoltre essere anticipato (cd. interdizione anticipata) o prorogato nelle ipotesi previste dall’art. 17, che estende il divieto di adibizione al lavoro ai 3 mesi precedenti la data presunta del parto, quando l’attività lavorativa causi un pregiudizio. Ai sensi del co. 2, lett. a), le ASL sono competenti a certificare la sussistenza di gravi complicanze della gravidanza ovvero preesistenti malattie che possono essere aggravate dalla gravidanza stessa, le quali giustificano l’adozione, da parte della Direzione Territoriale del Lavoro competente (Ispettorato Territoriale del Lavoro), su richiesta della madre, delle misure necessarie per tutelare la madre e il bambino, potendo in particolare disporre l’interdizione anticipata; le lett. b) e c) consentono l’interdizione anticipata o la proroga fino ai 7 mesi di età del bambino qualora le condizioni di lavoro o ambientali costituiscano un rischio per la salute della madre e del bambino, sempre se non sia possibile l’assegnazione della

⁶⁵ La flessibilità del congedo di maternità venne introdotta dalla L. n. 53/2000, che aveva aggiunto alla L. n. 1204/1971 l’art. 4-bis, poi abrogato dal D. lgs. n. 151/2001.

lavoratrice a mansioni diverse, ai sensi dell'art. 7.⁶⁶ Merita un accenno l'eventualità dell'interruzione volontaria o terapeutica di gravidanza (avvenuta oltre i 180 giorni dal suo inizio), disciplinata dall'art. 16, co. 1-bis, aggiunto dal Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119: in tal caso, la lavoratrice ha diritto di ritornare sul posto di lavoro, con un preavviso di 10 giorni al datore, se viene accertato da parte del medico competente che le sue condizioni di salute sono idonee a riprendere lo svolgimento dell'attività lavorativa senza alcun pregiudizio o danno alla sua integrità psico-fisica.⁶⁷

Nell'ipotesi di adozione di minore (art. 26), viene riconosciuto alla donna il diritto al congedo di maternità, per un massimo di 5 mesi decorrenti dall'ingresso dell'adottato in famiglia (o in Italia, se si tratta di adozione internazionale, ai sensi della Legge 4 maggio 1983, n. 184); il congedo può essere goduto, se il minore è straniero, già nei giorni di permanenza all'estero dei genitori adottivi per l'espletamento delle relative procedure (co. 3). Se nel periodo di permanenza all'estero la lavoratrice non richiede o richiede solo in parte il congedo, può comunque usufruire di un congedo senza indennità (co. 4). Il co. 6 attribuisce la possibilità di godere di un periodo di congedo pari a 3 mesi al massimo, entro 5 mesi dall'ingresso del bambino nella famiglia affidataria (o in Italia, in caso di affidamento internazionale), nell'ipotesi di affidamento.⁶⁸ Si segnala che anche nel caso di adozione o di affidamento trova applicazione la previsione dell'art. 16-bis.

Il D. lgs. n. 151/2001 dedica il successivo Capo IV (artt. 27-bis-31-bis) al congedo di paternità, con l'obiettivo di offrire adeguata e completa tutela ad entrambi i genitori. Il legislatore ha recepito nel tempo le spinte della giurisprudenza, in particolare della

⁶⁶ L'art. 18 sanziona penalmente la violazione degli artt. 16 e 17, mediante l'arresto fino a 6 mesi del datore di lavoro che adibisce la lavoratrice al lavoro nonostante il divieto o un provvedimento di interdizione emesso dalla Direzione Territoriale del Lavoro (Ispettorato Territoriale del Lavoro).

⁶⁷ L'art. 19 considera invece come malattia l'interruzione di gravidanza avvenuta entro i 180 giorni (aborto) ai fini del relativo trattamento.

⁶⁸ La totale equiparazione dei genitori biologici con i genitori adottivi o affidatari ha mutato profondamente la disciplina. L'art. 6 L. n. 903/1977 (si rilegga il cap. I, par. 1.3) prevedeva per la lavoratrice che avesse adottato o preso in affidamento un bambino l'astensione obbligatoria dal lavoro solo se quest'ultimo non avesse superato i 6 anni di età, per un periodo di 3 mesi successivi al suo ingresso in famiglia; veniva inoltre garantita la possibilità di avvalersi del periodo di astensione facoltativa di cui all'art. 7 L. n. 1204/1971 entro un anno dall'ingresso del bambino nella famiglia, sempre che fosse di età inferiore ai 3 anni. L'art. 2 L. n. 244/2007 riformulò l'art. 26 e abrogò l'art. 27 D. lgs. n. 151/2001 che, in materia di adozioni e di affidamenti internazionali prevedeva la possibilità di usufruire del congedo di maternità anche se il bambino avesse superato i 6 anni di età e fino alla maggiore età; la lavoratrice poteva inoltre usufruire di un congedo pari al periodo di permanenza all'estero per l'espletamento delle relative procedure, senza retribuzione né previsione di un'indennità. Per ulteriori approfondimenti si consulti R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 111 ss.

Corte costituzionale, alla luce dei mutamenti sociali, nonché delle diverse esigenze di conciliazione familiari. Sulla scorta della già analizzata pronuncia dei giudici di legittimità (sentenza 14 gennaio 1987, n. 1)⁶⁹, l'art. 6-bis L. n. 903/1977 (aggiunto dall'art. 13 L. n. 53/2000) disponeva che il padre potesse astenersi dal lavoro nel periodo di 3 mesi successivi alla nascita del bambino, se la madre fosse deceduta, affetta da grave infermità oppure nelle ipotesi di abbandono o di affidamento esclusivo al padre. La norma fu in seguito abrogata dal D. lgs. n. 151/2001, il cui art. 28 vigente (rinominato "*Congedo di paternità alternativo*" a seguito delle modifiche apportate dal Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105) dispone che il padre ha diritto di astenersi dal lavoro per il periodo corrispondente al congedo della madre o per il periodo residuo, nel caso di morte o grave infermità della madre, abbandono o nell'ipotesi di affidamento esclusivo al padre (co. 1). Questa disposizione si applica anche se la madre è lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'art. 66.⁷⁰ Il lavoratore che adotta o prende un bambino in affidamento può usufruire del congedo di cui all'art. 26, co. 1, 2 e 3 quando lo stesso non sia richiesto dalla lavoratrice; può usufruire del congedo di cui all'art. 26, co. 4 anche quando la madre non sia lavoratrice (art. 31).⁷¹ In altri termini, il padre lavoratore adottivo o affidatario ha il diritto di godere del congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità ovvero per la restante parte nelle ipotesi di morte, grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo a lui, ovvero in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che vi rinunci anche solo in parte, alle stesse condizioni previste per la madre.⁷² L'art. 2, co. 1, lett. c), D. lgs. n. 105/2022⁷³ ha

⁶⁹ Si ricorderà che si tratta di una sentenza molto importante, in quanto la Corte, dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 L. n. 903/1977 nella parte in cui non prevedeva che anche il padre potesse usufruire dell'astensione obbligatoria prevista per la madre, ove questa fosse deceduta o affetta da grave infermità, pose le basi per una disciplina completa della tutela della genitorialità, nell'interesse del minore e nel rispetto del principio di parità di trattamento.

⁷⁰ Il trattamento economico e previdenziale dei lavoratori e delle lavoratrici in congedo sarà esposto nel prosieguo.

⁷¹ L'art. 31 è stato modificato dall'art. 2 L. n. 244/2007. Esso consentiva al padre adottivo o affidatario di usufruire del congedo di paternità alle medesime condizioni della madre e in alternativa al congedo di maternità, per i 3 mesi successivi all'ingresso in famiglia del bambino, nonché nelle ipotesi di cui all'art. 28.

⁷² La Corte cost., con sent. n. 341/1991, aveva già dichiarato l'illegittimità costituzionale parziale dell'art. 7, co. 1, L. n. 903/1977 laddove non prevedeva che il padre lavoratore affidatario di un bambino potesse astenersi dal lavoro per i 3 mesi successivi al suo ingresso in famiglia, in alternativa alla madre lavoratrice. Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 148-149.

⁷³ Il D. lgs. n. 105/2022 attua la Dir. 2019/1158/UE relativa alla conciliazione della vita lavorativa con le esigenze familiari, che abroga la Dir. 2010/18/UE. Per approfondimenti sulle politiche sociali europee a tutela della famiglia si rilegga il cap. I (par. 1.2).

modificato il D. lgs. n. 151/2001, aggiungendo l'art. 27-bis ("*Congedo di paternità obbligatorio*"), il quale stabilisce che il padre, anche adottivo o affidatario, si astiene dall'attività lavorativa per 10 giorni lavorativi anche non continuativi, nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino al massimo di 5 mesi successivi a tale data (oppure dall'ingresso del bambino in famiglia o dal suo arrivo in Italia, in caso di adozione nazionale o internazionale, ovvero dal momento dell'affidamento). Il congedo è previsto anche nell'ipotesi di morte perinatale (che interviene, cioè dalle 28 settimane di gravidanza fino alla prima settimana di vita). La durata del congedo viene aumentata di 20 giorni lavorativi nel caso di parto plurimo (co. 2). Il congedo può essere usufruito anche durante il congedo di maternità della madre (co. 3), nonché dal padre che gode del periodo di astensione ex art. 28 (co. 5).⁷⁴ La nuova norma si applica in relazione ai bambini nati, adottati o presi in affidamento a partire dal 13 agosto 2022, data di entrata in vigore del D. lgs. n. 105/2022. Si chiarisce che il congedo di paternità ex art. 27-bis è ritenuto autonomo rispetto al congedo ex art. 28, usufruibile solo negli specifici casi sopra elencati (morte, infermità grave, abbandono, affidamento esclusivo); ricorrendo uno di questi casi, in ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato, anche il padre può chiedere di godere del congedo a partire dalla data di dimissioni del figlio.

Lo scopo perseguito dal D. lgs. n. 151/2001 è quello di assicurare anche ai padri lavoratori, al pari delle madri lavoratrici, la possibilità di essere presenti e partecipi nella crescita dei propri figli; la giurisprudenza ha mostrato in modo sempre più frequente la tendenza ad allinearsi alla volontà del legislatore, riconoscendo, ad esempio, l'autonomia del diritto del padre lavoratore dipendente di usufruire del congedo di paternità, a prescindere dal fatto che la madre sia o meno lavoratrice. Il giudice ha affermato che entrambi i genitori godono di un autonomo diritto, ferma restando la durata del congedo di maternità per determinare la durata del congedo del padre (sentenza del Tribunale ordinario di Firenze, Sez. Lav., 16 novembre 2009, n. 1169).⁷⁵

⁷⁴ L'art. 31-bis sanziona in via amministrativa (da euro 516 fino a euro 2.582) "*il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo*" all'esercizio del congedo di paternità obbligatorio ex art. 27-bis. Il co. 2 dispone l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 18 in caso di impedimento all'esercizio del congedo di paternità ex art. 28.

⁷⁵ Nel caso di specie si discuteva della misura dell'indennità spettante al padre, che aveva richiesto di usufruire del congedo di paternità per i 5 mesi successivi alla nascita della figlia, mentre la madre libera professionista, che soffriva di grave infermità, non aveva richiesto alcuna indennità, né per il periodo

Coerentemente con l'obiettivo di promuovere la "maggiore condivisione di compiti di cura degli figli" (art. 4, co. 24), la Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Legge "Fornero"), aveva previsto in via sperimentale per gli anni 2013-2015, l'obbligo per il padre di astenersi dall'attività lavorativa per un giorno entro i 5 mesi dalla nascita del figlio (anche nell'eventualità di morte perinatale) e di usufruire di 2 ulteriori giorni, entro il limite di 5 mesi, che vanno ad erodere il periodo di astensione obbligatoria della madre.⁷⁶ La misura è stata in seguito prorogata per gli anni successivi fino al 2021, con delle leggere variazioni in aumento della durata del congedo paterno obbligatorio (2 giorni per il 2017; 4 giorni per il 2018; 5 giorni per il 2019; 7 giorni per il 2020 e infine 10 giorni per il 2021, fruibili anche in via frazionata).⁷⁷ La definizione, nel 2022, del congedo di paternità obbligatorio⁷⁸ è accompagnata da ulteriori interventi finalizzati al sostegno sociale ed economico delle famiglie, consentendo inoltre la conciliazione con la vita lavorativa: il 12 maggio 2022 è entrata in vigore la Legge 7 aprile 2022, n. 32 (Family Act), che delega il Governo ad adottare provvedimenti in tal senso, orientati in particolare a "promuovere la genitorialità e la parità tra i sessi [...] agevolando [...] l'equa condivisione dei carichi di cura [...] e "il rientro delle donne nel mercato del lavoro [...] dopo la maternità" (art. 1, co. 2, lett. b)).⁷⁹

La L. n. 53/2000 ha rappresentato un momento fondamentale nella parificazione delle tutele familiari e nel superamento della posizione della stessa Corte costituzionale, che, nonostante il già esaminato riconoscimento al padre (sent. n. 1/1987) del congedo obbligatorio nonché dei riposi giornalieri, continuava a ritenere che il padre lavoratore

anteriore al parto, né per il periodo successivo. L'INPS erogava l'indennità al padre per i soli 3 mesi successivi al parto e non per 5 mesi come aveva richiesto. Il giudice accordava invece l'indennità per l'intero periodo di 5 mesi. Per ulteriori approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 146.

⁷⁶ In relazione ai 2 giorni goduti dal padre al posto della madre, il lavoratore godeva un'indennità giornaliera dall' INPS pari al 100% della retribuzione; per il restante giorno percepiva un'indennità equivalente al 100% della retribuzione e l'obbligo di astensione della madre. I 2 giorni di congedo facoltativi del padre erano decurtati dal congedo della madre. Il lavoratore doveva presentare al datore di lavoro una preventiva comunicazione scritta del giorno in cui intendeva astenersi obbligatoriamente, nonché dei giorni di astensione facoltativa, almeno 15 giorni prima. Per approfondimenti si legga R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 107, 147-148.

⁷⁷ Per gli anni 2018-2021 il padre lavoratore dipendente poteva usufruire anche dell'ulteriore giorno di astensione facoltativa. Per la lettura integrale delle modifiche apportate dalla L. n. 92/2012 in materia di tutela della genitorialità si consulti <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2012-06-28;92>.

⁷⁸ Vd. *supra*.

⁷⁹ Si consulti il seguente sito: https://temi.camera.it/leg18/temi/tl18_misure_sostegno_famiglia.html ; <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2022-04-07;32!vig>. L'argomento sarà comunque ampiamente ripreso nel cap. IV.

avesse un diritto diverso e meramente secondario rispetto a quello della madre di astenersi in via facoltativa dal lavoro per l'assistenza al figlio nel suo primo anno di età. In particolare, nella sentenza 21 aprile 1994, n. 150, la Consulta affermò la ragionevolezza della previsione dell'art. 7 L. n. 903/1977 rispetto agli artt. 3, 29, co. 2, 30, 31, co. 2 e 37, nello stabilire che il padre potesse usufruire dell'astensione facoltativa solo a determinate condizioni (in alternativa alla madre lavoratrice dipendente o in caso di affidamento al padre).⁸⁰ L'art. 3 L. n. 53/2000 modificò in seguito l'art. 7, consentendo al padre di astenersi dal lavoro a prescindere dalla sussistenza del diritto della madre. La disciplina confluisce infine nel D. lgs. n. 151/2001, che disciplina i congedi parentali nel Capo V (artt. 32-38).

L'art. 32 vigente stabilisce che ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro nei primi 12 anni di vita del figlio.⁸¹ Nell'ambito del limite complessivo di durata pari a 10 mesi (in caso di godimento da parte di entrambi i genitori), elevabile a 11 qualora il padre eserciti il diritto di astensione dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi (co. 2), anche non continuativi, la madre lavoratrice può usufruire del congedo, per 6 mesi al massimo, anche non continuativi, dopo che sia decorso il periodo del congedo di maternità obbligatorio; il padre può godere del congedo per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso previsto dal co. 2.

Se il genitore è "solo"⁸², può usufruire del congedo per un periodo anche frazionato che non superi il limite degli 11 mesi (co. 1, lett. c), modificato dall'art. 2, co. 1, lett. h), D. lgs. n. 105/2022).

Il congedo parentale spetta, ai sensi dell'art. 36, anche nelle ipotesi di adozione nazionale, internazionale o di affidamento di minore, entro 12 anni decorrenti dal suo ingresso in famiglia e comunque non oltre il compimento della maggiore età.

⁸⁰ Per il contenuto della L. n. 903/1977 si rilegga il cap. I (par. 1.3).

⁸¹ Il D. lgs. n. 80/2015 ha modificato il D. lgs. n. 151/2001. In particolare, L'art. 7, co. 1, lett. a), D. lgs. n. 80/2015 ha modificato l'art. 32 D. lgs. n. 151/2001, che prevedeva che i genitori potessero usufruire del congedo parentale nei primi 8 anni di vita del figlio.

⁸² Il genitore è "solo" se: l'altro genitore è morto; ha abbandonato o non ha riconosciuto il figlio; affidamento esclusivo ad un solo genitore (circ. INPS n. 8/2003). Anche nel caso di grave infermità di un genitore, l'altro è qualificabile come "solo", secondo il chiarimento dell'INPS contenuto nel Messaggio n. 22911/2007. L'eventuale riconoscimento da parte dell'altro genitore o la cessazione dello stato di infermità, se temporanea, interrompono il godimento del maggior periodo di congedo concesso all'altro genitore, in quanto non è più "solo". L'eventuale maggior periodo di congedo già fruito in qualità di genitore "solo" comporta la riduzione del congedo che spetta all'altro. Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 162-164.

Le modalità di fruizione del congedo parentale, nonché l'eventuale frazionamento a ore, sono stabilite dalla contrattazione collettiva di settore o aziendale; in mancanza, secondo quanto stabilito dal nuovo co. 1-ter (introdotto dall'art. 7, co. 1, lett. b)) ciascun genitore può scegliere se usufruire del congedo su base giornaliera o su base oraria (quest'ultima consentita nella misura della metà dell'orario medio giornaliero del periodo di retribuzione mensile, con riferimento al periodo appena precedente a quello di inizio del congedo, sempre a condizione che il lavoratore riprenda effettivamente l'attività tra una frazione e l'altra).⁸³ La fruizione a ore del congedo parentale non può essere cumulata con permessi o riposi.⁸⁴ Il legislatore prevede inoltre che il congedo può essere prolungato dal padre o, in alternativa, dalla madre (art. 33), fino ad un massimo di 3 anni, se il figlio minore soffre di grave disabilità, entro il compimento dei 12 anni di vita, purché non sia ricoverato (se è ricoverato, i medici devono richiedere la presenza del genitore). Il prolungamento viene computato a partire dal termine del periodo massimo del congedo che spetta ai sensi dell'art. 32. In alternativa, i genitori possono usufruire dei riposi di cui all'art. 42, co. 1 (co. 2).

Il congedo parentale può essere sospeso nel caso di malattia del figlio o del genitore, se lo richiede, e riprendere a decorrere al termine della malattia. Come sottolineato in più occasioni, lo scopo del legislatore è quello di tutelare il rapporto che si instaura tra il bambino e i genitori, anche se adottivi o affidatari, e la Corte costituzionale ha più volte mostrato la ormai mutata e consolidata tendenza a riconoscere la pari importanza sia della madre che del padre nella crescita psico-fisica del figlio⁸⁵; in linea con la posizione

⁸³ In tal senso ha chiarito la circ. INPS n. 82/2001, precisando che la ripresa non può essere rinvenuta nei giorni di ferie, festivi o, in caso di settimana corta, i sabati, poiché si tratta di giorni computati nel congedo parentale. Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 164 ss.

⁸⁴ I riposi saranno analizzati nel prosieguo. In relazione al godimento frazionato del congedo parentale, potrebbe rendersi necessario il contemperamento del diritto al congedo con le esigenze aziendali (art. 41 Cost.), soprattutto quando l'azienda fornisce un servizio di interesse pubblico e/o il datore di lavoro non riesce ad adottare misure adeguate a bilanciare l'assenza del lavoratore in congedo. Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 166-167.

⁸⁵ Oltre alla più volte citata sent. Corte cost. n. 1/1987, si segnala, a titolo di ulteriore esempio, la sent. n. 385/2005, mediante cui la Corte, nel giudizio di legittimità costituzionale degli artt. 70 e 72 D. lgs. n. 151/2001 (illegittimi nella parte in cui non prevedono che anche il padre libero professionista in congedo, e non solo la madre, goda della relativa indennità, in alternativa a quest'ultima), ribadì "*il valore della protezione della famiglia e della tutela del minore*", per cui risulta discriminatoria "*l'assenza di tutela [...] nel momento in cui, in presenza di una identica situazione e di un medesimo evento, alcuni soggetti si vedono privati di provvidenze riconosciute, invece, in capo ad altri che si trovano nelle medesime condizioni*". Per approfondimenti ulteriori si invita a consultare il seguente sito: <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2005&numero=385>; vd. anche 2.1.4. A mero titolo di esempio, merita di essere accennata la recente riforma (in vigore dal 4.09.2022) del

assunta dal legislatore e dalla giurisprudenza, viene sanzionato il cd. abuso del congedo parentale, che si verifica quando i genitori in congedo ex art. 32 percepiscono la relativa indennità, ma sfruttano il periodo di astensione dal lavoro per un fine diverso dalla cura diretta del figlio. La Cassazione ha evidenziato in più casi che il diritto al congedo parentale è un diritto potestativo⁸⁶ che può, dunque, essere esercitato mediante la sola manifestazione di volontà del richiedente (salvo l'onere del preavviso al datore di lavoro), ma che non esclude la possibilità di controllare la sua rispondenza a buona fede: in altri termini, risulta legittimo l'eventuale licenziamento del lavoratore che sfrutti l'astensione dal lavoro per occuparsi di attività non direttamente legate alla cura del figlio (ad es., la gestione dell'attività commerciale di famiglia). Il licenziamento sarebbe sorretto da giusta causa, per lesione del rapporto fiduciario tra il dipendente e il datore⁸⁷, che rinuncia all'attività lavorativa del primo, il quale sfrutta però il periodo del congedo per scopi diversi da quelli cui risponde la ratio dell'art. 32.⁸⁸

Per completezza, merita di essere brevemente menzionata la disciplina relativa ai congedi per malattia del figlio (Capo VII, artt. 47-52). Il legislatore attribuisce ai genitori il diritto di astenersi dall'attività lavorativa fino al compimento dei 3 anni di età del bambino, senza alcun limite temporale. Se il figlio ha un'età compresa tra i 3 e gli 8 anni, i genitori possono usufruire del congedo per malattia del figlio nel limite temporale massimo di 5 giorni lavorativi all'anno (art. 47, co. 2).

Se il bambino è in adozione o in affidamento, il congedo per malattia del figlio è usufruibile entro i 6 anni del minore, e con applicazione dell'art. 47, co. 2, fino al compimento degli 8 anni di età. Se nel momento dell'adozione o dell'affidamento il

congedo parentale in Finlandia, che riconosce 160 giorni ad entrambi i genitori, con possibilità che un genitore ne trasferisca all'altro 63. L'obiettivo della riforma è quello di rafforzare la parità di genere ed attribuire sia al padre che alla madre lo stesso "*diritto al sostegno parentale*". Lo stesso trattamento è riservato ai genitori dello stesso sesso, adottivi o affidatari. Per approfondimenti vd. <https://tg24.sky.it/mondo/2022/09/06/riforma-congedo-parentale-finlandia>.

⁸⁶ L'art. 38 D. lgs. n. 151/2001 sanziona in via amministrativa (da euro 516 a euro 2582) il diniego, l'opposizione ovvero l'ostacolo all'esercizio del diritto al congedo parentale.

⁸⁷ La giusta causa consente il recesso ad entrambe le parti: senza preavviso dal contratto di lavoro a tempo indeterminato; prima dello scadere del termine se si tratta di un contratto a tempo determinato (art. 2119 c.c.). Non si deve confondere la giusta causa con il giustificato motivo di licenziamento, che consente il recesso ma mantiene fermo in capo al datore l'obbligo del preavviso. Sulla nozione di giusta causa (definita dall'art. 2119 c.c. come "*una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto*") è prevalsa la tesi per cui essa si sostanzia in un qualsiasi evento che fa perdere al datore di lavoro la fiducia nei futuri adempimenti del lavoratore. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 168, 176.

⁸⁸ Vd. Cass., sent. n. 16207/2008 e sent. n. 509/2018.

minore ha tra i 6 e i 12 anni di età, il congedo per malattia del figlio può essere goduto per i successivi 3 anni dal suo ingresso in famiglia.

2.1.1 Il trattamento economico, normativo e previdenziale dei lavoratori dipendenti in congedo. Il sostegno economico alle madri

Gli artt. 22-23 D. lgs. n. 151/2001 disciplinano il trattamento economico e normativo della lavoratrice in congedo di maternità. Il legislatore prevede che l'INPS eroghi a favore della lavoratrice, per tutto il periodo in cui usufruisce del congedo di maternità, un'indennità giornaliera equivalente all'80% della retribuzione media globale giornaliera⁸⁹ percepita nel periodo di paga mensile scaduto ed immediatamente anteriore a quello di inizio del congedo, cui viene aggiunta la percentuale giornaliera relativa alla tredicesima mensilità e altri premi, mensilità ovvero trattamenti accessori di cui eventualmente gode la lavoratrice. I periodi di congedo di maternità rilevano ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio, inclusi quelli che riguardano la tredicesima mensilità (la gratifica natalizia) o altre ferie nonché al fine della progressione di carriera, salvo che i contratti collettivi non richiedano specifici requisiti. In altri termini, il legislatore considera in via generale l'astensione dal lavoro per congedo di maternità quale attività lavorativa a tutti gli effetti. Il periodo del congedo di maternità è autonomo rispetto alle ferie (o altre assenze) di cui la lavoratrice può usufruire.

Nei casi disciplinati dall'art. 54, co. 3, lett. b) e c), la lavoratrice continua a percepire l'indennità di maternità (art. 24), mentre la Corte costituzionale dichiarò l'illegittimità costituzionale dell'art. 24, co. 1 (sentenza 3 dicembre 2001, n. 405) nella parte in cui escludeva l'indennità di maternità anche per l'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione dell'attività aziendale (art. 54, co. 3, lett. a)).⁹⁰

L'art. 24 prevede che l'indennità di maternità venga inoltre corrisposta a favore delle lavoratrici gestanti che si trovano, all'inizio del periodo di congedo, sospese, disoccupate ovvero assenti dal lavoro senza retribuzione, a condizione che non siano decorsi più di 60 giorni tra l'inizio della sospensione, disoccupazione o assenza e l'inizio del periodo di congedo di maternità (co. 2): sono escluse dal suddetto calcolo le

⁸⁹ La retribuzione media globale giornaliera si ottiene generalmente dividendo per 30 la retribuzione complessiva del mese precedente a quello di inizio del congedo (art. 23, co. 4).

⁹⁰ Vd. 2.1.2.

assenze per malattia o infortunio sul lavoro, il periodo di congedo parentale o per malattia del figlio connesso ad una precedente maternità, il periodo di astensione dal lavoro per affidamento di minore, nonché il periodo non lavorato nel caso di contratto di lavoro part-time verticale.⁹¹ La lavoratrice percepisce l'indennità di maternità e non l'indennità di disoccupazione nel caso in cui il congedo di maternità inizi dopo che siano decorsi 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro quando si trovi, all'inizio del congedo, disoccupata (con percezione della relativa indennità) (co. 4). La lavoratrice disoccupata che all'inizio del congedo non percepisce l'indennità di disoccupazione ha diritto a ricevere l'indennità di maternità, sempre che non siano trascorsi più di 180 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e negli ultimi 2 anni precedenti questo periodo risultino a suo favore 26 contributi settimanali nell'assicurazione obbligatoria per l'indennità di maternità (co. 5).

Ai sensi del co. 6, infine, la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità nell'ipotesi in cui all'inizio del congedo di maternità si trovi sospesa e in regime di Cassa integrazione, a condizione che il congedo sia cominciato decorsi 60 giorni dalla sospensione del rapporto lavorativo.

La disciplina legislativa delle varie tipologie di congedo sarebbe incompleta se i pubblici poteri non intervenissero a tutela del lavoro (secondo quanto dispone l'art. 35 Cost.) anche sul parallelo versante della tutela previdenziale e assistenziale dei lavoratori che se ne avvalgono, poiché l'art. 38 Cost. (evidentemente collegato all'art. 35) afferma il diritto al mantenimento e all'assistenza a favore di coloro che sono inabili al lavoro e sprovvisti dei necessari mezzi per vivere (co. 1) e il diritto alla previdenza sociale per i lavoratori nelle ipotesi di disoccupazione involontaria, invalidità, malattia, infortunio e vecchiaia, garantendo "*mezzi adeguati alle loro esigenze di vita*" (co. 2).⁹² Il trattamento previdenziale delle lavoratrici in congedo di maternità si ritrova disciplinato nell'art. 25 D. lgs. n. 151/2001, che assicura il versamento dei contributi figurativi ai fini del diritto alla pensione e alla quantificazione del suo ammontare, alla sola condizione che si trovino in costanza di rapporto di lavoro, a prescindere da

⁹¹ Il part-time verticale prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa ridotta con riferimento alla settimana, al mese o all'anno. Per approfondimenti sul contratto di lavoro a tempo parziale vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 39 ss.

⁹² Si rilegga quanto detto in proposito nel cap. I (par. 1.1). Per ulteriori approfondimenti in materia vd. E. ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, *Diritto della sicurezza sociale*, Milano, 2021, 13-26, 77 ss.

requisiti legati all'anzianità contributiva. Il medesimo trattamento è riservato alle lavoratrici nelle ipotesi di interdizione anticipata o prolungamento del congedo di maternità, salvo condizioni più favorevoli poste dai contratti collettivi.

Gli artt. 29-30 vigenti disciplinano il trattamento normativo, economico e previdenziale di cui gode il padre lavoratore durante il congedo di paternità, sulla base delle modifiche apportate dall'art. 2, co. 2, lett. e) ed f), D. lgs. n. 105/2022. Per quanto riguarda il trattamento economico, l'art. 29 prevede l'erogazione di un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione, a favore del padre che usufruisce del congedo di paternità obbligatorio ex art. 27-bis; l'indennità giornaliera è pari all'80% della retribuzione durante il godimento del congedo di paternità facoltativo disciplinato dall'art. 28. Si applicano gli artt. 22 e 23 con riferimento al trattamento normativo; in modo analogo, il trattamento previdenziale è disciplinato dall'art. 25 (richiamato dall'art. 30).

Il trattamento economico, normativo e previdenziale riservato ai lavoratori e alle lavoratrici che usufruiscono del congedo parentale viene disciplinato dagli artt. 34-35. Ai sensi dell'art. 34, ciascun genitore ha diritto a ricevere un'indennità non trasferibile pari al 30% della retribuzione per 3 mesi, fino ai 12 anni di vita del figlio. Ciascun genitore ha diritto inoltre, in alternativa all'altro, a ricevere un'indennità pari al 30% della retribuzione per 3 mesi ulteriori.

Il genitore "solo" gode della medesima indennità, per un periodo di 9 mesi al massimo; se il genitore ha l'affidamento esclusivo del figlio, ha diritto all'indennità che spetterebbe complessivamente alla coppia.

L'indennità spetta, sempre nella misura del 30% della retribuzione, anche nell'ipotesi di prolungamento del congedo parentale a favore di genitori di minori con handicap accertato di cui all'art. 33 (art. 34, co. 2). Negli ulteriori periodi di congedo parentale (successivi ai primi 6 mesi totali goduti tra padre e madre (art. 32) e al compimento dei 6 anni di vita del figlio (art. 33)), l'indennità pari al 30% della retribuzione spetta a condizione che il reddito individuale del genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, in base a quanto disposto dall'art. 34, co. 3, modificato dall'art. 2, co. 1, lett. i), D. lgs. n. 105/2022, che ha modificato anche i co. 1, 2 e 5 dell'art. 34.

La retribuzione di riferimento per il calcolo della misura indennitaria è la stessa retribuzione media globale giornaliera utilizzata per il calcolo dell'indennità di maternità (art. 23).⁹³

Con riferimento al trattamento normativo (art. 34, co. 5), i periodi di congedo parentale rilevano ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio. Le ferie, i riposi e la tredicesima mensilità non subiscono riduzioni, ad eccezione di quanto eventualmente si ricollegli allo svolgimento effettivo dell'attività lavorativa e salvo previsioni diverse dei contratti collettivi.

L'art. 35 disciplina il trattamento previdenziale dei lavoratori che usufruiscono del congedo parentale: durante i periodi di congedo parentale che danno diritto a ciascun genitore di ricevere l'indennità pari al 30% della retribuzione fino ai 3 anni di vita del bambino, sono riconosciuti i contributi figurativi, alla sola condizione che siano in pendenza di rapporto lavorativo. Analogo trattamento è riservato in caso di prolungamento del congedo parentale per minore con grave handicap (co. 1). Per i periodi di congedo parentale ulteriori, la contribuzione figurativa è ridotta (il valore retributivo è pari al 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di congedo, salvo che l'interessato intenda integrare mediante versamenti volontari o contributi da riscatto) (co. 2).

Durante il periodo di congedo per malattia del figlio, che rileva ai fini dell'anzianità di servizio (art. 48), sono versati i contributi figurativi fino ai 3 anni di vita del bambino e in misura ridotta se il bambino ha tra i 3 e gli 8 anni, secondo quanto stabilito dall'art. 35, co. 2 (art. 49).

Infine, meritano qualche considerazione gli artt. 74 e 75 D. lgs. n. 151/2001, nell'ambito del sostegno economico alle madri. L'art. 74 disciplina l'assegno di maternità di base (cd. assegno di maternità dei Comuni), rivolto ai residenti italiani o ai cittadini comunitari o extracomunitari in possesso del permesso di soggiorno che non ricevono tutela previdenziale o la ricevono entro determinati limiti, che non sono beneficiari di altro assegno di maternità e comunque non superano certi requisiti di reddito. L'assegno, richiesto al comune di residenza entro 6 mesi dalla nascita o dall'ingresso in

⁹³ Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 173-174.

famiglia del bambino ed erogato dall'INPS, è soggetto a rivalutazione annuale in base ai dati ISTAT per le famiglie di impiegati e di operai.

L'art. 75 è relativo all'assegno di maternità dello Stato, indirizzato alle lavoratrici e ai lavoratori atipici e discontinui, che siano residenti in Italia e cittadini italiani, comunitari o extraeuropei in possesso del permesso di soggiorno; la domanda si propone all'INPS entro 6 mesi dalla nascita o dall'ingresso del bambino in famiglia e l'importo dell'assegno è soggetto a rivalutazione per famiglie di impiegati e operai.⁹⁴

2.1.2 Il divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro

L'effettiva tutela della famiglia nei luoghi di lavoro è completata dalla disciplina relativa al divieto di licenziamento. L'art. 54 D. lgs. n. 151/2001 vieta al datore di lavoro di licenziare la lavoratrice nel periodo intercorrente tra l'inizio della gravidanza, che decorre dalla data individuata nel certificato medico, e il termine dei periodi di congedo di maternità previsti dagli artt. 16 ss., nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

L'art. 54, co. 3, pone dei limiti, consentendo al datore di lavoro di procedere al licenziamento nelle ipotesi di colpa grave della lavoratrice, che giustifica la risoluzione del rapporto (lett. a)), di cessazione dell'attività dell'azienda (lett. b)) e infine nei casi in cui la lavoratrice abbia eseguito la prestazione per cui era stata assunta o sia scaduto il termine del contratto, se aveva stipulato un contratto lavorativo a termine (lett. c) e d)), o se la prova abbia dato esito negativo (lett. d)). Nel medesimo periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa (co. 4), salvo che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto autonomo cui è addetta.

Il licenziamento intimato in violazione del divieto di cui all'art. 54, co. 1, 2 e 3, ovvero a seguito della presentazione della domanda di congedo, del suo godimento o della fruizione del congedo per malattia del figlio è nullo, sia che sia intimato verso la madre che verso il padre (co. 5 e 6).

⁹⁴ Vengono poi richiesti taluni requisiti ulteriori per la madre e per il padre. Ad es., la madre lavoratrice deve vantare almeno 3 mesi di contributi per maternità tra i 18 e i 9 mesi precedenti la nascita o l'ingresso del bambino in famiglia; per il padre lo stesso requisito deve sussistere al momento dell'abbandono del figlio o affidamento a lui esclusivo. Per approfondimenti si consulti il sito <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/assegno-di-maternita-dello-stato>; per una lettura più approfondita della disciplina dell'assegno di maternità di base si consulti <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/assegno-di-maternita-dei-comuni>.

La tutela contro il licenziamento è estesa anche al padre che usufruisce del congedo di paternità. In tale ipotesi, la nullità del licenziamento si applica per l'intera durata del congedo nonché fino al primo anno di età del figlio (art. 54, co. 7). Vale la medesima disciplina se il minore è adottato o preso in affidamento e il divieto di licenziamento opera nel primo anno dal suo ingresso in famiglia. Se il minore risiede all'estero, il divieto opera dalla proposta ad incontrare l'adottando o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per la proposta di abbinamento (co. 9), quindi per l'espletamento della procedura di adozione.

L'art. 56 garantisce alla lavoratrice e al lavoratore il diritto, al termine dei periodi di congedo di paternità e di maternità, nonché al termine del congedo parentale, di tornare sul posto di lavoro, nella medesima unità produttiva (dove erano impiegati, rispettivamente, all'inizio della gravidanza o del congedo di paternità (fino al compimento di un anno di vita del bambino o fino ad un anno dal suo ingresso in famiglia, se adottato o in affidamento) ovvero dove erano impiegati al momento della richiesta di congedo parentale) o in un'altra situata nello stesso comune, per svolgere le medesime mansioni o mansioni equivalenti, salva rinuncia.

Se nel periodo protetto dal divieto del licenziamento la lavoratrice decide comunque di dimettersi, mantiene il diritto di percepire il TFR e, se sussistono i requisiti, l'indennità di disoccupazione (art. 55). Lo stesso vale per il padre che usufruisce del congedo di paternità, e nelle ipotesi di adozione o affidamento di un bambino, entro un anno dal suo ingresso in famiglia.

La L. n. 92/2012 ha modificato l'art. 55, co. 4, prevedendo l'obbligo di convalida (a pena di inefficacia), da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, delle dimissioni del lavoratore e della lavoratrice che intervengono nei primi 3 anni di vita del bambino o dal suo ingresso in famiglia, se adottato o in affidamento, ovvero entro 3 anni dalle comunicazioni di cui all'art. 54, co. 9, nel caso di adozione internazionale. Lo stesso vale per la risoluzione consensuale del rapporto.⁹⁵

⁹⁵ L'art. 54, co. 8, a presidio delle garanzie previste, sanziona in via amministrativa la violazione delle disposizioni sul divieto di licenziamento e sul diritto alla conservazione del posto di lavoro a favore del padre e della madre, biologici, adottivi o affidatari (da euro 1.032 a euro 2.582). Per ulteriori approfondimenti relativi alla delicata questione delle dimissioni in maternità si rinvia al cap. III (in particolare, 3.1.1).

2.1.3 I lavoratori iscritti alla gestione separata, i lavoratori autonomi e i liberi professionisti

La Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e il conseguente Decreto Ministeriale 12 luglio 2007, hanno esteso l'applicazione delle disposizioni relative al congedo di maternità alle lavoratrici autonome iscritte alla Gestione separata dell'INPS⁹⁶, le quali godono dunque di 2 mesi prima della data presunta del parto; del periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva del parto, se avviene oltre la data presunta; di 3 mesi successivi al parto. Se il parto avviene prima della data presunta, i giorni non goduti prima si aggiungono al congedo successivo al parto. La lavoratrice ha il diritto di astenersi dal lavoro nelle ipotesi di gravidanza a rischio o svolgimento di lavoro pericoloso, faticoso o in ambiente pregiudizievole; inoltre, al pari della lavoratrice dipendente, gode di un congedo di maternità flessibile.

Qualora il padre sia un lavoratore iscritto alla Gestione separata, il congedo di paternità può essere goduto nelle ipotesi di morte o grave infermità dell'altro genitore, abbandono o affidamento esclusivo del figlio al padre.

L'art. 13 Legge 22 maggio 2017, n. 81, ha modificato l'art. 64, co. 2, D. lgs. n. 151/2001, prevedendo che l'indennità di maternità (e di paternità) è dovuta a prescindere dall'effettività dell'astensione dall'attività lavorativa.

Nelle ipotesi di adozione, nazionale o internazionale, e di affidamento di minore, l'art. 64-bis vigente dispone che la lavoratrice ha diritto all'indennità per i 5 mesi successivi all'ingresso del bambino in famiglia.

L'indennità di maternità o di paternità spetta se sussistono determinati requisiti: è necessario che la lavoratrice o il lavoratore vantino almeno un mese di contribuzione con aliquota piena nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo di maternità o di paternità, nell'ambito della Gestione Separata. Poiché l'art. 64-ter D. lgs. n. 151/2001 prevede il principio di automaticità delle prestazioni, il mancato versamento dei contributi da parte del committente non pregiudica il diritto all'indennità, se il lavoratore iscritto alla Gestione separata è un lavoratore parasubordinato.⁹⁷

⁹⁶ Sono iscritte alla Gestione Separata talune categorie di lavoratori autonomi, come i collaboratori coordinati e continuativi, che non versano i contributi presso altre casse specifiche (L. n. 335/1995).

⁹⁷ Per approfondimenti sul principio di automaticità vd. E. ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, *Diritto della sicurezza sociale*, Milano, 2021, 105 ss.

L'indennità erogata dall'INPS è pari, sia per la lavoratrice che per il lavoratore, all'80% di 1/365 del reddito percepito dal lavoratore autonomo o dal lavoratore parasubordinato ed è rilevante a fini contributivi (cioè non può essere superato il massimale previsto annualmente). L'indennità spetta anche durante i periodi trascorsi all'estero nelle ipotesi di adozione o di affidamento, purché sussista un valido provvedimento di adozione o di affidamento. Il diritto all'indennità si prescrive nel termine di un anno decorrente dal giorno successivo al termine del congedo di maternità o di paternità.⁹⁸

I lavoratori iscritti alla Gestione separata possono inoltre usufruire del congedo parentale, fino ai 12 anni di vita del figlio. In particolare, ciascun genitore gode di 3 mesi e può usufruire di 3 mesi ulteriori, in alternativa all'altro genitore. Nel caso di parto plurimo, il periodo del congedo non può superare i 9 mesi riferibili a ciascun figlio. La medesima disciplina si applica nei casi di adozione o affidamento, con la precisazione che i 12 anni vengono calcolati dall'ingresso in famiglia o in Italia del bambino. La misura dell'indennità è pari al 30% di 1/365 del reddito percepito nel medesimo anno. Anche in tal caso è prevista la prescrizione (un anno). Sono riconosciuti i contributi figurativi nel periodo di godimento del congedo.⁹⁹

La disciplina a tutela delle lavoratrici autonome non presenta significative differenze rispetto a quanto ora ricordato per i lavoratori autonomi. Infatti, l'art. 66 D. lgs. n. 151/2001 prevede l'erogazione dell'indennità di maternità per il periodo corrispondente a 2 mesi prima del parto e per 3 mesi successivi al parto, senza, tuttavia, che vi sia l'obbligo di astensione dal lavoro. In particolare, l'art. 68 dispone che le coltivatrici dirette, colone, mezzadre e le imprenditrici agricole godono di un'indennità pari all'80% della retribuzione giornaliera minima degli operai agricoli a tempo indeterminato; le lavoratrici autonome, artigiane e commercianti godono di un'indennità pari all'80% del salario giornaliero minimo. L'art. 67, co. 2, richiama l'art. 26 nell'ipotesi di adozione o affidamento.

L'art. 66, co. 1-bis vigente, dispone l'erogazione della medesima indennità spettante alla madre anche al padre lavoratore autonomo, in alternativa alla madre ovvero per il

⁹⁸ Per ulteriori approfondimenti si consulti il sito <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-di-maternitapaternita-per-lavoratrici-e-lavoratori-iscritti-alla-gestione-separata>.

⁹⁹ Per approfondimenti si consulti il sito <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-iscritti-alla-gestione-separata>.

periodo rimanente, quando la madre sia deceduta o affetta da grave infermità o nei casi di abbandono o affidamento esclusivo al padre.

L'art. 69 attribuisce ad entrambi i genitori lavoratori autonomi, anche se adottivi o affidatari, il diritto al congedo parentale per 3 mesi entro il compimento di un anno di vita del bambino, richiamando l'art. 32 e, per il trattamento previdenziale, l'art. 35.

Merita infine qualche accenno anche la posizione dei lavoratori e delle lavoratrici che siano liberi professionisti, disciplinata dal Capo XII (artt. 70-73). Le lavoratrici godono di un'indennità (purché iscritte ad un ente gestore di forme previdenziali obbligatorie) per il periodo di 2 mesi precedenti la data del parto e 3 mesi successivi, pari all'80% di 5/12 del reddito percepito nel secondo anno precedente a quello dell'evento (art. 70, co. 2) e in ogni caso non inferiore a 5 mensilità di retribuzione calcolata nella misura equivalente all'80% del salario minimo giornaliero previsto per la qualifica di impiegato (co. 3). La medesima disciplina è estesa nelle ipotesi di adozione e di affidamento (art. 72, che richiama l'art. 26).

Il diritto all'indennità è riconosciuto anche al padre libero professionista (art. 70, co. 3-ter), in alternativa alla madre o per la restante parte, nei casi di morte o grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo al padre.¹⁰⁰

2.1.4 Le procedure per le domande di congedo

A conclusione dell'esposizione in merito alla disciplina relativa ai congedi saranno di seguito esaminate le regole procedurali per la presentazione della richiesta da parte dei lavoratori di usufruire delle varie tipologie di congedo. L'art. 21 D. lgs. n. 151/2001 stabilisce che la lavoratrice dipendente che intende usufruire del congedo di maternità di cui all'art. 16¹⁰¹ deve presentare al datore di lavoro il certificato medico che attesta lo stato di gravidanza e la data presunta del parto; il medico deve poi inviare il certificato all'INPS al fine della presentazione della domanda, in via telematica e secondo il modello e i canali (ad esempio, è possibile presentare domanda tramite Patronati e intermediari dell'INPS) predisposti dall'Istituto, nel termine di 2 mesi prima della data

¹⁰⁰ Si rimanda alla già citata sent. Corte cost. n. 385/2005 sull'illegittimità costituzionale degli artt. 70-72 D. lgs. n. 151/2001 nella parte in cui escludevano il padre dal godimento dell'indennità, in alternativa alla madre (par. 2.1).

¹⁰¹ La disciplina relativa al congedo di maternità è stata esposta nel par. 2.1.

presunta del parto e in ogni caso entro un anno dalla fine del periodo coperto da indennità di maternità, decorso il quale il diritto si prescrive. Alla domanda possono essere allegati documenti e informazioni utili: ad esempio, nelle ipotesi di adozione o di affidamento di minore, sarà allegata copia del provvedimento di adozione o di affidamento oppure sarà allegata la documentazione che accerta l'interruzione della gravidanza successiva ai 180 giorni dal suo inizio o l'assenza di pregiudizio per la madre e il nascituro, nel caso di richiesta di flessibilità, o, nel caso di cessazione o sospensione del rapporto, la relativa data. La lavoratrice deve inoltre comunicare la data effettiva del parto e i dati relativi al bambino, entro 30 giorni.

La richiesta di congedo di paternità alternativo segue delle regole simili, dovendo il padre presentare al datore di lavoro e all'INPS la documentazione che attesta la morte o la grave infermità della madre, l'abbandono del figlio o il suo affidamento esclusivo al padre (art. 28, co. 2). La domanda si presenta in via telematica utilizzando lo stesso modello predisposto per la richiesta del congedo di maternità.

Per usufruire del periodo di congedo di paternità obbligatorio¹⁰², il padre lavoratore dipendente presenta la richiesta al datore di lavoro corredata dall'indicazione dei giorni in cui intende godere del congedo, con un anticipo di almeno 5 giorni, prendendo come riferimento la data presunta del parto. La comunicazione deve essere fatta per iscritto e può essere sostituita dall'uso del sistema predisposto dall'azienda per la comunicazione delle assenze. I contratti collettivi possono prevedere condizioni più favorevoli (art. 27-bis, co. 6). La domanda si presenta all'INPS attraverso le modalità telematiche stabilite, eventualmente avvalendosi di Patronati e intermediari dell'Istituto.

I genitori lavoratori dipendenti che intendono usufruire di un periodo di congedo parentale¹⁰³ devono presentare generalmente la richiesta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni (2 giorni nel caso di godimento del congedo su base oraria), nel rispetto delle previsioni dei contratti collettivi e con l'indicazione del relativo intervallo temporale (art. 32, co. 3). La domanda si presenta telematicamente all'INPS secondo le modalità e i canali predisposti dall'Istituto, entro un anno dal termine del periodo indennizzabile, a pena di prescrizione del diritto.¹⁰⁴

¹⁰² La disciplina relativa al congedo di paternità (alternativo e obbligatorio) è stata esaminata nel par. 2.1.

¹⁰³ Per la disciplina dei congedi parentali si rilegga il par. 2.1.

¹⁰⁴ Il termine per la conclusione dei procedimenti amministrativi che seguono le richieste di congedo di maternità, paternità e di congedo parentale sono fissati in 55 giorni. Per approfondimenti si consultino i

Anche la richiesta di congedo per malattia del figlio¹⁰⁵ viene rivolta telematicamente all'INPS, mediante la presentazione del certificato medico che attesta la malattia (art. 47, co. 3).

2.2 I riposi giornalieri e i permessi per figli disabili. I permessi per controlli medici

Le varie tipologie di congedo non costituiscono l'unico strumento di tutela e conciliazione delle esigenze familiari con l'attività lavorativa. Il legislatore degli anni '50 e '70 aveva garantito alla madre lavoratrice dipendente il diritto di godere di periodi di riposo giornalieri al fine di allattare il bambino (cd. riposi per l'allattamento), considerati quali ore di lavoro effettivo e dunque retribuiti. Nel primo capitolo¹⁰⁶ sono state esaminate sia la Legge 26 agosto 1950, n. 860, che all'art. 9 assicurava alla lavoratrice, fino al compimento del primo anno di vita del bambino, un paio di riposi al giorno, ciascuno di un'ora con diritto di uscita dall'azienda o di mezz'ora ciascuno, senza possibilità di uscire dall'azienda, qualora il datore di lavoro avesse predisposto un locale per l'allattamento o fosse presente in azienda un asilo nido e sia la Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, che all'art. 10, in modo molto simile, prevedeva la possibilità per la madre di godere di un paio di riposi al giorno, fino al compimento di un anno di vita del figlio, della durata di un'ora ciascuno, con diritto di uscire dall'azienda ovvero di mezz'ora a seconda che il datore, rispettivamente, non avesse oppure avesse predisposto una camera di allattamento o un asilo nido. È evidente che lo scopo perseguito dal legislatore nella seconda metà del '900 cominciava ad essere la effettiva tutela della madre e del bambino, nonché, in generale, dei legami affettivi familiari, ma

seguenti siti: <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-di-maternita-e-di-paternita-alternativo-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti>; <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/congedo-di-paternita-obbligatorio>; <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti>.

¹⁰⁵ Il congedo per malattia del figlio è stato esaminato nel par. 2.1.

¹⁰⁶ Si rilegga, nello specifico, il cap. I (par. 1.3), dove si è parlato anche delle disposizioni a tutela della maternità contenute nel Regio Decreto-Legge n. 654/1934. Gli artt. 14-15 prevedevano 2 riposi per l'allattamento, della durata di un'ora ciascuno e con diritto della lavoratrice di uscire dall'azienda ovvero di mezz'ora soltanto ciascuno e senza diritto di uscire dall'azienda se il datore di lavoro avesse predisposto una camera di allattamento. I riposi erano considerati ore lavorative ai fini della retribuzione. Si tratta di previsioni uguali rispetto a quelle del legislatore degli anni '50 e '70, ma la ratio era differente, rispondente alla tutela della stirpe. Non vi era invece alcuna disposizione relativa ai riposi nella L. n. 242/1902 (Legge "Carcano").

le leggi emanate erano lacunose, poiché la mentalità dell'epoca non era ancora improntata alla perfetta parità di genere e il contesto non aveva permesso di sviluppare quella sensibilità che caratterizza la società odierna. In tal senso, un ruolo importante fu svolto dalla giurisprudenza, le cui pronunce contribuirono a delineare la disciplina attuale. Si ricorderà che tra le prime questioni sottoposte all'attenzione della Corte costituzionale vi era la ragionevolezza della possibilità per la sola madre lavoratrice di usufruire dei riposi per l'allattamento: la Consulta dichiarò in più occasioni che il legislatore aveva posto in essere un'ingiustificata disparità di trattamento in violazione degli artt. 3, 29, 30, 31 e 37 Cost., giungendo ad affermare l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 Legge 9 dicembre 1977, n. 903 laddove non consentiva anche al padre lavoratore di assistere il figlio entro il primo anno di età usufruendo, al pari della madre, dei riposi giornalieri di cui all'art. 10 L. n. 1204/1977.¹⁰⁷

La disciplina vigente dei riposi e dei permessi è contenuta nel Capo VI del D. lgs. n. 151/2001 (artt. 39-46), intitolato "*Riposi, permessi e congedi*".¹⁰⁸

L'art. 39 ha sostituito, pur non discostandosi dalla sua ratio, l'art. 10 L. n. 1204/1971, garantendo alla madre il diritto di godere, fino al compimento del primo anno di vita del figlio, di 2 riposi giornalieri, anche cumulabili, della durata di un'ora ognuno (il calcolo viene effettuato prendendo come riferimento l'orario di lavoro normale stabilito nel contratto) e con diritto di uscire dall'azienda. Detti riposi constano di mezz'ora ciascuno qualora il datore di lavoro abbia predisposto un asilo nido ovvero un'altra struttura adeguata all'interno o nelle vicinanze dell'unità produttiva. Alla lavoratrice è garantito un solo riposo giornaliero se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore. I periodi di riposo rilevano ai fini della retribuzione, dunque sono considerati ore di lavoro effettive. La possibilità, già introdotta dalla precedente legislazione, di cumulare i 2 periodi giornalieri di riposo, disegna nel complesso una disciplina elastica, poiché la lavoratrice ha il diritto di decidere se usufruire di 2 ore unite o separate nell'arco della giornata

¹⁰⁷ Si rilegga ancora una volta il cap. I (par. 1.3), dove sono state esaminate la sent. n. 1/1987 e la sent. n. 179/1993: nella seconda, la Corte cost. dichiarò che anche il padre potesse usufruire dei riposi giornalieri, in alternativa e con il consenso della madre, a prescindere dalle ipotesi del decesso o della grave infermità menzionate nella prima sentenza. Si ricorderà che sulla scorta di quanto affermato dalla Corte, l'art. 13 L. n. 53/2000 aggiungeva l'art. 6-ter alla L. n. 903/1977, che attribuiva al padre il diritto di usufruire dei riposi ex art. 10 L. n. 1204/1971 nei casi di affidamento esclusivo a lui e a prescindere dal fatto che la madre fosse o meno lavoratrice dipendente (se la madre fosse stata lavoratrice dipendente, il padre avrebbe potuto usufruire dei riposi in alternativa a lei).

¹⁰⁸ Prima dell'art. 3, co. 1, D. lgs. n. 115/2003 che ne ha disposto la modifica, la rubrica era denominata come segue: "*Riposi e permessi*".

ovvero può scegliere di iniziare la giornata lavorativa 2 ore più tardi o di concluderla con 2 ore di anticipo; la decisione viene concordata con il datore di lavoro, allo scopo di bilanciare le differenti esigenze che entrano in gioco (quelle della madre e quelle biologiche del bambino) e di non sacrificare eccessivamente gli interessi dell'azienda. In mancanza di accordo (o se il datore di lavoro o la lavoratrice lo richiedono), la distribuzione dei periodi di riposo viene determinata dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente. Il diritto ai riposi giornalieri non è pregiudicato dall'ipotesi che il padre stia usufruendo di un periodo di congedo parentale¹⁰⁹, né dall'eventualità di uno sciopero a cui la madre lavoratrice abbia aderito, salvo che lo sciopero coincida con i periodi di riposo (nel qual caso non viene erogata nemmeno la relativa indennità).¹¹⁰

Ricordando l'orientamento della giurisprudenza della Corte costituzionale in precedenza esaminato, che contribuì a modellare la disciplina dei riposi¹¹¹, il D. lgs. n. 151/2001 dedica l'art. 40 vigente ai riposi giornalieri del padre, garantendo in definitiva al lavoratore la possibilità di godere dei riposi della madre di cui all'art. 39 nelle seguenti 4 ipotesi: affidamento esclusivo a lui del figlio; morte o grave infermità della madre; in alternativa alla madre lavoratrice dipendente o anche nel caso in cui la madre non sia una lavoratrice dipendente. Nell'eventualità in cui il padre lavoratore dipendente si avvalga dei periodi di riposo in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, quest'ultima dovrà presentare al proprio datore di lavoro una rinuncia espressa, che sarà allegata dal padre nella richiesta, rivolta al proprio datore, di usufruire dei riposi giornalieri (in alternativa, potrà essere allegata un'autodichiarazione della madre).¹¹²

¹⁰⁹ Vd. circ. INPS n. 8/2003. Il congedo parentale è stato esposto nel par. 2.1.

¹¹⁰ Vd. Cass., sent. n. 7800/1986 e n. 3187/1987, al cui orientamento hanno aderito sia le organizzazioni sindacali sia il Ministero del Lavoro. Per approfondimenti si legga R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 190-191.

¹¹¹ Nel cap. I (par. 1.3) e all'inizio del presente par. 2.2 sono state citate le sent. n. 1/1987 e n. 179/1993, che indussero il legislatore a modificare la disciplina dei riposi, dapprima mediante la L. n. 53/2000 (art. 13), fino alle attuali previsioni contenute nel D. lgs. n. 151/2001.

¹¹² Nel cap. I (par. 1.2) è stato evidenziato un orientamento dottrinale che auspica un intervento del legislatore in materia, poiché la necessità della presentazione, da parte del padre lavoratore, della richiesta al proprio datore di usufruire dei riposi corredata dalla rinuncia che la madre lavoratrice ha espresso al proprio datore, porta alla conclusione paradossale (e contraria ai principi di uguaglianza e di parità di trattamento) per cui il figlio di genitori lavoratori dipendenti ha più possibilità di godere della loro presenza rispetto al figlio di genitori che siano, ad esempio, liberi professionisti (poiché non vi è alcun datore di lavoro che confermi la rinuncia). Si ricorda che l'art. 37 Cost. (vd. anche cap. I, par. 1.1) si preoccupa che venga assicurata al bambino "*una speciale adeguata protezione*"; di conseguenza non è ragionevole non garantire anche al figlio, per esempio, di madre casalinga e padre lavoratore dipendente, la pari presenza di entrambi (in tal caso, il bambino trascorrerebbe inevitabilmente molto più tempo con la madre). Per eventuali approfondimenti in merito è possibile consultare il seguente sito: <https://www.latribunaplus.it/visualizza.php?pag=1&doc=235200N&sha1=4fb4e9d55efa9227cfc1f6490>

Nell'ipotesi di parto plurimo, l'art. 41 vigente¹¹³ prevede il raddoppiamento delle ore di riposo giornaliero, che diventano quindi nel complesso 4 (2+2) oppure 2 (1+1) se l'orario di lavoro giornaliero non supera le 6 ore; se la madre usufruisce di un asilo nido o di un'altra struttura simile predisposta dal datore di lavoro nell'ambito o nelle vicinanze dell'unità produttiva, tali periodi sono dimezzati. Allo stesso modo, il padre lavoratore può usufruire delle ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39, che sono pari a 2 (il padre gode di una sola ora aggiuntiva di riposo se il suo orario di lavoro non supera le 6 ore giornaliere). Il diritto del padre ai riposi può essere esercitato anche nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro della madre¹¹⁴ e non risulta pregiudicato dall'eventualità che la madre sia una lavoratrice autonoma e stia godendo dell'indennità di maternità¹¹⁵, come confermato recentemente dalla Cassazione (sentenza 12 settembre 2018, n. 22177), la quale ha argomentato il proprio ragionamento avvalendosi della previsione di cui all'art. 40, lett. c), D. lgs. n. 151/2001, che consente al padre lavoratore dipendente di fruire dei riposi giornalieri quando la madre non sia una lavoratrice dipendente, senza porre altre condizioni, dunque a prescindere da qualsiasi alternatività. La Corte, invitando a ricordare la differenza tra la posizione di una lavoratrice dipendente rispetto a quella di una lavoratrice autonoma (che il legislatore ha ben presente, sottoponendola a diverso regime), ha colto l'occasione per ribadire che la soluzione è coerente con la funzione primaria degli istituti a tutela della genitorialità (nella fattispecie, dei riposi giornalieri), cioè la cura e l'assistenza ai figli da parte dei genitori.¹¹⁶

cd131e0451f3f00&ur=MTQ1NDU1Ng==&w=lavoratori%20subordinati%20e%20autonomi%20con%20Oriferimento%20all%27interesse%20del%20bambino. In tal senso, merita di essere citata una pronuncia del Consiglio di Stato (sent. n. 4293/2008) dove venne affermato che il padre (nel caso di specie, un ispettore della Polizia di Stato) avesse il diritto di godere dei riposi giornalieri ex art. 40, lett. c), D. lgs. n. 151/2001 anche quando la madre fosse casalinga, poiché impegnata a svolgere attività domestica che le impediva di occuparsi del bambino. Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 194-196.

¹¹³ L'art. 3, co. 3, L. n. 53/2000 aggiunte all'art. 10 L. n. 1204/1971 i co. 5 e 6. Il co. 6, in particolare, prevedeva il raddoppiamento delle ore di riposi in caso di parto plurimo, con possibilità anche per il padre di godere delle ore aggiuntive. La disciplina è poi confluita nel D. lgs. n. 151/2001.

¹¹⁴ Vd. circ. INPS n. 8/2003. Il congedo di maternità è stato esposto nel par. 2.1.

¹¹⁵ Il trattamento delle lavoratrici autonome che usufruiscono del congedo di maternità è stato esaminato nel par. 2.1 (in particolare, 2.1.3).

¹¹⁶ La madre lavoratrice autonoma non ha alcun obbligo di astensione dal lavoro, per cui potrebbe decidere di riprendere a lavorare dopo il parto, mentre il padre potrebbe scegliere di usufruire dei riposi giornalieri. Nel caso di specie, l'INPS negava che il padre potesse usufruire dei riposi ex art. 40 D. lgs. n. 151/2001 nello stesso periodo in cui la madre percepiva l'indennità di maternità, equiparando questa situazione a quella in cui entrambi i genitori fossero lavoratori subordinati (in tal caso, l'art. 40, lett. b),

I genitori di figli minori con handicap grave accertato rientrano in un regime particolare, disciplinato dall'art. 42 D. lgs. n. 151/2001: il co. 1 rinvia al disposto dell'art. 33, co. 2, Legge 5 febbraio 1992, n. 104, prevedendo dunque che fino ai 3 anni di età del minore e alternativamente al prolungamento del congedo parentale (art. 33 D. lgs. n. 151/2001)¹¹⁷ la madre oppure il padre possono fruire di 2 ore di riposo giornaliero retribuito; il co. 2, richiamando l'art. 33, co. 3, L. n. 104/1992, riconosce alla madre oppure al padre, in alternativa ai riposi giornalieri di cui al co. 1, la possibilità di godere di 3 giorni di permesso mensile retribuiti, continuativi o frazionabili a ore, fino al compimento dei 3 anni di età del minore.¹¹⁸ I periodi di riposo o di permesso sono cumulabili con i periodi di congedo parentale e per malattia del figlio (art. 42, co. 4); inoltre spettano anche se l'altro genitore non ne ha diritto. I permessi sono cumulabili nel caso in cui nel nucleo familiare vi siano più soggetti disabili per i quali sia necessario prestare assistenza.

A conferma della maggiore attenzione che viene riservata ai genitori di minori con gravi handicap, merita di essere menzionata una pronuncia della Cassazione (sentenza 25 febbraio 2010, n. 4323) per cui l'art. 39, co. 1, D. lgs. n. 151/2001 (relativo alla riduzione del riposo giornaliero a un'ora solo se l'orario di lavoro non supera le 6 ore) troverebbe applicazione esclusivamente nelle ipotesi di minori di età inferiore ad un anno che non soffrono di alcuna disabilità.¹¹⁹

Si applicano le medesime disposizioni (artt. 39-42) nelle ipotesi di adozione o di affidamento di minore; quindi, il diritto ai riposi o ai permessi spetta anche ai genitori adottivi o affidatari entro un anno dall'ingresso del minore nella famiglia (art. 45, co. 1 e 2). La Corte costituzionale dichiarò l'illegittimità costituzionale parziale dell'art. 45

richiede l'alternatività nel godimento dei riposi). Per approfondimenti sulla disciplina del congedo di maternità prevista per le lavoratrici autonome vd. par. 2.1 (in particolare, 2.1.3).

¹¹⁷ Si rilegga il par. 2.1.

¹¹⁸ L'art. 33 D. lgs. n. 151/2001 è stato esaminato nel par. 2.1. Schematizzando brevemente, dal combinato disposto degli artt. 33 e 42 D. lgs. n. 151/2001 discende che i genitori di minore con grave disabilità possono, alternativamente: prolungare il congedo parentale fino al compimento dei suoi 8 anni di età per un periodo massimo 3 anni; usufruire di 2 ore di riposo giornaliero; usufruire di 3 giorni di permesso mensile. L'attuale disciplina è il risultato delle modifiche apportate agli artt. 42 D. lgs. n. 151/2001 e 33 L. n. 104/1992 da diverse leggi (l'art. 24, co. 2, lett. a) e b), L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 42, co. 2 e abrogato il co. 3; l'art. 3, co. 1, lett. b), D. lgs. n. 105/2022 ha modificato l'art. 33, co. 2, 3, 4 e introdotto i co. 6-bis e 7-ter). A seguito dell'abrogazione dell'art. 42, co. 3, D. lgs. n. 151/2001, la disciplina dei permessi spettanti ai genitori di disabili gravi maggiorenni è contenuta nell'art. 33, co. 3, L. n. 104/1992, per cui entrambi i genitori, alternativamente, possono continuare ad usufruire di 3 giorni di permesso retribuito ogni mese. Non si applica ai genitori il principio generale per cui un solo lavoratore dipendente ha il diritto di assistere il disabile grave. La disciplina non cambia se il figlio è adottivo. Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 198.

¹¹⁹ Per approfondimenti vd. *ibidem*.

(sentenza 1° aprile 2003, n. 104) laddove prevedeva che i genitori adottivi o affidatari potessero usufruire dei riposi o dei permessi ex artt. 39-41 entro il compimento di un anno di vita del bambino e non *“entro il primo anno dall’ingresso del minore nella famiglia”*. Secondo la Corte, la previsione dell’art. 45, co. 1, si poneva in contrasto con il principio di uguaglianza sostanziale espresso nell’art. 3 Cost., che impone di trattare allo stesso modo situazioni uguali, distinguendo le situazioni differenti.¹²⁰ I riposi giornalieri svolgono la funzione di soddisfare i bisogni fisiologici del bambino, nonché, di coltivare le relazioni affettive con entrambi i genitori che gli permettono di crescere in modo sano ed equilibrato. Poiché anche i congedi¹²¹ svolgono la stessa funzione, non è ragionevole che il legislatore prenda in considerazione la particolare situazione dei genitori adottivi o affidatari in relazione ai congedi, ma non con riferimento alle ipotesi dei riposi giornalieri o dei permessi. In definitiva, *“L’applicazione agli adottanti ed agli affidatari della stessa formale disciplina prevista per i genitori naturali finisce per imporre ai primi ed ai minori adottati o affidati un trattamento deteriore, attesa la peculiarità della loro situazione”*.¹²² Sulla scorta di quanto affermato dalla Corte, l’art. 8, co. 1, lett. a), D. lgs. n. 119/2011 ha modificato l’art. 45, co. 1, prevedendo che gli artt. 39-41 si applicano *“entro il primo anno dall’ingresso del minore nella famiglia”*.¹²³

Merita di essere ricordata in questa sede la disciplina relativa ai permessi per controlli prenatali, contenuta nell’art. 14 D. lgs. n. 151/2001¹²⁴ in linea con la Direttiva 92/85/CEE, che obbliga gli Stati membri ad assicurare che le lavoratrici in stato di gravidanza non perdano la retribuzione per le assenze dovute ad esami medici da

¹²⁰ Nel cap. I (par. 1.1) sono stati esaminati i principi costituzionali a tutela della maternità, del diritto al lavoro e della famiglia. L’art. 3, in particolare, impone non solo il raggiungimento dell’uguaglianza formale, ma anche e soprattutto dell’uguaglianza sostanziale (co. 2).

¹²¹ È stato sottolineato più volte che gli strumenti predisposti dal legislatore al fine di conciliare le esigenze familiari e lavorative rispondono anche all’obiettivo di tutelare l’equilibrato sviluppo del bambino nel rapporto con i genitori. Per approfondimenti sui congedi si rilegga il par. 2.1.

¹²² Per la lettura integrale della sent. n. 104/2003 si invita a consultare il seguente sito: https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2003:104.

¹²³ L’art. 46 D. lgs. n. 151/2001 sanziona in via amministrativa (da euro 516 a euro 2.582) la mancata osservanza degli artt. 39-41.

¹²⁴ L’art. 14 è contenuto all’interno del Capo II (artt. 6-15), contenente una serie di previsioni a tutela della salute e della sicurezza della lavoratrice durante lo stato di gravidanza e che impongono al datore di effettuare la valutazione dei rischi, eventualmente adibendo la lavoratrice a mansioni diverse, prive di rischio per la sua salute e quella del nascituro. Per approfondimenti vd. par. 2.1.

effettuarsi in orario lavorativo (art. 9).¹²⁵ Mentre la legislazione vigente negli anni '70 si limitava a garantire alle lavoratrici dipendenti gestanti la possibilità di assentarsi per effettuare “*visite sanitarie periodiche gratuite*” presso l’istituto dove fossero assicurate (art. 9, co. 3, L. n. 1204/1971), senza discostarsi dalle previsioni dell’art. 8, co. 3, L. n. 860/1950¹²⁶, l’attuale legislazione delinea una tutela più accurata, riconoscendo alla lavoratrice dipendente il diritto di assentarsi in orario di lavoro, con mantenimento della retribuzione, per effettuare “*esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche*” (art. 14, co. 1, D. lgs. n. 151/2001). Se il luogo in cui l’esame, l’accertamento o la visita è distante dal luogo di lavoro, le ore di permesso retribuite sono comprensive del tempo necessario di andata e di ritorno. Sulla base di contratti collettivi stipulati a livello aziendale, diverse aziende consentono alle proprie dipendenti di godere di permessi retribuiti anche nell’ipotesi di partecipazione a corsi di preparazione al parto che si svolgono in orario lavorativo presso strutture pubbliche oppure convenzionate. I permessi ex art. 14 non sono considerati assenze per malattia¹²⁷; inoltre non sono pregiudicati i permessi retribuiti previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro¹²⁸ e si può ritenere che non vi siano limiti alla loro fruizione, poiché il legislatore ne regola solo le modalità.¹²⁹

2.2.1 Il trattamento economico, normativo e previdenziale dei lavoratori che usufruiscono dei riposi o dei permessi

La madre lavoratrice e il padre lavoratore dipendenti hanno diritto a ricevere un’indennità per le ore in cui usufruiscono dei riposi giornalieri o dei permessi¹³⁰, secondo quanto previsto dall’art. 43 D. lgs. n. 151/2001, che regola il trattamento

¹²⁵ Le politiche sociali europee a tutela della genitorialità, vincolanti per gli Stati membri, sono state trattate nel cap. I (par. 1.2). Come si è visto, l’art. 117 Cost. impone al legislatore italiano di conformarsi al diritto comunitario.

¹²⁶ Per approfondimenti si rilegga il cap. I (par. 1.3).

¹²⁷ Sul punto si legga L. CALAFÀ, *Lavoro, famiglia, diritto: combinazioni possibili*, (a cura di) L. CALAFÀ, D. GOTTARDI, Verona, n. 01/2001, 147 ss.

¹²⁸ Il ruolo dei sindacati sarà esaminato nel cap. IV. In questa sede basti accennare che la contrattazione collettiva opera su due livelli: nazionale e aziendale, come confermato dall’Accordo quadro 22 gennaio 2009. Per approfondimenti sull’organizzazione sindacale nell’ambiente lavorativo e sulla struttura della contrattazione collettiva vd. M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 59 ss.

¹²⁹ Vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 8-9.

¹³⁰ Per la disciplina dei riposi cd. per l’allattamento e dei permessi, contenuta nel Capo VI, nonché per le relative modalità di fruizione, si rilegga il par. 2.1.

economico e normativo. L'indennità, di importo pari alla retribuzione oraria stabilita dalla contrattazione collettiva, è erogata anticipatamente dal datore di lavoro, per poi essere portata a conguaglio con i contributi che devono essere versati all'INPS¹³¹ ed è subordinata alla sola condizione che sia pendente un rapporto di lavoro valido. L'art. 43, co. 2, richiama l'art. 34, co. 5, relativo al trattamento economico e normativo durante il periodo di godimento del congedo parentale da parte dei lavoratori dipendenti¹³²; quindi, anche i riposi giornalieri e i permessi rilevano per il calcolo dell'anzianità di servizio, non è pregiudicato il godimento delle ferie e né la tredicesima mensilità (gratifica natalizia) subisce riduzioni, ad eccezione dei compensi che si legano allo svolgimento effettivo dell'attività lavorativa e fatte salve le eventuali diverse previsioni stabilite dai contratti collettivi.¹³³

Con riferimento al trattamento previdenziale dei lavoratori dipendenti che usufruiscono delle ore di riposo o di permesso, l'art. 44, co. 1, rinvia all'art. 35, co. 2, che disciplina il trattamento previdenziale dei lavoratori dipendenti durante il godimento dei periodi di congedo parentale successivi ai primi 6 mesi totali tra madre e padre e ulteriori rispetto al prolungamento del congedo parentale.¹³⁴ Quindi, anche durante la fruizione dei riposi o dei permessi sono versati i contributi figurativi (con valore retributivo fissato al 200% del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riposo o di permesso, con possibilità dell'interessato di integrare versando i contributi volontari o da riscatto). L'art. 44, co. 2, prevede il versamento dei contributi figurativi anche

¹³¹ Il rapporto contributivo è il rapporto giuridico che intercorre tra l'ente previdenziale (ad es., l'INPS) e il soggetto obbligato al versamento dei contributi (ad es., il datore di lavoro in caso di rapporto lavoro dipendente). Esso è autonomo, seppur evidentemente collegato, al rapporto di lavoro tra il datore e il lavoratore subordinato, il quale è legato all'ente da un rapporto previdenziale ed è titolare verso quest'ultimo di un diritto soggettivo alla prestazione previdenziale. La previdenza sociale è garantita dall'art. 38 Cost. (si rilegga il cap. I, par. 1.1). Per ulteriori approfondimenti in materia si consulti E. ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, *Diritto della sicurezza sociale*, Milano, 2021, 89 ss.

¹³² Il trattamento normativo, economico e previdenziale dei lavoratori dipendenti in congedo è stato esaminato nel par. 2.1 (in particolare, 2.1.1).

¹³³ Con riferimento al trattamento economico, la disciplina attuale non si discosta di molto dalle previsioni dell'art. 8 L. n. 903/1977, che, durante il godimento dei riposi giornalieri di cui all'art. 10 L. n. 1204/1971, riconosceva alla lavoratrice dipendente un'indennità corrispondente alla retribuzione anticipata dal datore di lavoro. Per approfondimenti si rilegga il cap. I (par. 1.3).

¹³⁴ L'argomento è stato esaminato nel par. 2.1 (in particolare, 2.1.1). In questa sede si ribadisce che l'art. 35, co. 2 (richiamato dall'art. 44, co. 1), rinvia a sua volta all'art. 34, co. 3, che disciplina il trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti durante i periodi di congedo successivi rispetto a quelli di cui all'art. 34, co. 1 (quindi successivi ai primi 6 mesi complessivi usufruiti dalla madre e dal padre nei primi 3 anni di vita del figlio) e ulteriori rispetto al prolungamento del congedo per figlio con grave disabilità di cui all'art. 33.

durante la fruizione dei 3 giorni di permesso mensile per il figlio con grave handicap accertato, ai sensi dell'art. 42.

I periodi di assenza della lavoratrice gestante dal luogo di lavoro per l'effettuazione di controlli prenatali (art. 14, co. 1)¹³⁵ sono regolarmente retribuiti.

2.2.2 Le procedure di domanda di riposi giornalieri o di permessi

La domanda di riposo giornaliero deve essere presentata dai lavoratori al proprio datore di lavoro e all'INPS, secondo il modello e i canali predisposti dall'Istituto, con allegata la specifica documentazione a sostegno della richiesta, come ad esempio: il certificato di nascita del bambino, una copia del provvedimento di adozione o di affidamento e del documento da cui risulta l'ingresso del minore in famiglia, i documenti da cui risulta il diritto del padre a usufruire dei riposi giornalieri ex art. 40 D. lgs. n. 151/2001 (il provvedimento giudiziale che affida in via esclusiva il figlio al padre, l'autodichiarazione del padre da cui risulti la rinuncia a godere dei riposi da parte della madre, lo stato di non lavoratrice dipendente della madre ovvero la certificazione della morte o della grave infermità della madre).¹³⁶ I lavoratori dipendenti che siano genitori, anche adottivi o affidatari, di minori con accertata disabilità grave e che intendano usufruire dei riposi orari giornalieri o dei giorni di permesso mensile ex art. 42¹³⁷ presentano la relativa domanda al datore di lavoro e all'INPS attraverso il modello e i canali predisposti dall'Istituto, allegando la documentazione rilasciata dalla Commissione ASL/INPS che certifica lo stato di gravità della disabilità, determinato in base al disposto dell'art. 3 L. n. 104/1992; in alternativa, in assenza della certificazione e decorsi 90 giorni dalla presentazione della domanda, è possibile allegare un certificato provvisorio rilasciato da un medico competente che lavori alle dipendenze del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture accreditate. Al fine di evitare possibili abusi, è necessario che il richiedente i permessi mensili attesti (ad esempio, fornendo il titolo di

¹³⁵ L'argomento è stato esaminato nel par. 2.1.

¹³⁶ Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 196-197. Il procedimento si conclude entro 45 giorni. Per approfondimenti si consulti il sito <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-riposi-giornalieri-per-padri-e-madri-dipendenti>.

¹³⁷ La disciplina prevista per i lavoratori dipendenti che abbiano figli con gravi disabilità è stata esaminata nel par. 2.1 e nel par. 2.2.

viaggio) al datore di lavoro il raggiungimento del luogo in cui il disabile assistito risiede, se si trova a oltre 150 km di distanza.¹³⁸

Con riferimento ai permessi spettanti alle lavoratrici gestanti per lo svolgimento di visite mediche (art. 14, co. 1)¹³⁹, il co. 2 dell'art. 14 impone la previa presentazione al datore di lavoro, informato dello stato di gravidanza risultante da certificato medico, di apposita istanza (preferibilmente in forma scritta, anche se non sono previsti obblighi di forma). Dopo aver effettuato la visita medica, è necessaria la sottoposizione al datore dei documenti che giustificano l'assenza dal lavoro, indicanti la data e l'ora della visita. Nella richiesta preventiva deve essere specificato al datore il luogo di svolgimento dell'esame, se distante dal luogo di lavoro. Se l'azienda autorizza le proprie dipendenti ad assentarsi per partecipare a corsi di preparazione al parto che si tengono in orario di lavoro all'interno di strutture pubbliche o convenzionate, allora la documentazione giustificativa dell'assenza dovrà certificare l'effettiva partecipazione e l'orario del corso.

A partire dal 2010, l'INPS ha avviato una progressiva riorganizzazione digitale delle modalità di accesso alle prestazioni e ai servizi, al fine del raggiungimento di una maggiore efficienza nella gestione delle istanze presentate dagli utenti, da parte degli operatori. Con il Messaggio 27 luglio 2018, n. 3014, l'INPS ha istituito un periodo transitorio, della durata di 3 mesi, durante il quale è stata possibile la presentazione delle domande di fruizione dei riposi giornalieri (artt. 39-41 D. lgs. n. 151/2001)¹⁴⁰ e di assegno di maternità dello Stato (art. 75 D. lgs. n. 151/2001)¹⁴¹ sia nella tradizionale forma cartacea sia mediante le nuove modalità telematiche¹⁴², prima del passaggio definitivo (a partire dal 27 ottobre 2018) a queste ultime. La presentazione telematica delle domande (compresa la richiesta dei giorni di permesso mensile per l'assistenza ai

¹³⁸ La presentazione della domanda è in ogni caso subordinata alla condizione che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno (24 ore su 24), salvo che si tratti di minore di età inferiore ai 3 anni per cui i medici richiedono la presenza di un genitore. Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 199-200. Il termine per la conclusione del procedimento amministrativo è fissato in 30 giorni (L. n. 241/1990). Per approfondimenti si consulti <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-permessi-fruirti-dai-lavoratori-per-assistere-familiari-disabili-in-situazione-di-gravita-o-fruirti-dai-lavoratori-disabili-medesimi>.

¹³⁹ L'argomento è stato esaminato nel par. 2.1.

¹⁴⁰ Si rilegga il par. 2.2 per la disciplina dei riposi giornalieri e dei permessi.

¹⁴¹ Le misure di sostegno economico alle madri (assegno di maternità di base ex art. 74 e assegno di maternità dello Stato ex art. 75 D. lgs. n. 151/2001) sono state trattate nel par. 2.1 (in particolare, 2.1.1).

¹⁴² Anche le domande di fruizione dei congedi disciplinati dal D. lgs. n. 151/2001 devono essere presentate all'INPS telematicamente. Per approfondimenti sulle procedure per le domande di congedo si rilegga il par. 2.1 (in particolare, 2.1.4).

figli disabili) può essere effettuata dall'interessato attraverso il collegamento diretto al sito dell'INPS (www.inps.it) o contattando il Contact Center Multicanale (al numero 803 164 da telefono fisso; al numero 06164164 da cellulare) ovvero mediante i servizi online predisposti dai Patronati. È disposta in forma telematica anche l'allegazione della documentazione; l'eventuale certificato medico-sanitario va invece presentato allo sportello in originale oppure in copia autentica, quando è permesso dalla legge; in alternativa, può essere inviato con raccomandata.¹⁴³

2.3 I rapporti di lavoro a tempo parziale

In linea con il Jobs Act (Legge delega 10 dicembre 2014, n. 183), che promuove “*il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro*”, l'art. 1 Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, afferma che “*il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*”.¹⁴⁴ I mutamenti sociali ed economici che sono intervenuti a partire dagli anni '80 del secolo scorso hanno inciso sull'organizzazione dei rapporti di lavoro, richiedendo diversi interventi da parte dei pubblici poteri che adeguassero la disciplina legislativa al diverso contesto. Parallelamente all'ingresso della donna nel mondo del lavoro, impegnata al pari dell'uomo a svolgere le più diverse mansioni, nonché al conseguente cambiamento della stessa idea di famiglia¹⁴⁵, alle spinte provenienti dalla

¹⁴³ L'art. 49 D.P.R. n. 445/2000 dispone la regola generale per cui “*i certificati medici [...] non possono essere sostituiti da altro documento*”. Per ulteriori approfondimenti in materia di documentazione, si invita a consultare i seguenti siti: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.del.presidente.della.repubblica:2000-12-28;445!vig=> ; <https://www.inps.it/inps-comunica/la-carta-dei-servizi-dellinps/le-modalita-di-erogazione-del-servizio/accessibilita-alle-prestazioni-e-ai-servizi> ; <https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/messaggi/Messaggio%20numero%203014%20del%2027-07-2018.htm> ; <https://www.fiscoetasse.com/rassegna-stampa/25456-permessi-allattamento-la-domanda-anche-online.html> ; <https://www.confindustriafirenze.it/riposi-giornalieri-allattamento-telematizzazione-domande/>.

¹⁴⁴ Il D. lgs. n. 81/2015 (cd. Codice dei contratti) è uno dei decreti delegati adottati sulla base della L. d. n. 183/2014, denominata convenzionalmente Jobs Act, che ha tra i suoi obiettivi la riorganizzazione della disciplina legislativa in materia di rapporti di lavoro e conciliazione delle esigenze private e familiari. Per approfondimenti sulla riforma operata dal Jobs Act vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 2 ss.; per la lettura integrale del contenuto della L. d. n. 183/2014 e del D. lgs. n. 81/2015 si consultino i seguenti siti: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2014-12-10;183!vig=> ; <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-06-15;81>.

¹⁴⁵ Per approfondimenti sul contesto storico e sociale che ha portato la donna al di fuori del focolare domestico, ponendola su un piano di parità rispetto all'uomo anche in ambito lavorativo si rilegga il cap. I (par. 1.1).

globalizzazione e dai diversi Paesi europei¹⁴⁶, il soddisfacimento delle differenti esigenze delle imprese ha potuto realizzarsi solo tramite la previsione di una pluralità di modelli contrattuali di lavoro “flessibili”.¹⁴⁷ Accanto alla moltiplicazione dei modelli di contratto di lavoro subordinato, non deve essere trascurato lo sviluppo di forme e di rapporti di lavoro che si collocano in una zona intermedia tra autonomia e subordinazione, rendendo difficile la collocazione nell’uno o nell’altro tipo.¹⁴⁸ Il D. lgs. n. 151/2001, nel dettare la disciplina degli istituti a tutela della genitorialità che consentono la conciliazione delle esigenze familiari con quelle lavorative,¹⁴⁹ non trascura la realtà eterogenea del mondo del lavoro e dedica l’intero Capo X (artt. 57-65), denominato “Disposizioni speciali”) ad alcuni contratti di lavoro diversi rispetto a quello che instaura un rapporto subordinato a tempo indeterminato.¹⁵⁰ Merita particolare considerazione in questa sede il contratto di lavoro a tempo parziale (o part-time), che riduce la portata della prestazione lavorativa con riferimento all’orario giornaliero normale (part-time orizzontale) o in relazione alla settimana, al mese oppure all’anno (part-time verticale)¹⁵¹: l’art. 60 D. lgs. n. 151/2001 riconosce ai lavoratori impiegati

¹⁴⁶ Per approfondimenti si rilegga il cap. I (par. 1.1); le politiche sociali europee sono state esaminate nel cap. I (par. 1.2).

¹⁴⁷ Anche nella disciplina delineata nel Libro V del c.c., il rapporto di lavoro subordinato (art. 2094 c.c.) costituisce la forma classica di rapporto di lavoro. Di fronte alla proliferazione di nuovi rapporti di lavoro, si è sviluppato un dibattito dottrinale sulla classificazione delle varie tipologie contrattuali in termini di rapporto di genere/specie (confermata dalle norme del c.c., che applica ai rapporti diversi da quelli relativi all’esercizio dell’impresa (art. 2239 c.c.), al lavoro a domicilio (art. 2128 c.c.) e al tirocinio (art. 2134 c.c.) le norme compatibili relative al rapporto di lavoro in genere) ovvero di tipo/sottotipo. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 25-27.

¹⁴⁸ Si pensi, ad es., ai *riders* che lavorano tramite piattaforme digitali e si occupano delle consegne a domicilio. L’art. 47-septies, co. 3, D. lgs. n. 81/2015 (collocato all’interno del Capo V, aggiunto dal D. l. n. 101/2019, conv. in L. n. 128/2019) si limita a stabilire che non possono essere retribuiti a consegna e sono assicurati contro le malattie e gli infortuni sul lavoro. Sebbene il co. 1 li collochi nella categoria del lavoro autonomo, il co. 2 solleva dei dubbi, definendo la piattaforma digitale quale strumento per determinare “le modalità di esecuzione della prestazione”. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 17-18.

¹⁴⁹ I vari congedi, i riposi giornalieri, i permessi per figli disabili e per visite mediche sono stati esaminati nel par. 2.1 e nel par. 2.2.

¹⁵⁰ Gli artt. 64-64-ter sono dedicati ai lavoratori iscritti alla Gestione separata. Il Capo XI (artt. 66-69) è dedicato ai lavoratori autonomi; il Capo XII (artt. 70-73) ai liberi professionisti. Per approfondimenti si rilegga il par. 2.1 (in particolare, 2.1.3).

¹⁵¹ Il contratto di lavoro a tempo parziale è regolato attualmente dal D. lgs. n. 81/2015, che impone la forma scritta ad probationem, l’indicazione dell’orario di lavoro e la sua collocazione temporale nell’arco della giornata, della settimana, del mese o dell’anno (art. 5). Elemento caratteristico del contratto di lavoro part-time (che può essere anche misto, nel senso che combina elementi del part-time orizzontale con elementi del part-time verticale) sono le cd. clausole elastiche, che consentono al datore di lavoro di esercitare il “*jus variandi*”, modificando la durata o la collocazione temporale della prestazione. Prima della L. n. 863/1984 e del D. lgs. n. 61/2000, attuativo della Dir. 97/81/CE relativa all’Accordo quadro sul lavoro part-time concluso da UNICE, CEEP e CES (poi abrogato dal D. lgs. n. 81/2015), il rapporto di

con contratto part-time gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti a tempo pieno che siano a loro equiparabili con riferimento alla durata dei congedi disciplinati nel D. lgs. n. 151/2001¹⁵², ma il trattamento economico relativo deve essere diminuito in proporzione alla riduzione della portata delle prestazioni lavorative (co. 1).¹⁵³ Con riferimento specifico a questo punto, l'INPS ha chiarito che il riproporzionamento dell'indennità di maternità è necessario solo nei casi di part-time verticale oppure misto, poiché nel part-time orizzontale il trattamento economico e previdenziale è già rapportato alla minore retribuzione percepita dalla lavoratrice. Esso dovrebbe essere attuato prendendo in considerazione le ore lavorative effettivamente svolte nel periodo di riferimento, cioè nel mese precedente (art. 23, co. 5, lett. b), D. lgs. n. 151/2001)¹⁵⁴, ma al fine di evitare eventuali discriminazioni dovute alla considerazione, nel calcolo, di particolari compensi legati solo al mese considerato (ad esempio, i compensi per lavoro straordinario, svolto cioè oltre l'orario stabilito)¹⁵⁵, l'INPS stabilisce di prendere in considerazione non la retribuzione media globale del periodo di paga mensile scaduto ed immediatamente anteriore a quello di inizio del congedo¹⁵⁶, ma la retribuzione della lavoratrice part-time nei 12 mesi che precedono il periodo di congedo coperto da indennità di maternità. L'indennità di maternità nel part-time risulta quindi dalla divisione di suddetta retribuzione per il numero dei giorni dell'anno che

lavoro a tempo parziale non era disciplinato, ma non era comunque vietato concludere un contratto a orario lavorativo ridotto, inquadrabile nello schema del lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. Per approfondimenti ulteriori sulla disciplina del part-time vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 39-44; sul diritto di "jus variandi" vd. anche cap. I (par. 1.1).

¹⁵² L'art. 60 D. lgs. n. 151/2001 è stato formulato in attuazione del D. lgs. n. 61/2000. In particolare, l'art. 4 D. lgs. n. 61/2000 vietava ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti dei lavoratori a tempo parziale rispetto ai lavoratori a tempo pieno inquadrabili nella stessa categoria contrattuale, di conseguenza prevedendo parità di diritti con riferimento alla retribuzione, ai periodi di prova, alle ferie, alla disciplina della tutela della salute, della sicurezza, degli infortuni e delle malattie professionali, al calcolo del cd. periodo di comportamento (art. 2110 c.c.; si rilegga il cap. I, par. 1.3), nonché con riferimento alla durata del congedo di maternità. Il D. lgs. n. 61/2000 è stato abrogato e sostituito dal D. lgs. n. 81/2015. La disciplina dei congedi contenuta nel D. lgs. n. 151/2001 è stata esaminata nel par. 2.1.

¹⁵³ In proposito si ricorda che il principio del "pro rata temporis" (previsto dall'art. 4, co. 2, lett. b), D. lgs. n. 61/2000 e riprodotto nell'art. 7, co. 2, D. lgs. n. 81/2015) impone un generale riproporzionamento del trattamento, sia economico che normativo, dei lavoratori a tempo parziale per la ridotta entità delle loro prestazioni di lavoro. Per approfondimenti sul principio del "pro rata temporis" e sul sistema di classificazione dei lavoratori vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 44, 66-74.

¹⁵⁴ L'art. 23, co. 5, lett. b), D. lgs. n. 151/2001 definisce la retribuzione media globale giornaliera nelle ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro effettivo rispetto alle previsioni del contratto collettivo come il risultato del totale dei compensi percepiti nel periodo preso in riferimento diviso per le ore svolte, moltiplicato per le ore giornaliere previste dal contratto collettivo.

¹⁵⁵ Per approfondimenti sulla regolamentazione normativa dell'orario di lavoro vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 112-116.

¹⁵⁶ Per approfondimenti sul calcolo dell'indennità di maternità si rinvia al par. 2.1 (in particolare, 2.1.1).

convenzionalmente sono indennizzabili (360 giorni se si tratta di impiegati; 312 se si tratta di operai). Nel computo sono ricompresi i ratei aggiuntivi (come la tredicesima o gratifica natalizia) e le eventuali indennità di trasferta. Si tratta, nel complesso, di un'operazione che realizza il medesimo risultato voluto dall'art. 23, co. 5, D. lgs. n. 151/2001.

Con riferimento all'indennità che spetta alla lavoratrice part-time durante il congedo di maternità obbligatorio, si chiarisce che se il congedo di maternità ricade completamente o in parte nei periodi di non lavoro, l'indennità viene corrisposta per tutto il periodo di maternità, con il dovuto riproporzionamento, alla condizione che l'astensione obbligatoria dal lavoro inizi nel periodo di svolgimento dell'attività lavorativa o al massimo entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro. Se il congedo ha invece inizio dopo che detti 60 giorni siano già decorsi¹⁵⁷, la lavoratrice può ricevere l'indennità solo per i giorni di congedo compresi nei periodi in cui dovrebbe riprendere l'attività lavorativa (in questa ipotesi non è necessario alcun riproporzionamento).¹⁵⁸ Nel diverso caso di trasformazione concordata tra il datore di lavoro e il dipendente del contratto part-time in contratto a tempo pieno¹⁵⁹ per un periodo che coincide in parte con quello del congedo di maternità, per il calcolo della relativa indennità è assunta come riferimento la base di calcolo della retribuzione più favorevole, secondo quanto disposto dal co. 2, che rinvia all'art. 23, co. 4, D. lgs. n. 151/2001¹⁶⁰, ma l'INPS ha specificato che la base per calcolare l'indennità di maternità corrisponde alla retribuzione spettante per il lavoro a tempo pieno che sarebbe stato svolto dalla lavoratrice se non si fosse astenuta per maternità e non la retribuzione del periodo di riferimento anteriore

¹⁵⁷ L'ipotesi è equiparabile a quella descritta dall'art. 24, co. 4 (inizio del congedo di maternità decorsi più di 60 giorni dalla risoluzione del rapporto lavorativo. Per approfondimenti vd. par. 2.1.

¹⁵⁸ Per approfondimenti vd. circ. INPS n. 41/2006; R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 121-123.

¹⁵⁹ Il legislatore prevede un vero e proprio diritto al part-time quando il lavoratore a tempo pieno sia colpito da malattie oncologiche o cronico-degenerative. In tutti gli altri casi (ad es., la cura di un familiare) il lavoratore ha un semplice diritto di precedenza in caso di trasformazione del contratto part-time in contratto a tempo pieno. La trasformazione del contratto part-time in contratto a tempo pieno non richiede invece particolari condizioni né la forma scritta prescritta per il passaggio al part-time. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 43-44.

¹⁶⁰ Il trattamento economico dei lavoratori dipendenti in congedo è stato esaminato nel par. 2.1 (in particolare, 2.1.1). Si ricorda che l'art. 23, co. 4, D. lgs. n. 151/2001 definisce la retribuzione media globale, quale base di calcolo per l'indennità di maternità, come l'importo dell'ultima retribuzione precedente all'inizio del congedo diviso per 30 (co. 1). Se la lavoratrice non ha lavorato il mese intero per recente assunzione, per interruzione o sospensione del rapporto lavorativo con diritto alla conservazione del posto, la retribuzione media globale è il risultato del totale dei compensi percepiti nel periodo considerato diviso per i giorni di lavoro effettivo o comunque retribuiti (co. 2).

all'inizio del congedo.¹⁶¹ Il trattamento previdenziale dei lavoratori part-time che usufruiscono dei periodi di congedo è disciplinato dall'art. 8 Decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564¹⁶² (cui l'art. 60, co. 3, D. lgs. n. 151/2001 rinvia), il quale stabilisce che i lavoratori impiegati con contratto part-time (sia verticale sia orizzontale) iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per vecchiaia, invalidità e superstiti possono riscattare i periodi non lavorati e dunque non coperti dai contributi obbligatori (co. 1); in alternativa ai contributi da riscatto, in presenza di determinati requisiti (in particolare, qualora vantino un anno di contribuzione nei 5 anni precedenti) possono versare i contributi volontari (co. 2).¹⁶³ Al fine dell'esercizio delle facoltà di cui ai co. 1 e 2, il co. 3 richiede che il lavoratore provi di essere impiegato con contratto part-time per l'intero periodo di richiesta di versamento dei contributi da riscatto o volontari.

Poiché gli artt. 30- 31 D. lgs. n. 151/2001¹⁶⁴ richiamano gli artt. 22, 23 e 25 relativi al congedo di maternità, si può rinviare a quanto già detto anche in relazione al trattamento economico e previdenziale spettante al lavoratore part-time durante il congedo di paternità.¹⁶⁵

I lavoratori e le lavoratrici part-time che usufruiscono del congedo parentale¹⁶⁶ godono dei medesimi diritti (e del medesimo trattamento economico, normativo e previdenziale) riconosciuti ai lavoratori e alle lavoratrici a tempo pieno, in virtù del richiamo operato dall'art. 60, co. 1, a tutte le tipologie di congedo disciplinate nel D. lgs. n. 151/2001. Non vi è di conseguenza alcuna specificità di disciplina da aggiungere neppure con riferimento al congedo di cui i genitori possono usufruire per malattia del figlio.¹⁶⁷

¹⁶¹ Vd. sul punto il Messaggio n. 11635/2006; R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 123, 274.

¹⁶² Il D. lgs. n. 564/1996 costituisce attuazione della L. d. n. 335/1995 in materia di contributi. L'art. 8, co. 1, D. lgs. n. 564/1996 è stato in seguito modificato dall'art. 3, co. 1, lett. d), D. lgs. n. 278/1998.

¹⁶³ Accanto ai contributi che vengono obbligatoriamente versati dal datore di lavoro a favore del proprio lavoratore dipendente, si distinguono varie forme di contribuzione, tra cui la contribuzione volontaria e la contribuzione da riscatto (ad es., riscatto del periodo non lavorato per compiere studi universitari). In entrambi i casi la finalità consiste nell'aumento del trattamento previdenziale. Per approfondimenti vd. E. ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, *Diritto della sicurezza sociale*, Milano, 2021, 172 ss.

¹⁶⁴ Gli artt. 30-31 D. lgs. n. 151/2001 sono collocati nel Capo IV relativo al congedo di paternità, esaminato nel par. 2.1.

¹⁶⁵ Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore dipendente il congedo di paternità sono stati esaminati nel par. 2.1 (in particolare, vd. 2.1.1).

¹⁶⁶ Per la disciplina del congedo parentale e il relativo trattamento economico, normativo e previdenziale si rilegga il par. 2.1 (in particolare, 2.1.1).

¹⁶⁷ Il congedo per malattia del figlio e il relativo trattamento sono stati approfonditi nel par. 2.1 (in particolare, vd. 2.1.1).

Con riferimento alla fruizione dei riposi giornalieri¹⁶⁸, si segnala che il lavoratore padre dipendente non può presentare la relativa richiesta all'INPS in alternativa alla madre che, essendo lavoratrice dipendente a tempo parziale (part-time verticale), non se ne avvalga in quanto assente dal lavoro per pausa lavorativa.¹⁶⁹ Merita di essere evidenziato un recente orientamento della Cassazione riguardante il godimento dei 3 giorni di permesso mensile che spettano ai lavoratori dipendenti genitori di figli con disabilità gravi accertate¹⁷⁰: nella sentenza 20 febbraio 2018, n. 4069, la Corte ha affermato che è contraria al principio di non discriminazione di cui all'art. 4 D. lgs. n. 61/2000 la riduzione del numero dei giorni di permesso riconosciuti dall'art. 33, co. 3, L. n. 104/1992. L'art. 4, co. 1, stabilisce infatti che il lavoratore part-time e il lavoratore a tempo pieno sono titolari dei medesimi diritti, vietando ogni disparità di trattamento basata sul mero fatto che il primo presti attività lavorativa in misura ridotta. L'art. 4, co. 2, impone, in modo ragionevole, un ridimensionamento dei soli trattamenti economici spettanti al lavoratore a tempo parziale, poiché essi rientrano nell'ambito della sfera patrimoniale e sono strettamente collegati allo svolgimento dell'attività lavorativa. L'art. 4 non menziona i giorni di permesso, lasciando dunque all'interprete il compito di stabilire se essi costituiscano oggetto di un diritto che non può subire riduzioni, riflettendo anche sulla ratio dell'istituto. In definitiva, la Corte ha affermato che *“il permesso mensile retribuito di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/1992 costituisce espressione dello Stato sociale [...]”*, per cui la norma persegue chiaramente l'obiettivo di assicurare tutela e assistenza psico-fisica al disabile, il quale è titolare di un vero e proprio diritto fondamentale a ricevere le cure necessarie, ai sensi degli artt. 2 e 32 Cost.¹⁷¹ Ne deriva che il lavoratore a tempo parziale ha il diritto di usufruire di 3 giorni di permesso mensile al pari del lavoratore a tempo pieno, contrariamente a quanto sostenuto dall'INPS, secondo cui il numero dei giorni di permesso mensile deve essere

¹⁶⁸ I riposi, il relativo trattamento e la procedura di domanda sono stati esaminati nel par. 2.2 (in particolare, vd. 2.2.2).

¹⁶⁹ Per approfondimenti si consulti <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-riposi-giornalieri-per-padri-e-madri-dipendenti>.

¹⁷⁰ L'argomento è stato esaminato nel par. 2.2.

¹⁷¹ L'art. 2 Cost. *“riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali”*; l'art. 32 sancisce il diritto inviolabile alla salute psico-fisica. Per approfondimenti si rileggi il cap. I (par. 1.1).

ridotto proporzionalmente nel caso di lavoratore impiegato con contratto part-time verticale che presta attività lavorativa solo in certi giorni del mese.¹⁷²

2.3.1 I rapporti di lavoro diversi dal part-time disciplinati nel D. lgs. n. 151/2001

Per completezza, sarà di seguito esposta brevemente la disciplina contenuta nelle altre norme del Capo X relative ai rapporti di lavoro diversi dal part-time presi in considerazione dal legislatore.

L'indennità di maternità è erogata direttamente dall'INPS senza alcuna anticipazione da parte del datore di lavoro nel caso in cui la lavoratrice sia stata impiegata con contratto a tempo determinato e il termine sia scaduto. L'INPS eroga direttamente l'indennità di maternità anche nei casi di cessazione dell'attività aziendale o effettuazione della prestazione da parte della lavoratrice.

L'art. 57 stabilisce che i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni impiegati con contratto a termine godono dei medesimi diritti con riferimento alla durata dei congedi disciplinati nel T.U. e ricevono la relativa indennità nella stessa misura. Trova applicazione l'art. 24 D. lgs. n. 151/2001 relativo al prolungamento del congedo parentale e del relativo trattamento economico¹⁷³, che è posto a carico dell'Amministrazione presso cui il dipendente è stato assunto.

L'art. 59 disciplina il lavoro stagionale, attribuendo alla lavoratrice il diritto di riprendere l'attività stagionale, con precedenza di riassunzione, dall'inizio dello stato di gravidanza fino al compimento del primo anno di vita del figlio.

¹⁷² Vd. circ. INPS n. 133/2000; R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 200. Nella fattispecie sottoposta all'esame della Corte, una lavoratrice impiegata di Poste Italiane con un contratto part-time verticale lamentava la riduzione, da parte di Poste, del numero di giorni di permesso mensile (art. 33, co. 3, L. n. 104/1992) da 3 a 2. La Corte ha confermato le sentenze pronunciate dal Tribunale di Trento in primo grado e dalla Corte d'Appello in secondo grado, le quali avevano riconosciuto il diritto della lavoratrice di usufruire dei 3 giorni di permesso.

¹⁷³ La disciplina dei congedi e il relativo trattamento economico, normativo e previdenziale sono stati esaminati nel par. 2.1 (in particolare, 2.1.1). Per approfondimenti sulla disciplina del contratto a termine contenuta nel D. lgs. n. 81/2015 e sul successivo intervento operato dal D. l. n. 87/2018 (conv. in L. n. 96/2018) e sulle specificità del rapporto di lavoro presso le P.A. vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 27-34, 248-249.

L'art. 59-bis¹⁷⁴ applica ai lavoratori nel settore dello spettacolo che siano iscritti al Fondo pensione le norme contenute nel D. lgs. n. 151/2001, dunque essi godono dei medesimi diritti spettanti, a seconda dei casi, ai lavoratori subordinati o autonomi.¹⁷⁵

L'art. 61 attribuisce ai lavoratori a domicilio il diritto al congedo di maternità (con applicazione anche delle norme relative all'anticipazione del periodo di astensione, al divieto di licenziamento) e di paternità. Il periodo di congedo rileva per il calcolo dell'anzianità di servizio e non pregiudica la tredicesima né il godimento delle ferie.¹⁷⁶

L'indennità di maternità a carico dell'INPS è pari all'80% della retribuzione media giornaliera prevista dalla contrattazione collettiva applicabile ai lavoratori interni alla provincia con qualifica operaia della stessa industria; anche i lavoratori domestici hanno diritto al congedo di maternità e di paternità (art. 62) e la misura dell'indennità di maternità a carico dell'INPS è pari all'80% della retribuzione prevista dai contratti collettivi e coperta dai contributi orari (nel calcolo dell'indennità rilevano soltanto le ore lavorate).¹⁷⁷

I lavoratori agricoli impiegati a tempo indeterminato ricevono l'indennità di maternità e di paternità secondo le stesse modalità previste per i lavoratori in ambito industriale, mentre i lavoratori agricoli impiegati a termine le ricevono solo se risultano iscritti negli appositi elenchi nominativi per almeno 51 giorni nell'anno che precede l'evento (art. 63).

I lavoratori impiegati in attività socialmente utili hanno diritto al congedo di maternità (si applicano anche le norme relative all'anticipazione dell'astensione obbligatoria e al prolungamento del congedo) e di paternità. In mancanza di assicurazione, l'INPS eroga un'indennità equivalente all'80% della retribuzione prevista dall'assegno mensile per il lavoro svolto. Si applica la disciplina dei riposi giornalieri e dei permessi (art. 65, co. 4).¹⁷⁸

¹⁷⁴ L'art. 59-bis è stato aggiunto dall'art. 66, co. 6, D. l n. 73/2021 (conv. in L. n. 106/2021).

¹⁷⁵ Si rinvia, per la relativa disciplina, al par. 2.1 e al par. 2.2.

¹⁷⁶ I congedi sono stati esaminati nel par. 2.1.

¹⁷⁷ Anche le lavoratrici domestiche possono godere della flessibilità del congedo di maternità. L'argomento è stato esaminato nel par. 2.1.

¹⁷⁸ Tuttavia, si tenga presente che le attività socialmente utili non si collocano nell'ambito di un rapporto di lavoro. La disciplina dei riposi e dei permessi è contenuta nel par. 2.2. Per completezza, si segnala che l'art. 58 D. lgs. n. 151/2001 relativo al personale militare è stato abrogato dal D. lgs. n. 66/2010 (Codice dell'ordinamento militare), che dedica alla tutela della genitorialità gli artt. 1493-1495 (Capo V). In estrema sintesi, al personale militare si applicano le norme sulla tutela della maternità e della paternità relative ai dipendenti delle P.A. (art. 1493); le donne non possono eseguire "*incarichi pericolosi, faticosi,*

2.4 Il divieto di lavoro notturno

La L. n. 860/1950 apprestava delle tutele lacunose nei riguardi delle lavoratrici gestanti, limitandosi da un lato ad impedire al datore di lavoro di adibire la lavoratrice che avesse presentato il certificato medico attestante il proprio stato di gravidanza allo svolgimento di lavori implicanti il trasporto, il sollevamento pesi o comunque rischiosi per la sua salute e per quella del nascituro, fino a 3 mesi (o 7 in caso di allattamento al seno) successivi al parto (art. 4); dall'altro, a imporre l'adozione di adeguate misure nei casi in cui le modalità di svolgimento della prestazione o l'ambiente di lavoro fossero potenzialmente dannosi, tra cui il prolungamento fino a 6 settimane del periodo di astensione obbligatoria (art. 6). Il legislatore dei primi anni '70 prevedeva delle norme protettive molto simili, compresa (art. 3 L. n. 1204/1971) l'eventuale adibizione a mansioni diverse (anche inferiori, con diritto al mantenimento della retribuzione) nel periodo di operatività del divieto di svolgimento di lavori pregiudizievoli. Né la L. n. 860/1950 né la L. n. 1204/1971 contenevano alcuna disposizione relativa al divieto di adibizione della lavoratrice in stato di gravidanza al lavoro notturno, anch'esso potenzialmente rischioso per la salute della madre e del nascituro, dunque oggetto di successiva attenzione da parte del legislatore nazionale nella successiva L. n. 903/1977, il cui art. 5 vietava al datore di impiegare la lavoratrice dalle ore 24 alle ore 6 dall'inizio dello stato di gravidanza e per i 7 mesi successivi al parto (co. 1 e 4). Si trattava di un divieto assoluto per le donne dipendenti all'interno di aziende manifatturiere o artigianali, derogabile solo per le lavoratrici svolgenti compiti direttivi o mansioni nell'ambito del servizio sanitario aziendale (co. 2), salvo diverse previsioni dei contratti collettivi, tenuto conto delle esigenze aziendali, delle condizioni del luogo di lavoro e delle modalità organizzative (co. 3).¹⁷⁹ Il lavoro notturno è stato preso in considerazione

insalubri" durante la gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto (art. 1494); il congedo di maternità viene calcolato nell'anzianità di servizio e non pregiudica la carriera (art. 1495, co. 2); è posto in licenza straordinaria (equiparata agli effetti a quanto disposto dagli artt. 32 e 47 D. lgs. n. 151/2001; per approfondimenti si rilegga il par. 2.1 relativo ai congedi) il personale militare che usufruisce dei periodi di congedo parentale e per malattia del figlio. Per approfondimenti relativi alle "*Disposizioni speciali*" contenute nel D. lgs. n. 151/2001 (Capo X) vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 271-281.

¹⁷⁹ Per approfondimenti sulla legislazione a tutela della maternità negli anni '50 e '70 si rinvia al cap. I, in particolare al par. 1.3 per il contenuto della L. n. 860/1950, della L. n. 1204/1971 e della L. n. 903/1977.

anche dal legislatore comunitario, che lo ha regolato nella Direttiva 92/85/CEE¹⁸⁰ relativa alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e nella fase successiva al parto: l'art. 7 vigente stabilisce l'assenza di un obbligo di svolgimento di lavoro notturno per le lavoratrici destinatarie della Direttiva e impone agli Stati membri l'adozione delle necessarie misure, in particolare l'adibizione a lavori diurni ovvero, qualora ciò non sia oggettivamente possibile o comunque sussistano ragionevoli motivi che ne impediscano la richiesta, un esonero dallo svolgimento dell'attività lavorativa o una proroga del congedo di maternità (art. 7, co. 2).¹⁸¹ Nel 2018, la Corte di giustizia (*CGUE, Quinta Sez., sentenza 19 settembre 2018, C-41/17, González Castro*) ha affermato che le tutele apprestate dall'art. 7 Direttiva 92/85/CEE devono essere applicate anche nell'ipotesi in cui la lavoratrice svolga la propria attività lavorativa solo parzialmente in orario notturno. Considerato che la funzione della Direttiva 92/85/CEE è quella di tutelare la madre e il bambino, riconoscendoli come soggetti meritevoli di maggiore protezione, sarebbe contrario al principio della parità di trattamento e di non discriminazione tra uomini e donne in ambiente lavorativo, in particolare alle disposizioni contenute nella Direttiva 2006/54/CE¹⁸², negare il rilascio delle valutazioni legate al particolare stato della lavoratrice in gravidanza, puerpera o in fase di allattamento. La Corte ha concluso affermando che l'onere di dimostrare l'effettuazione di tutte le necessarie valutazioni del caso concreto ricade sul convenuto in giudizio.¹⁸³

Poiché il lavoro notturno è un argomento strettamente connesso alla più generale disciplina organizzativa dell'orario di lavoro contenuta, a livello nazionale, nel Decreto

¹⁸⁰ In merito A. PIZZOFERRATO, F. CARINCI, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, III ed., Torino, 2021, 296-298.

¹⁸¹ Il contenuto della Dir. 92/85/CEE è stato esaminato nel cap. I, in particolare nel par. 1.2 relativo alle politiche sociali europee a tutela della genitorialità. Con riferimento alle categorie di lavoratrici destinatarie delle misure protettive individuate dall'art. 2 ("*lavoratrice gestante*", "*lavoratrice puerpera*", "*lavoratrice in periodo di allattamento*"), si ribadisce che è lasciata agli Stati membri una certa discrezionalità nella loro concreta definizione; allo stesso modo, le singole legislazioni nazionali possono prevedere delle tutele maggiori rispetto a quelle stabilite nella Dir. 92/85/CEE.

¹⁸² La Dir. 2006/54/CE è stata esaminata nel cap. I (par. 1.3). Si ricorda che il principio di parità di trattamento e di non discriminazione implica che situazioni uguali vengano trattate allo stesso modo, diversificando invece le situazioni differenti. Per approfondimenti sul principio di uguaglianza si rilegga anche il cap. I (par. 1.1).

¹⁸³ Per ulteriori approfondimenti sulla fattispecie oggetto della pronuncia della Corte si consulti <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62017CJ0041&qid=1665733236999>.

legislativo 8 aprile 2003, n. 66¹⁸⁴, non si può prescindere dalla disamina delle norme in esso contenute nel Capo IV (artt. 11-15)¹⁸⁵ prima di esaminare l'art. 53 D. lgs. n. 151/2001, unica disposizione del suo Capo VIII rubricato "*Lavoro notturno*".¹⁸⁶ Il D. lgs. n. 66/2003, nel rispetto dell'art. 36 Cost.,¹⁸⁷ disciplina in modo generale ed esaustivo la durata della prestazione lavorativa, la quale, nel silenzio del contratto di lavoro individuale, equivale a 40 ore alla settimana (art. 3, co. 1, cd. orario normale), salvo che i contratti collettivi prevedano una durata inferiore o calcolino le 40 ore con riferimento ad un periodo di tempo diverso (art. 3, co. 2, cd. orario multiperiodale). Le ore eccedenti l'orario normale rientrano nel "lavoro straordinario", tenendo presente che la media delle ore di lavoro complessive (calcolate con riferimento ad un periodo di 4 mesi al massimo) non può superare le 48 ore per ciascun periodo di 7 giorni (art. 4, co. 2 e 3). Se il contratto collettivo non disciplina il "lavoro straordinario", l'eventuale accordo che lo preveda, concluso tra lavoratore e datore, è sottoposto al limite di 250 ore all'anno (art. 5, co. 3); il successivo co. 4 elenca delle ipotesi (esigenze tecniche o eventi specifici legati alla produzione, come ad esempio manifestazioni, nonché casi di forza maggiore) per cui il lavoratore può essere chiamato ad eseguire ore di "lavoro straordinario", anche oltre il limite delle 250 ore all'anno, a prescindere dal suo consenso, salva diversa previsione dei contratti collettivi.¹⁸⁸ Premesso ciò, l'art. 1, co. 2, lett. d), D. lgs. n. 66/2003 definisce il "periodo notturno" come il periodo di almeno 7 ore continuative, comprensive del periodo di tempo che intercorre tra le ore 24 e le ore 05 del mattino seguente; la successiva lett. e) definisce, in via generale e in assenza di diversa previsione dei contratti collettivi, il "lavoratore notturno" come il lavoratore che

¹⁸⁴ Il D. lgs. n. 66/2003 costituisce attuazione della Dir. 93/104/CE, modificata successivamente dalla Dir. 2000/34/CE, in materia di orario lavorativo. La Dir. 2000/34/CE è rimasta in vigore fino al 1° agosto 2004; attualmente, la disciplina dell'orario di lavoro è contenuta a livello europeo nella Dir. 2003/88/CE. Cenni al D. lgs. n. 66/2003 e alla Dir. 2003/88/CE sono stati effettuati nel cap. I (par. 1.2) in relazione alla problematica della conciliazione del diritto di astensione dal lavoro per la cura dei figli con il diritto alle ferie.

¹⁸⁵ Il Capo IV è specificamente dedicato alla disciplina del lavoro notturno. Per approfondimenti sulla disciplina dell'orario di lavoro vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 112 ss.

¹⁸⁶ Sul punto si legga M. V. BALLESTRERO, *Dal divieto del lavoro notturno femminile all'autodeterminazione delle donne*, in *Riv. Giur. Lav.*, I, 1992, 6950 ss.

¹⁸⁷ L'art. 36 Cost. sancisce il diritto del lavoratore "*ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità*" del lavoro eseguito, nonché alle ferie e a periodi di riposo. Per approfondimenti vd. cap. I (par. 1.1). Il D. lgs. n. 66/2003 garantisce al lavoratore: almeno 11 ore continuative di riposo giornaliero (art. 7); 10 minuti di intervallo se l'orario di lavoro supera le 6 ore al giorno (art. 8); 24 ore continuative di riposo settimanale (art. 9); almeno 4 settimane di riposo annuale, di cui almeno 2 devono essere godute nell'anno di maturazione, mentre le 2 restanti entro i 18 mesi successivi all'anno in cui sono maturate (art. 10). Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 115-116.

¹⁸⁸ Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 112-114.

esegue lavoro notturno per almeno 3 ore del periodo lavorativo giornaliero e per un minimo di 80 giorni all'anno, ridimensionati per i lavoratori part-time.¹⁸⁹ Considerati i rischi per la salute psico-fisica che il lavoro notturno o il lavoro che prevede turni notturni (art. 1, co. 2, lett. f) e g)) possono comportare negli anni, essenzialmente a causa dell'alterazione del ritmo circadiano del sonno¹⁹⁰, l'art. 11 D. lgs. n. 66/2003 prescrive innanzitutto l'accertamento medico della sussistenza di condizioni di salute adeguate allo svolgimento di lavoro notturno (co. 1)¹⁹¹, ma consente alla contrattazione collettiva l'esclusione di determinati lavoratori. La norma prosegue, imponendo al co. 2 il divieto assoluto di adibizione delle lavoratrici al lavoro notturno qualora si trovino in stato di gravidanza e per tutto l'anno successivo al parto; in deroga a quanto disposto dall'art. 1, co. 2, lett. d), il divieto viene esteso all'attività lavorativa che deve essere svolta tra le ore 24 e le ore 06 del mattino seguente. Non è previsto alcun divieto, ma una semplice facoltà di astensione a prestare lavoro notturno a favore della lavoratrice madre di minore che non abbia compiuto i 3 anni di età o, in alternativa, del padre lavoratore che sia con lei convivente (art. 11, co. 2, lett. a)); del genitore affidatario esclusivo di minore che non abbia compiuto i 12 anni di età (lett. b)) ovvero a favore del lavoratore o della lavoratrice che debbano prendersi cura di un soggetto disabile grave, ai sensi della L. n. 104/1992¹⁹² (lett. c)). L'art. 22, co. 1, lett. a), D. lgs. n. 80/2015 ha aggiunto un'ulteriore ipotesi, per cui i genitori adottivi o affidatari di minori, entro 3 anni dal loro ingresso in famiglia e in ogni caso entro il compimento dei 12 anni di età, possono astenersi dallo svolgimento di lavoro notturno, al pari dei genitori biologici (art. 11, co. 2, lett. b-bis)).

¹⁸⁹ Il D. l. n. 112/2008, conv. in L. n. 133/2008, ha modificato l'art. 1, co. 2, lett. e), D. lgs. n. 66/2003 (art. 41, co. 1, D. l. n. 112/2008).

¹⁹⁰ Per approfondimenti riguardo ai rischi per la salute cui possono andare incontro il lavoratore notturno o il lavoratore che svolge turni notturni, nonché sulle malattie che possono essere contratte negli anni (ad es., malattie cardiovascolari) si consulti <https://www.certifico.com/sicurezza-lavoro/documenti-sicurezza/67-documenti-riservati-sicurezza/6232-lavoro-notturno-quadro-normativo-e-sicurezza>.

¹⁹¹ L'art. 14 D. lgs. n. 66/2003 impone controlli medici di idoneità al lavoro notturno preventivi e periodici, con cadenza almeno biennale. Il datore di lavoro deve verificare l'adozione di tutte le misure di protezione adeguate alla tutela e alla sicurezza dei lavoratori. In materia di misure di sicurezza nei luoghi di lavoro vd. cap. I (par. 1.1).

¹⁹² Le norme protettive a favore dei genitori di minori con gravi handicap accertati ai sensi della L. n. 104/1992 sono state esaminate nel par. 2.1 relativamente ai congedi e nel par. 2.2 con riferimento ai riposi giornalieri e ai permessi mensili. Nel par. 2.3 è stato esaminato un recente orientamento della Cass. (sent. n. 4069/2018) riguardante la possibilità di ridurre il numero dei giorni di permesso mensile spettanti ai genitori di minori disabili gravi quando siano lavoratori part-time.

Il divieto di adibizione al lavoro notturno delle suddette categorie individuate dal legislatore viene attuato coniugando la mancanza di un generale obbligo per la lavoratrice di comunicare al datore di lavoro il proprio stato di gravidanza¹⁹³ con l'onere a carico del datore di provare l'impossibilità di adibirla a turni più favorevoli, in caso di oggettivo impedimento derivante da ragioni organizzative aziendali.¹⁹⁴ L'art. 11 D. lgs. n. 66/2003 riproduce sostanzialmente l'art. 53 D. lgs. n. 151/2001, vietando di adibire al lavoro notturno che si svolge tra le ore 24 e le ore 06 le donne il cui stato di gravidanza sia stato accertato, nonché per tutto l'anno successivo alla nascita del figlio (art. 53, co. 1) e attribuendo la facoltà di non prestare lavoro notturno alle medesime categorie di soggetti individuati dall'art. 11, co. 2, lett. a), b), b-bis) e c) (art. 53, co. 2, lett. a), b), b-bis) e 3). Si sottolineano i seguenti aspetti: la non obbligatorietà del lavoro notturno per il padre costituisce oggetto di un diritto esercitabile solo nel caso in cui anche la madre presti la propria attività lavorativa in orario notturno, ma rinunci alla facoltà di astensione; nell'ipotesi di affidamento congiunto del figlio di età inferiore ai 12 anni, entrambi i genitori possono scegliere di non svolgere lavoro notturno nei periodi, eventualmente disposti dal giudice, di convivenza del figlio con entrambi, presentando al datore copia del provvedimento di affidamento congiunto¹⁹⁵; la facoltà di astensione dal lavoro notturno è riconosciuta alla lavoratrice o al lavoratore che già usufruiscono delle misure di cui alla L. n. 104/1992 ovvero possiedono i requisiti per usufruirne. Le categorie aventi facoltà di astensione dal lavoro notturno devono informare per iscritto il datore di lavoro del proprio dissenso almeno 24 ore prima dell'inizio del turno (art. 18-bis, co. 1, D. lgs. n. 66/2003), ma esso può riferirsi all'intero periodo di tempo in cui non vige l'obbligo. In linea con le previsioni dell'art. 7 Direttiva 92/85/CEE, qualora la lavoratrice non possa essere adibita a mansioni diverse non comportanti turni notturni, si applica l'art. 17 D. lgs. n. 151/2001, che consente l'interdizione anticipata dal lavoro

¹⁹³ Sussiste l'obbligo di comunicazione al datore di lavoro del proprio accertato stato di gravidanza sono nell'ipotesi di cui all'art. 8, co. 2, D. lgs. n. 151/2001 ("*Esposizione a radiazioni ionizzanti*"). Per approfondimenti si rilegga il par. 2.1.

¹⁹⁴ Secondo il Ministero del Lavoro (circ. n. 8/2005) il datore incorrerebbe nella violazione dell'art. 11 D. lgs. n. 151/2001 soltanto in presenza di una sua "*piena consapevolezza*" ovvero di "*conoscenza aliunde*". Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 237-238.

¹⁹⁵ Così ha chiarito il Ministero del Lavoro in seguito all'interpello n. 29/2008. Per approfondimenti vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 239.

o la proroga del congedo di maternità qualora le condizioni di lavoro o ambientali costituiscano un rischio per la loro salute.¹⁹⁶

La violazione del divieto di adibizione al lavoro notturno di cui all'art. 11, co. 2, D. lgs. n. 66/2003 e all'art. 53, co. 1, D. lgs. n. 151/2001 costituisce una contravvenzione sanzionata dall'art. 18-bis D. lgs. n. 66/2003 (richiamato dall'art. 53, co. 3-bis)¹⁹⁷ con l'arresto (da 2 a 4 mesi) oppure con un'ammenda (da euro 516 a euro 2.582); le medesime sanzioni si applicano anche nelle ipotesi di adibizione al lavoro notturno di un lavoratore o di una lavoratrice che, avendo facoltà di astensione dal lavoro notturno ai sensi dell'art. 11, co. 2 (lett. a), b), b-bis) e c)) e dell'art. 53, co. 2, lett. a), b), b-bis) e 3, hanno espresso per iscritto il proprio dissenso almeno 24 ore prima di iniziare il turno. Oltre alle specifiche sanzioni, al datore di lavoro che viola il divieto viene altresì intimata la cessazione del comportamento, ai sensi dell'art. 15 (*“Prescrizione obbligatoria”*) del Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, con conseguente applicazione della procedura di cui agli artt. 20-25 Decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758 richiamati dall'art. 15, co. 1: gli organi ispettivi competenti (svolgenti funzioni di polizia giudiziaria ai sensi dell'art. 55 c.p.) devono notificare o comunicare al datore di lavoro una prescrizione obbligatoria contenente l'ordine di cessare la condotta vietata e di regolarizzare la situazione entro un determinato periodo di tempo, eventualmente imponendo l'adozione delle misure necessarie per garantire la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori. Gli organi ispettivi devono comunque comunicare la notizia di reato al Pubblico Ministero ai sensi dell'art. 347 c.p. (art. 20, co. 4). L'art. 21 prevede che se l'organo ispettivo accerta (entro 60 giorni dalla scadenza del termine impartito) che la prescrizione è stata correttamente adempiuta, il datore di lavoro è sottoposto alla sola sanzione amministrativa consistente nel pagamento, entro 30 giorni, di una somma pari a ¼ dell'ammenda massima stabilita dall'art. 18-bis D. lgs. n. 66/2003; dunque l'organo ispettivo comunica (entro 120 giorni dalla scadenza del

¹⁹⁶ L'argomento è stato approfondito nel par. 2.1.

¹⁹⁷ L'art. 2, co. 1, lett. q), D. lgs. n. 105/2022 ha modificato l'art. 53 D. lgs. n. 151/2001, aggiungendo il co. 3-bis, il quale, fermo il disposto dell'art. 18-bis D. lgs. n. 66/2003, sanziona l'inosservanza dell'art. 53, co. 1-3, rilevata nei 2 anni che precedono la richiesta da parte del datore di certificazione della parità di genere con l'impossibilità di conseguirla. La certificazione della parità di genere è disciplinata dall'art. 46-bis (introdotto dall'art. 4, co. 1, L. n. 162/2021) D. lgs. 198/2006 (*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*). La norma, applicabile dal 1° gennaio 2022, ha l'obiettivo di garantire la parità di genere anche in ambiente lavorativo (mansioni, retribuzione, tutela della maternità). Per ulteriori approfondimenti si invita a consultare il seguente sito: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11;198-art46bis>.

termine stabilito nella prescrizione) al PM il suo adempimento e il pagamento della somma (co. 2). Parimenti, se il datore risulta inadempiente, l'organo ispettivo deve comunicarlo al PM (entro 90 giorni dalla scadenza del termine stabilito nella prescrizione) (co. 3). Nel periodo di tempo intercorrente tra l'iscrizione della notizia di reato (art. 335 c.p.) e la comunicazione di adempimento (art. 21, co. 2) o di inadempimento (art. 21, co. 3) il procedimento penale è sospeso (art. 23, co. 1). La comunicazione di adempimento comporta l'estinzione del reato e l'archiviazione del procedimento (art. 24). Le medesime disposizioni si applicano anche nei casi in cui il datore di lavoro abbia già cessato spontaneamente la condotta vietata al momento del controllo ispettivo oppure ripristini la situazione legale prima dell'emanazione della prescrizione: il datore di lavoro pagherà direttamente solo la somma pari a ¼ dell'ammenda massima stabilita dall'art. 18-bis D. lgs. n. 66/2003 (art. 15, co. 3, D. lgs. n. 124/2004, cd. prescrizione "ora per allora").¹⁹⁸ Le discriminazioni commesse dal datore di lavoro in violazione dell'art. 11 D. lgs. n. 66/2003 possono essere inoltre fatte valere con ricorso presentato dal lavoratore (o dai sindacati o dagli organismi rappresentativi del diritto o dell'interesse leso che siano stati delegati o dal consigliere di parità¹⁹⁹) dinanzi al Tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove ha avuto luogo la condotta vietata ovvero dinanzi al TAR competente, i quali, accertata la violazione a seguito di convocazione delle parti e assunzione di sommarie informazioni, possono condannare il datore di lavoro al risarcimento dei danni (patrimoniale e non patrimoniale), oltre a emettere nei 2 giorni successivi un ordine inibitorio del comportamento vietato, mediante decreto motivato esecutivo, opponibile, la cui inottemperanza è sanzionata con un'ammenda fino a euro 50.000 o con l'arresto nel

¹⁹⁸ Per approfondimenti ulteriori vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 240-241. Il PM può apprendere autonomamente la notizia di reato ovvero per iniziativa di privati o pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni diversi dagli organi di vigilanza (art. 22); nel caso in cui il PM apprenda autonomamente la notizia, il procedimento sospeso riprende dopo che l'organo di vigilanza ha informato il PM della propria decisione di non emettere la prescrizione ovvero in assenza di determinazione, decorsi 60 giorni dalla comunicazione della notizia di reato da parte del PM all'organo di vigilanza (art. 23, co. 2). Per ulteriori approfondimenti si consultino i seguenti siti <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2004-04-23;124!vig=> ; <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1994;758~art21!vig=> .

¹⁹⁹ Il consigliere (o la consigliera) di parità "della città metropolitana e dell'ente di area vasta [...] o regionale" (art. 38, co. 1), nominato dal Ministero del Lavoro, svolge la funzione di controllare e garantire il rispetto della parità di genere nei luoghi di lavoro (D. lgs. n. 198/2006). Per ulteriori approfondimenti si consultino <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Consigliera-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx>. Inoltre, vd. R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 241.

massimo di 6 mesi (art. 38 Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198). Il Tribunale ordinario di Roma in funzione di giudice del lavoro (IV Sez.) si è recentemente pronunciato (Decreto 27 febbraio 2021, n. 21774) in ordine ad un ricorso ex art. 38 D. lgs. n. 198/2006 presentato da una lavoratrice dipendente nel settore metroferroviario, madre di una figlia di età inferiore ai 12 anni, che, dopo essersi vista revocare da parte del proprio datore di lavoro l'esonero dal lavoro notturno in qualità di affidataria esclusiva dei figli (art. 11, co. 2, lett. b), D. lgs. n. 66/2003 e art. 53, co. 2, lett. b), D. lgs. n. 151/2001) ed essendo obbligata ad effettuare il terzo turno ricompreso tra le ore 17.45 e le ore 00.15, aveva dovuto ricorrere ad altri strumenti, tra cui a periodi di congedo parentale.²⁰⁰ Il giudice ha ritenuto sussistente in capo al datore di lavoro una condotta discriminatoria ex art. 25, co. 2-bis, D. lgs. n. 198/2006, anche se alla lavoratrice ricorrente veniva data la possibilità di terminare il turno alle ore 24. Tale possibilità si basava su una errata interpretazione delle disposizioni legislative, le quali rispondono alla ratio di garantire una maggiore adeguata protezione alle categorie individuate (il Decreto parla di “*disparità vantaggiosa*”), dunque la lavoratrice sarebbe stata inserita nella “*normale e ordinaria ciclazione dei turni al pari dei suoi colleghi*”. Considerando l'art. 1, co. 2, lett. d)²⁰¹, D. lgs. n. 66/2003 nonché le precedenti norme citate e la normativa comunitaria²⁰², il Decreto ha riconosciuto alla ricorrente la facoltà di astensione dal lavoro notturno dalle ore 22 fino alla fine del terzo turno, entro il compimento dei 12 anni di età della figlia, ordinando al datore la cessazione della condotta vietata; ha colto inoltre l'occasione per evidenziare che “*la maternità è ancora oggi un importante fattore di discriminazione diretta sul mercato e all'interno delle dinamiche lavorative*”, che richiede dunque costante attenzione da parte del legislatore e della giurisprudenza.²⁰³

²⁰⁰ Per la disciplina del congedo parentale contenuta nel D. lgs. n. 151/2001 si rilegga il par. 2.1.

²⁰¹ L'art. 1, co. 2, lett. d), D. lgs. n. 66/2003 definisce il turno lavorativo notturno come il turno di durata pari almeno a 7 ore di seguito comprensive dell'intervallo tra le ore 24 e le ore 05. I contratti collettivi di settore considerano dunque come lavoro notturno quello che viene eseguito tra le ore 22 e le ore 05.

²⁰² Il Tribunale ha richiamato, in particolare, la Dir. 2006/54/CE e gli artt. 21-23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea relativi alla non discriminazione e alla parità di genere. Per approfondimenti vd. cap. I (par. 1.1).

²⁰³ Il testo integrale della pronuncia è reperibile al sito https://www.beccariaecapurro.it/wp-content/uploads/2021/07/20210227-Trib.-Roma-27.02.2021-est.-Tizzano_.pdf. Nel cap. III sarà esaminata nel dettaglio un'altra recente fattispecie di condotta datoriale discriminatoria sottoposta all'attenzione del Tribunale di Roma e che ha visto come protagonista la famosa compagnia aerea ITA Airways.

CAPITOLO III

IL CASO ITA E IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

3.1 Il divieto di discriminazione e il licenziamento discriminatorio

Il Codice civile del 1942 disciplina il recesso dal contratto di lavoro quale strumento tipico che consente al datore e al lavoratore di risolvere il rapporto tra essi intercorrente: se il recesso dal contratto a tempo indeterminato è libero (cd. recesso ordinario o “*ad nutum*”), salvo il solo obbligo del preavviso (o, in mancanza, il pagamento di un’indennità, secondo quanto disposto dall’art. 2118 c.c.)²⁰⁴, per la risoluzione del contratto di lavoro a tempo determinato prima della scadenza del termine è necessaria la sussistenza di una giusta causa che “*non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto*” (cd. recesso straordinario ex art. 2119 c.c.)²⁰⁵. Le parti sono poste sullo stesso piano formale, ma, poiché occorre considerare le differenze sostanziali²⁰⁶ che intercorrono tra il datore di lavoro e il proprio dipendente²⁰⁷, la disciplina codicistica del licenziamento ha subito numerosi interventi, in un primo momento da parte della contrattazione collettiva, poi ad opera del legislatore, volti a tutelare la posizione di “svantaggio” del lavoratore, allontanandosi progressivamente dalla disciplina delle dimissioni, che rimangono nel regime del libero recesso regolato dagli artt. 2118-2119 c.c. A partire dagli anni ’60, la disciplina legislativa ha oscillato, propendendo ora per una mera tutela risarcitoria, ora per una tutela reintegratoria nel posto di lavoro nei casi di licenziamento illegittimo: la Legge 15 luglio 1966, n. 604 prevedeva un regime di “*stabilità obbligatoria*”, mentre la successiva Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto

²⁰⁴ L’orientamento oggi prevalente soprattutto in giurisprudenza (vd., ad es., Cass., sent. n. 36/2011) è a favore della natura obbligatoria dell’obbligo di preavviso (entro un termine stabilito dalla contrattazione collettiva in base al settore di attività), nel senso che esso è alternativo al pagamento dell’indennità; se una delle parti del contratto di lavoro opta per il pagamento dell’indennità di preavviso, può recedere con effetto immediato dalla comunicazione, anche senza il consenso dell’altra parte ed eventuali elementi sopravvenuti, come ad esempio un aumento della retribuzione, non rilevano. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 167-169.

²⁰⁵ La giusta causa di recesso nell’ipotesi di contratto a tempo indeterminato esonera il recedente dall’obbligo del preavviso, che nella generalità dei casi è funzionale a consentire al lavoratore il reperimento di un altro lavoro (se è il datore a recedere dal contratto) e al datore l’assunzione di un sostituto (se è il lavoratore a recedere dal contratto). Per approfondimenti sul concetto di giusta causa vd. cap. II (par. 2.1).

²⁰⁶ L’art. 3, co. 2, Cost. impone il raggiungimento dell’uguaglianza sostanziale. Per approfondimenti si rinvia al cap. I (par. 1.1).

²⁰⁷ L’art. 2094 c.c. definisce il lavoro subordinato come quello che viene svolto “*alle dipendenze e sotto la direzione*” del datore. Cfr. anche cap. I (par. 1.2); cap. II (par. 2.3).

dei lavoratori) introduceva la “*stabilità reale*”. Esaminando maggiormente nel dettaglio la L. n. 604/1966, il suo art. 8 consentiva al datore di lavoro la scelta tra la riassunzione entro 3 giorni del lavoratore illegittimamente licenziato²⁰⁸ o il pagamento a suo favore di un’indennità a titolo di risarcimento definitivamente risolutiva del rapporto, determinata dal giudice in misura compresa tra le 5 e le 12 mensilità di retribuzione²⁰⁹; l’art. 4 sanzionava invece le più gravi ipotesi di licenziamento discriminatorio (sorretto da motivi politici, religiosi o di natura sindacale) con la nullità, dunque esso era invalido ed inefficace secondo le comuni regole; era altresì privo di effetti il licenziamento intimato oralmente o, quando il lavoratore lo avesse richiesto entro i successivi 8 giorni, non motivato per iscritto (art. 2). Tale regime sanzionatorio è mutato a seguito delle previsioni della L. n. 300/1970, in particolare dell’art. 18, che nella sua versione originaria obbligava il datore di lavoro a reintegrare nel posto il lavoratore illegittimamente licenziato, ricomprendendovi indistintamente tutte le fattispecie (assenza di giusta causa, di giustificato motivo, vizi formali, ipotesi di discriminazione), oltre a prevedere a suo favore il pagamento di una somma a titolo di risarcimento nel minimo di 5 mensilità, sottratto tutto ciò che avesse comunque percepito nel periodo compreso tra il licenziamento e la reintegrazione, prendendo come riferimento l’ultima retribuzione cd. globale di fatto; tuttavia, poiché nella generalità dei casi il datore di lavoro non poteva essere “costretto” a reintegrare il lavoratore, poteva ben succedere che quest’ultimo ottenesse solamente il risarcimento del danno susseguente al licenziamento illegittimo.²¹⁰ Nella genesi dell’evoluzione della regolamentazione del licenziamento rileva anche la Legge 11 maggio 1990, n. 108, che, oltre a restringere ulteriormente la possibilità del recesso libero ai soli lavoratori in prova, domestici, in possesso dei requisiti per la pensione ovvero ai dirigenti, nonché ad allargare il

²⁰⁸ Il licenziamento era illegittimo qualora il datore di lavoro non fosse riuscito a dimostrare la sussistenza di una giusta causa impeditiva della prosecuzione del rapporto (art. 2119 c.c., richiamato dall’art. 1 L. n. 604/1966) ovvero di un giustificato motivo oggettivo (“*ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa*”) o soggettivo (“*notevole inadempimento degli obblighi contrattuali*”) (art. 3).

²⁰⁹ L’indennità era dimezzata nel caso in cui il datore di lavoro impiegasse fino a 60 dipendenti.

²¹⁰ L’art. 18, co. 7, prevedeva solamente un’ipotesi di “coercibilità” della reintegrazione, obbligando il datore di lavoro a pagare al Fondo adeguamento pensioni dell’INPS un importo equivalente alla retribuzione dovuta al lavoratore (dirigente di rappresentanze sindacali aziendali) per ciascun giorno di inottemperanza al provvedimento giudiziario. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 172.

perimetro applicativo dell'art. 18 L. n. 300/1970²¹¹, ne estendeva la relativa disciplina a tutti i casi di licenziamento discriminatorio, ex artt. 4 L. n. 604/1966 e 15 L. n. 300/1970²¹², indipendentemente dalle dimensioni del datore di lavoro (come disposto dall'art. 3, che ne dichiarava la nullità anche se si fosse trattato di dirigenti, con conseguente obbligo di reintegrazione). Dal punto di vista dei rimedi contro il licenziamento, il legislatore degli anni '90 introduceva la possibilità, per il lavoratore che non intendesse essere reintegrato, di optare per un'indennità sostitutiva, in aggiunta al risarcimento del danno, nella misura di 15 mensilità della retribuzione globale di fatto. Nel caso in cui l'interessato non fosse tornato in servizio nel termine di 30 giorni dall'invito del datore né avesse richiesto l'indennità sostitutiva entro 30 giorni dall'avviso di deposito della sentenza, il rapporto di lavoro si sarebbe risolto con effetto dalla scadenza di detti termini (art. 1, co. 5). L'art. 2 L. n. 108/1990 continuava a prevedere solamente l'indennità ex art. 8 L. n. 604/1966 (seppure ridotta tra le 2,5 e le 6 mensilità, elevabile a 10 a favore dei lavoratori con più di 10 anni di anzianità di servizio e a 14 nelle ipotesi di anzianità di servizio di oltre 20 anni) qualora non venissero raggiunti i limiti dimensionali minimi per accedere alla tutela reintegratoria di cui all'art. 18 L. n. 300/1970.

La materia ha subito nuove e più profonde trasformazioni, prima a seguito della Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Legge "Fornero" di riforma dei vari aspetti del mercato del lavoro), successivamente ad opera della Legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 (Jobs Act)²¹³ e in particolare del Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, che, trovando spazio soltanto per i rapporti di lavoro sorti dopo la sua entrata in vigore (avvenuta il 7 marzo 2015), comporta ancora l'applicazione delle diverse sanzioni previste dalla L. n.

²¹¹ L'art. 18 L. n. 300/1970 si applicava alle imprese industriali e commerciali che contassero almeno 16 dipendenti per unità produttiva e alle imprese agricole con almeno 6 dipendenti, poiché i piccoli ambienti lavorativi non potevano sopportare eccessivi oneri economici ed erano più esposti al rischio di contrasti, lavorando il datore e il lavoratore a stretto rapporto. Il coordinamento con la L. n. 604/1966 (che, ex art. 11, trovava spazio per le imprese che impiegassero nel complesso almeno 36 dipendenti, rimanendo per gli altri casi vigente il regime del recesso libero) veniva effettuato dalla giurisprudenza nel senso di applicare l'art. 18 anche quando nell'impresa vi fosse stata una sola unità produttiva con più di 15 dipendenti, ma che non raggiungeva la soglia dei 36. L'art. 1, co. 1, L. n. 108/1990 sancisce l'applicabilità dell'art. 18 a tutti i datori di lavoro, anche non imprenditori, occupanti complessivamente (a prescindere dai dipendenti impiegati in ogni unità produttiva) più di 60 dipendenti.

²¹² L'art. 15 L. n. 300/1970, nella sua versione vigente sancisce la nullità di qualsiasi atto sorretto da motivi politici, religiosi, sindacali, ideologici, di sesso, di orientamento sessuale, di razza, di nazionalità, di lingua, di disabilità (co. 2, modificato da ultimo dall'art. 1, co. 2, L. n. 238/2021).

²¹³ Per approfondimenti in relazione alle innovazioni apportate dal Jobs Act nell'ambito dei contratti di lavoro (in particolare, dal D. lgs. n. 81/2015) si rilegga il cap. II (par. 2.3).

92/2012 a tutti i rapporti precedenti, sollevando in molti casi dubbi nella giurisprudenza, anche sovranazionale.²¹⁴ Se le regole formali e sostanziali del licenziamento sono le medesime (essenzialmente, intimazione per iscritto e comunicazione contestuale dei motivi, secondo quanto disposto dal vigente art. 2 L. n. 604/1966 modificato dall'art. 1, co. 37, L. n. 92/2012), diverse sono le tutele apprestate al lavoratore a seconda del vizio del licenziamento, nell'ambito di ciascun regime (ante 2015 e post 2015), ma con generale tendenza all'applicazione di un mero rimedio indennitario.²¹⁵

Le citate modifiche dell'art. 18 L. n. 300/1970 hanno stravolto la sua originaria funzione di effettiva tutela del lavoratore in ragione della salvaguardia, in un eventuale giudizio, delle decisioni datoriali. In altri termini, la L. n. 92/2012 e il D. lgs. n. 23/2015 preferiscono incentivare le attività economiche a discapito della parte "debole" del rapporto. Del resto, dalla circostanza che il D. lgs. n. 23/2015 si riferisca al "*contratto a tutele crescenti*" traspare l'intento della delega: attribuire nella maggioranza dei casi "*un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio*". In questa sede è rilevante esaminare il trattamento normativo del licenziamento individuale discriminatorio, nonché il concetto di discriminazione, con particolare attenzione alla condizione della dipendente in stato di gravidanza o in maternità, al fine di comprendere meglio, nel prosieguo del capitolo, come l'effettività del diritto al lavoro sia un traguardo non ancora pienamente raggiunto, attraverso una fattispecie concreta di discriminazione di alcune lavoratrici madri, che, sottoposta all'attenzione del Tribunale di Roma e avente come "protagonista" la famosa compagnia aerea ITA, sorta dalle "ceneri" di Alitalia, ha fornito un'occasione di riflessione.

La L. n. 92/2012 ha riformulato l'art. 18 L. n. 300/1970, lasciando ancora spazio al rimedio originario della reintegrazione sulla base di una logica di compromesso tra le

²¹⁴ Cfr. ad es., *CGUE, Seconda Sez., sent. 17 marzo 2021, C-652/19, KO c. Consulmarketing Spa* sulla legittimità dell'applicazione di un differente regime al licenziamento collettivo a seconda della data di instaurazione del rapporto. Per approfondimenti si consulti <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CJ0652&qid=1666710942088>; per approfondimenti in materia di licenziamento collettivo (riguardante almeno 5 lavoratori in 120 giorni ex L. n. 223/1991) vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 181-185, 192-193, 204-205. A livello interno, la Corte cost. (sent. n. 194/2018 e sent. n. 254/2020) ha negato la violazione del principio di uguaglianza, poiché risponderebbe a ragionevolezza attenuare il regime sanzionatorio del licenziamento viziato allo scopo di incoraggiare nuove assunzioni a tempo indeterminato. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 194-195.

²¹⁵ Si pensi solo al vigente art. 18 L. n. 300/1970, non più rubricato "*Reintegrazione nel posto di lavoro*", ma "*Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*" (secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 42, lett. a), L. n. 92/2012). La propensione per una mera tutela indennitaria è ancora più forte nel D. lgs. n. 23/2015.

differenti esigenze che entrano in gioco.²¹⁶ In particolare, il cd. regime reintegratorio forte trova applicazione nelle ipotesi di licenziamento discriminatorio (nullo) di cui all'art. 3 L. n. 108/1990 (che richiama gli artt. 4 L. n. 604/1966 e 15 L. n. 300/1970)²¹⁷, all'art. 35 Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198²¹⁸ ovvero all'art. 54, co. 1,6,7,9 Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151²¹⁹: a prescindere dalle dimensioni del datore di lavoro, il lavoratore o la lavoratrice devono essere reintegrati nel posto, salvo che scelgano di ricevere l'indennità sostitutiva (15 mensilità della retribuzione globale di fatto); il rapporto di lavoro è risolto se entro 30 giorni dall'invito del datore, l'attività lavorativa non è ripresa. Nella sentenza di condanna alla reintegrazione il giudice stabilisce altresì una somma a titolo di risarcimento del danno derivante dal licenziamento nullo, non inferiore a 5 mensilità, prendendo come riferimento la retribuzione globale di fatto e sottraendo tutto ciò che sia stato comunque percepito nel periodo compreso tra il licenziamento e la ripresa effettiva del servizio; per il medesimo periodo sono inoltre versati i contributi previdenziali e assistenziali²²⁰, in linea con l'idea della continuità giuridica del rapporto lavorativo. L'art. 2 D. lgs. n. 23/2015

²¹⁶ Si rinvia a quanto detto sopra in merito alle motivazioni sottese alle riforme dell'art. 18. Per ulteriori approfondimenti si consulti inoltre https://www.questionegiustizia.it/articolo/jobs-act_le-modifiche-all-art-18-dello-statuto_le-vere-ragioni_le-conseguenze-concrete_19-12-2014.php. Si consideri che i licenziamenti illegittimi basati su un motivo oggettivo o che intervengono per ragioni economiche ricevono mera tutela indennitaria. Ad es., in caso di licenziamento basato su ragioni economiche, ma viziato nella forma (inefficace ex art. 2, co. 3, L. n. 604/1966), la tutela è indennitaria (cd. attenuata rispetto alla tutela indennitaria prevista per il licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo) e ricompresa tra 6 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (art. 18, co. 6, L. n. 300/1970). Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 185-190.

²¹⁷ Vd. *supra*.

²¹⁸ Il D. lgs. n. 198/2006 è il “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*” di cui si è parlato nel cap. II (in particolare, par. 2.4). L'art. 35 sanziona con la nullità le clausole contrattuali o regolamentari che stabiliscono la risoluzione del rapporto di lavoro conseguentemente al matrimonio della lavoratrice (co. 1); il successivo co. 2 vieta il licenziamento a causa di matrimonio.

²¹⁹ Al D. lgs. n. 151/2001 è stato dedicato l'intero cap. II. Del divieto di licenziamento della madre e del padre lavoratori si è ampiamente parlato nel 2.1.3. In questa sede si ricordi brevemente che l'art. 54 vieta: il licenziamento della lavoratrice in stato di gravidanza, durante i periodi di congedo di maternità (par. 2.1) ed entro il primo anno di vita del bambino (co. 1); il licenziamento per i periodi di congedo parentale o per malattia del figlio di cui i genitori possono usufruire (par. 2.1) (co. 6); il licenziamento del padre che gode dei periodi di congedo di paternità (obbligatorio o alternativo, par. 2.1) ed entro il primo anno di vita del figlio (co. 7). L'art. 54, co. 9, estende le medesime disposizioni nei casi di adozione o di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore in famiglia. Merita di essere sottolineato che il divieto di licenziamento della madre lavoratrice opera per il solo fatto oggettivo che si trovi in stato di gravidanza, a prescindere dalla conoscenza o meno del datore, nonché da qualunque altro motivo, anche non discriminatorio, che in una situazione “normale” potrebbe legittimarlo (salve le eccezioni di cui al co. 3). È altresì nullo il licenziamento intimato oralmente (art. 18, co. 7, L. n. 300/1970).

²²⁰ Per approfondimenti in materia di previdenza e assistenza sociale vd. E. ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, *Diritto della sicurezza sociale*, Milano, 2021, 1 ss. Nel cap. II (in particolare, 2.1.1 e 2.2.1) è stato esposto il trattamento previdenziale dei lavoratori che usufruiscono di congedi, permessi o riposi.

applica il medesimo regime sanzionatorio anche all'eventuale licenziamento discriminatorio (nullo) che intervenga in un rapporto di lavoro (a tempo indeterminato o anche a termine, purché la trasformazione in rapporto a tempo indeterminato sia avvenuta successivamente al 7 marzo 2015) instaurato dopo la sua entrata in vigore, con l'unica differenza che il giudice, al momento di stabilire la misura del risarcimento, prenderà come riferimento non l'ultima retribuzione globale di fatto, ma l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (co. 2), allo scopo di escludere quelle voci che non vengono prese in considerazione dalla contrattazione collettiva.²²¹ L'eventuale richiesta dell'indennità sostitutiva (anch'essa determinata in relazione all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) risolve il rapporto e non è sottoposta a contribuzione previdenziale (co. 3); il rapporto è altresì risolto se la regolare attività non è ripresa nel termine di 30 giorni dall'invito del datore (co. 1). La giurisprudenza della Cassazione ha notevolmente contribuito a delineare la nozione attuale di discriminazione, alla luce dei principi costituzionali e sovranazionali²²², affermando in più occasioni che essa sussiste ogni volta che il lavoratore o la lavoratrice dimostrino, in base alle regole generali relative all'onere della prova (art. 2697 c.c.), che il datore di lavoro, all'atto dell'assegnazione delle mansioni, ovvero al momento dell'assunzione, del riconoscimento di una determinata qualifica o persino della corresponsione della retribuzione, a parità di mansioni svolte²²³, è irragionevolmente ed esclusivamente orientato dal sesso; in mancanza di dimostrazione, si deve ritenere che

²²¹ Le ipotesi di licenziamento discriminatorio (nullo) sono le stesse previste dalla L. n. 92/2012: l'art. 2 D. lgs. n. 23/2015 rinvia espressamente all'art. 15 L. n. 300/1970 mentre negli "altri casi di nullità" deve essere sicuramente ricompreso l'art. 35 D. lgs. n. 198/2006 e l'art. 54 D. lgs. n. 151/2001. Si applica la reintegrazione anche al licenziamento orale (inefficace). L'art. 2, co. 4, estende la medesima tutela reintegratoria cd. piena al licenziamento ingiustificato del lavoratore affetto da disabilità fisica o psichica. Per ulteriori approfondimenti in materia di licenziamenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 167-209. Si consultino inoltre: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1970;300~art4#:~:text=Norme%20sulla%20tutela%20della%20liberta,lavoro%20e%20norme%20sul%20collocamento;> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2012-06-28;92;> [https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-03-04;23.](https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-03-04;23)

²²² Ad es., il più volte citato principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost., che si ricollega all'art. 37 relativo ai pari diritti della donna lavoratrice rispetto all'uomo. Per approfondimenti sui principi costituzionali a tutela del lavoro e della famiglia si rilegga il cap. I (par. 1.1). A livello sovranazionale, si ricorda l'art. 14 CEDU sul divieto di qualsiasi genere di discriminazione. Per approfondimenti anche sulle direttive europee in materia si rilegga ancora il cap. I (par. 1.2).

²²³ Cfr., ad es., Cass., Sez. Lav., sent. n. 209/1984. Il datore di lavoro può invece corrispondere ai lavoratori e alle lavoratrici compensi maggiori e differenziati in base a meriti personali, senza che sussista discriminazione in base al sesso. Per approfondimenti vd. M. BERRUTI, V. CHIOZZI, *Il licenziamento discriminatorio. Profili giurisprudenziali*, Milano, 2016, 73.

la lesione non sussista, ma che la scelta del datore risponda a ragioni di efficiente gestione e organizzazione dell'attività. Non bisogna trascurare che la violazione ingiustificata del principio di uguaglianza può verificarsi non solo a danno della madre lavoratrice, come avviene nella maggioranza dei casi, ma anche del padre. L'inviolabile diritto al lavoro (art. 4 Cost.) ha portato il legislatore al sempre più forte riconoscimento di protezione verso la donna, in modo da consentirle eguale accesso al mondo del lavoro²²⁴, senza "costringerla" alla scelta tra la carriera e la cura dei figli.²²⁵ Poiché l'effettiva parità di trattamento tra uomo e donna implica che anche al padre sia consentito lo svolgimento della sua essenziale funzione familiare, si sono susseguiti ulteriori interventi legislativi, affiancati dalla giurisprudenza, orientati a riconoscere ad entrambi i genitori le medesime facoltà.²²⁶ Mediante la sentenza 5 marzo 1986, n. 1444, la Suprema Corte, considerando l'art. 15, co. 2, L. n. 300/1970, come modificato dall'art. 13 Legge 9 dicembre 1977, n. 903²²⁷, ricomprese nell'ambito della nozione di discriminazione anche la condotta datoriale che riconoscesse alla sola madre lavoratrice il rimborso delle spese sostenute per il mantenimento dei figli al nido e alla successiva scuola d'infanzia e non anche al padre che avesse la medesima necessità di affidare la prole a terzi durante la sua assenza per motivi di lavoro. In altri termini, i giudici evidenziarono il punto di vista del datore di lavoro che erogava il rimborso alle sole madri lavoratrici, nella errata convinzione che solamente la donna svolgesse un ruolo fondamentale nella crescita dei propri figli.²²⁸

Se l'art. 2110 c.c. ha delineato una basilare protezione della lavoratrice madre, vietando il licenziamento in gravidanza e nel periodo protetto successivo al parto (entro il primo

²²⁴ È opportuno precisare che nell'ambito del mercato del lavoro (che si occupa dell'organizzazione, della produzione di beni e della fornitura di servizi) la domanda proveniente dal datore di lavoro incontra l'offerta formulata dal potenziale lavoratore, che pone la sua attività al servizio del primo. Per ulteriori approfondimenti sul funzionamento del mercato del lavoro vd. D. ACEMOGLU, D. LAIBSON, J. A. LIST, *Principi di economia politica. Teoria ed evidenza empirica*. Torino, 2016, 278 ss.

²²⁵ Si rilegga il cap. I (par. 1.1).

²²⁶ Si ricordi, ad es., le importanti e più volte menzionate sentt. n. 1/1987 e n. 179/1993 con cui la Corte cost. affermò il diritto anche del padre di godere dei riposi giornalieri, guidando il legislatore fino all'attuale disciplina contenuta nel D. lgs. n. 151/2001. In proposito, si rinvia a quanto già esposto nel cap. I (in particolare, vd. par. 1.2 e par. 1.3) e nel cap. II (in particolare, vd. par. 2.1 e par. 2.2).

²²⁷ L'art. 13 L. n. 903/1977 sanzionava con la nullità anche gli accordi o gli atti discriminatori in base al sesso. Per approfondimenti sulla L. n. 903/1977 vd. cap. I (par. 1.3) e cap. II (par. 2.1).

²²⁸ Per approfondimenti vd. M. BERRUTI, V. CHIOZZI, *Il licenziamento discriminatorio. Profili giurisprudenziali*, Milano, 2016, 74-75. In merito alla riconosciuta importanza (anche a livello scientifico e psicologico) della presenza di entrambi i genitori nella crescita della prole, si rinvia al cap. I (par. 1.2). Si rinvia al cap. IV per approfondimenti sulle misure di conciliazione della famiglia con il lavoro, previste a livello normativo e anche aziendale (welfare aziendale).

anno di vita del bambino), contestualmente garantendo la retribuzione durante il congedo di maternità, la successiva entrata in vigore della Costituzione, con i principi in essa espressi (in particolare, l'art. 37), ha rinforzato la protezione, riconoscendo una tutela "*sorretta da ragioni [...] nella realtà sociale*" (Corte cost. sentenza 14 febbraio 1969, n. 27).²²⁹ Merita di essere evidenziato che la giurisprudenza di merito ha incluso, nell'ambito del licenziamento discriminatorio connesso alla gravidanza o alla maternità, anche i casi in cui la decisione del datore di lavoro, pur attuata successivamente, sia sorta nel periodo protetto dall'art. 54 D. lgs. n. 151/2001.²³⁰ Nonostante gli enormi mutamenti sociali, culturali ed economici e i numerosi sforzi compiuti da legislatore e giurisprudenza, sembra che l'effettiva parità tra uomini e donne anche nel mondo del lavoro sia un traguardo pressoché impossibile da raggiungere, considerando l'enorme quantità di fattori subentranti: i dati ISTAT analizzati da Save the Children, aggiornati al 2021, hanno rilevato, all'opposto, una disparità in aumento, complice la crisi economica aggravata dalla pandemia, che ha visto solo il 49,4% delle donne impiegate a fronte del 67,1% degli uomini nella stessa fascia di età (15-64), con un peggioramento nelle regioni italiane meridionali.²³¹ Ponendo tutti i rilevamenti a confronto, la situazione è tutt'altro che incoraggiante, poiché risulta prevalentemente la donna ad essere svantaggiata, nel quadro di un divario iniziale destinato in ogni caso ad aumentare nel momento della decisione di costruire una famiglia e di avere dei figli. Attraverso un'osservazione accurata della realtà, emerge che l'originaria differenza tra lavoratori e lavoratrici dipende già dalla scelta del percorso di studi, che conduce i primi a ricercare e a trovare un'occupazione più facilmente (perché tendono magari a optare per diplomi tecnici, ad esempio) e maggiormente redditizia, nell'ambito di rapporti contrattuali a tempo indeterminato; le seconde a fare ingresso nel mondo lavorativo più tardi, mediante contratti part-time o a termine, che nella maggioranza dei casi non costituiscono una scelta volontaria, ma imposta dal datore di lavoro o dalla presenza di figli di cui prendersi cura. Se dovrebbe essere un principio ormai consolidato e applicato quello per cui entrambi i genitori svolgono una fondamentale funzione nella famiglia e

²²⁹ Si rinvia a quanto già esposto nel cap. I (in particolare, par. 1.1 e par. 1.3) in relazione ai principi costituzionali in materia di famiglia e del lavoro e alla genesi dell'evoluzione delle tutele. Vd. anche https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:1969:27.

²³⁰ Per approfondimenti, vd. M. BERRUTI, V. CHIOZZI, *Il licenziamento discriminatorio. Profili giurisprudenziali*, Milano, 2016, 128-129.

²³¹ Fonte dei dati: ISTAT. Si consulti per approfondimenti https://www.istat.it/it/files//2022/03/Mercato-del-lavoro-IV-trim_2021.pdf.

nella crescita della prole, su un piano di parità, nei fatti la donna continua a portare con sé il “peso” del suo originario ruolo.²³² Nel momento in cui nasce un bambino (ma anche nelle ipotesi di adozione o di affidamento di minori), i genitori devono modificare inevitabilmente il proprio stile di vita per prendersene cura e, se entrambi lavoratori, devono affrontare la difficile conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Ad influenzare la scelta di chi rimarrà del tutto o in parte a casa sarà sicuramente il reddito percepito, per cui quasi certamente la donna sacrificherà la sua carriera, in quanto meno retribuita (si pensi solo, che nel 2021, l’ISTAT ha rilevato che, a parità di condizioni (età compresa tra i 25 e i 64 anni e un figlio minore), il 36,6% delle donne lavorava a tempo parziale, a fronte del solo 6% degli uomini). Oltre a far crollare il tasso generale di occupazione, ripreso a salire nel 2021, la crisi pandemica ha aggravato il fenomeno, “relegando” a casa un numero maggiore di donne, che ancora una volta si sono fatte da sole (o in gran parte) carico del loro tradizionale ruolo di cura, davanti a uomini poco inclini ai lavori familiari e domestici, al punto da far parlare l’OCSE non tanto di recessione economica, quanto di “*momcession*”. Ad aumentare le disuguaglianze di genere contribuiscono certamente anche i datori di lavoro, con riferimento soprattutto al settore privato²³³, tendenti a non assumere le donne, nel timore che diventeranno madri, o a licenziarle nel momento in cui costruiscono una famiglia. Dal punto di vista di un imprenditore, rappresenta un oggettivo fattore di rischio l’assunzione di una donna e quindi una potenziale perdita economica, perché nel momento in cui la lavoratrice in stato di gravidanza si assenta per usufruire del congedo di maternità, poi di periodi di congedo parentale o anche per malattia del figlio²³⁴, si ritrova a doverle corrispondere comunque la retribuzione²³⁵ a fronte di un’attività che non viene eseguita (con il rischio di un danno alla gestione complessiva aziendale che deve essere riorganizzata), a meno che non assuma qualcun altro in sostituzione mediante un contratto a termine o si

²³² Si rinvia a quanto ampiamente esposto sul tradizionale ruolo della donna nella famiglia nel cap. I (par. 1.1).

²³³ Si considerino le specialità di regime che caratterizzano il lavoro quando il datore è una P.A. (ad es., l’accesso mediante concorso). Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 248.

²³⁴ Si rilegga il cap. II (par. 2.1).

²³⁵ Il datore di lavoro anticipa le relative somme, che vanno poi a scomputo di quelle versate a titolo contributivo all’INPS. Il trattamento dei lavoratori e delle lavoratrici in congedo è stato esaminato nel cap. II (2.1.1).

avvalga di lavoratori somministrati²³⁶, secondo quanto consentito dall'art. 4 D. lgs. n. 151/2001 (pagando, in tal caso, due retribuzioni per il medesimo posto). Se in queste ipotesi di licenziamento è evidente la violazione del principio di uguaglianza e la discriminazione diretta, non è trascurabile la discriminazione indiretta che può realizzarsi qualora il datore di lavoro ostacoli in partenza l'accesso delle donne ad un certo ruolo, stabilendo dei parametri di assunzione che, apparentemente neutri, nella pratica svantaggiano l'altro sesso.²³⁷ Come in precedenza accennato²³⁸, la violazione del principio di uguaglianza può a volte interessare anche i lavoratori padri: esemplificativa in tal senso una recente pronuncia del Tribunale di Asti, che ha ritenuto discriminatoria ex art. 25, co. 2-bis, D. lgs. n. 198/2006 la condotta dell'azienda che riduceva notevolmente, in virtù di un accordo sindacale, la corresponsione di premi di risultato²³⁹ al ricorrente ex art. 38 D. lgs. n. 198/2006, in ragione del suo mancato svolgimento dell'attività lavorativa per congedo parentale²⁴⁰ (Decreto del 7 dicembre 2020). Poiché nella mentalità comune la discriminazione di genere interessa solo le donne (come è emerso nella difesa), è evidente l'importanza della decisione che, oltre a ribadire l'importanza delle figure genitoriali, ha per la prima volta in Italia ad oggetto il riconoscimento della lesione della parità a danno di un uomo.²⁴¹

²³⁶ Il contratto di somministrazione di lavoro viene stipulato tra un'agenzia autorizzata e un soggetto, anche non imprenditore, che necessita di manodopera. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 34-39.

²³⁷ Per approfondimenti relativi alla differenza tra discriminazione diretta e indiretta si rinvia al cap. I (par. 1.1). Vd. anche R. SCHIAVONE, *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012, 9-13 sulla sostituzione durante il congedo; M. BERRUTI, V. CHIOZZI, *Il licenziamento discriminatorio. Profili giurisprudenziali*, Milano, 2016, 72-73 per un caso di discriminazione indiretta sottoposto all'attenzione della Corte costituzionale (sentenza n. 163/1993). Si invita inoltre a consultare il seguente sito: https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2022_1.pdf.

²³⁸ Vd. *supra* per il caso del datore che erogava solo alla madre il rimborso delle spese del nido.

²³⁹ I premi di risultato sono una voce retributiva legata a fattori di efficienza e produttività. Per approfondimenti sulla struttura della retribuzione vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 125-129.

²⁴⁰ Per approfondimenti in materia di congedi si rinvia al cap. II (par. 2.1); si rinvia al par. 2.4 in relazione alle disposizioni contenute nell'art. 25 e nell'art. 38 D. lgs. n. 198/2006. Per una ulteriore applicazione pratica del D. lgs. n. 198/2006 si rinvia al caso ITA esposto nel successivo par. 3.2.

²⁴¹ Il testo della pronuncia è reperibile al sito <https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2021/04/T.-Asti-7.12.2020.pdf>. Per ulteriori approfondimenti si consulti <https://www.atnews.it/2021/02/azienda-astigiana-condannata-per-aver-discriminato-un-lavoratore-padre-sentenza-importante-in-italia-per-il-diritto-alla-genitorialita-135799/>.

3.1.1 Le dimissioni a tutela della maternità

In via generale, le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto devono essere comunicate al datore da parte del lavoratore o della lavoratrice attraverso la compilazione telematica di un apposito modulo, secondo quanto disposto dal Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, reperibile al sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (<https://www.cliclavoro.gov.it/>), il quale persegue l'obiettivo di evitare che vengano omesse le motivazioni sottostanti la decisione²⁴² oltre a consentire l'aggiornamento immediato della posizione previdenziale dell'interessato.²⁴³ Nell'ipotesi in cui l'interessato non possa (perché, ad esempio, sfornito di SPID²⁴⁴) procedere autonomamente, i dati necessari verranno forniti e inviati tramite Patronati, consulenti del lavoro o altri soggetti abilitati che verificano la genuinità della volontà di recedere dal contratto di lavoro; in ogni caso, la revoca delle dimissioni è consentita nel termine di 7 giorni dalla data in cui il modulo è stato trasmesso e con le medesime modalità.²⁴⁵ Si osservi che, salva la sussistenza di una giusta causa, il dimissionario deve rispettare i termini di preavviso concordati con il datore o, in mancanza, individuati nei CCNL a seconda del settore di attività e del suo inquadramento

²⁴² La tradizionale lettera di dimissioni cartacea riguarda ancora determinate categorie: lavoratori in prova, domestici, lavoratori marittimi, dipendenti nelle P.A.; sono altresì escluse dalla modalità online le dimissioni che intervengono nelle procedure dinanzi alle Commissioni di certificazione e alle Commissioni di conciliazione presso gli ITL.

²⁴³ Quando il dimissionario compila il relativo modulo sono richiesti alcuni elementi identificativi del rapporto lavorativo, in particolare i dati del datore e del dipendente, la data delle dimissioni (cioè il giorno dopo l'ultimo lavorato). Se il rapporto di lavoro è stato instaurato dopo il 2008, alcuni dati sono compilati automaticamente. È inoltre richiesto l'indirizzo di posta elettronica dell'azienda (o l'indirizzo PEC). L'Estratto conto contributivo e l'Estratto conto previdenziale sono i documenti, consultabili online, che consentono rispettivamente ai dipendenti privati e pubblici di rimanere informati sulla propria posizione previdenziale. L'Estratto conto certificativo, a differenza dei precedenti, richiede un controllo preventivo al rilascio effettuato dagli operatori competenti. Per ulteriori approfondimenti si consultino: <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/dimissioni-volontarie> ; <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/come-verificare-la-propria-posizione-contributiva-o-previdenziale> ; <https://www.money.it/Dimissioni-online-guida-procedura-telematica-modulo-INPS>.

²⁴⁴ Il Sistema Pubblico di Identità Digitale consente la comunicazione tra i privati e la P.A. Si consulti [https://www.spid.gov.it/#:~:text=Il%20Sistema%20Pubblico%20di%20Identit%C3%A0%20Digitale%20\(SPID\)%20%C3%A8%20un',amministrazione%20e%20dei%20privati%20aderenti](https://www.spid.gov.it/#:~:text=Il%20Sistema%20Pubblico%20di%20Identit%C3%A0%20Digitale%20(SPID)%20%C3%A8%20un',amministrazione%20e%20dei%20privati%20aderenti).

²⁴⁵ Per approfondimenti si consulti <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/dimissioni-volontarie>.

professionale (a livello maggiore corrisponde un periodo più lungo).²⁴⁶ Il termine decorre dalla comunicazione al datore ovvero dalla trasmissione online del modulo.²⁴⁷ Sono sottoposte ad un regime particolare le dimissioni (o la risoluzione consensuale) in maternità, rassegnate nel periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento della lavoratrice ex art. 54 D. lgs. n. 151/2001²⁴⁸, in particolare durante la gravidanza ed entro i primi 3 anni decorrenti dalla nascita, dall'ingresso in famiglia del minore, in caso di adozione o affidamento, ovvero dalle comunicazioni di cui all'art. 54, co. 9, nell'ipotesi di adozione internazionale: al fine di accertare che la decisione della lavoratrice madre non costituisca piuttosto una rinuncia indotta dal datore, le dimissioni sono inefficaci fino all'esito del colloquio dinanzi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, nell'ambito di apposita procedura di convalida; la medesima disciplina si applica anche per le dimissioni del padre che intervengono entro i 3 anni di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia del minore adottato o collocato in affidamento, secondo quanto disposto dall'art. 55, co. 4, D. lgs. n. 151/2001.²⁴⁹ Se l'atto di recesso unilaterale dal rapporto viene realizzato nel primo anno di vita del minore, né la lavoratrice né il lavoratore sono sottoposti al tradizionale onere del preavviso²⁵⁰ (art. 55, co. 5) e hanno inoltre diritto, in via di eccezione, al trattamento di disoccupazione NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), qualora sussistano tutti gli altri requisiti.²⁵¹

²⁴⁶ Si precisa che nel caso in cui il CCNL preveda un termine di preavviso per rassegnare le dimissioni, il datore può concordare con il proprio dipendente un termine diverso, ma soltanto in senso migliorativo. Il CCNL, fungendo da norma imperativa, non può subire deroghe che peggiorino la posizione del lavoratore. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 130 ss.

²⁴⁷ Ad es., il CCNL del Terziario sottoscritto da CONFCOMMERCIO prevede un termine minimo di preavviso pari a 45 giorni per i lavoratori del primo livello che vantano meno di 5 anni di anzianità di servizio; il termine è elevato a 90 giorni per i dimissionari con anzianità superiore a 10 anni. I CCNL possono anche stabilire che il termine cominci a decorrere da una data precisa del mese, ad es., il giorno 1 o 16 (CONFCOMMERCIO). Per approfondimenti ulteriori si invita a consultare il seguente sito: <https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/preavviso-dimissioni>.

²⁴⁸ Si rilegga il par. 3.1; si rinvia inoltre a quanto già esposto nel cap. II (2.1.2).

²⁴⁹ L'argomento è stato brevemente anticipato nel cap. II (2.1.2).

²⁵⁰ Si rilegga a tal proposito il par. 3.1.

²⁵¹ La NASPI (che dal 1° gennaio 2015 ha sostituito l'ASPI, secondo quanto disposto dal D. lgs. n. 22/2015) spetta tradizionalmente a chi ha perso involontariamente il proprio lavoro, qualora dimostri almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la disoccupazione e almeno 30 giorni effettivi lavorati nei 12 mesi antecedenti. La misura dell'indennità corrisponde al 75% della retribuzione imponibile per fini previdenziali percepita negli ultimi 4 anni, è soggetta a riduzioni col decorso del tempo e può essere percepita per 2 anni al massimo. Il trattamento è comunque subordinato alla stipulazione del patto di servizio personalizzato, che ha il fine di supportare l'interessato nella ricerca di una nuova idonea occupazione. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 235, 240-242.

Molte madri decidono di abbandonare temporaneamente la propria carriera per dedicarsi esclusivamente ai figli e accompagnarli in ogni fase della crescita, ma la scelta potrebbe anche essere indotta dall'oggettiva difficoltà o dall'impossibilità di conciliare la vita familiare con la vita lavorativa, ad esempio perché il padre è assente o, per varie ragioni, non può prendersene cura. Si pensi inoltre alle ipotesi in cui il datore di lavoro non concede una variazione dei turni adeguata²⁵² ovvero non sono presenti nell'azienda asili nido. Nonostante la promozione a livello europeo di piani di welfare, in Italia i nidi aziendali sono scarsi e quasi tutti localizzati nelle regioni settentrionali. Tra le diverse ragioni sottostanti la mancata predisposizione di strutture che accolgono i figli dei dipendenti vi sono prevalentemente quelle economiche. Molte imprese di piccole o medie dimensioni non ritengono infatti che si tratti di un investimento conveniente anche a fronte del rischio che non ve ne sia più necessità futura.²⁵³

I dati degli ultimi anni dimostrano che sono prevalentemente le donne a veder sacrificato il proprio lavoro, nell'ambito di un contesto di crisi economica, nonostante la parziale ripresa successiva alla pandemia del 2020, e di una società che non ha ancora completamente accettato la parità dei ruoli di genere, ma che lascia bene affermare che se le madri sono state le ultime ad essere "accettate" nel mondo lavorativo e le prime ad esserne, per vari motivi, escluse (come affermato dal CNEL), la decisione del padre di lavorare o meno, ovvero di dimettersi per ricercare una nuova e diversa occupazione, magari maggiormente redditizia, dipende sempre (o, comunque, nella quasi totalità dei casi) dalla sua sola volontà. A titolo di esempio, si pensi che nel 2020 le percentuali di convalide di dimissioni (e risoluzioni consensuali) che hanno interessato le madri e i padri con figli di età fino a 3 anni hanno raggiunto, rispettivamente, il 77,4% e il 22,6%.²⁵⁴ Il lavoro rappresenta un importante fattore ai fini della crescita e della

²⁵² Si ricordi, ad es., il caso della lavoratrice che lamentava lo svolgimento di lavoro notturno (Trib. di Roma, IV Sez. Lav., Decr. n. 21774/2021) esaminato nel cap. II (par. 2.4).

²⁵³ Accogliendo i figli dei dipendenti di età compresa fra i 3 mesi e i 3 anni, i nidi aziendali rappresentano un vantaggio anche in termini di produttività. Per ulteriori approfondimenti si consulti https://www.agi.it/cronaca/asili_nido_aziendali-6213668/news/2019-09-24/#:~:text=Il%20motivo%20principale%20di%20una,di%20piccole%20e%20medie%20imprese. L'argomento verrà approfondito nel cap. IV.

²⁵⁴ Per approfondimenti si consulti il rapporto dell'INL: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-convalida-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-anno-2020-22092021.pdf>. Le dimissioni delle madri e dei padri lavoratori si inseriscono nell'ambito del generale fenomeno delle "grandi dimissioni", cioè la generale tendenza successiva alla pandemia, riscontrata prima negli USA e poi a livello europeo, ad abbandonare il posto di lavoro, adducendo motivazioni legate essenzialmente al malessere psico-fisico. In Italia, nei primi 3 mesi del 2022, la percentuale di dimissioni

realizzazione personale, oltre ad essere un elemento essenziale per lo sviluppo della società.²⁵⁵ Se la motivazione principale di abbandono del lavoro che viene adottata risulta essere attualmente l'inconciliabilità della vita familiare con la carriera, secondo quanto evidenziato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, sono auspicabili adeguati interventi da parte dei pubblici poteri, oltre a maggiori iniziative private aziendali che consentano di invertire il processo di fuoriuscita delle donne dal mondo lavorativo, fenomeno che rappresenta indubbiamente una perdita economica e una grande "sconfitta sociale".²⁵⁶

3.2 Il caso ITA

Nelle pagine che seguono si vuole sottoporre all'attenzione del lettore la discriminazione attuata dalla ormai famosa ITA Airways, sorta dalle "ceneri" di Alitalia²⁵⁷, a danno di alcune lavoratrici in stato di gravidanza. La nascita e lo sviluppo

è aumentata del 35% rispetto al primo trimestre 2021. Per ulteriori approfondimenti si consulti: <https://www.eticasgr.com/storie/approfondimenti/grandi-dimissioni-perche-i-dipendenti-stanno-lasciando-in-massa-il-posto-di-lavoro#:~:text=Il%20fenomeno%20%C3%A8%20apparso%20nell,l'8%25%20del%20totale>; si invita inoltre a consultare i dati forniti recentemente dall' INPS, aggiornati all'anno 2022: https://servizi2.inps.it/servizi/ComunicatiStampa/DownloadCS.aspx?ID_COMUNICATO=3109.

²⁵⁵ Si rilegga il cap. I (par. 1.1).

²⁵⁶ Nel cap. II (par. 2.1) è stata accennata in particolare la L. n. 32/2022 (Family Act). Per approfondimenti ulteriori in materia di welfare aziendale si rinvia comunque al cap. IV. Si consultino inoltre: https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/dimissioni-in-maternita#Dimissioni_in_maternita; <https://insindacabili.it/dimissioni-durante-la-maternita-e-naspi/>; <https://lexeco.it/le-dimissioni-della-lavoratrice-madre/#:~:text=La%20motivazione%20pi%C3%B9%20ricorrente%20della,eccessiva%20onerosit%C3%A0%20o%20alla%20limitata>. Si invita a consultare nuovamente il seguente sito: https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2022_1.pdf.

²⁵⁷ Sorta nel 1946, Alitalia (allora proprietà di IRI, l'Istituto per la Ricostruzione Industriale nato in epoca fascista e liquidato nel 2000) ha simboleggiato la ripresa successiva alla Seconda Guerra Mondiale, "dominando" per anni la scena italiana fino a raggiungere il terzo posto, nel 1982, dopo Lufthansa e British Airways, nella classifica delle compagnie di bandiera europee. Dopo numerosi e invani tentativi di recupero economico della società, a seguito del D. l. n. 18/2020 ("Cura Italia") è stata creata ITA-Italia Trasporto Aereo, società pubblica controllata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze che ha totalmente acquisito il marchio Alitalia, divenendo operativa a partire dal 15 ottobre 2021; lo stesso D. l. ne ha in seguito previsto la privatizzazione. La crisi economica della vecchia compagnia di bandiera ha avuto ripercussioni negative anche sul trattamento economico delle dipendenti in maternità, che ricevevano un'indennità inferiore del 30% rispetto a quella legislativamente prevista e pari al solo 50% della retribuzione giornaliera. Il trattamento economico delle lavoratrici in maternità è stato esposto nel cap. II (in particolare, 2.1.1) Per ulteriori approfondimenti: <https://www.treccani.it/enciclopedia/ita-italia-trasporto-aereo>;
<https://www.avionews.it/item/1246825-ita-airways-gli-step-della-privatizzazione.html> ;
https://www.treccani.it/enciclopedia/iri_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/ ;

della nuova compagnia aerea sono accompagnati da un dettagliato piano industriale, per gli anni 2021-2025, frutto del dialogo tra le Istituzioni italiane e gli organi comunitari, in particolare la Commissione europea²⁵⁸, il quale persegue gli obiettivi di efficienza, innovazione e sostenibilità sociale, economica e ambientale. Non è trascurabile il ruolo svolto dai sindacati²⁵⁹, che hanno siglato con i commissari straordinari di Alitalia un accordo diretto alla ricollocazione ovvero al pensionamento degli oltre 7.000 ex dipendenti di Alitalia non riassorbiti nell'organico.²⁶⁰

Si colloca in questo contesto la violazione del principio di uguaglianza lamentata nel 2021 da alcune ex assistenti di volo che, dipendenti presso Alitalia SAI S.p.a.²⁶¹ nel corso dei precedenti 10 anni, avevano presentato la loro candidatura alla neonata ITA Airways. Con ricorso presentato ex art. 38 Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (“*Codice delle pari opportunità*”)²⁶², le interessate hanno addotto di non essere state contattate per la selezione finalizzata all'assunzione, a causa del loro stato di gravidanza,²⁶³ hanno dunque domandato al giudice il risarcimento dei danni

<https://www.panorama.it/economia/storia-alitalia-1947-oggi-ita> ;
<https://www.ilfattoquotidiano.it/2017/04/29/alitalia-la-leggenda-dei-dipendenti-privilegiati-per-le-hostess-2mila-euro-al-mese-e-i-giovani-piloti-non-hanno-benefit/3548211/>.

²⁵⁸ Uno dei compiti della Commissione è quello di rappresentare esternamente l'Unione (art. 17.1 TUE). Per approfondimenti vd. L. DANIELE, *Diritto dell'Unione europea*, VII ed., Milano, 2020, 93.

²⁵⁹ Il Verbale di Accordo con ITA Airways è stato sottoscritto il 2 dicembre 2021 da diverse organizzazioni sindacali. Per ulteriori approfondimenti sul suo contenuto, si consulti https://www.sindacatofast.it/sites/default/files/doc_pdf_str/Verbale%20di%20Accordo%2002-12-2021.pdf. Vd. in tal senso il progetto “New Job”: <https://www.fitcisl.org/documenti/progetto-new-job-progetto-condiviso-per-la-ricollocazione-del-personale-alitalia/>.

²⁶⁰ ITA ha avviato l'attività con 2.800 dipendenti, mentre Alitalia impiegava più 10.000 persone (assistenti di terra e di volo, piloti, addetti alla manutenzione, ecc.). Il riassorbimento dei numerosi lavoratori in esubero sarà realizzato mediante percorsi di formazione, incentivi di vario genere, ammortizzatori sociali e politiche attive. ITA ha in seguito pianificato le future assunzioni mediante contratti competitivi, consentendo la presentazione online delle candidature. L'obiettivo della nuova compagnia aerea è quello di creare migliaia di posti di lavoro nel biennio 2023-2025 in parallelo con il processo di privatizzazione. Per approfondimenti si consultino <https://www.politico.eu/wp-content/uploads/2021/07/15/20210715-Italia-Trasporto-Aereo-approva-linee-Piano-Industriale-2021-2579.pdf> ; <https://finanza.lastampa.it/News/2022/04/06/alitalia-pronto-il-piano-per-riassorbire-gli-esuberanti-degli-ex-dipendenti/MTNfMjAyMi0wNC0wNI9UTEI> ; <https://www.ticonsiglio.com/ita-airways-piano-assunzioni-2023-2025/>.

²⁶¹ Nel corso dei numerosi tentativi di risolleamento economico della compagnia, nel 2015 essa ha assunto la denominazione Alitalia SAI S.p.a. (Società Aerea Italiana), dopo che, l'anno precedente, il 49% delle quote societarie era stato acquisito da Etihad Airways, la compagnia nazionale degli Emirati Arabi Uniti. Nel 2017 Alitalia è stata sottoposta ad amministrazione straordinaria. Si consulti <https://www.treccani.it/enciclopedia/alitalia/>.

²⁶² Per approfondimenti sulle disposizioni dell'art. 38 D. lgs. n. 198/2006 in materia di discriminazione si rileggi il cap. II (par. 2.4).

²⁶³ Per una delle ricorrenti la data presunta del parto era fissata al 28 gennaio 2022, mentre l'altra ricorrente aveva partorito poco tempo prima della trasmissione telematica del ricorso, avvenuta il 30 dicembre 2021.

patrimoniali e non patrimoniali derivanti dalla condotta datoriale palesemente discriminatoria²⁶⁴ e dalla “*perdita di chance*”, oltre alla condanna della società convenuta alla cessazione del suo comportamento, alla rimozione dei relativi effetti dannosi, nonché alla loro assunzione.²⁶⁵ In altri termini, ITA avrebbe persistito in una ingiustificata logica di esclusione delle lavoratrici madri in stato di gravidanza o in astensione per maternità²⁶⁶, ostacolando in origine la costituzione del rapporto. La vicenda, incentrata dunque su una discriminazione realizzata non già in un contratto in corso²⁶⁷, si inserisce nel generale dibattito dottrinale e giurisprudenziale relativo alla disparità di trattamento in base al sesso che, nonostante i numerosi interventi legislativi nazionali, europei ed internazionali susseguitisi, non è stata ancora del tutto “scardinata” dalla mentalità della società odierna. Le diverse fattispecie sottoposte negli anni all’attenzione dei giudici interni e sovranazionali continuano a corroborare la tesi per cui l’attività delle Istituzioni interne e sovranazionali si svolga solamente in apparenza in parallelo con i mutamenti sociali e culturali; se è vera la forte affermazione del principio di uguaglianza sostanziale²⁶⁸, parte delle realtà familiari e lavorative procedono in direzione opposta.²⁶⁹ La pronuncia del Tribunale di Roma ripercorre, confutando, tutte le ragioni addotte dalla società datrice resistente e fornisce ulteriori spunti di dibattito sulla portata del divieto di discriminazione, nonché sulle scelte datoriali, spesso di carattere meramente pratico.²⁷⁰

²⁶⁴ La società datrice convenuta, secondo le ricorrenti, si sarebbe comportata in maniera discriminatoria nei confronti di tutte le altre dipendenti presso il medesimo scalo di Fiumicino che si trovavano in stato di gravidanza o nel periodo del congedo di maternità obbligatorio (per approfondimenti sul congedo di maternità vd. il cap. II, par. 2.1), fornendo inoltre i nominativi di altre lavoratrici non impiegate da ITA per le medesime ragioni.

²⁶⁵ Le ricorrenti evidenziavano la scarsa coerenza e la non trasparenza delle modalità di scelta dei dipendenti, le quali conducevano in ogni caso alla “*esclusione delle lavoratrici in gravidanza o puerperio*”.

²⁶⁶ Per approfondimenti sul congedo di maternità si rinvia al cap. II (par. 2.1).

²⁶⁷ Cfr. quanto detto a proposito di licenziamento discriminatorio nel par. 3.1.

²⁶⁸ Art. 3 Cost.: si rinvia a quanto già ampiamente esposto nel cap. I (par. 1.1).

²⁶⁹ La parità dei ruoli in ambito familiare (equa distribuzione dei tradizionali lavori domestici e della cura dei figli) dovrebbe essere ormai consolidata, anche se nella pratica, a causa di vari fattori, accade spesso che sia la donna a “sopportare” la maggior parte dei carichi, vedendosi magari “costretta” a rinunciare alla carriera. Per approfondimenti si rilegga il par. 3.1 (in particolare, 3.1.1 in tema di dimissioni per maternità).

²⁷⁰ Nel par. 3.1 è stata accennata la discriminazione indiretta che commetterebbe il datore di lavoro qualora subordinasse l’assunzione al possesso dei medesimi requisiti fisici sia per le donne che per gli uomini, senza considerare le differenze biologiche tra i sessi. Sono inoltre state esposte alcune ragioni sottostanti la propensione di alcune aziende ad instaurare un rapporto lavorativo con gli uomini.

Ritornando alla fattispecie in questione, il ricorso si fondava sull'art. 27 D. lgs. n. 198/2006²⁷¹, che impedisce qualsiasi disparità di trattamento che si verifichi nell'accesso ad un'attività lavorativa (non solo subordinata), dunque nel momento della definizione dei criteri di assunzione, nella procedura selettiva o nella formazione del personale, menzionando specificamente (co. 2, lett. a)) l'ipotesi di discriminazione attuata tramite “*il riferimento allo stato [...] di famiglia o di gravidanza, [...] di maternità o paternità*”.²⁷²

Il primo argomento difensivo di ITA (resistente in giudizio mediante il suo legale rappresentante) riguardava il piano delle assunzioni – peraltro *in itinere* -, formulato d'accordo con le organizzazioni sindacali del settore. Essendo la compagnia aerea appena sorta, non sarebbe stato possibile dimostrare il carattere discriminatorio della sua condotta prima del 2025, anno della conclusione del piano.²⁷³ La società ha in ogni caso negato la violazione del principio di uguaglianza a danno delle madri lavoratrici, sostenendo che l'esclusione o meno di un candidato poggia esclusivamente sulla considerazione di elementi obiettivi quali la maturazione dei requisiti per il trattamento pensionistico o l'assenza dei requisiti richiesti. Non essendo a conoscenza dello stato di gravidanza delle ricorrenti, la resistente affermava in ultimo luogo il mancato assolvimento dell'onere della prova²⁷⁴ circa la sussistenza “*di atti o comportamenti discriminatori*”, comunque tendenti a privilegiare una determinata categoria di lavoratori o di lavoratrici. In sintesi, ITA chiedeva al giudice di dichiarare l'inammissibilità del ricorso (proposto prima del completamento del piano) e il carattere infondato dell'accusa, concludendo per l'assenza di rapporti instaurati “*scartando le risorse in stato di gravidanza e maternità, tanto più che ha assunto risorse in queste condizioni*”.²⁷⁵

²⁷¹ Così come da ultimo modificato dall'art. 1, co. 338, lett. b), L. n. 228/2012.

²⁷² L'art. 27, co. 2, D. lgs. n. 198/2006 specifica il divieto di cui al co. 1, menzionando, alla successiva lett. b), l'ulteriore ipotesi della discriminazione attuata indirettamente, tramite il riferimento ad un certo sesso (ad es., il datore richiede un particolare requisito). Per approfondimenti <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11;198>.

²⁷³ Vd. *supra*.

²⁷⁴ L'art. 40 D. lgs. n. 198/2006 lascia ricadere l'onere probatorio circa l'esistenza del comportamento discriminatorio sul presunto soggetto leso, mentre spetta al convenuto la successiva dimostrazione della sua insussistenza. Cfr. in tal senso Cass., sent. n. 14206/2013. Nello stesso senso si pone l'art. 19 Dir. 2006/54/CE in materia di ripartizione dell'onere probatorio.

²⁷⁵ Le ricorrenti non sarebbero state chiamate per la selezione non a causa del loro stato, tra l'altro ignorato da ITA, ma per via dell'avvenuta scadenza della certificazione richiesta per lavorare a bordo.

Relativamente al primo argomento difensivo, si osservi che la presentazione del ricorso di cui all'art. 38 D. lgs. n. 198/2006, rispondendo all'esigenza di immediata cessazione della condotta discriminatoria e di rimozione dei relativi effetti dannosi, non può essere in alcun modo subordinata alla condizione, come quella in esame, del termine del piano quadriennale di assunzioni. La condotta discriminatoria deve essere valutata allo stato attuale dei fatti, rimanendo fermo, nella fattispecie discussa, un avanzamento attuativo tale da far cedere la tesi della resistente. Sono risultati privi di utilità difensiva anche i dati relativi alla percentuale delle lavoratrici madri operative presso la nuova compagnia²⁷⁶, ruotando il caso intorno alla discriminazione di genere attuata al livello selettivo del personale ed essendo oggettiva la mancata instaurazione di rapporti lavorativi con donne in gravidanza; inoltre, il giudice ha respinto anche l'argomentazione relativa alla libertà di individuazione dei propri dipendenti, a prescindere da un'eventuale pregressa esperienza lavorativa presso Alitalia.²⁷⁷ Ai sensi dell'art. 40 D. lgs. n. 198/2006, non ha alcuna rilevanza la dimostrazione circa l'intenzionalità o meno della condotta discriminatoria ("*probatio diabolica*"), potendo il soggetto oggettivamente responsabile (*rectius*: a prescindere dalla conoscenza dello stato delle ricorrenti) essere condannato al risarcimento dei danni. In tal caso, la compagnia aveva consapevolmente impedito la selezione di personale femminile in gravidanza,²⁷⁸ tenuta in debito conto anche la debolezza dell'argomentazione per cui le ricorrenti sarebbero state escluse perché prive della certificazione richiesta per operare come assistenti di volo.²⁷⁹

Anche le altre lavoratrici indicate dalle ricorrenti sarebbero state escluse per la mancanza dei requisiti necessari.

²⁷⁶ In particolare, il numero di donne assunte da ITA in qualità di assistenti di volo era pari a 412 (54,6%) a fronte dei 343 dipendenti con la stessa qualifica di sesso maschile (45,4%).

²⁷⁷ ITA rivendicava la propria libertà di selezione del personale, nel rispetto dei criteri concordati con le organizzazioni sindacali, tra i quali non figurava l'obbligo di assunzione degli ex dipendenti di Alitalia.

²⁷⁸ È interessante notare che il Tribunale, ai fini della decisione, si è avvalso dei dati ISTAT relativi alla percentuale delle donne che diventano madri: secondo questi dati, ITA avrebbe dovuto concludere contratti individuali di lavoro con circa 7 donne, ma tra le numerose dipendenti assunte non figurava alcuna lavoratrice in stato di gravidanza.

²⁷⁹ Risultavano entrambe in possesso della certificazione ("*Recurrent Training*") al momento della domanda. Inoltre, in previsione della sua scadenza, la compagnia aveva organizzato un corso di aggiornamento per tutti i nuovi assunti. Anche se le ricorrenti fossero state escluse per la sola ragione della scadenza della certificazione, la società le avrebbe comunque discriminate, seppure indirettamente, poiché a causa della loro condizione personale non avrebbero potuto rinnovarla al fine di svolgere le loro tradizionali mansioni in volo.

Confutate tutte le difese della resistente, il Tribunale, con Decreto del 23 marzo 2022, ha accolto il ricorso, concludendo per il carattere indubbiamente discriminatorio della condotta datoriale e ordinandone la cessazione. ITA Airways è stata condannata al risarcimento dei conseguenti danni patrimoniali e non patrimoniali, oltre alle spese del giudizio. Non è stata invece accolta la domanda di condanna all'assunzione, in quanto esorbitante la competenza del giudice nel particolare procedimento ex art. 38 D. lgs. n. 198/2006 e in contrasto con l'art. 41 Cost.²⁸⁰

Merita qualche approfondimento ulteriore il riferimento alla *“perdita di chance”*, quantificata in un ammontare pari a 15 mensilità della retribuzione mensile, compresi il periodo di congedo obbligatorio precedente al parto e dei 7 mesi successivi²⁸¹, per un totale di circa 22.000 euro (22.206,90). Essa è un'entità del generico danno patrimoniale, incidente in maniera negativa nella sfera economica del soggetto leso, che risulta impoverito.²⁸² L'istituto è stato introdotto e modellato dalla giurisprudenza²⁸³ al fine di ristorare il probabile pregiudizio subito dall'individuo che non ha conseguito un determinato risultato (*“bene della vita”*): nel caso di specie, le ricorrenti avrebbero potuto essere selezionate e progredire in carriera, ma la loro candidatura *“non è stata in sostanza neppure presa in considerazione”* per il determinante fatto di trovarsi in stato di gravidanza. La condanna della resistente al pagamento della mera *“chance”* ha funto espressamente da deterrente della condotta vietata, poiché è stata calcolata in modo da eliminare completamente il vantaggio economico conseguito *“grazie”* alla non assunzione di lavoratrici che avrebbero a breve usufruito del congedo di maternità.²⁸⁴

²⁸⁰ Per il contenuto dell'art. 41 Cost. si rinvia al cap. I (par. 1.1).

²⁸¹ Per approfondimenti in materia di astensione lavorativa per maternità si rinvia al cap. II (par. 2.1).

²⁸² Artt. 1223 e 2056 c.c. Esso comprende 2 entità: il *“danno emergente”*, cioè la perdita immediatamente quantificabile, e il *“lucro cessante”*, ovvero il guadagno potenzialmente perso. Il danno non patrimoniale (art. 2059 c.c.) incide invece sulla sfera personale (ad es., il danno morale, l'offesa alla dignità). Per approfondimenti vd. A. TORRENTE, P. SCHLESINGER, *Manuale di diritto privato*, (a cura di) F. ANELLI, C. GRANELLI, XXII ed., Milano, 2015, 946 ss.

²⁸³ Sono numerose le sentenze della Cass. in tema: ad es. la sent. n. 8443/2013 obbliga il datore di lavoro a rendere note le motivazioni di esclusione di un dipendente in possesso dei requisiti per la progressione in ambito dirigenziale qualora la sua candidatura non venga considerata. Il danno derivante dalla perdita di una mera probabilità percentuale comprende anche le ipotesi in cui un soggetto non vinca un concorso pubblico ed ottenga l'annullamento della graduatoria, erroneamente formulata. Per approfondimenti cfr. M. CLARICH, *Manuale di diritto amministrativo*, IV ed., Bologna, 2019, 295 ss.

²⁸⁴ La pronuncia del giudice dimostra che spesso la motivazione sottostante l'assunzione o meno delle donne è il timore della perdita economica derivante dall'obbligo di dover corrispondere la retribuzione in assenza di corrispettività della prestazione o di dover pagare una retribuzione doppia per il medesimo posto di lavoro, nell'ipotesi in cui il datore si avvalga di un sostituto per la durata dell'astensione per maternità. Si rilegga quanto detto sul tema nel par. 3.1 (vd. anche 3.1.1).

Il caso ITA²⁸⁵ offre spunti di interpretazione in merito alla complessiva struttura della disciplina sanzionatoria delle condotte datoriali illegittime. Le disposizioni di cui al D. lgs. n. 198/2006 sono interamente e obiettivamente orientate alla tutela della parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici, trascurando del tutto l'eventuale buona fede della condotta datoriale. Se è vero che nella prevalenza dei casi la consapevole decisione del datore di escludere le lavoratrici madri poggia su ragioni economiche²⁸⁶, potrebbero darsi situazioni in cui la regolamentazione legislativa collide con una libera scelta lontana da qualsiasi intento di discriminare una determinata categoria. In altri termini, il legislatore, data anche la notevole difficoltà della dimostrazione dell'elemento soggettivo del comportamento illegittimo, potrebbe realizzare una indebita ingerenza e sanzionare legittime decisioni aziendali nell'ambito della "*labour compliance*"²⁸⁷, espressione che fa riferimento alla regolamentazione aziendale, all'organizzazione e alla gestione interne che avvengono nel rispetto della legge e delle previsioni dei contratti collettivi. Il legislatore, la dottrina e la giurisprudenza in materia procedono attualmente nella medesima direzione. Con particolare riferimento al licenziamento, sono riscontrabili pronunce passate della Corte costituzionale in merito al diritto al lavoro di cui all'art. 4 Cost., che non si spingerebbe al punto da garantire il posto.²⁸⁸ Si può affermare che solo in tempi recenti sia sorta la necessità di limitare notevolmente il datore di lavoro: se è vero che la Legge 9 gennaio 1963, n. 7 venne promulgata allo scopo di impedire la frequente espulsione delle donne dai contesti lavorativi finalizzata ad evitare di dover accordare le tutele di cui alla Legge 26 agosto 1950, n. 860²⁸⁹, essa intendeva proteggere la persona in sé considerata e la famiglia piuttosto che la lavoratrice madre. Anche gli studiosi e i giudici dell'epoca riponevano fiducia nella logica datoriale, mentre è oggi evidente l'opposta tendenza a credere nell'intento

²⁸⁵ Il testo integrale del Decreto è reperibile in https://olympus.uniurb.it/images/stories/pdf/trib_roma.pdf.

²⁸⁶ Si rinvia a quanto già esposto nel par. 3.1.

²⁸⁷ Per approfondimenti vd. <https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/tutela-contro-discriminazione-processi-selezione-personale-AEYkfQTB>; <https://www.camacoes.it/cosa-si-intende-per-labour-compliance/>.

²⁸⁸ Si fa riferimento alle sentt. n. 45/1965 e n. 390/1999, collocate ancora in un contesto che non avvertiva in maniera forte l'esigenza di porre dei limiti al datore, ma che anzi legava strettamente al lavoro subordinato la possibilità di licenziare. Per approfondimenti sul diritto al lavoro di cui all'art. 4 Cost. si rileggi il cap. I (par. 1.1).

²⁸⁹ Per approfondimenti sulla L. n. 860/1950 vd. cap. I (par. 1.3). La L. n. 7/1963 sanciva in particolare il divieto di licenziamento per matrimonio, attualmente previsto dal D. lgs. n. 198/2006 (vd. il par. 3.1).

discriminatorio anche a livello comunitario.²⁹⁰ La totale irrilevanza dell'elemento fiduciario caratterizza, come in precedenza osservato, la fase della selezione dei candidati, poiché il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 8 L. n. 300/1970, non può assumere basandosi su “*fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale*”, quali potrebbero essere la condizione personale o la situazione familiare, in quanto costituirebbe una discriminazione oggettiva, a prescindere dalla buona fede e dall'“*intuitus personae*”²⁹¹, subordinare ad essi la stipulazione di un contratto.²⁹²

Nel 2022 sono stati depositati presso il Tribunale di Roma (Sez. Lav.) oltre 100 ricorsi promossi da ex dipendenti di Alitalia. Le motivazioni sottese fanno riferimento alla violazione dell'art. 2112 c.c.²⁹³ e al mancato rispetto dei principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza ex art. 97 Cost. che ITA avrebbe dovuto rispettare nelle assunzioni in qualità di società pubblica.²⁹⁴ Il giuslavorista P. Panici, legale dell'associazione sindacale dei lavoratori ASSOVOLO che non ha firmato il Verbale di

²⁹⁰ Per approfondimenti M. PERSIANI, *Confessioni di un giuslavorista nonagenario sui limiti al potere di licenziamento*, in *ADL*, n. 5/2021, 1113 ss. Nel par. 3.3 sarà esposta la giurisprudenza comunitaria collegata al caso ITA.

²⁹¹ L'espressione indica sostanzialmente l'infungibilità del soggetto che effettua una certa prestazione (si pensi ad un rapporto tra creditore e debitore, dove solo quest'ultimo deve eseguire la prestazione voluta dal primo). Al datore di lavoro è invece del tutto vietato assumere un individuo sulla base dell'“*intuitus personae*” (*rectius*: assumere un uomo solo per il suo sesso). Per approfondimenti sul significato di “*intuitus personae*” si consulti <https://www.treccani.it/vocabolario/intuitu-personae/>.

²⁹² Si consideri, ad es., un colloquio di lavoro dove il datore (chiaramente in mala fede) domanda alla candidata se ha figli o se ha intenzione di diventare madre. Nella medesima ottica dell'art. 8 L. n. 300/1970 è formulato l'art. 25 D. lgs. n. 198/2006, che considera in ogni caso discriminatoria l'esclusione anche solo dalle procedure di selezione dei candidati, non potendo il datore di lavoro difendersi adducendo la buona fede della sua condotta. Per approfondimenti sul contenuto dell'art. 25 D. lgs. n. 198/2006 si consulti <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11;198>. Si rinvia inoltre al cap. II (par. 2.4) dove è stato esposto il ricorso di una lavoratrice madre ex art. 38 D. lgs. n. 198/2006 basato sull'art. 25, co. 2-bis. La tendenza ad isolare il comportamento del datore di lavoro nella sua obiettività trova riscontro nello sviluppo delle tecnologie informatiche, in particolare nella costruzione di algoritmi da utilizzare nei contesti lavorativi (si parla ad es., di “*algorithmic management*” con riferimento alle assunzioni e alla generale gestione aziendale), anche se i risultati pratici cui conducono non sono sempre chiari. Per approfondimenti in materia si consulti G. ZAMPINI, *Intelligenza artificiale e decisione datoriale algoritmica. Problemi e prospettive*, in *ADL*, n. 3/2022, 467 ss.

²⁹³ Il “passaggio” ad ITA si configura giuridicamente come cessione ex art. 2112 c.c., dunque tutti gli ex dipendenti di Alitalia avrebbero dovuto godere della continuità lavorativa e conservare tutti i diritti derivanti dal rapporto con la compagnia cedente, salva la successiva possibilità di dimettersi per giusta causa qualora le condizioni lavorative mutino in maniera sostanziale (co. 4). Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 221 ss.

²⁹⁴ Per approfondimenti sui principi cui si deve ispirare l'azione pubblica vd. M. CLARICH, *Manuale di diritto amministrativo*, IV ed., Bologna, 2019, 65 ss. Si chiarisce che le società pubbliche sono considerate datori di lavoro privati, ma le assunzioni devono seguire principi di trasparenza e parità di trattamento. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 249-250.

Accordo²⁹⁵, sta seguendo l'intera vicenda. Oltre a rischiare numerose condanne civili²⁹⁶, la neonata compagnia potrebbe subire un processo penale per abuso d'ufficio ex art. 323 c.p.²⁹⁷ I ricorrenti domandano “*in via principale il ripristino del contratto di lavoro*” e “*in via alternativa e integrativa*” assunzioni nel rispetto dei principi e delle normative vigenti anche a livello comunitario²⁹⁸, oltre al risarcimento dei danni.²⁹⁹

3.3 La giurisprudenza della Corte di giustizia alla luce del caso ITA

Il caso ITA ha fornito al Tribunale di Roma l'importante occasione per evidenziare gli orientamenti della giurisprudenza della Corte di giustizia³⁰⁰ in materia di non discriminazione e parità di trattamento, alla luce delle numerose direttive emanate dai competenti organi europei.³⁰¹ L'art. 27 D. lgs. n. 198/2006, su cui il ricorso si fondava, nonché il suo accoglimento,³⁰² si pongono perfettamente in linea con le tendenze

²⁹⁵ Vd. *supra*.

²⁹⁶ Vd. anche l'azione di classe promossa per lamentata discriminazione delle lavoratrici che usufruiscono della L. n. 104/1992: <https://ilmanifesto.it/class-action-contro-ita-discrimina-le-donne-specie-quelle-con-legge-104>.

²⁹⁷ Per approfondimenti sul reato di abuso d'ufficio vd. S. CANESTRARI, L. CORNACCHIA, A. GAMBERINI, G. INSOLERA, V. MANES, M. MANTOVANI, N. MAZZACUVA, F. SGUBBI, L. STORTONI, F. TAGLIARINI, *Diritto penale. Lineamenti di parte speciale*, VII ed., Milano, 2016, 189 ss.

²⁹⁸ Si invita a consultare in tal senso la Dir. 2001/23/CE: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=RO>.

²⁹⁹ Per approfondimenti si consultino <https://www.studiopanici.it/post/ita-nuovi-guai-all-orizzonte-in-arrivo-una-valanga-di-ricorsi-dagli-ex-lavoratori-alitalia-today>; <https://www.studiopanici.it/post/ita-il-giustizialista-panici-progetto-concepito-per-fallire-grottesca-la-deroga-al-codice-civile>.

³⁰⁰ La Corte di giustizia, nello svolgimento delle sue funzioni giurisdizionali, orienta l'azione legislativa comunitaria e dei singoli Stati membri, oltre ad offrire importanti precedenti giurisprudenziali. Per approfondimenti si rilegga quanto già esposto nel cap. I (par. 1.2); vd., inoltre, L. DANIELE, *Diritto dell'Unione europea*, VII ed., Milano, 2020, 349 ss. per le specifiche competenze giurisdizionali della Corte di giustizia.

³⁰¹ L'art. 13 del Trattato di Amsterdam, sottoscritto il 2 ottobre 1997 in modifica del TCE, ricomprende nella sfera di competenza del Consiglio il potere di adottare all'unanimità i provvedimenti proposti dalla Commissione (cd. procedura di codecisione) “*per combattere le discriminazioni fondate sul sesso [...]*”. I medesimi principi di uguaglianza e di non discriminazione, il diritto al lavoro e la conciliazione delle esigenze familiari e lavorative che ispirano l'azione degli organi legislativi nazionali sono posti anche alla base dell'azione dell'Europa. Merita ricordare la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sottoscritta il 7 dicembre 2000 a Nizza (cd. Carta di Nizza), che enuclea una serie di principi volti alla tutela dei fondamentali diritti dell'uomo, tra cui la non discriminazione (art. 21). Per approfondimenti si rinvia al cap. I (par. 1.2). Il legislatore comunitario persegue l'obiettivo dell'effettiva parità di genere anche nel settore retributivo e in materia di condizioni di lavoro. Per ulteriori approfondimenti vd. M. BERRUTI, V. CHIOZZI, *Il licenziamento discriminatorio. Profili giurisprudenziali*, Milano, 2016, 34-37.

³⁰² Si ribadisce che l'art. 27, co. 1, D. lgs. n. 198/2006 stabilisce il divieto di discriminazione nei luoghi di lavoro, che comprende anche la fase precedente all'assunzione. Il successivo co. 2, lett. a), specifica che

legislative³⁰³ e giurisprudenziali comunitarie. Nel corso delle prossime pagine si vuole dunque ricostruire il panorama vigente a livello sovranazionale³⁰⁴, ripercorrendo a tal fine in maniera cronologica, e non in ordine di menzione, tutte le pronunce della Corte di giustizia richiamate nel Decreto del 23 marzo 2022 ad ulteriore sostegno della posizione del giudicante interno.

Viene innanzitutto in rilievo una fattispecie molto simile rispetto a quella sopra esaminata, sottoposta negli anni '90 all'attenzione dei giudici di Lussemburgo: il caso riguardava il rifiuto del datore di instaurare un rapporto lavorativo con una candidata per il posto di educatrice in un centro formativo, immediatamente dopo essere stato informato del suo stato di gravidanza, elemento determinante l'esclusione. Il caso, sorto in Olanda e giunto alla Corte a seguito di rinvio pregiudiziale avente ad oggetto l'interpretazione degli artt. 2-3 Direttiva 76/207/CEE³⁰⁵, ruotava intorno alla condotta datoriale discriminatoria attuata nella fase di selezione dei potenziali dipendenti, ancora una volta motivata dai rischi economici susseguenti all'applicazione del trattamento legislativamente previsto a protezione delle lavoratrici madri.³⁰⁶ La Corte di giustizia sostenne (*CGCE, sentenza 8 novembre 1990, C-177/88, Dekker*) che costituiva senza dubbio una discriminazione diretta delle donne in stato di gravidanza la loro mancata assunzione da parte del datore di lavoro quando fossero ritenute idonee allo svolgimento dell'attività, ma venissero scartate esclusivamente per ragioni di convenienza finanziaria o timore di un danno economico. In altri termini, in nessun caso poteva essere opposta l'insostenibilità economica e finanziaria conseguente

si considera discriminatoria la condotta realizzata “tramite il riferimento allo stato [...], di gravidanza, [...] maternità o paternità [...]”. Si rilegga il par. 3.2.

³⁰³ Le politiche sociali europee in materia sono già state discusse nel cap. I (par. 1.2). Si ricorda che la Dir. 76/207/CEE, in seguito sostituita dalla Dir. 2006/54/CE, perseguiva espressamente l'obiettivo di uguaglianza tra uomo e donna in ogni ambito, compreso quello lavorativo, e tutelava la donna nel suo ruolo di madre e lavoratrice. La Dir. 92/85/CEE (e successive modifiche) pure aveva lo scopo di evitare che la donna si trovasse in una posizione di svantaggio nei contesti di lavoro. Per approfondimenti vd. anche M. BERRUTI, V. CHIOZZI, *Il licenziamento discriminatorio. Profili giurisprudenziali*, Milano, 2016, 156.

³⁰⁴ Anche a livello internazionale la CEDU sanziona la violazione del principio di non discriminazione (art. 14). Per ulteriori approfondimenti si rinvia a quanto già esposto nel cap. I (par. 1.2).

³⁰⁵ Si rilegga il cap. I (par. 1.2).

³⁰⁶ Si rileggano il par. 3.1 e il par. 3.2. Molto spesso l'esclusione delle lavoratrici madri, sia in fase precedente all'assunzione sia in corso di rapporto, è collegata al timore di una perdita economica. Nello specifico, il datore di lavoro lamentava l'impossibilità di sostenere sia il pagamento dell'indennità di maternità per la relativa durata del congedo, non rimborsata dal “Fondo di assicurazione dei rischi inerenti alle prestazioni sociali dell'insegnamento speciale”, sia la retribuzione al sostituto che avrebbe dovuto temporaneamente assumere. La legge olandese consentiva infatti all'assicurazione di negare il rimborso nelle ipotesi di gravidanza, equiparate ad una “malattia prevedibile”.

all'astensione per maternità. Merita di essere menzionata la difesa del convenuto in giudizio, il quale affermò che l'instaurazione di un rapporto di lavoro con un soggetto piuttosto che con un altro rientrasse nella libera discrezione di qualsiasi datore, tanto è vero che la circostanza che per il posto di educatore si fossero presentati solo candidate avrebbe dovuto confermare l'argomentazione secondo cui nel giudizio preselettivo non avesse rilevato la questione del sesso, bensì elementi connessi all'attitudine e all'organizzazione dell'attività. Tuttavia, ciò che rileva ai fini del giudizio circa il carattere discriminatorio di una condotta è, anche a livello comunitario, il solo elemento oggettivo³⁰⁷, poiché la prova dell'intenzionalità sarebbe talmente difficile da annullare le tutele apprestate. In altri termini la Corte, dopo aver risolto il dubbio relativo al carattere diretto o indiretto della discriminazione, statui che la violazione del principio di parità di trattamento sarebbe sussistita anche se la normativa nazionale avesse disposto diversamente e in modo da non influenzare le decisioni datoriali.³⁰⁸ Siccome gli organi comunitari rinviavano alle legislazioni nazionali per la determinazione delle sanzioni connesse a tali condotte illegittime, l'inquadramento nella responsabilità civile impedisce l'opposizione delle eventuali esimenti contemplate dalla Dir. 76/207/CEE.³⁰⁹ L'orientamento della giurisprudenza comunitaria non ha subito mutamenti, come ha dimostrato un successivo caso sorto in Germania nel 2000 che, giunto alla Corte a seguito di rinvio pregiudiziale vertente sull'interpretazione dell'art. 2 Dir. 76/207/CEE, venne deciso in favore della lavoratrice, non assunta per la sola ragione che non avrebbe potuto svolgere le specifiche mansioni previste nel contratto a tempo indeterminato per l'intera durata del suo stato di gravidanza.³¹⁰ È interessante notare come in tal caso gli argomenti difensivi del convenuto si erano basati sulla normativa tedesca che vietava di adibire le donne incinte allo svolgimento di determinate attività lavorative,³¹¹ dovendo

³⁰⁷ Si rilegga il par. 3.2.

³⁰⁸ Si osservi che la Corte non intravedeva una discriminazione in base al sesso alla luce della Dir. 76/207/CEE nell'equiparazione operata dalla normativa olandese tra la gravidanza e la malattia.

³⁰⁹ Il testo integrale della pronuncia è reperibile al sito <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0177#SM>.

³¹⁰ Nel caso di specie si trattava di una lavoratrice che, in previsione della scadenza del suo contratto a tempo determinato, aveva presentato la candidatura per il posto vacante da infermiera. Informato il datore di essere incinta poco tempo dopo la domanda, veniva dunque spostata a mansioni non rischiose per la sua salute e quella del bambino fino al termine del contratto; le veniva in seguito negata l'assunzione come infermiera a tempo indeterminato.

³¹¹ In particolare, l'art. 4 della Legge tedesca sulla tutela della maternità elencava una serie di lavori vietati in gravidanza. D'altra parte, l'art. 611a BGB tedesco vietava qualsiasi discriminazione in base al sesso anche nella fase precedente l'instaurazione di un rapporto lavorativo.

escludere il carattere discriminatorio della condotta. Ai fini della decisione, la Corte richiamò la sentenza emessa qualche anno prima in riferimento al simile caso *Dekker*³¹², propendendo anche in questa particolare ipotesi (CG, Sesta Sez., sentenza 3 febbraio 2000, C-207/98, *Silke-Karin Mahlburg contro Land Mecklenburg-Vorpommern*) per la violazione diretta del principio di uguaglianza di genere. Infatti, le normative comunitarie e le leggi nazionali, che devono essere alle prime conformi, sarebbero private di effettività pratica se qualsiasi datore di lavoro avesse la possibilità di appellarsi ai divieti legislativamente previsti, evitando l'instaurazione di rapporti con dipendenti di sesso femminile e i connessi rischi economici derivanti dall'applicazione delle tutele connesse alla maternità. Non trova dunque una ragionevole giustificazione l'esclusione di una lavoratrice in stato di gravidanza perché non può svolgere le mansioni richieste, essendo la sua personale condizione solo temporanea. Con riferimento alla potenziale perdita finanziaria richiamata nel giudizio, che potrebbe interessare soprattutto le imprese di non grandi dimensioni³¹³, la Corte ribadì la sua posizione.³¹⁴ In definitiva, venne evidenziato che l'applicazione delle norme anche sovranazionali che hanno la funzione di tutelare la salute psico-fisica della donna in gravidanza e del suo bambino non possono in alcun caso produrre l'effetto paradossale di ostacolare l'ingresso nel mercato del lavoro.³¹⁵

Vi è un'ulteriore fattispecie richiamata nella pronuncia sul caso ITA: nel 2007 la Corte di giustizia affrontò una domanda pregiudiziale sollevata dalla Corte di cassazione francese relativa all'interpretazione dell'art. 4.1 Direttiva 2000/78/CE in materia di parità di trattamento nei contesti di lavoro.³¹⁶ Si trattava, in particolare, di stabilire, alla luce della normativa comunitaria, il carattere discriminatorio del licenziamento intimato ad una dipendente di una società operante nel settore dell'informatica, poiché svolgente

³¹² Con la differenza che in quel caso l'esclusione dipendeva dallo stato di gravidanza e non da un divieto legislativo. Vd. *supra*.

³¹³ Dietro al rifiuto di assunzione di una donna incinta per via dei divieti normativi di adibizione a determinate mansioni potrebbe nascondersi l'intento discriminatorio di evitare la perdita economica che deriverebbe dall'impossibilità a svolgerle, seppure temporaneamente.

³¹⁴ Si rilegga *supra* il caso *Dekker*.

³¹⁵ Per il testo integrale della pronuncia si invita a consultare il seguente sito: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A61998CJ0207>.

³¹⁶ L'art. 4.1 consente delle deroghe al divieto di discriminazione in base alla religione, al sesso e alle opinioni anche in ambito lavorativo (artt. 1-2) quando ai fini dello svolgimento dell'attività sia essenziale il possesso di una determinata qualità, sempre a condizione che sia rispettato un principio di ragionevolezza nella differenziazione del trattamento. Per approfondimenti sulla Dir. 2000/78/CE si consulti <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>.

la propria attività con il velo islamico. La fattispecie, seppur collocata nell'ambito di un rapporto in corso, è stata presa in considerazione dal Tribunale di Roma poiché consente ulteriori riflessioni sul tema delle frequenti discriminazioni attuate dai datori di lavoro anche per ragioni non connesse alla maternità ed inoltre sulla portata del divieto, di cui viene confermata l'estensione alla fase della valutazione delle offerte lavorative.³¹⁷ La Corte concluse per l'illegittimità del licenziamento (*CG, sentenza 14 marzo 2017, C- 188/15, Bougnaoui*), in quanto non costituiva “un requisito essenziale e determinante” (art. 4.1 Dir. 2000/78/CE) la mancanza del velo al fine dell'esecuzione delle mansioni in questione.³¹⁸ In realtà, già nel momento del colloquio anteriore all'assunzione dell'interessata, la società aveva espressamente richiesto di non portare alcun segno distintivo della propria religione nello svolgimento delle attività che prevedevano il contatto con la clientela. Si osservi che nell'ipotesi in cui un regolamento societario interno avesse previsto la risoluzione di un rapporto di lavoro per la sola ragione della violazione del divieto di manifestare l'appartenenza ad un dato credo ideologico, politico o religioso, si sarebbe certamente avuta una discriminazione indiretta, poiché a fronte di politiche aziendali apparentemente neutre, determinate categorie sarebbero per contro risultate ingiustificatamente pregiudicate.³¹⁹

Procede nella medesima direzione la giurisprudenza interna di Cassazione, che nella sentenza 26 febbraio 2021, n. 5476, richiamata dal Tribunale di Roma, si è avvalsa del complesso normativo nazionale e comunitario³²⁰ in materia, nonché di alcune pronunce emesse a livello sovranazionale (tra cui la sentenza relativa al caso *Dekker*)³²¹, per affermare il carattere illegittimo della condotta del datore di lavoro qualora rifiuti il

³¹⁷ Si ricorda quanto detto in proposito del funzionamento del mercato del lavoro nel par. 3.1.

³¹⁸ Il licenziamento veniva intimato a seguito della lamentela di un cliente e della richiesta a più riprese di togliere il velo sul posto di lavoro. La Corte ha affermato che la domanda del cliente non poteva in alcun modo giustificare la risoluzione del rapporto.

³¹⁹ A livello interno, l'uguaglianza e la libertà in ambito religioso vengono sancite dagli artt. 8 e 19 Cost. Risulta interessante menzionare una pronuncia (Pret. Roma, 6 novembre 1998, *Diritto ecclesiastico*, 2000, I, 114) da cui è ricavabile il principio per cui la tutela della libertà religiosa dei lavoratori che il datore deve assicurare può venire meno solo dinanzi alla dimostrazione di obiettive esigenze di organizzazione e gestione. Il D. lgs. n. 216/2003 è stato emanato per conformare il diritto nazionale alla Dir. 2000/78/CE, facilitando all'art. 4, co. 4, l'assolvimento dell'onere probatorio che grava sul soggetto leso, consentendogli la prova in termini di “gravità, precisione e concordanza”. Nelle cd. organizzazioni di tendenza risulta invece fondamentale l'appartenenza ad un dato credo o ideologia. Per approfondimenti si rinvia a M. BERRUTI, V. CHIOZZI, *Il licenziamento discriminatorio. Profili giurisprudenziali*, Milano, 2016, 68-71, 75-80.

³²⁰ Si ricordano, in particolare, la Dir. 76/207/CEE e il D. lgs. n. 198/2006. Per approfondimenti si rinvia al par. 3.1; vd. anche il cap. I (par. 1.2).

³²¹ Vd. *supra*.

rinnovo del contratto a tempo determinato ad una lavoratrice in ragione del suo stato di gravidanza. La Suprema Corte ha sottolineato che, a parità di ogni altra condizione, la decisione di conservare il rapporto di lavoro solo con alcuni soggetti può costituire un indice sufficientemente rappresentativo dell'intento discriminatorio.³²²

³²² La giurisprudenza nazionale e comunitaria condivide il principio, ribadito dalla Cass. nella cit. sent., per cui i singoli Stati membri promuovono la parità sostanziale di genere e proteggono il legame tra genitori e figli (si rilegga in proposito il cap. I (par. 1.2)). Deriva che in nessun caso la condotta del datore che rifiuta l'instaurazione o il mantenimento di un rapporto di lavoro con donne in stato di gravidanza può essere giustificata. Per approfondimenti sull'irrelevanza dell'eventuale buona fede del datore si rilegga il par. 3.2. La pronuncia della Cass. è reperibile consultando il seguente sito: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24940:cassazione-civile,-sez-lav,-26-febbraio-2021,-n-5476-mancato-rinnovo-di-un-contratto-a-termini-a-una-lavoratrice-in-gravidanza-discriminazione-diretta&catid=16&Itemid=138.

CAPITOLO IV

LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE FAMILIARI E LAVORATIVE

4.1 Il diritto di conciliare le esigenze di vita familiare e professionale

L'effettiva parità di genere e la concreta possibilità di conciliazione delle esigenze di vita privata, familiare e professionale costituiscono obiettivi primari che il Governo si è prefissato di raggiungere entro i prossimi anni. In questo ambito si collocano le importanti disposizioni del Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 con le sue successive modifiche, nonché il Jobs Act, che riorganizza il generale mercato del lavoro e incentiva l'instaurazione di rapporti a tempo indeterminato, pur considerando la molteplicità degli schemi contrattuali esistenti.³²³ In tal senso, l'art. 8 Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 prevede che il prestatore possa concordare per iscritto con il datore la conversione del contratto a tempo pieno in part-time³²⁴ (co. 2), ovvero elenca delle ipotesi in cui è riconosciuta la priorità nella richiesta o finanche il diritto di avvalersi del part-time. La necessità di prendersi cura di figli minori conviventi, in alternativa al congedo parentale o per il periodo di astensione facoltativa non goduto³²⁵, costituisce un motivo legittimante il diritto di trasformare il rapporto: nel termine di 15 giorni dalla richiesta del lavoratore di riduzione dell'orario (in ogni caso non oltre il 50%) il datore di lavoro deve acconsentire (co. 7).³²⁶

La conversione in part-time è riconosciuta in via prioritaria nelle seguenti ipotesi: qualora il lavoratore o la lavoratrice debbano assistere individui (il coniuge³²⁷, i figli o i genitori) colpiti da malattie oncologiche o cronico-degenerative, ovvero una persona convivente non autonoma poiché affetta da grave inabilità accertata ai sensi dell'art. 3, co. 3, Legge 5 febbraio 1992, n. 104) (co. 4); nel caso di figlio convivente che non abbia

³²³ Si rinvia a quanto già ampiamente esposto nel cap. II con particolare riferimento alla materia dei congedi, del trattamento economico, normativo e previdenziale dei dipendenti, anche con contratto a tempo parziale, che ne usufruiscono (in particolare, par. 2.1 (e 2.1.1) e par. 2.3).

³²⁴ Per approfondimenti sulla nozione di contratto part-time vd. cap. II (par. 2.3).

³²⁵ Si rinvia al cap. II (par. 2.1) per la disciplina del congedo parentale secondo gli artt. 32 ss. (Capo V) D. lgs. n. 151/2001.

³²⁶ L'art. 8, co. 3, D. lgs. n. 81/2015 attribuisce il diritto al part-time altresì ai lavoratori pubblici o privati che a causa di malattie oncologiche o cronico-degenerative dispongono di una limitata capacità a svolgere le loro mansioni, certificata dall'ASL competente.

³²⁷ O il partner dell'unione civile o il convivente di fatto (L. n. 76/2016). Per approfondimenti vd. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-05-20;76>.

compiuto i 13 anni o che sia gravemente disabile, ex art. 3 L. n. 104/1992³²⁸ (co. 5). L'eventuale sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento o qualsiasi altro provvedimento che peggiori le condizioni lavorative del richiedente la conversione, deve considerarsi ritorsivo o discriminatorio (nullo), ex art. 8, co. 4 e 5.³²⁹ Si osservi che la condotta ritorsiva, in particolare, costituisce la conseguenza di un comportamento legittimo del dipendente (si pensi ad un'azione in giudizio) o di un altro soggetto a lui collegato; tuttavia l'interpretazione degli artt. 1324, 1345 e 1418 c.c. conduce dottrina e giurisprudenza ad estendere ad essa la nullità, dunque il rimedio della reintegrazione e del risarcimento dei danni previsto per il licenziamento discriminatorio, sempre che sia provato dal lavoratore il carattere illecito ed esclusivo del motivo di ritorsione (Cass., sentenza 1° marzo 2018, n. 4883).³³⁰ La verificata violazione delle disposizioni di cui ai co. 3-5-bis entro 2 anni dalla domanda di conseguimento della certificazione della parità di genere, ex art. 46-bis Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ne impedisce il conseguimento (co. 5-ter).³³¹ Si ricorda che il lavoratore (o la lavoratrice) che

³²⁸ I genitori di figli minori affetti da disabilità grave, secondo le disposizioni della L. n. 104/1992, godono di un regime speciale esposto nel cap. II (si rilegga, nello specifico, il par. 2.2).

³²⁹ Si osservi che l'art. 8, co. 1, D. lgs. n. 81/2015 specifica che non legittima il recesso (per giustificato motivo) dal contratto di lavoro il rifiuto del lavoratore di convertire il rapporto in rapporto part-time (o viceversa). Il trasferimento del lavoratore ad una diversa unità produttiva è consentito solo per "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" (art. 2103, co. 8, c.c.). Per approfondimenti in materia di "jus variandi" disciplinato dall'art. 2103 c.c. vd. cap. I (par. 1.1). Per approfondimenti ulteriori in materia di trasferimento vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 88-89.

³³⁰ Nel caso di specie, veniva qualificato ritorsivo (nullo) il licenziamento del lavoratore conseguente al rifiuto di addivenire ad un accordo di dimissioni proposto dall'azienda, che adduceva la simulazione dell'assenza per malattia, dunque la sussistenza di una giusta causa di recesso. Per approfondimenti <https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/13030-il-licenziamento-per-ritorsione-nullo-obbligo-di-reintegra.html>. Nell'ipotesi di discriminazione, i motivi e l'eventuale buona fede del datore sono del tutto irrilevanti ai fini della declaratoria di nullità, essendo sufficiente la dimostrazione (art. 2697 c.c.) dell'atto o del comportamento vietato. Per ulteriori approfondimenti si consulti il seguente sito: <http://www.soluzionilavoro.it/2018/03/08/licenziamento-discriminatorio-e-ritorsivo/>; vd. anche M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 197. Per approfondimenti sul concetto di discriminazione e sulla legislazione in materia di licenziamento discriminatorio si rinvia a quanto ampiamente esposto nel cap. III (par. 3.1). Si segnala la Dir. 2019/1937/UE in materia di *whistleblowing*, cioè di tutela contro ritorsioni datoriali verso dipendenti pubblici o privati che segnalano alle autorità competenti o tramite canali interni illeciti (ad es., la violazione di leggi o fenomeni discriminatori nel luogo di lavoro). La normativa europea vieta qualsiasi misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante (*whistleblower*), come il demansionamento o il licenziamento. Per approfondimenti si consultino <https://www.integrityline.com/it/competenza/blog/cose-whistleblowing/>; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937>. A livello interno si ricordano la L. n. 190/2012 e la L. n. 179/2017: vd. <https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-prevenzione-corrruzione/segnalazione-illeciti-whistleblowing>.

³³¹ L'art. 8 D. lgs. n. 81/2015 è stato da ultimo modificato dall'art. 5, co. 1, lett. a), D. lgs. n. 105/2022, che ha modificato il co. 4; la successiva lett. b) ha aggiunto i co. 5-bis e 5-ter. L'impossibilità di conseguire il certificato della parità di genere ex art. 46-bis D. lgs. n. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità"; per approfondimenti si rinvia in particolare al cap. II (par. 2.4) e al cap. III) è prevista

convertono il rapporto in uno a tempo parziale godono di un diritto di precedenza nelle eventuali assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore per lo svolgimento di mansioni uguali o rientranti nel livello o categoria legalmente prevista (co. 6).³³² Da alcuni rilievi dell'ISTAT aggiornati al primo semestre del 2022 emerge che nelle regioni italiane settentrionali, centrali e meridionali sono simili le percentuali di uomini e donne che prestano attività a tempo parziale. La gran parte di coloro che lavorano a tempo pieno è di sesso maschile (in quanto oscilla tra il 6-10% la misura dei lavoratori part-time al Nord, al Centro e al Sud), risultando nettamente prevalenti le lavoratrici part-time (24% circa in ciascuna fascia).³³³ Si osservi che nel Mezzogiorno, dove gli effetti della crisi economica aggravata dalla pandemia hanno ulteriormente peggiorato i livelli occupazionali³³⁴, il “part-time involontario” interessa il 32% delle lavoratrici di età compresa fra i 15 e i 34 anni e il 28% delle donne fra 25 e 34 anni non diplomate, a fronte, rispettivamente, del 13% e 7,2% degli uomini a parità di condizioni.³³⁵

Tra le misure legislative dirette alla conciliazione delle esigenze di vita privata e professionale deve essere menzionata la Legge delega 7 agosto 2015, n. 124 in materia di organizzazione e funzionamento delle Pubbliche Amministrazioni, la quale consente al lavoratore (o alla lavoratrice) con figli che non abbiano compiuto i 3 anni di età di chiedere l'assegnazione alla sede situata nella provincia o nella regione in cui l'altro

anche dall'art. 53, co. 3-bis, D. lgs. n. 151/2001 per la violazione certificata entro 2 anni dalla relativa domanda dell'art. 53, co. 1-3 (sul divieto di lavoro notturno). Per approfondimenti si rinvia al cap. II (par. 2.4).

³³² Per approfondimenti in materia di categorie legali e categorie, livelli o qualifiche previste dai contratti collettivi si consulti M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 66 ss. Per il testo del D. lgs. n. 81/2015 si consulti <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-06-15;81-art21>.

³³³ I rilevamenti sono stati effettuati dall'ISTAT considerando tutti i lavoratori e le lavoratrici, a prescindere dalla professione o dallo svolgimento di lavoro subordinato, di età compresa tra 15 e 89 anni. Il grafico è consultabile al sito <https://www.openpolis.it/numeri/in-italia-mediamente-il-lavoro-part-time-ha-unincidenza-3-volte-maggiore-tra-le-donne/>.

³³⁴ Nel 2021 le lavoratrici madri al Sud erano pari al 35,3%, una percentuale nettamente inferiore rispetto al Nord (64,3%). Fonte: ISTAT. Si consulti <https://www.infodata.ilssole24ore.com/2022/08/11/italia-al-sud-lavora-solo-il-353-delle-neomamme-quasi-la-meta-rispetto-al-centro-e-al-nord-2/>.

³³⁵ Fonte: ISTAT. Si consulti *ibidem*. I dati sul part-time involontario si ricollegano al fenomeno, radicato nel Sud Italia, della “mancata partecipazione”, per cui molte persone dichiarano di voler lavorare ma nel frattempo non si impegnano a cercare un impiego. Per approfondimenti si consulti https://fondazionefeltrinelli.it/app/uploads/2020/09/Piu-uguali_ma-non-troppo_-3.pdf. Il fenomeno interessa prevalentemente le donne (6,5% in più rispetto agli uomini nel 2021, nella fascia tra i 15 e i 74 anni). Per ulteriori approfondimenti si consulti il seguente sito: <https://noi-italia.istat.it/pagina.php?id=3&categoria=16&action=show&L=0#:~:text=Il%20tasso%20di%20mancata%20partecipazione,di%206%2C5%20punti%20percentuali>.

genitore lavora (co. 7, che modifica e rinvia all'art. 42-bis D. lgs. n. 151/2001)³³⁶, imponendo inoltre al datore pubblico la stipulazione di convenzioni con nidi e scuole d'infanzia, nonché l'organizzazione di servizi per aiutare i genitori nei periodi in cui le lezioni scolastiche sono sospese (art. 14, co. 2).

Grazie allo sviluppo delle moderne tecnologie, il Governo ha attribuito, in attuazione della Direttiva 2019/1158/UE,³³⁷ la precedenza, nella richiesta di svolgere la propria attività lavorativa in modalità agile, a determinate categorie di individui, tra cui coloro che godono dei permessi giornalieri per l'assistenza al figlio disabile di età inferiore ai 3 anni, ovvero ai genitori di minori entro i 12 anni o senza limiti di età se affetti da grave handicap (art. 18, co. 3-bis, Legge 22 maggio 2017, n. 81).³³⁸ La diffusione di varie forme di lavoro agile (*smart working*) dovrebbe consentire il miglioramento della produttività e dell'efficienza tramite strumenti informatici avanzati; inoltre, l'eliminazione delle "barriere fisiche" tra gli spazi, riorganizzati in modo da diminuire i costi complessivi³³⁹ e la riduzione degli spostamenti dei dipendenti, ridurrebbe l'inquinamento dell'ambiente e permetterebbe di autogestire al meglio il proprio tempo, in modo da potersi prendere cura della famiglia. L'art. 18 L. n. 81/2017 (Capo II) definisce il lavoro agile come una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa "*in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva*" (co. 1). L'accordo in tal senso tra il datore e il lavoratore deve precisare le modalità di gestione, funzionamento e organizzazione, nonché i tempi di pausa a garanzia della tutela della salute psico-fisica e

³³⁶ L'assegnazione può avvenire anche in maniera frazionata, comunque per un massimo di 3 anni, purché sussista la disponibilità del posto e il consenso delle P.A. interessate. "*L'eventuale dissenso deve essere motivato e limitato a casi o esigenze eccezionali*" (art. 42-bis D. lgs. n. 151/2001).

³³⁷ La Dir. 2019/1158/UE è stata recepita mediante il D. lgs. n. 105/2022; essa ha abrogato la precedente Dir. 2010/18/UE. Per approfondimenti si rinvia al cap. I (par. 1.2).

³³⁸ Il co. 3-bis è stato aggiunto all'art. 18 L. n. 81/2017 per disposizione dell'art. 4, co. 1, lett. b), D. lgs. n. 105/2022, il quale ha inoltre introdotto il successivo co. 3-ter, che impedisce l'ottenimento della certificazione della parità di genere ex art. 46-bis D. lgs. n. 198/2006 al datore di lavoro che abbia violato le disposizioni del co. 3-bis quando tale violazione sia accertata nei 2 anni precedenti la relativa domanda (vd. *supra*).

³³⁹ Si pensi agli ambienti di lavoro non suddivisi in stanze (*open space*), che dovrebbero tra l'altro far sentire i dipendenti maggiormente a proprio agio. Per approfondimenti vd. E. PALLADINO, M. RUFFA, *Il lavoro su misura. I coworking space e la conciliazione lavoro-famiglia*, Milano, 2019, 15 ss.

della sicurezza (co. 2). Le medesime disposizioni si applicano anche per i dipendenti del settore pubblico (co. 3).³⁴⁰

Tra i molteplici provvedimenti degli organi pubblici volti a consentire ai componenti di un nucleo familiare di armonizzare la carriera con i tempi della vita privata si ricorda il Family Act (Legge 7 aprile 2022, n. 32)³⁴¹, che attribuisce al Governo il compito di adottare nei prossimi anni provvedimenti che facilitino l'occupazione delle donne (ad esempio, introducendo la possibilità di usufruire di permessi per i colloqui scolastici) e che introducano agevolazioni finanziarie e fiscali ai singoli nuclei, anche a favore di figli maggiorenni, oltre a predisporre adeguate strutture e servizi di supporto.³⁴² È infatti necessario che si diffonda una conoscenza consapevole in relazione ai doveri e ai diritti dei genitori e al generale rapporto tra uomo e donna nei contesti privati e professionali. In altri termini, ci si trova di fronte a sempre maggiori interventi volti a scardinare la mentalità secondo cui il problema della conciliazione del lavoro con la cura dei figli riguarda esclusivamente la famiglia e non coinvolga il datore di lavoro, alla base delle cui scelte vi è la mera organizzazione e la produzione dei beni o dei servizi. Come si tende a considerare discriminatoria una condotta datoriale solo se realizzata nei confronti di una donna³⁴³, analogamente nella società odierna sopravvive in parte il retaggio culturale per cui sia principalmente la donna a dover gestire i lavori domestici e la crescita della prole, da cui derivano una serie di conseguenze negative non solo

³⁴⁰ Vd. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017;81~art13>. Fino al 31 dicembre 2021, a causa della crisi dovuta alla pandemia, il datore di lavoro ha potuto decidere in via unilaterale lo svolgimento del lavoro in tale forma (art. 11 L. n. 87/2021, che ha convertito il D. l. n. 52/2021). Per il 2022 è stata stabilita la proroga di tale regime (fino al 31 dicembre), per cui il datore di lavoro che decide di far ricorso allo *smart working* effettua la comunicazione telematica al Ministero del Lavoro, anche senza accordo con il lavoratore (L. n. 142/2022, che ha convertito il D. l. n. 115/2022 (Decreto “Aiuti-bis”). Merita di essere segnalato che la suddetta Legge (art. 23 bis, co. 2) consente ai dipendenti privati con figli entro i 14 anni di età di unilateralmente decidere fino al 31 dicembre 2022 di svolgere le prestazioni in modalità agile qualora ciò sia possibile e siano stati adempiuti gli obblighi di informazione. È altresì richiesto che l'altro genitore non sia un non lavoratore ovvero che non benefici di strumenti per il sostegno al reddito (es., non sia in Cassa integrazione). Per ulteriori approfondimenti si consultino <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx>; <https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/15023-smart-working-lavoro-agile-guida-alle-novita-dal-22-settembre.html>. Vd. inoltre M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 21.

³⁴¹ Il Family Act è stato accennato nel cap. II (par. 2.1), collocandosi nell'insieme degli interventi volti al sostegno della famiglia (si ricorda l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio ad opera del D. lgs. n. 105/2022, che ha inoltre esteso la possibilità di usufruire del congedo parentale ai lavoratori autonomi (art. 69 D. lgs. n. 151/2001; vd. 2.1.3).

³⁴² Per approfondimenti si consulti https://temi.camera.it/leg18/temi/tl18_misure_sostegno_famiglia.html.

³⁴³ Vd. sul punto l'importante pronuncia del Trib. di Asti che per la prima volta in Italia ha riconosciuto una discriminazione a danno di un lavoratore padre (cap. III, par. 3.1).

sull'impatto occupazionale³⁴⁴, ma anche sulla crescita demografica. Nel 2021 l'ISTAT ha registrato un consistente e preoccupante calo della popolazione residente, destinato ad aumentare in futuro: le donne scelgono di avere figli più tardi o di non averne, considerato anche l'aumento del costo della vita. Si stima che entro i prossimi 20 anni soltanto una coppia su 4 avrà bambini, mentre sono destinati a crescere i nuclei familiari senza figli.³⁴⁵ Invero, l'aumento dell'età media in cui le donne diventano madri e la parallela diminuzione del numero dei figli hanno cominciato a manifestarsi intorno agli anni '70 del secolo scorso.³⁴⁶ Lungi da qualsiasi considerazione che entri nel merito delle scelte personali, corollario del fenomeno è in ogni caso l'aumento della difficoltà ad armonizzare i tempi della vita privata con la carriera: infatti, se una donna privilegia gli studi e la realizzazione professionale prima di formare una famiglia, sarà di conseguenza più difficile concordare con il partner chi dedicherà più tempo all'amministrazione della vita familiare.³⁴⁷ La "*motherhood trap*", espressione coniata in Inghilterra, esemplifica ed evidenzia una concezione della famiglia e della genitorialità in senso negativo. Se è vero che numerose sono le tutele e gli incentivi a favore della maternità e della paternità, che cercano di coinvolgere anche i privati in una logica di sussidiarietà anche orizzontale (art. 118 Cost.)³⁴⁸, non manca una visione in senso problematico della famiglia. In altri termini, il mercato elabora le sue strategie di guadagno in funzione del nucleo familiare in qualità di consumatore; tuttavia, l'obbligo di applicazione delle tutele legislativamente previste può fungere da deterrente e indurre il datore a comportamenti discriminatori,³⁴⁹ dovuti anche ai costi che le aziende devono sostenere per andare incontro alle esigenze dei lavoratori, per predisporre, ad esempio, nidi aziendali.³⁵⁰ Corollario è che anche le coppie, in prevalenza le donne, tendono a percepire la maternità come un evento da rimandare o evitare. Se queste ragioni hanno

³⁴⁴ Si rinvia in particolare a quanto esposto in relazione alle dimissioni in maternità (cap. III, 3.1.1).

³⁴⁵ Per approfondimenti <https://www.istat.it/it/archivio/274898>.

³⁴⁶ Nel cap. I (par. 1.1) si è visto che l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro si è verificato negli stessi anni.

³⁴⁷ Per una donna sarà più difficile lasciare una carriera in stato avanzato che la gratifica. Tuttavia, nel cap. III (par. 3.1) si è visto come "l'ago della bilancia" penda nella maggioranza dei casi a sfavore delle donne, "costrette" a volte alle dimissioni (3.1.1).

³⁴⁸ Si rinvia al cap. I (par. 1.1) per i principi costituzionali a tutela del lavoro e della famiglia. Il principio di sussidiarietà verticale coinvolge i diversi "livelli" di governo, mentre la sussidiarietà orizzontale lascia spazio all'iniziativa privata. Per approfondimenti vd. R. BIN, G. PITRUZZELLA, XIV ed., *Diritto pubblico*, Torino, 2016, 239 ss. Si rinvia a quanto esposto nel corso della trattazione (vd., in particolare, il cap. II, dove è stata esposta la disciplina a tutela della genitorialità contenuta nel D. lgs. n. 151/2001).

³⁴⁹ Si rinvia a quanto esposto nel cap. III (par. 3.1).

³⁵⁰ Si rinvia al par. 4.2.

indotto i pubblici poteri ad intervenire mediante servizi di supporto e di informazione consapevole³⁵¹, dall'altra parte sono sorti, per iniziativa privata, progetti che perseguono l'obiettivo di un mutamento di prospettiva. In tal senso, merita un cenno il progetto "MAAM- *maternity as a master*", sorto nel 2012 con la funzione di orientare le aziende verso un'idea della genitorialità e della famiglia come una fonte di potenziale guadagno, di crescita sociale e di arricchimento personale, piuttosto che di potenziale perdita economica, di produttività e di efficienza. Insomma, occorre "trasportare" anche negli ambienti professionali la tradizionale associazione che la collettività tende quasi automaticamente ad operare fra famiglia con figli e "normalità": si pensi, ad esempio, all'importanza, per coloro che sono posti a capo di uno Stato, di pubblicare immagini rappresentative di momenti di vita privata per "conquistare" la popolazione. È evidente l'attuale sopravvivenza di vecchi retaggi psicologici, culturali e sociali che conducono a giudicare le persone in virtù del loro status familiare, trovando maggiormente rassicurante la presenza di legami affettivi. Fin da tempi antichi, l'assenza o lo scarso numero di figli erano considerati come una mancanza, al punto da adottare politiche che incentivassero le nascite. In una società povera e arretrata (si pensi anche agli odierni Paesi più poveri dell'Africa), avere una prole numerosa è sinonimo di sopravvivenza del nucleo e dell'intera collettività, oltre che garanzia di continuità generazionale.³⁵² Il progetto "MAAM" sta dimostrando di funzionare: alcune note aziende, tra cui OVS, Barilla, Alleanza Assicurazioni, Lavazza, Unicredit e Coca-cola hanno aderito, intenzionate a supportare la genitorialità come sintomo di benessere socio-economico, dunque a contribuire ad eliminare "in radice" un mondo frutto della Rivoluzione industriale del XVIII e del XIX secolo, caratterizzato dalla preminenza del datore sul lavoratore, soggetto "debole" che deve rispettare rigidi tempi ed orari di lavoro, nell'esclusivo interesse della produzione nonché dell'economia nazionale.³⁵³

Gli Stati Uniti costituiscono un valido esempio del mutamento di direzione, considerando che la maggior parte dei lavoratori (il 73%) svolge contemporaneamente il ruolo di *caregiver*, cioè presta volontariamente cure e assistenza a persone non

³⁵¹ Vd. *supra*.

³⁵² Rimanendo fermi in una prospettiva interna, si pensi alle politiche fasciste a tutela della famiglia e della madre in qualità di "procreatrice" garante della stirpe. Si rinvia al cap. I (par. 1.1) e al cap. II (par. 2.1).

³⁵³ Si pensi al contesto in cui il c.c. del 1942 è stato formulato. Durante il Fascismo l'interesse preminente era lo sviluppo economico nazionale. Vd. cap. I (par. 1.3).

autosufficienti. In Italia la figura non è stata ancora legislativamente riconosciuta, sebbene si stiano diffondendo i *caregiver* familiari e nel 2018 sia stata avanzata una prima proposta di legge in materia.³⁵⁴ Valutare un lavoratore esclusivamente per lo svolgimento corretto delle sue mansioni rientra in una mentalità arretrata e in una società scarsamente evoluta che non ha ancora chiaramente percepito il valore primario della vita e delle relazioni umane. Non si può prescindere, prima di esaminare il quadro europeo in materia di conciliazione tra lavoro e famiglia³⁵⁵, da qualche ulteriore considerazione intorno all'espressione *work-life balance*, indicante le politiche che mirano al benessere dei singoli individui, strettamente connesse alla realizzazione personale e professionale e alla sussistenza di equilibrate e soddisfacenti relazioni affettive. Tutte le tutele apprestate ai lavoratori e alle lavoratrici non si limitano a consentire il bilanciamento tra il lavoro e la gestione della famiglia, perseguendo un più complesso e lodevole obiettivo. In altre parole, il punto chiave del discorso sta nel comprendere l'essenzialità originaria dell'interazione e dei rapporti umani, analizzata da molteplici studi psicologici e ben sintetizzata nella nota metafora per cui "*nessun uomo è un'isola*".³⁵⁶ A supporto della tesi per cui le politiche organizzative e gestionali interne all'azienda e il contesto lavorativo incidono sulla salute psico-fisica dei dipendenti, dunque della comunità nel suo insieme, è intervenuto uno studio condotto dall'OCSE, che, dopo aver predisposto una piattaforma telematica accessibile a chiunque fosse interessato a calcolare il proprio indice di benessere, ha analizzato i risultati ed evidenziato il nesso imprescindibile con orari e modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative. Si tratta di tematiche emerse in tempi recenti, per cui si può affermare che sia ancora agli inizi il percorso che potrà condurre alla sensibilizzazione della parte datoriale e alla piena consapevolezza della necessità di adozione di politiche interne di tutela e di scambio che si affianchino agli interventi legislativi. Se l'ambiente di lavoro è accogliente, attento alle esigenze dei propri dipendenti e investe in programmi di sostegno, l'azienda guadagnerà non solo in termini economici, poiché

³⁵⁴ I *caregiver* familiari sono prevalentemente donne, il che rischia di aumentare il divario di genere: caricate da lavoro eccessivo, alcune si vedono "obbligate" a rinunciare alla carriera. Per approfondimenti si consulti <https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/sars-cov-2-differenze-genere-caregiver-familiari>.

³⁵⁵ Vd. 4.1.1.

³⁵⁶ L'espressione, che compare in una poesia di J. Donne (1572-1631) costituisce ancora oggi la base di studi psicologici relativi alle relazioni umane. Per approfondimenti vd. [https://www.psicologo-milano.it/newblog/relazioni/#:~:text=\(John%20Donne%2D%201572%2F1631,possiamo%20non%20ent rare%20in%20relazione](https://www.psicologo-milano.it/newblog/relazioni/#:~:text=(John%20Donne%2D%201572%2F1631,possiamo%20non%20ent rare%20in%20relazione).

potrà contare su lavoratori più produttivi, ma anche da un punto di vista umano e relazionale.³⁵⁷ Al contrario, svolgere le proprie mansioni in un contesto “ostile” non giova ad alcuna delle parti del rapporto, poiché è solo apparente il vantaggio patrimoniale derivante dalla decisione di non effettuare investimenti in tal senso.³⁵⁸

4.1.1 Le politiche e i modelli europei di tutela familiare

I principi espressi nel TFUE e nella Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea ispirano le politiche comunitarie e l’adozione da parte dei competenti organi di misure volte all’attuazione di un mercato unico e competitivo, caratterizzato dalla libertà di scambio e di circolazione di persone, servizi e mezzi. La realizzazione di tali obiettivi è imprescindibilmente connessa alla parallela promozione di un benessere della società e dei singoli che non sia meramente economico, bensì legato al riconoscimento e al rispetto dei diritti inviolabili sanciti anche nella CEDU, tra cui la vita, il lavoro, la famiglia e l’uguaglianza sostanziale.³⁵⁹ Nel 2017 il Consiglio dell’UE, il Parlamento europeo e la Commissione hanno sottoscritto il “Pilastro europeo dei diritti sociali”, che enuclea 20 principi in materia di accesso al mercato lavoristico in condizioni paritarie. Esso si rivolge a tutti gli Stati membri, con particolare riguardo a quelli che hanno adottato la moneta unica euro, e a tutti i cittadini comunitari, nonché a coloro che provengono da Stati terzi ma risiedono nell’UE, con l’obiettivo di affrontare le sfide che il nostro secolo impone. La rapidità con cui intervengono i mutamenti economici, sociali e culturali richiede interventi altrettanto repentini di adeguamento del quadro normativo; la globalizzazione e l’uso maggiore delle tecnologie nell’ambito del processo di digitalizzazione lasciano emergere nuove necessità di normazione nell’ottica della protezione dei singoli. Viene espressamente ribadita nel Preambolo l’importanza della cooperazione fra gli Stati e del dialogo sociale, dunque il ruolo dei

³⁵⁷ L’ “*Organization for Economic Co-operation and Development*” (OECD) ha rilevato che lunghi turni di lavoro e stress sono fra loro strettamente collegati. Uno degli 11 indici del benessere sociale era costituito dall’equilibrio tra vita e lavoro. Per ulteriori approfondimenti vd. E. PALLADINO, M. RUFFA, *Il lavoro su misura. I coworking space e la conciliazione lavoro-famiglia*, Milano, 2019, 33-54.

³⁵⁸ Si pensi, ad es., ai datori di lavoro che preferiscono non investire in nidi aziendali per evitare la spesa (vd. cap. III, in particolare 3.1.1). Si rinvia per ulteriori approfondimenti al par. 4.2.

³⁵⁹ Per approfondimenti sui principi ispiratori delle legislazioni europee rinvia a quanto già esposto nel cap. I (par. 1.2).

sindacati nazionali e della contrattazione collettiva nel mercato del lavoro.³⁶⁰ Nell'ambito dei principi espressi, si osservi che il n. 9³⁶¹ è dedicato alla conciliazione delle esigenze private, familiari e lavorative: “*I genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a [...] modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. [...]*”.³⁶²

Il “Pilastro europeo dei diritti sociali” rappresenta il punto di partenza di un lungo percorso che richiederà la collaborazione anche del versante datoriale. L'obiettivo prioritario consiste nel conservare l'attuale primato europeo sulla qualità delle condizioni lavorative, mantenendo fermi i principi e i diritti fondamentali, ma volgendo contemporaneamente lo sguardo ai cambiamenti in corso. Meritano rilievo le strategie per la parità di genere, che l'Europa intende realizzare entro il 2025 e dirette, tra l'altro, all'abbattimento dei pregiudizi, e le misure legislative in materia di *work-life balance*, tra cui la vigente Direttiva 2019/1158/UE³⁶³ che prevede una serie di disposizioni relative al congedo di paternità (art. 4) e al congedo parentale (art. 5)³⁶⁴ e disciplina le tutele per i “*prestatori di assistenza*”, cioè i lavoratori che si prendono cura di familiari (il coniuge o il partner legato civilmente, i genitori, i figli) o di conviventi non autosufficienti (art. 3, lett. d) ed e)). L'art. 6 della Direttiva rinvia agli Stati membri l'adozione di misure adeguate a garantire il diritto di usufruire di un congedo pari a 5 giorni lavorativi, con riferimento all'anno o ad un diverso arco temporale, in considerazione delle specifiche esigenze dei casi concreti. L'art. 9 impartisce prescrizioni minime nell'ipotesi di richiesta del lavoratore di godere di “*modalità di lavoro flessibili*”, che consentano la gestione equilibrata delle esigenze personali, familiari e professionali, compreso il lavoro agile (art. 3, lett. f)). La norma fa espresso

³⁶⁰ Il fondamentale ruolo dei sindacati è riconosciuto a livello interno dall'art. 39 Cost.; l'art. 153 TFUE esprime pure l'idea per cui i fenomeni collettivi (associazione, sciopero, retribuzione, serrata) debbano essere regolamentati da privati. Si rinvia al cap. I (par. 1.2) e al par. 4.3.

³⁶¹ Il “Pilastro europeo dei diritti sociali” è suddiviso in: Capo I (“*Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro*”; principi 1-4); Capo II (“*Condizioni di lavoro eque*”; principi 5-10) e il Capo III (“*Protezione sociale e inclusione*”; principi 11-20).

³⁶² Il testo integrale è reperibile consultando https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf.

³⁶³ Vd. *supra*. Essa è stata pubblicata nella GU dell'UE il 12 luglio 2019 ed è entrata in vigore dopo 20 giorni (art. 21). Il 2 agosto 2022 è stato il termine ultimo per il recepimento da parte degli Stati membri (art. 20).

³⁶⁴ Vd. *supra*. Si rinvia inoltre a quanto già esposto nel cap. I (par. 1.2). L'art. 4 Dir. 2019/1158/UE dispone che il padre goda di un congedo di 10 giorni lavorativi in occasione della nascita del figlio: in attuazione della previsione, il D. lgs. n. 105/2022 ha introdotto l'art. 27-bis nel D. lgs. n. 151/2001 relativo al congedo di paternità obbligatorio. Si rinvia per approfondimenti alla disciplina dei congedi esposta nel cap. II (par. 2.1).

riferimento al genitore di minore fino ad una certa età, in ogni caso non inferiore a 8 anni, e al lavoratore che presta servizi di assistenza a familiari³⁶⁵, alla cui richiesta il datore di lavoro deve rispondere in un termine congruo, motivando l'eventuale diniego.³⁶⁶ La tendenza dell'Unione a privilegiare gli strumenti del congedo e dello *smart working* evidenzia limiti e fa sorgere ulteriori questioni: da un lato, sembra che le uniche categorie ad essere ritenute meritevoli di tutela siano i genitori e coloro che prestano assistenza a familiari non autosufficienti; dall'altro, le modalità online di svolgimento delle prestazioni potrebbero nel tempo incidere negativamente sulla salute psicologica e pregiudicare le relazioni interpersonali. In altri termini, le forme di lavoro agile rischiano di tramutarsi in mezzi che, lungi dal consentire uno stile di vita appagante ed equilibrato, pongono ulteriori problemi. È stato rilevato che tempi prolungati di connessione alterano il livello di concentrazione e la produttività individuale, da cui l'essenzialità di adeguata "disconnessione".³⁶⁷

I temi legati alla famiglia e al lavoro hanno cominciato ad essere particolarmente avvertiti intorno alla metà degli anni '90: il 1994 fu riconosciuto "*International Year of the Family*" e 20 anni dopo, il 2014 fu proclamato "*Anno europeo per la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare*" (su proposta di COFACE, la Confederazione delle organizzazioni familiari dell'Unione europea). Tali iniziative internazionali hanno

³⁶⁵ Vd. *supra*.

³⁶⁶ Si ricordi anche l'art. 7, che consente ai lavoratori di assentarsi in ragione di circostanze familiari eccezionali, in particolare in ipotesi di infortuni o malattie. Viene demandata agli Stati membri la relativa disciplina. Per ulteriori approfondimenti sulla Dir. 2019/1158/UE si consulti <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:32019L1158>.

³⁶⁷ Lo *smart working*, notevolmente implementato a causa della crisi pandemica, potrebbe essere un utile strumento per conciliare le esigenze di vita familiare e lavorativa, tenendo sempre presente che un uso "distorto" o comunque eccessivo può condurre all'effetto contrario. Deriva l'importanza della "disconnessione", che merita attenzione anche da parte dei datori di lavoro e delle aziende, le cui politiche interne sono importanti almeno quanto le previsioni legislative. Si potrebbe anzi affermare che quest'ultime rimangano poco effettive se non accompagnate dal mutamento culturale e sociale anche da parte datoriale. Per approfondimenti sul diritto di "disconnessione" vd. <https://factorial.it/blog/diritto-disconnessione-italia/#:~:text=Il%20diritto%20di%20disconnessione%20si,del%20normale%20orario%20di%20lavoro>. Si ricorda inoltre quanto osservato all'inizio del par. 4.1 sulla tendenza dei datori di lavoro a considerare la famiglia come un problema piuttosto che una risorsa. Si consultino inoltre i seguenti siti: <https://www.lincmagazine.it/2021/04/12/work-life-balance-europa/> ; <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/it/> ; <https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/> ; <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Direttiva-UE-2019-1158-work-life-balance-per-genitori-e-prestatori-di-assistenza.aspx> ; <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/il-pilastro-europeo-dei-diritti-sociali-una-bussola-per-le-prossime-elezioni-europee/> ; <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/innovazione-sociale/il-parlamento-europeo-ha-approvato-la-direttiva-europea-sul-work-life-balance/>.

favorito la sensibilizzazione anche all'interno dei singoli Stati europei.³⁶⁸ Ad esempio, alcuni dati forniti dall'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro) nel 2018 hanno fatto emergere un tasso di occupazione prevalentemente maschile in Paesi membri come Germania, Francia, Finlandia, Paesi Bassi, Spagna e Italia, da cui l'investimento di maggiori risorse e l'elaborazione di strategie più accurate, dirette a riequilibrare la situazione.³⁶⁹

I Paesi europei più virtuosi sono quelli del Nord Europa, tra cui spicca la Finlandia, che da anni persegue politiche di flessibilità. Dopo il “*Working House Act*” del 1996 e il piano finalizzato al raggiungimento della parità di genere per gli anni 2016-2019, nel 2020 è stata approvata un'ulteriore legge che, pur dettando disposizioni minime in materia di orari (circa 40 ore lavorative settimanali), mira essenzialmente all'autogestione. Ad esempio, un lavoratore potrà scegliere di lavorare per un certo tempo da remoto, oppure terminare in anticipo l'orario giornaliero per prendersi cura dei figli o finanche per dedicarsi al tempo libero o allo sport. Il Ministero dell'Occupazione e dell'Economia si basa sui dati empirici provenienti da diversi Stati e su testimonianze dirette che avvalorano la tesi relativa alla stretta correlazione tra benessere e produttività.³⁷⁰ Occorre tuttavia tenere presente che in Finlandia è radicata una mentalità diversa, lontana dalle culture dei Paesi mediterranei come l'Italia e caratterizzata dalla reciproca fiducia, che offre un “terreno fertile”. Molto più che in Italia, le aziende finlandesi (circa il 92%) favoriscono le misure di conciliazione della vita privata, familiare e professionale, ponendosi come modello di welfare da imitare.³⁷¹

³⁶⁸ Per approfondimenti si consulti <https://www.secondowelfare.it/primowelfare/2014-verso-lanno-europeo-per-la-conciliazione-della-vita-familiare-e-lavorativa/>.

³⁶⁹ Ad es., in Italia il tasso di occupazione delle donne era pari al 53%, di ben 20 punti inferiore al tasso di occupazione maschile. Fonte dei dati: Eurostat. Per approfondimenti si consulti il sito seguente: <https://www.secondowelfare.it/primowelfare/lavoro/politiche-di-conciliazione-vita-lavoro-qual-lo-stato-dellarte-in-europa/>. Anche a livello europeo sono in prevalenza le donne che rinunciano al lavoro del tutto o in parte quando diventano madri. Per approfondimenti sulla situazione in Italia si rinvia al cap. III (in particolare, 3.1.1).

³⁷⁰ Vd. *supra*.

³⁷¹ Per ulteriori approfondimenti vd. <https://www.secondowelfare.it/primowelfare/lavoro/politiche-di-conciliazione-vita-lavoro-qual-lo-stato-dellarte-in-europa/> ; <https://www.secondowelfare.it/privati/aziende/un-interessante-articolo-del-sito-della-bbc-spiega-perch-la-finlandia-guida-il-mondo-nel-campo/> ; <https://www.bbc.com/worklife/article/20190807-why-finland-leads-the-world-in-flexible-work>.

4.2 Il welfare aziendale

Dopo aver fornito una panoramica delle politiche che orientano i singoli Stati nonché le istituzioni comunitarie nella definizione di efficaci misure di *work-life balance*³⁷², sarà esaminato nel prosieguo il fenomeno del welfare aziendale (o secondo welfare)³⁷³, che, sebbene affondi le sue radici nella Rivoluzione industriale, solo in tempi recenti è stato oggetto di maggiore attenzione. Comunemente, l'espressione indica un insieme di misure o servizi predisposti dal datore di lavoro a favore dei propri dipendenti e dei loro familiari, finalizzati al soddisfacimento di interessi meramente privati, anche se non egoistici (ad esempio, servizi educativi, forme di assistenza sociale e sanitaria, forme assicurative, borse di studio, centri estivi). Nonostante la finalità sociale, esso si distingue dal welfare statale (o primo welfare), cioè dal complesso degli interventi pubblici direttamente collegati agli artt. 2 e 38 Cost. e diretti al benessere della collettività, nell'ambito di programmi ispirati alle teorie antiliberiste dell'economista ottocentesco Keynes. In altri termini, se da un lato vi è l'azione imprescindibile dello Stato del benessere ispirata a principi solidaristici,³⁷⁴ forme di welfare privato possono essere previste in accordi collettivi³⁷⁵ o sorgere dalla volontaria decisione del datore, che le finanzia interamente; poiché trovano la loro "causa" in un contratto individuale di lavoro subordinato, esse sono connesse a logiche retributive e di scambio. Conseguentemente, esso affonda le proprie radici normative nell'art. 36 e non nell'art. 38 della nostra Carta costituzionale.³⁷⁶ Il welfare aziendale giova ad entrambe le parti del rapporto e produce degli effetti positivi da un punto di vista relazionale, migliorando

³⁷² Si rinvia al par. 4.1.

³⁷³ L'espressione "secondo welfare" è stata ideata nel 2010 da D. Di Vico per indicare una serie di misure che arricchiscono quelle rientranti nel welfare pubblico. Per approfondimenti https://www.osservatoriolavorodomestico.it/admin/public/cms/1620203730_0.pdf.

³⁷⁴ Per approfondimenti sulle teorie di Keynes e sul passaggio dallo Stato liberale allo Stato sociale si rinvia al cap. I (par. 1.1).

³⁷⁵ Il ruolo della contrattazione collettiva sarà esposto nel par. successivo.

³⁷⁶ L'art. 36 Cost. impartisce prescrizioni minime in materia di lavoro (retribuzione, ferie, riposi). Per approfondimenti si rinvia al cap. I (par. 1.1). Si precisa che accanto al welfare statale vi sono forme di welfare integrativo o sostitutivo dell'intervento dei pubblici poteri e che rientrano comunque nel welfare privato (si pensi, ad es., ai fondi di solidarietà bilaterali (art. 26 D. lgs. n. 148/2015) previsti dalla contrattazione collettiva e istituiti presso l'INPS, che intervengono come copertura quando non vi sono i presupposti di applicazione della Cassa integrazione (ordinaria o straordinaria). Per approfondimenti vd. E. ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, *Diritto della sicurezza sociale*, Milano, 2021, 218 ss.). Il welfare privato aziendale si distingue perché non ha il fine di integrare o sostituire l'intervento pubblico. Si osservi che il welfare integrativo o sostitutivo, rientrando nel welfare privato, non trova la sua ragion d'essere nell'art. 38 Cost., anche se il fine sociale sia evidente.

l'ambiente complessivo, poiché il dipendente sarà considerato primariamente quale essere umano meritevole di ogni tutela; conseguentemente, si sentirà accolto, appagato e maggiormente disposto a investire le proprie energie nello svolgimento delle mansioni assegnategli, nonché nella creazione di un sereno clima lavorativo.³⁷⁷ Hanno sicuramente contribuito allo sviluppo di una maggiore attenzione per il fenomeno le “grandi dimissioni”, cioè l'aumento, riscontrato in diversi Paesi, del numero di persone che scelgono di abbandonare il posto, adducendo un malessere psico-fisico derivante da un ambiente poco sereno.³⁷⁸

I piani di welfare introducono innovazioni nel tradizionale concetto di retribuzione monetaria³⁷⁹ e sono, altresì, vantaggiosi sotto il profilo fiscale. In particolare, il lavoratore percepisce dei *benefits*, che, ai sensi di quanto disposto dagli artt. 51 e 100 TUIR, sono esenti da imposte poiché non costituiscono reddito da lavoro dipendente.³⁸⁰ Tutto ciò che viene erogato dal datore di lavoro è inoltre deducibile qualora la spesa sia prevista in accordi o contratti collettivi (art. 95, co. 1, TUIR, che rinvia all'art. 100).

Dal punto di vista storico, è interessante ripercorrere brevemente qualche importante tappa del suo sviluppo. Si è accennato che forme di welfare aziendale risalgono alla Rivoluzione industriale, in risposta alle dure condizioni di lavoro cui erano sottoposti tutti coloro che tra il XVIII e il XIX secolo decidevano di abbandonare le campagne per prestare la loro opera nelle nascenti industrie cittadine. Invero, una primitiva forma di welfare si riscontra nella Real Colonia di San Leucio in provincia di Caserta, dove intorno alla metà del '700 il Re di Napoli e di Sicilia, Carlo di Borbone, mise a disposizione dei lavoratori di un setificio alloggi e istruzione gratuiti per i loro figli.

³⁷⁷ Vd. quanto osservato nel par. 4.1. Per ulteriori approfondimenti vd. S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI, *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, (a cura di) I. ALVINO, S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI, Bologna, 2019, 15-27.

³⁷⁸ Il malessere nei luoghi di lavoro o l'impossibilità di conciliare la vita privata e familiare con la vita professionale appaiono le principali motivazioni alla base delle dimissioni. Si rinvia a quanto esposto nel cap. III (par. 3.1.1).

³⁷⁹ Si distingue tra retribuzione diretta, cioè direttamente percepita dal lavoratore a fronte delle prestazioni eseguite (la paga mensile fissa; il TFR; forme di retribuzione variabile, come incentivi, bonus, premi collegati alla produttività o al rendimento e utili) e retribuzione indiretta. I *benefits* rientrano in quest'ultima categoria: opere e servizi che hanno la funzione di rispondere alle esigenze dei dipendenti, dunque di aumentarne il benessere e la performance lavorativa. Vd. anche *supra*. Per approfondimenti sulla struttura della retribuzione vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 130 ss.

³⁸⁰ Il TUIR è il “Testo Unico delle Imposte sui Redditi” (D.P.R. n. 917/1986). Dal combinato degli artt. 51 e 100 si ricava la disciplina del welfare, anche se il termine non compare espressamente. Per il testo integrale si consulti <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:presidente.repubblica:decreto:1986-12-22;917>. Sono esenti da tassazione i contributi previdenziali e per l'assistenza sanitaria per importo inferiore a 3.615, 20 euro.

I successivi villaggi operai dell'800 possono essere definiti come uno dei simboli dell'epoca industriale, nonché un punto di partenza per lo sviluppo di politiche interne più attente alla salute psico-fisica dei lavoratori, anche se è solo nel '900 che si ebbero le prime esperienze significative, in quanto più vicine al contesto politico, sociale e culturale odierno. I villaggi operai erano infatti agglomerati che sorgevano e si sviluppavano in corrispondenza dei grandi centri produttivi, abitati dai dipendenti ai quali, insieme alle loro famiglie, venivano garantiti una serie di benefici. L'intervento datoriale era circoscritto alla realtà aziendale ed era esclusivo, essendo ancora lontana l'idea di un Welfare State che rispondeva ai bisogni della collettività.³⁸¹ Dopo la Seconda Guerra Mondiale e la caduta del regime totalitario fascista, accanto allo sviluppo di una maggiore sensibilità per le tematiche connesse ai diritti sociali,³⁸² riemersero iniziative private finalizzate al miglioramento delle condizioni in azienda. Emblematica è l'esperienza dell'imprenditore A. Olivetti, i cui programmi contribuirono tra l'altro all'accesso delle donne nel mondo del lavoro in condizioni di parità. Olivetti rafforzò, tra gli anni '50 e '70, le politiche sociali dell'azienda, adottate fin dalla sua costituzione ai primi del '900, investendo in servizi di assistenza, istruzione, trasporti pubblici e introducendo delle agevolazioni per le madri lavoratrici (assistenza sanitaria, asili). La logica alla base di tali agevolazioni consisteva nell'istaurazione di un rapporto fiduciario tra il datore e i propri dipendenti, da cui l'intera impresa avrebbe potuto trarre consistenti benefici.³⁸³

³⁸¹ Per approfondimenti sulla nascita del Welfare State si rinvia al cap. I (par. 1.1). Si rinvia inoltre a quanto detto *supra*. Si ricordi, ad es., il villaggio operaio di Crespi d'Adda in Lombardia. Si può tuttavia affermare che la logica sottesa ai villaggi operai non fosse tanto la tutela del lavoratore in qualità di persona, quanto piuttosto una dimostrazione di potere da parte dei ricchi industriali e di generosità nei confronti dei dipendenti. Nei pressi della fabbrica vi era il castello dei "padroni", la famiglia Crespi, e le case degli operai. Il villaggio disponeva di luoghi di culto, edifici di istruzione, centri medici. Il villaggio è sorto nel 1878 ed è venuto meno a seguito degli eventi del '900. La fabbrica, operante nel settore tessile, è rimasta attiva fino ai primi anni 2000. Il territorio è oggi abitato prevalentemente dai discendenti degli operai. Per approfondimenti si consulti <https://villaggiocrespi.it/storia-e-architettura-di-crespi-d-adda/>; per approfondimenti sui villaggi operai vd. <https://www.rumu.it/villaggi-operai-e-citta-di-fondazione-all-origine-del-welfare-aziendale/>.

³⁸² Il regime fascista si caratterizzò per l'annullamento delle iniziative private, a favore di un potere centralizzato. Nel corso della seconda metà del '900 diversi interventi normativi furono volti alla tutela della persona umana, tra cui le leggi a tutela della maternità. Per approfondimenti si rinvia al cap. I (par. 1.1 e par. 1.3).

³⁸³ Si consideri la garanzia alle madri di un periodo di astensione dal lavoro pari a circa 9 mesi, con percezione di una somma pari all'80% della retribuzione. Gli interventi diminuirono intorno agli anni '80, in corrispondenza del maggiore interventismo dello Stato sociale. Le politiche aziendali della Olivetti sono ben riassunte nel motto dell'imprenditore per cui la fabbrica dovesse essere in funzione della persona umana e non il contrario. È evidente l'attualità dell'affermazione, che costituisce la sfida odierna

La Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità 2016), cui hanno fatto seguito ulteriori interventi, in particolare la Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di bilancio 2017) e la Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di bilancio 2018), ha rappresentato una tappa fondamentale nello sviluppo del welfare aziendale. Si tratta di interventi che hanno complessivamente ristrutturato la disciplina nella direzione di un regime incentivante e di maggior favore fiscale e contributivo³⁸⁴, oltre ad aver rafforzato il ruolo della contrattazione collettiva.³⁸⁵ La previsione, nella L. n. 208/2015, di *flexible benefits* che consentono al lavoratore di scegliere di convertire il premio in denaro a cui sarebbe applicata l'aliquota sostitutiva del 10% in servizi di welfare esenti del tutto da tassazione, rappresenta la principale innovazione in una materia tuttora caratterizzata da confini incerti.³⁸⁶ Non meno importante l'intervento effettuato con Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019), la quale, per gli anni 2019-2021, ha previsto l'aumento fino a 1500 euro del buono annuale di iscrizione in nidi anche pubblici (art. 1, co. 355, L. n. 232/2016). Esso può essere speso in sistemi di sostegno per bambini con patologie gravi di età inferiore a 3 anni o in servizi di *baby-sitting* ovvero può integrare il contributo necessario per usufruire dei servizi pubblici e privati accreditati per l'infanzia.³⁸⁷

Prima dei menzionati interventi legislativi, il welfare aziendale non era noto alla generalità, essendo l'espressione utilizzata e diffusa essenzialmente tra i giuslavoristi. Si

degli Stati più sviluppati. Per approfondimenti si consultino <https://www.storiaolivetti.it/articolo/95-lo-stato-sociale-olivettiano-e-la-filosofia-di-/> ; <https://www.millionaire.it/adriano-olivetti-limprenditore-illuminato-che-sognava-la-fabbrica-a-misura-duomo/>. Per ulteriori approfondimenti sulla storia del welfare in Italia vd. anche <https://www.edenred.it/blog/guida-welfare-aziendale/storia-welfare-aziendale-italia/#:~:text=Per%20quanto%20riguarda%20la%20storia,Real%20Colonia%20di%20San%20Leucio.>

³⁸⁴Vd. *supra* la disciplina del TUIR.

³⁸⁵ Si rinvia al par. 4.3.

³⁸⁶ Si segnala il regime provvisorio che l'art. 112 D. l. n. 104/2020 ha previsto in ragione della crisi pandemica: per il 2020 sono rimasti esenti da tassazione i *fringe benefits* fino al valore (raddoppiato) di 516,46 euro. I *fringe benefits* possono consistere nella erogazione o nella fruizione di vari servizi, ad es., l'erogazione di energia elettrica o la possibilità di utilizzo di strumenti quali il telefono cellulare o il computer per uso proprio. Nonostante sia stata prevista eccezionalmente, la misura rappresenta un ulteriore segnale della maggiore attenzione per il welfare aziendale. Per approfondimenti sui *fringe benefits* vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 128. Vd. anche https://www.osservatoriolavorodomestico.it/admin/public/cms/1620203730_0.pdf.

³⁸⁷ L'art. 3, co. 10, D. l. n. 176/2022 (Decreto "Aiuti-quater"), modificando l'art. 12, co. 1, D. l. n. 115/2022 ("Misure fiscali per il welfare aziendale"), convertito in L. n. 142/2022, ha disposto che non costituiscono reddito da lavoro dipendente (art. 51, co. 3, TUIR), con riferimento al 2022, i "beni ceduti", i "servizi prestati" e "le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche" (acqua, luce e gas) entro i 3000 euro. Si consultino: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2022-11-18;176;> [https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2022-08-09;115~art12-com1.](https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2022-08-09;115~art12-com1)

osservi, tuttavia, che limitare le politiche di welfare all'aspetto puramente patrimoniale ed economico non consente di evidenziare adeguatamente la sensibilità che deve necessariamente sottostare ai piani datoriali, affinché essi non si tramutino in meri strumenti di elevazione della reputazione dell'azienda che li adotta. In altri termini, la predisposizione di piani di welfare aziendale deve essere in primo luogo finalizzata al soddisfacimento delle specifiche esigenze di ciascun lavoratore. Il benessere e l'equilibrio tra vita personale e professionale sono gli obiettivi primari che il datore di lavoro deve perseguire.³⁸⁸ Iniziative individuali in tal senso risultano coesenziali all'azione dello Stato sociale e ancora più importanti se non si trascura la circostanza per cui la società odierna sta attraversando una crisi che, iniziata qualche decennio fa, va ben oltre i confini economici. I rapidi mutamenti politici, sociali, culturali e tecnologici osservati³⁸⁹ stanno conducendo ad una disgregazione del welfare pubblico, anche a livello europeo, che solo profonde riforme innovative possono arginare.³⁹⁰ Con riferimento alla realtà italiana si osserva che, nonostante il maggiore interesse per i piani di welfare, ostacoli di varia natura impediscono una piena diffusione. Innanzitutto, in molti datori di lavoro risulta radicata la concezione per cui i *benefits*³⁹¹ debbano

³⁸⁸ Senza dimenticare gli oggettivi vantaggi anche di termini di maggiore produttività dei lavoratori. Si rinvia a quanto già detto *supra* e nel par. 4.1. Per ulteriori approfondimenti vd. F. LAMBERTI, *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, (a cura di) I. ALVINO, S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI, Bologna, 2019, 114-118.

³⁸⁹ Si rinvia al cap. I (par. 1.1; vd. anche il par. 1.3) e a quanto detto *supra*.

³⁹⁰ Il diritto del lavoro e la famiglia sembrano gli ambiti maggiormente colpiti. Le politiche sociali, la contrattazione collettiva (vd. par. 4.3) e i singoli devono procedere nella medesima direzione e rispondere "in radice" ai mutati bisogni sociali, ritrovando un giusto equilibrio fra tutte le dinamiche, anche economiche (si pensi, ad es., al costo del lavoro) che entrano inevitabilmente in gioco. Per approfondimenti vd. <https://www.colombaria.it/rivistaonline/archives/522>. La L. n. 208/2015 ha previsto un regime fiscale di favore per il welfare tenendo in considerazione l'elevato costo del lavoro in Italia (vd. *supra*). Il welfare aziendale si sta diffondendo in diversi Paesi europei, tanto da far parlare di *welfare mix* o di *societal welfare* o anche di *welfare community*, ad indicare un fenomeno che arricchisce il Welfare State (vd. *supra*). Merita di essere menzionata la Svezia, tradizionalmente nota (come la Finlandia, vd. il par. 4.1) per politiche di sostegno della collettività. Sebbene il welfare pubblico svedese sia molto avanzato, numerosi piani di welfare aziendale intervengono al fine di migliorare ulteriormente le condizioni di lavoro dei dipendenti e sono soprattutto attenti all'importanza della conciliazione dei tempi di lavoro con la famiglia. Per approfondimenti ulteriori sull'argomento si consulti https://www.osservatoriolavorodomestico.it/admin/public/cms/1620203730_0.pdf. Si osserva che accanto a risposte efficaci ai rapidi cambiamenti che si stanno verificando, sono necessari interventi anche sovranazionali che consentano di far fronte al "fallimento del mercato", con tale intendendosi una conseguenza negativa del Welfare State per cui le misure dirette al raggiungimento del benessere della collettività comportano aumenti di spesa eccessivi e non bilanciati con le entrate. Derivano effetti in contrasto con gli obiettivi del welfare sia per l'intero sistema economico (si pensi, ad es., all'aumento dell'inflazione) sia per la generalità degli individui (aumento di disparità nella distribuzione delle risorse, disoccupazione, povertà). Per ulteriori approfondimenti vd. <https://www.treccani.it/enciclopedia/welfare-state>; [https://www.treccani.it/enciclopedia/fallimenti-del-mercato_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/fallimenti-del-mercato_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)/).

³⁹¹ Vd. *supra*.

ricollegarsi a particolari meriti di un dipendente, anziché essere erogati a vantaggio della generalità³⁹²; d'altro lato, alcune organizzazioni sindacali evidenziano la conseguenza negativa dell'esenzione da tassazione³⁹³, cioè il pregiudizio alla posizione contributiva e previdenziale individuale.³⁹⁴

Rientrano nell'ambito dei piani di welfare i nidi aziendali, in cui, con lo scopo precipuo di sostenere la genitorialità e favorire la conciliazione tra vita familiare e professionale³⁹⁵, alcune note imprese nazionali stanno investendo dai primi anni 2000. Si tratta di strutture che, collocate all'interno dei luoghi di lavoro, accolgono i figli minori dei dipendenti³⁹⁶ e sono organizzate e gestite da personale competente in modo flessibile, a seconda delle esigenze.³⁹⁷ I nidi aziendali non costituiscono una creazione

³⁹² Potrebbe risolvere il problema la sottoposizione del piano alla “condizione” del raggiungimento, da parte di tutti i dipendenti, di un certo risultato.

³⁹³ Vd. *supra*.

³⁹⁴ L'esenzione fiscale comporta anche l'esenzione contributiva. Per approfondimenti sul rapporto contributivo vd. E. ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, *Diritto della sicurezza sociale*, Milano, 2021, 89 ss.; vd. anche il cap. II per una definizione di rapporto contributivo (2.2.1). Una soluzione al problema potrebbe essere rappresentata da piani di welfare aggiuntivi rispetto alla retribuzione monetaria. Tuttavia, occorre anche considerare che il lavoratore potrebbe percepire in senso positivo solo la retribuzione monetaria. Per approfondimenti vd. E. M. D'ONOFRIO, *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, (a cura di) I. ALVINO, S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI, Bologna, 2019, 235-242. Il ruolo della contrattazione collettiva sarà esposto nel par. 4.3.

³⁹⁵ Si sta diffondendo l'espressione “generazione sandwich” per indicare tutti coloro che riscontrano difficoltà nel gestire i carichi di lavoro domestici e familiari da un lato e la carriera dall'altro. Il riferimento è soprattutto alle donne che, oltre ai figli da crescere, si ritrovano in molti casi a dover accudire i genitori anziani non autosufficienti, nell'ambito di una società che vede un preoccupante calo delle nascite (in media 44 nuovi nati in meno ogni giorno nel 2022) a fronte del parallelo aumento del numero degli over 65 (circa 3 milioni in più rispetto ad un ventennio fa registrati all'inizio del 2022, secondo i rilievi dell'ISTAT). Secondo i dati, per la fine del 2022 saranno nati meno di 400.000 bambini. Per approfondimenti vd. <https://www.ingener.it/articoli/generazione-p-come-panino> ; <https://www.bollettinoadapt.it/lidentikit-dellitalia-nel-rapporto-istat-2022/> ; <https://www.rainews.it/articoli/2022/10/allarme-presidente-istat-italia-2022-non-supereremo-400-mila-nascite-de9c70e3-1763-4552-b576-5f23b88eb822.html#:~:text=L'allarme%20del%20presidente%20dell,supereremo%20le%20400%20mila%20nascite%22> ; <https://www.fortuneita.com/2022/06/09/natalita-ogni-giorno-44-neonati-in-meno/>. La crisi demografica è una conseguenza della crisi economica. Vd. quanto detto *supra* in relazione al “fallimento del mercato”; vd. inoltre quanto esposto nel cap. III (par. 3.1, 3.1.1) e nel cap. IV (par. 4.1) in relazione alle difficoltà di conciliare lavoro e famiglia che possono indurre alle dimissioni o alla scelta di non avere dei figli.

³⁹⁶ Nel cap. III (3.1.1) è stato visto come l'assenza di un nido aziendale, che accoglie i bambini di età compresa fra i 3 mesi e i 3 anni può “costringere” le lavoratrici madri alle dimissioni.

³⁹⁷ Un nido aziendale può essere aperto dopo che sia stata ottenuta l'autorizzazione provinciale, all'esito di una procedura che abbia positivamente valutato la sussistenza di tutti i requisiti igienico-strutturali. A tal fine, è previsto l'intervento della competente ASL. Il nido è gestito da persone con titolo di studio idoneo (ad es., hanno ottenuto la Laurea in Scienze della Formazione Primaria). Per approfondimenti vd. <https://www.nostrofiglio.it/bambino/istruzione/asilo-nido-aziendale-cose-come-funziona-e-come-aprirne-uno>. Il coinvolgimento dei genitori e l'attento ascolto delle esigenze di ciascuna famiglia sono essenziali

recente: merita di essere menzionata la Perugina, che, fondata da Luisa Spagnoli nei primi anni del '900, ha sempre elaborato delle politiche interne a supporto delle donne. L'imprenditrice aveva disposto infatti alcuni luoghi all'interno dell'azienda dove i minori potessero essere accolti e accuditi da educatrici e pediatri durante lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte delle madri, oltre a garantire il congedo di maternità. Nonostante il contesto storico in cui sorse³⁹⁸, la fabbrica costituisce un esempio innovativo. Attualmente, le lavoratrici impiegate nell'azienda rappresentano circa il 90% e ricevono un trattamento di maggior favore rispetto a quello legislativamente previsto, potendo usufruire di un'ora aggiuntiva di permesso per l'allattamento dei figli e il rimborso per il nido fino a 18 mesi.³⁹⁹

I rischi patrimoniali conseguenti all'investimento costituiscono una delle cause principali della scarsa diffusione attuale dei nidi aziendali in Italia⁴⁰⁰, concentrati principalmente nelle regioni del Nord e in città come Milano, Roma o comunque dove

al buon funzionamento del nido e al raggiungimento del suo scopo. Si consulti https://www.assolombarda.it/fs/2003221104627_20.pdf.

³⁹⁸ Fino al termine della Seconda Guerra Mondiale non si riscontrano interventi significativi a supporto della maternità. Per approfondimenti si rinvia al cap. I (in particolare, al par. 1.3). Le numerose donne assunte dalla Perugina durante la Prima Guerra Mondiale avrebbero dovuto essere licenziate al termine del conflitto, per via del rientro dei mariti. Tuttavia, L. Spagnoli continuò a sostenere il diritto delle donne di lavorare, andando contro ogni aspettativa dell'epoca. Per ulteriori approfondimenti sul ruolo di entrambi i Conflitti Mondiali nell'occupazione femminile si rinvia al cap. I (par. 1.1). Si consulti inoltre <https://pasionaria.it/luisa-spagnoli/>.

³⁹⁹ Per ulteriori approfondimenti vd. <https://www.ilsole24ore.com/art/luisa-spagnoli-AE3egLZB>. Il bonus asilo nido è una misura introdotta dalla L. n. 232/2016 con lo scopo di sostenere la genitorialità anche da un punto di vista economico. Esso, di importo variabile in base all'ISEE (da 1.500 a 3000 euro) spetta ai genitori, anche adottivi, di minori iscritti al nido pubblico o privato autorizzato per 11 mensilità massime ovvero ai genitori di bambini di età inferiore ai 3 anni affetti da gravi patologie che richiedono assistenza domiciliare. La domanda va presentata online entro il 31 dicembre 2022 da parte del genitore che provi di aver sostenuto la spesa (ad es., mediante ricevuta) e che sia in possesso dei seguenti requisiti: è cittadino italiano o europeo o in possesso del permesso di soggiorno; risiede in Italia. Nell'ipotesi in cui sia richiesta l'assistenza domiciliare, si richiede che il genitore e il figlio abbiano la stessa residenza; è inoltre necessaria la certificazione del pediatra che attesti l'impossibilità per il bambino, a causa della sua patologia, di frequentare il nido. In quest'ultimo caso, il rimborso è corrisposto in una sola volta. Entro 90 giorni dal verificarsi di una causa di decadenza (ad es., morte del genitore richiedente o perdita della responsabilità genitoriale, affidamento esclusivo all'altro genitore, per cui l'INPS sospende l'erogazione della prestazione a partire dal mese seguente alla conoscenza) può subentrare un nuovo richiedente in possesso dei necessari requisiti per ottenere il bonus nel momento della presentazione della domanda originaria. Per approfondimenti vd. <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/bonus-asilo-nido-e-forme-di-supporto-presso-la-propria-abitazione>; <https://fitprime.com/it/magazine/il-welfare-aziendale-e-lasilo-nido#Come%20funziona%20il%20bonus%20asilo%20nido%202022?>. Il coordinamento del bonus statale con i servizi di welfare erogati dal datore (vd. *supra*) avviene nel senso che si guarda alla differenza tra le complessive somme erogate per stabilire ciò che non concorre a formare reddito da lavoro dipendente (Agenzia delle Entrate, risposta n. 164/2018). Per approfondimenti vd. F. LAMBERTI, *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, (a cura di) I. ALVINO, S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI, Bologna, 2019, 113.

⁴⁰⁰ Gli imprenditori vorrebbero inoltre essere certi dell'utilizzo futuro del nido. Per approfondimenti vd. cap. III (3.1.1).

operano le più grandi e note attività nazionali, come ad esempio: Ferrari, Fiat, imprese del settore bancario e della telefonia, Nestlé, Ferrero e Artsana Group (Chicco). Quest'ultima costituisce uno dei modelli nazionali più virtuosi, poiché tutte le sue politiche interne ruotano intorno al supporto della genitorialità e alla tutela delle nuove generazioni.⁴⁰¹ Il nido aziendale, inaugurato nel 2006 e situato a Grandate (Como), accoglie i minori durante l'orario di lavoro dei genitori, ma è aperto a tutti i residenti nella zona; la circostanza che si tratti di un luogo in cui i bambini cominciano ad imparare anche la lingua inglese è ulteriormente esemplificativo dell'importanza che Artsana Group attribuisce all'educazione e alla crescita sana dei nuovi nati per lo sviluppo e il futuro della società. Grazie alle misure interne adottate, è quasi nulla la percentuale di lavoratrici madri che abbandonano il posto.⁴⁰²

Invero, è ormai dimostrato il rapporto di proporzionalità diretta tra la disponibilità di servizi per l'infanzia in un dato territorio e il tasso di occupazione femminile, per cui al crescere dei primi, aumenta il numero delle madri impiegate. Le Regioni più svantaggiate sono quelle meridionali, in particolare la Campania, la Calabria, la Puglia e la Sicilia.⁴⁰³ Dall'analisi dei dati nazionali deriva che l'Italia, garantendo ogni 100 bambini di età tra 0 e 2 anni un numero di posti che si aggira intorno al 25%⁴⁰⁴, non ha ancora raggiunto l'obiettivo, imposto a livello europeo, di copertura almeno pari al 33%. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, approvato nel 2021 per superare la crisi generata dalla pandemia e sostenuto dalle Istituzioni comunitarie, ha deciso di destinare 4,6 miliardi di euro per *“la costruzione, riqualificazione e messa in sicurezza*

⁴⁰¹ Artsana group sostiene la famiglia, avendo compreso che essa è una ricchezza e non un problema. Sostenere la genitorialità può avere degli effetti positivi non solo per la produttività dell'azienda, ma per la collettività intera. Si rinvia al par. 4.1 per approfondimenti sulla concezione negativa della famiglia presente ancora nella mentalità datoriale comune. La maggior parte dei dipendenti di Artsana group è di sesso femminile (più del 60%). L'azienda offre flessibilità oraria (ad es., la possibilità di lavorare in modalità “agile”; per approfondimenti si rinvia al par. 4.1), corsi che affrontano il tema della genitorialità e vantaggi anche di natura economica, come un abbonamento di durata pari a 6 mesi per l'acquisto dei pannolini. Per approfondimenti vd. <https://www.chicco.it/mammae-impegno-di-chicco.html>.

⁴⁰² Per ulteriori approfondimenti si consultino <https://busybees.it/asili/grandate-asilo-nido-bilingue/>; <https://urbanpost.it/asili-nido-aziendali-italia-le-aziende-virtuose-nel-deserto-del-welfare-femminile/>; <https://medicolavoro.org/asilo-nido-aziendale/#:~:text=Secondo%20l'ultimo%20report%20di,appartiene%20alle%20grandi%20realt%C3%A0%20aziendali.>; <https://quifinanza.it/lavoro/asili-aziendali-situazione-italia/101729/>.

⁴⁰³ A titolo esemplificativo, se in Veneto le donne fra i 25 e i 34 anni sono impiegate per il 64% (aggirandosi intorno al 27% la percentuale di posti disponibili per 100 bambini di età compresa tra 0 e 2 anni), in Campania, a parità di condizioni si registrano percentuali rispettivamente pari a 31% e 8%. Fonte dei dati: ISTAT, aggiornati al 2019. Per approfondimenti vd. <https://www.openpolis.it/estendere-i-servizi-per-linfanzia-serve-anche-per-loccupazione-femminile/>.

⁴⁰⁴ A fronte di una percentuale di donne che lavorano tra i 25 e i 34 anni pari al 51%. Vd. *ibidem*.

degli asili e delle scuole dell'infanzia", secondo modalità da definire e con esiti ancora dubbi.⁴⁰⁵ Ciò che è sicuramente auspicabile è una serie di interventi pubblici che incentivino anche le piccole imprese ad investire in nidi aziendali, i quali rappresentano una minima parte del numero complessivo di nidi presenti in Italia (circa 200 a fronte di un totale di oltre 4000). Con questo obiettivo si stanno muovendo intanto alcuni privati: merita un breve cenno il progetto "Needo", sostenuto dalla UniCredit Foundation. Oltre a mostrare sensibilità verso la tematica della conciliazione vita-lavoro, esso cerca di fornire una risposta ai problemi opposti dalle aziende circa la sostenibilità dei costi e si mostra attento alla delicata questione dell'inquinamento ambientale, essendo i nidi ricavati da container marittimi in disuso.⁴⁰⁶

L'informatizzazione dei processi e lo sviluppo di tecnologie evolute, che consentono di trasmettere simultaneamente immagini e informazioni fra luoghi e persone molto distanti fra loro, possono essere sfruttati a vantaggio del welfare aziendale. A forme di lavoro agile⁴⁰⁷ si affiancano ulteriori modalità di svolgimento delle mansioni che, collocabili in una dimensione spazio-temporale flessibile a seconda delle esigenze, sono in grado di accelerare la produzione, con evidenti vantaggi per l'impresa, agendo contemporaneamente in maniera positiva sul *work-life balance*.⁴⁰⁸ Si pensi, ad esempio, al telelavoro, che viene di regola svolto mediante l'utilizzo di mezzi informatici⁴⁰⁹, oppure al *networking*, che si distingue dal primo in quanto, oltre ad eliminare i limiti

⁴⁰⁵ L'obiettivo è anche quello di incentivare i genitori ad iscrivere i figli al nido, in ragione del loro valore educativo. Alcune famiglie, anche per ragioni economiche, tendono a svalutare il ruolo dei servizi per la prima infanzia. Si consultino <https://www.secondowelfare.it/focus-zerosei/asili-nido-ci-salvi-l-europa/#easy-footnote-1-41831>; https://www.repubblica.it/cronaca/2020/07/08/news/asili_nido_italia_sotto_la_media_europea_per_spesa_e_utenza-261333919/.

⁴⁰⁶ L'operazione ha dei costi inferiori e presenta l'ulteriore vantaggio di "dare una seconda vita" a strutture che sarebbero altrimenti inutili. Per approfondimenti sulle ragioni della scarsa diffusione dei nidi rinvia a quanto esposto *supra* e nel cap. III (3.1.1). Per ulteriori approfondimenti si consulti <https://www.secondowelfare.it/focus-zerosei/opinioni/asilo-nido-aziendale-una-possibilita-anche-per-le-piccole-imprese/>.

⁴⁰⁷ Si rilegga il par. 4.1 per approfondimenti sul lavoro agile o *smart-working*.

⁴⁰⁸ Si rinvia al par. 4.1 per approfondimenti sul *work-life balance*.

⁴⁰⁹ Il lavoro agile viene svolto anche all'interno dell'azienda, mentre il telelavoro viene normalmente svolto a distanza. Esso è disciplinato attualmente solo in un accordo interconfederale del 2004. Costituisce un esempio di telelavoro "Publicnet", un progetto indirizzato ai dipendenti di alcune P.A. e pensato in sostituzione al part-time quale strumento per conciliare la cura dei figli con la vita professionale (si rilegga il par. 4.1). Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 21-22; G. COSTA, P. GUBITTA, D. PITTINO, *Organizzazione aziendale. Mercati, gerarchie e convenzioni*, III ed., Milano, 2016, 268 ss.

fisici, consente l'interazione e lo scambio di comunicazioni in tempo reale.⁴¹⁰ Nell'ambito dello *smart working*, è interessante qualche approfondimento in relazione al *coworking*, un fenomeno che, nato negli Stati Uniti nei primi anni 2000, comincia ad essere sperimentato in misura maggiore anche in Italia. L'espressione indica la disponibilità di luoghi progettati e costruiti per permettere a lavoratori e lavoratrici di eseguire le loro attività all'interno di spazi comuni, i quali hanno lo scopo di favorire l'arricchimento professionale e relazionale.⁴¹¹ La possibilità di predisporre al loro interno dei *co-baby* rappresenta un ulteriore supporto alla maternità e alla genitorialità.⁴¹² Si ricordi, ad esempio, "L'Alveare", incentivato dall'associazione "Città delle mamme"⁴¹³ e presentato a Roma nel 2015. La struttura è composta da diverse stanze adibite all'esecuzione delle mansioni e allo svolgimento delle riunioni, nonché da uno spazio per l'allattamento, un giardino e una zona in cui personale qualificato propone ai bambini attività diversificate che stimolino le loro attitudini psico-fisiche. Sulla stessa scia Bologna, dove "Kilowatt", collocato nelle Serre dei Giardini Margherita, accoglie i minori (all'interno del "KwBaby") mediante vari progetti educativi, da eseguirsi anche all'aperto, e Matera, presso cui "Casa Netural", ha predisposto un'area arredata appositamente per i piccoli, garantendo alle madri la possibilità di allattare, oltre ad una "pannolinoteca" e una "fascioteca", che consentono di noleggiare pannolini e fasce per il trasporto; il progetto "LaBiblionauta", attivato dal *co-working*, cerca di diffondere la letteratura anche nella prima infanzia.⁴¹⁴

⁴¹⁰ Vd. *ibidem*.

⁴¹¹ Il *coworking* è stato sperimentato a Milano nel 2008. I lavoratori e le lavoratrici in *coworking* appartengono ai più svariati settori di attività: possono essere dipendenti privati o pubblici, lavorare nell'ambito della stampa, dell'impresa oppure essere liberi professionisti. La scelta di predisporre spazi in *coworking* può derivare, ad es., dalla volontà di sperimentare soluzioni innovative per la propria azienda oppure può rispondere al fine di rivalutare alcuni territori (in cui sorgerebbero gli spazi comuni di lavoro).

⁴¹² Il *co-baby*, sperimentato in Lombardia circa 10 anni fa, accoglie i figli minori dei lavoratori e può offrire servizi di *baby-sitting* ovvero assimilabili a un micro-nido. In tal senso, è ravvisabile qualche analogia con i nidi aziendali (vd. *supra*). Per approfondimenti ulteriori vd. E. PALLADINO, M. RUFFA, *Il lavoro su misura. I coworking space e la conciliazione lavoro-famiglia*, Milano, 2019, 25-32.

⁴¹³ "Città delle mamme" è un'associazione di volontariato sorta a Roma nel 2009 con l'obiettivo di sostenere la maternità e la genitorialità: vd. <https://www.italiachecambia.org/mappa/citta-delle-mamme/>. Si rinvia al par. 4.3 per approfondimenti sull'importanza del cd. Terzo Settore (costituito da enti privati *non profit*, come associazioni, fondazioni o comitati) nello sviluppo del welfare aziendale.

⁴¹⁴ "Lab Altobello", situato a Mestre, costituisce un esempio di *welfare mix* (vd. *supra*), promuovendo la parità di genere nella famiglia e nel lavoro. Per approfondimenti ulteriori si consultino: https://www.repubblica.it/ambiente/2015/07/25/news/fenomeno_cobaby_io_gioco_dove_lavorano_mamma_e_papa_-119527350/; <https://italiacamp.com/it/news/alveare-coworking-roma/>; <https://www.italiancoworking.it/bologna/spazi/kilowatt/>; <https://www.labaltobello.org/>.

4.3 Il ruolo della contrattazione collettiva

Le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori concordano sull'idea che nel nostro Paese il cammino verso la piena ed efficace diffusione del welfare aziendale è ancora agli albori.⁴¹⁵ La genesi della contrattazione collettiva nel nostro Paese non è stata lineare, in quanto ad un originario accentramento intorno alle confederazioni, hanno fatto seguito le pressioni che hanno condotto, negli anni '70, ad un sistema caratterizzato dal forte ruolo degli organismi di rappresentanza aziendale, i quali potevano stipulare contratti contenenti pattuizioni del tutto difformi rispetto agli accordi di livello nazionale. Dopo un periodo di disordine causato dalla crisi economica e dal conseguente aumento del tasso di inflazione, a partire dagli anni '90 diversi sono stati i tentativi di riorganizzazione della struttura, in modo che ad un livello centrale di categoria se ne affiancasse un secondo che meglio aderisse alle esigenze delle molteplici realtà produttive, ma che non entrasse in conflitto con il primo.⁴¹⁶ Importante in tal senso risulta il “Patto per la fabbrica”, un accordo interconfederale siglato il 9 marzo 2018 tra CONFINDUSTRIA, CISL, UIL e CGIL⁴¹⁷ con l'obiettivo di innovare la disciplina contenuta all'interno della contrattazione collettiva, nonché i rapporti individuali di lavoro⁴¹⁸, alla luce dei mutamenti in atto nel settore giuslavoristico. In particolare, esso cerca di affermare l'essenzialità dei sindacati nelle due dimensioni, lavorativa e sociale, i cui confini tendono ormai a sfumare,

⁴¹⁵ Per vari fattori, anche culturali, non è ancora molto diffusa la concezione del welfare come strumento che consente di aumentare l'efficienza e la produttività dei lavoratori e di rendere il luogo di lavoro più accogliente. Inoltre, alcuni lavoratori rimangono “ancorati” all'idea che l'unica retribuzione che possa soddisfarli per il lavoro svolto sia quella monetaria. È necessaria la collaborazione dei privati, degli organi pubblici e delle organizzazioni sindacali perché si realizzi l'auspicato mutamento di prospettiva. Si rinvia a quanto ampiamente esposto nel par. 4.1 e nel par. 4.2.

⁴¹⁶ Tuttavia, avendo gli accordi di ripartizione delle competenze della contrattazione collettiva mera natura privata, non poteva derivare alcuna conseguenza in caso di violazione (frequente) da parte dei contratti di secondo livello. Per approfondimenti vd. *infra*.

⁴¹⁷ CONFINDUSTRIA è rappresentativa dei datori di lavoro (servizi e imprese manifatturiere); CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) e UIL (Unione Italiana del Lavoro) sono le principali confederazioni nazionali e rappresentano i lavoratori. In Italia vige il principio del pluralismo sindacale, sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Accanto ai sindacati aderenti alle confederazioni vi sono i sindacati cd. autonomi. Sono previsti dei sindacati anche per i lavoratori autonomi, ma il sistema è frammentato. Per approfondimenti sulla struttura dei sindacati si rinvia a M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 31 ss.

⁴¹⁸ Il contratto collettivo contiene clausole “normative”, relative al rapporto individuale di lavoro, e clausole “obbligatorie”, che disciplinano il rapporto tra le parti sociali che stipulano il contratto. Si ricorda che il contratto collettivo funge da norma imperativa, non potendo il contratto individuale stabilire deroghe che peggiorino la condizione del lavoratore. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 104-107; 130-136.

stimolando contemporaneamente una riflessione ulteriore circa l'opportunità di una futura legge attuativa dell'art. 39, co. 2-4 Cost.⁴¹⁹ Il welfare aziendale si colloca in cima alla classifica delle tematiche che il "Patto" affronta⁴²⁰: lungi da pretese di sostituzione degli essenziali interventi pubblici rientranti nel Welfare State⁴²¹, le parti stipulanti riconoscono la necessità di un dialogo che coinvolga tutti i livelli nell'elaborazione di adeguate misure di welfare negoziale, che sostengano lo Stato sociale nel perseguimento del benessere della collettività e dello sviluppo economico del Paese. A tal fine, è evidenziata l'importanza di far leva sul cd. Terzo Settore, costituito da privati che si collocano in una zona intermedia tra il mercato concorrenziale e gli organi pubblici che agiscono nell'interesse comune, svolgendo un ruolo di mediazione e di scambio reciproco (si pensi, ad esempio, ad un servizio fornito da un ente appartenente al Terzo Settore a favore di coloro che abitano un certo territorio, ma usufruibile anche all'interno di un contesto aziendale; oppure una misura di welfare aziendale di cui la comunità può godere).⁴²² Accanto all'azione di tali soggetti, si osservi che efficaci piani

⁴¹⁹ Tra i mutamenti che si stanno verificando, si pensi anche al crescente utilizzo di strumenti tecnologici, i quali possono agevolare il welfare aziendale (vd. par. 4.2). Il "Patto" intende arginare il fenomeno della crescente e disorganizzata stipulazione di contratti collettivi (CCNL) da parte di organizzazioni sindacali con rappresentatività scarsa o nulla. Di solito, tali contratti collettivi, lungi dal consentire la tutela effettiva dei lavoratori, creano solamente disordini, pregiudicando inoltre il regime della libera concorrenza imprenditoriale. Poiché la misura della rappresentatività non può prescindere dalla delimitazione del suo ambito, ritorna il problema dell'inattuazione dell'art. 39 Cost. La libertà sindacale ivi sancita implica infatti la possibilità di definire autonomamente la categoria di riferimento, ma è aperta la questione relativa al soggetto che sarebbe deputato a risolvere un eventuale contrasto ("*conflitto giurisdizionale*" tra sindacati). Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 19-26, 119-120. In relazione all'art. 39 Cost. si rinvia inoltre a quanto detto al cap. I (par. 1.1). Si rileggano il par. 4.1 e il par. 4.2 sull'importanza crescente della dimensione sociale nel lavoro, ulteriormente testimoniata, ad es., dall'accordo (12 dicembre 2018) a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori attuativo del "Patto per la fabbrica". Si consulti <https://www.puntosicuro.it/normativa-C-65/parti-sociali-significato-portata-del-nuovo-accordo-in-materia-di-sicurezza-AR-18783/>.

⁴²⁰ Le altre tematiche affrontate sono: previdenza complementare (che si colloca accanto e in aggiunta alla previdenza obbligatoria); assistenza sanitaria integrativa (che integra le prestazioni offerte dal SSN); protezione di soggetti non autosufficienti; conciliazione vita-lavoro. Si tratta in ogni caso di argomenti collegati al welfare. Per approfondimenti in materia di previdenza complementare vd. E. ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, *Diritto della sicurezza sociale*, Milano, 2021, 251 ss. Essa aumenta il trattamento pensionistico. Per approfondimenti sul rapporto contributivo vd. cap. II (2.2.1). Per approfondimenti in materia di assistenza sanitaria integrativa si consulti <https://www.pensionelavoro.it/site/home/guida-allassistenza-sanitaria-integrativa/cose-lassistenza-sanitaria-integrativa.html>. Si rinvia a quanto esposto nel par. 4.1 e nel par. 4.2 in materia di conciliazione tra vita privata e lavorativa.

⁴²¹ Si rinvia a quanto esposto nel par. 4.2.

⁴²² Gli enti privati appartenenti al Terzo Settore (iscritti al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore, ad es., le organizzazioni di volontariato) svolgono varie attività senza scopo di lucro e con finalità sociale (ambiente, sanità, assistenza, servizi a tutela di soggetti disabili, ecc.). La disciplina è contenuta nel D. lgs. n. 117/2017, che ha fornito una veste giuridica. Per approfondimenti vd. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Terzo-settore-e-responsabilita-sociale-imprese/focus->

di welfare aziendale non possono prescindere dal coordinamento delle attività mediante la fissazione, a livello confederativo, di alcuni principi e linee orientative, in modo che le misure adottate non degenerino in meri espedienti finalizzati ad elevare la reputazione dell'impresa, ma non meritevoli di attenzione in quanto completamente inutili all'obiettivo.⁴²³ Negli ultimi anni si è registrato un aumento dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) che prevedono l'erogazione di opere e servizi di welfare, nell'ambito di un fenomeno destinato a crescere.⁴²⁴ Premesso che tale primo livello della contrattazione collettiva disciplina gli aspetti economici e normativi valevoli per una determinata categoria di lavoratori, mentre esiste tradizionalmente un secondo livello aziendale o territoriale deputato alla regolamentazione delle materie delegate, spetta a quest'ultimo stabilire soluzioni che rispondano positivamente alle particolari esigenze che possono venire in rilievo (ad esempio, una crisi interna) e che si adattino ai singoli contesti.⁴²⁵ Per tale motivo, il legislatore incentiva l'intervento della contrattazione di secondo livello nella promozione del welfare, subordinando le agevolazioni fiscali previste nel TUIR in favore dei piani di welfare alla circostanza che la spesa sostenuta trovi la sua ragion d'essere in un contratto aziendale o territoriale. Nello specifico, un contratto collettivo di secondo livello stipulato ex art. 51 Decreto

on/Riforma-terzo-settore/Pagine/Codice-del-Terzo-Settore.aspx; <https://www.cantiereterzosettore.it/cose-il-terzo-settore/>.

⁴²³ Il "welfare ludico" comprende misure come ad es., buoni cinema erogati dall'azienda. Si rinvia a quanto esposto nel par. 4.2 in merito al rischio di degenerazione del welfare aziendale. Si consulti inoltre <https://www.secondowelfare.it/welfare-contrattuale/il-welfare-aziendale-nel-patto-per-la-fabbrica-firmato-dalle-parti-sociali/>.

⁴²⁴ Ad ottobre 2022 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha rilevato 7.540 contratti contenenti misure di welfare aziendale. Il report è reperibile consultando *file:///C:/Users/Hp/Downloads/Report-deposito-contratti-OTTOBRE-2022.pdf*. Nel 2016 accordi in tal senso erano poco più di 2000, mentre superavano i 4000 nel 2021. Per ulteriori approfondimenti si consulti il sito seguente: https://www.osservatoriolavorodomestico.it/admin/public/cms/1620203730_0.pdf.

⁴²⁵ L'articolazione della contrattazione collettiva su due livelli, nazionale e aziendale, è confermata dall'"Accordo quadro per la riforma degli assetti contrattuali" del 22 gennaio 2009, sottoscritto da CISL e UIL. Il rapporto tra contratto collettivo nazionale e contratto di secondo livello, che disciplina le materie dal primo delegate, può essere spiegato sia in termini di genere/specie che attraverso il principio della posteriorità nel tempo, per cui il contratto successivamente stipulato prevale, ma in ogni caso si giunge alla conclusione per cui il contratto aziendale può derogare il CCNL anche in senso peggiorativo, vigendo la regola dell'inderogabilità solo nella relazione tra contratto collettivo nazionale e contratto individuale (vd. cap. III, 3.1.1 in materia di preavviso di dimissioni previsto dal CCNL, non derogabile "in peius" dall'accordo individuale tra datore e lavoratore). Per quanto riguarda l'ambito di applicazione soggettivo, nonostante la parziale inattuazione dell'art. 39 Cost. (cap. I, par. 1.1), la tendenza del legislatore e della giurisprudenza è ad applicare il CCNL anche ai non iscritti al sindacato stipulante. Nell'ipotesi di non coincidenza tra sindacati stipulanti il CCNL e il contratto aziendale è ancora aperta la questione circa l'applicabilità del contratto aziendale anche ai non iscritti. Per ulteriori approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 111-112, 120-130, 148-152, 155-158.

legislativo 15 giugno 2015, n. 81⁴²⁶ può stabilire che i premi di risultato e gli utili d'impresa percepiti dal lavoratore siano sottoposti all'applicazione dell'aliquota sostitutiva dell'IRPEF (Imposta sul reddito delle persone fisiche), ma può anche prevedere in capo al lavoratore la facoltà di scegliere di ricevere, in alternativa, servizi di welfare a cui non viene applicata alcuna imposta e che, erogati da aziende attive in un dato territorio, potrebbero dare un impulso alle attività locali.⁴²⁷ Si osservi che il tentativo di risollevarre l'Italia da una incessante crisi economica⁴²⁸ è un ulteriore motivo che sta spingendo le parti sociali verso una crescente pianificazione di welfare aziendale, poiché è attualmente difficile che in sede di contrattazione collettiva vengano concordati elevati aumenti nelle voci retributive dirette⁴²⁹ a favore dei lavoratori. Pertanto, appare più opportuno l'utilizzo di istituti di welfare (opere e servizi) i quali, potendo essere ottenuti dal datore a costi vantaggiosi, possono effettivamente contribuire al conseguimento di una maggiore soddisfazione dei dipendenti.⁴³⁰

Al di là di quanto appena osservato, risulta rilevante segnalare il tendenziale mutamento del “*modus agendi*” delle organizzazioni stipulanti il contratto di secondo livello. Tradizionalmente, le relazioni sindacali in Italia si sono contraddistinte per la conflittualità, dunque per lo scarso rispetto delle previsioni del CCNL, nonostante la ripartizione in due livelli sia stata ribadita negli anni, dapprima nel “Protocollo” siglato il 23 luglio 1993 e in seguito all'interno del “Testo Unico sulla Rappresentanza” (10

⁴²⁶ Si tratta di uno dei provvedimenti adottati in attuazione del Jobs Act. Per approfondimenti si rinvia al cap. III (par. 3.1).

⁴²⁷ Si rinvia a quanto detto nel par. 4.2. I piani di welfare sono dunque vantaggiosi sia per i datori di lavoro che per i lavoratori, oltre a contribuire allo sviluppo economico del Paese. Per approfondimenti si consulti https://www.osservatoriolavorodomestico.it/admin/public/cms/1620203730_0.pdf. Si specifica che l'applicazione di quanto disposto dal contratto collettivo aziendale o territoriale è subordinata alla condizione del deposito telematico del contratto all'ITL competente, funzionale ad un controllo circa le misure di welfare adottate (Decreto interministeriale del 25.03.2016). Si consulti <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Deposito-telematico-contratti/Pagine/Detassazione-Deposito-contratti.aspx>.

⁴²⁸ Si rinvia a quanto esposto nel par. 4.1.

⁴²⁹ Si precisa che la suddivisione dei lavoratori in categorie (qualifiche) contrattuali che si affiancano alle categorie legali (art. 2095 c.c.) svolge la funzione di consentire la fissazione del livello retributivo. La retribuzione viene determinata dal CCNL in modo omogeneo per tutti i lavoratori appartenenti ad un certo settore, mentre il contratto di secondo livello (vd. *supra*) prende in considerazione elementi quali, ad es., l'efficienza o la produttività. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 66-74; M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 112.

⁴³⁰ Attribuendo ai lavoratori la possibilità di ottenere opere e servizi a cui, in assenza di previsione da parte dei contratti collettivi, non avrebbero potuto accedere a causa dei costi, è evidente l'ulteriore obiettivo delle parti sociali: estendere la platea di fruitori equivale a dare un significativo impulso all'economia. Per approfondimenti vd. I. ALVINO, *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, (a cura di) I. ALVINO, S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI, Bologna, 2019, 119-123.

gennaio 2014).⁴³¹ Se a tale circostanza si aggiunge un iniziale sfavore dei sindacati verso la previsione di elementi retributivi legati a fattori incerti e variabili, quali ad esempio la produttività dei dipendenti⁴³², sono evidenti i notevoli progressi raggiunti, ai quali ha contribuito l’impatto socio-economico causato dalla pandemia, seppure le somme destinate ai servizi di welfare aziendale non siano tuttora molto ingenti.⁴³³ Merita qualche ulteriore approfondimento la posizione delle imprese di piccole dimensioni, che in Italia costituiscono la gran parte. Oltre ad ostacoli di natura economico-patrimoniale⁴³⁴, la diffusione del welfare aziendale nelle realtà minori

⁴³¹ Il “Protocollo” del 1993 è un accordo di concertazione, cioè che vede la partecipazione del Governo. Esso, firmato da organizzazioni dei datori e dei lavoratori come, ad es., CISL, CGIL, UIL, delimitò l’ambito operativo del CCNL e del contratto di secondo livello, perseguendo inoltre gli obiettivi dell’allineamento dell’inflazione nazionale alla media europea e della riduzione del debito pubblico, in risposta alla crisi economica. Nel 2014, il “Testo Unico sulla Rappresentanza” ha aggiunto, riprendendo l’accordo del 1993, che dovesse essere il CCNL a stabilire le condizioni e il perimetro di “*intese modificative*” da parte del contratto aziendale o territoriale. Si osservi tuttavia che, a differenza di quanto accade nella contrattazione collettiva relativa ai rapporti di lavoro con la P.A. (rappresentata dall’ARAN), le clausole del contratto integrativo che violano le regole relative al riparto delle competenze non sono nulle. Infatti, poiché nei rapporti di lavoro privati la suddivisione delle materie delegate al contratto di secondo livello non deriva dalla legge, ma da un contratto (il CCNL), non è possibile applicare la sanzione della nullità. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 110-119; 153-154; 174 ss.; I. ALVINO, *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, (a cura di) I. ALVINO, S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI, Bologna, 2019, 125-127.

⁴³² Vd. *supra*. Si rinvia inoltre a quanto osservato in relazione alla tradizionale preferenza dei lavoratori per la “busta paga” in denaro (par. 4.2).

⁴³³ Il D. l. n. 115/2022 (“Aiuti-bis”), convertito in L. n. 142/2022, ha disposto l’innalzamento dell’esenzione fiscale dei *fringe benefits* (vd. par. 4.2) fino a 600 euro (anziché fino a 258,23 euro) con un duplice obiettivo: da un lato, indurre i CCNL ad aumentare le somme indirizzate al welfare aziendale; dall’altro, incentivare l’economia agendo sul potere di acquisto dei singoli. Fino al 2020 il CNEL ha infatti rilevato che le risorse destinate dai CCNL al welfare si aggiravano intorno ai 258,23 euro (l’originario limite di esenzione dei *fringe benefits*), limitandosi in tal modo le imprese ad attribuire dei buoni per l’acquisto di beni e servizi (“*voucher welfare*”, come ad es. buoni benzina) ai propri dipendenti. Si tratta di forme di welfare sicuramente utili alle imprese che cominciano a sperimentare il welfare, ma che possono condurre all’allontanamento dall’obiettivo del *work-life balance* (vd. *supra*). Tuttavia, si osservi che la pandemia ha svolto un consistente ruolo nello sviluppo di una maggiore sensibilità verso forme di welfare legate alla dimensione sociale, volte a venire incontro a coloro che hanno visto aumentare il loro bisogno di supporto e di assistenza. Infatti, se la crisi pandemica ha condotto a interventi più incisivi da parte dello Stato sociale, d’altro lato ha incentivato la previsione, da parte dei contratti collettivi, di forme di welfare aziendale più attente alle esigenze private e familiari. Per approfondimenti si consultino: <https://www.secondowelfare.it/welfare-contrattuale/il-welfare-nella-contrattazione-collettiva-un-fenomeno-ancora-crescita/>; [https://www.double-you.it/articoli/fringe-benefit-2022-la-nuova-soglia-fiscale-e-il-suo-significato/#:~:text=Con%20il%20Decreto%2DLegge%20del,23%E2%82%AC%20a%20600%E2%82%AC.](https://www.double-you.it/articoli/fringe-benefit-2022-la-nuova-soglia-fiscale-e-il-suo-significato/#:~:text=Con%20il%20Decreto%2DLegge%20del,23%E2%82%AC%20a%20600%E2%82%AC.;); <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2022-08-09;115> ; <https://www.secondowelfare.it/privati/aziende/il-welfare-aziendale-e-la-cura-il-ruolo-della-telemedicina-e-del-sostegno-ai-caregiver/> ; <https://www.secondowelfare.it/rapporto-sw/quinto-rapporto-sul-secondo-welfare/>.

⁴³⁴ Le imprese di minori dimensioni sono restie ad investire in piani di welfare (si pensi, ad es., alla scarsa diffusione dei nidi aziendali per il timore di una perdita economica). Si rinvia a quanto esposto nel par. 4.2. Nonostante le criticità, anche nelle imprese di piccole e medie dimensioni il welfare sta crescendo: se nel 2019 il cd. Welfare index PMI ha rilevato che solo poco più del 2% delle imprese investiva in misure

sembra essere impedita dalla stessa regolamentazione legislativa delle rappresentanze sindacali aziendali (r.s.a.)⁴³⁵: l'art. 35 Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) limita il perimetro applicativo del Titolo III (artt. 19 ss.), relativo all'attività sindacale, alle imprese commerciali e industriali che vantino in ciascuna unità produttiva oltre 15 dipendenti. Per tale ragione, sono stati stipulati negli ultimi anni taluni accordi interconfederali relativi a diversi settori di attività, in base ai quali le imprese di un dato territorio aderenti allo schema ivi previsto godono del medesimo regime fiscale agevolato, pur non avendo al loro interno r.s.a.⁴³⁶ La "sfida" delle organizzazioni sindacali sembra dunque consistere nel trasferimento del baricentro della contrattazione collettiva verso soluzioni innovative adeguate che trovino riscontro anche nelle aziende di minori dimensioni: strumenti di welfare che consentano l'effettiva conciliazione dei tempi della vita privata e familiare con la carriera, nell'ottica del benessere sociale, da un lato; maggiore flessibilità organizzative, gestionali ed orarie, dall'altro.⁴³⁷ Un principio di favore per il welfare aziendale risultava particolarmente

di welfare legate alla dimensione socio-assistenziale, i dati del 2021 hanno registrato dei notevoli cambiamenti, con oltre il 64% delle imprese che hanno innalzato i livelli originari. Si consultino: https://www.osservatoriolavorodomestico.it/admin/public/cms/1620203730_0.pdf ; <https://www.welfareindexpmi.it/news/welfare-index-pmi-2021-il-welfare-aziendale-genera-impatto-sociale/#:~:text=Secondo%20il%20Rapporto%202021%2C%20il,2016%20all'attuale%2021%25>. Per approfondimenti in relazione alle soglie dimensionali e ai limiti di fatturato che le imprese di piccole e medie dimensioni devono rispettare per essere considerate tali vd. <https://www.gfinance.it/definizione-pmi/>.

⁴³⁵ Le r.s.a. possono essere formate, ai sensi dell'art. 19, su iniziativa dei lavoratori dell'unità produttiva; la norma richiede inoltre che tali organismi siano collegati ad associazioni sindacali che abbiano almeno preso parte alle trattative del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva. Non è necessario che risultino anche parti stipulanti (Corte. Cost., sent. n. 231/2013, che ha dichiarato incostituzionale l'art. 19, co. 1, lett. b), nella parte in cui prevedeva che si trattasse di un sindacato stipulante). Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 59 ss.

⁴³⁶ Si consideri, ad es., l'Accordo quadro territoriale stipulato il 14 luglio 2016 da CONFINDUSTRIA, CISL, CGIL, UIL con lo scopo di permettere alle piccole imprese prive di r.s.a. l'accesso al regime fiscale di favore legislativamente previsto (vd. *supra*). Si precisa che l'art. 100, co. 1, TUIR consente di dedurre, nella misura del 5 per mille, il welfare cd. volontario, cioè non derivante da previsioni a livello di contratti collettivi. (vd. *supra* per il trattamento fiscale dei piani e delle misure di welfare contrattualmente previsti; per ulteriori approfondimenti, si invita inoltre a consultare il seguente sito: https://www.osservatoriolavorodomestico.it/admin/public/cms/1620203730_0.pdf). Si consulti anche I. ALVINO, *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, (a cura di) I. ALVINO, S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI, Bologna, 2019, 128-130.

⁴³⁷ Si rinvia a quanto esposto nel par. 4.2 in materia di *work-life balance*. Si rilegga inoltre il par. 4.1 per approfondimenti sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro. La contrattazione collettiva ha ormai un ampio margine di intervento, avendo la possibilità di stabilire ipotesi ulteriori in cui il datore può demansionare il lavoratore nell'ambito dell'esercizio del suo diritto di "*jus variandi*" (art. 2103 c.c., da ultimo modificato dal D. lgs. n. 81/2015. Per approfondimenti si rinvia al cap. I, par. 1.1). Le organizzazioni sindacali possono inoltre incidere sui poteri disciplinare e di controllo: ad es., i contratti collettivi orientano il giudice nella valutazione della proporzionalità della sanzione disciplinare adottata dal datore verso il proprio dipendente; stabiliscono i casi in cui sono ammissibili le visite personali,

evidente già nel CCNL dell'industria metalmeccanica, il quale, stipulato nel 2016, era il primo in Italia a prevedere l'attivazione di piani di *flexible benefits*⁴³⁸ da parte dei datori di lavoro, a partire dal 1° giugno 2017; esso demandava dunque ai contratti collettivi di secondo livello⁴³⁹ la definizione più accurata delle misure e la relativa regolamentazione.⁴⁴⁰ L'importanza di tale contratto collettivo consiste nell'aver predisposto un elenco ampio e dettagliato dei benefici erogabili - come ad esempio visite mediche - fino ad arrivare a servizi, come abbonamenti televisivi o a riviste (scelta talvolta poco giustificabile), ma rispondenti ad un chiaro intento di programmazione e di coordinamento delle previsioni dei contratti aziendali o territoriali.⁴⁴¹ I *flexible benefits* sono stati nuovamente previsti nel 2021, cioè al rinnovo del CCNL per il periodo 2021-2024.⁴⁴² Merita qualche riflessione conclusiva il ruolo

qualora non siano state autorizzate dall'ITL. Ancora, si ricordano, come ulteriori esempi, la possibilità che i contratti collettivi prevedano lo svolgimento di lavoro straordinario o il rinvio alla contrattazione collettiva che l'art. 42, co. 5, D. lgs. n. 81/2015 opera con riferimento alla disciplina dell'apprendistato. Per approfondimenti vd. M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 50-56, 65 ss.; I. ALVINO, *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, (a cura di) I. ALVINO, S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI, Bologna, 2019, 127-128. Per approfondimenti sulla disciplina dell'orario di lavoro si rinvia inoltre al cap. II (par. 2.4), dove è stata esposta con riferimento al divieto di lavoro notturno ex art. 53 D. lgs. n. 151/2001. Nel cap. III (par. 3.2) si è fatto un accenno alla "*labour compliance*", espressione che indica l'organizzazione e la gestione aziendali nel rispetto delle previsioni legislative e dei contratti collettivi; nel 3.1.1 si è visto che i CCNL possono prevedere un termine di preavviso per rassegnare le dimissioni. Non si dimentichino alcuni accordi interconfederali (ad es., l'accordo relativo ai licenziamenti individuali del 1965) che hanno contribuito alla differenziazione della relativa disciplina legislativa rispetto a quelle generale del c.c. (cap. III, par. 3.1; M. MAGNANI, *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021, 169).

⁴³⁸ Si rinvia al par. 4.2.

⁴³⁹ Vd. *supra*.

⁴⁴⁰ La disciplina dei *flexible benefits* poteva anche essere specificata in disposizioni regolamentari interne. L'eventuale inadempimento delle previsioni del CCNL avrebbe legittimato l'azione giudiziale per ottenere la differenza retributiva, oltre a costituire condotta antisindacale sanzionabile ex art. 28 L. n. 300/1970 (per cui il giudice può adottare ogni provvedimento idoneo al ripristino della situazione). Per approfondimenti in materia di condotta datoriale antisindacale vd. M. MAGNANI, *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021, 87 ss. Per approfondimenti sul CCNL dell'industria metalmeccanica vd. <https://www.secondowelfare.it/welfare-contrattuale/ccnl-metalmeccanici-la-novita-dei-flexible-benefit/>.

⁴⁴¹ Si rinvia a quanto esposto *supra* circa il rischio di degenerazione del welfare aziendale. Tuttavia, l'ampio elenco di servizi potrebbe giustificarsi alla luce dell'obiettivo di coprire tutte le esigenze che possono venire in rilievo nelle singole realtà aziendali o locali, spettando al legislatore l'esclusione dal regime fiscale di favore (vd. *supra* la disciplina del TUIR; si rinvia inoltre al par. 4.2) dei servizi non rispondenti ad un fine sociale. Il CCNL, attivo fino al 2019, prevedeva risorse destinate al welfare di ammontare crescente ogni anno: 100 euro nel 2017, 150 e 200 euro rispettivamente nel 2018 e nel 2019.

⁴⁴² Il nuovo CCNL ha destinato alle misure di welfare 200 euro all'anno, prevedendo inoltre strumenti di incentivazione della previdenza complementare e della sanità integrativa. Per approfondimenti vd. <https://www.secondowelfare.it/welfare-contrattuale/metalmeccanici-rinnovato-il-contratto-nazionale-ecco-le-novita-sul-welfare/>. Sulla scorta del CCNL Metalmeccanici, il contratto collettivo relativo ai dipendenti dei settori oreficeria, gioielleria e argenteria del 2017 destinava un ammontare crescente di risorse ai *flexible benefits* (100, 150 e 200 euro rispettivamente negli anni 2017, 2018 e 2019). Esso, rinnovato per il 2022-2024, riserva 200 euro annui al welfare aziendale, oltre a contenere delle disposizioni di maggior favore per le madri, stabilendo che "*alla lavoratrice assente, nei 5 mesi di*

che la contrattazione collettiva può svolgere in relazione alla regolarizzazione del lavoro “nero”⁴⁴³: la previsione di un servizio di *baby-sitting*, ad esempio, può costituire una efficace soluzione alternativa per i genitori (nell’ipotesi in cui, ad esempio, non vi sia posto al nido pubblico e il datore non abbia predisposto una struttura che accolga i figli dei dipendenti)⁴⁴⁴, oltre che un valido incentivo per l’emersione dei lavoratori (o delle lavoratrici) che svolgono piccole attività domestiche o a domicilio.⁴⁴⁵

congedo di maternità, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale. Il trattamento previsto [...] è ad integrazione [...] di disposizioni di legge". Per approfondimenti vd. D. COMANDE', *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, (a cura di) I. ALVINO, S. CIUCCIOVINO, R. ROMEI, Bologna, 2019, 205-234. Si consultino: https://www.fim-cisl.it/wp-content/uploads/2022/01/22_01_10-Volantone-Orafi-FFU-1.pdf; <https://www.secondowelfare.it/welfare-contrattuale/welfare-aziendale-per-oltre-45-mila-oraf-argentieri-e-gioiellieri/> ; <https://www.edenred.it/blog/guida-welfare-aziendale/rinnovo-ccnl-orafi-argentieri/>. Si rinvia a quanto esposto nel cap. II in materia di congedi (in particolare, il trattamento economico spettante durante l’astensione dal lavoro è stato esposto nel 2.1.1).

⁴⁴³ Il rapporto di lavoro subordinato è irregolare quando non viene comunicato al Centro per l’impiego (quindi, per fare un esempio, il datore non verserà i contributi). In Italia sono milioni coloro che lavorano in “nero”, causando notevoli danni al sistema economico. Per approfondimenti si consulti <https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/lavoro-nero> ; <https://tg24.sky.it/economia/2022/07/31/lavoro-in-nero-italia#09> . Del rapporto contributivo si è detto nel cap. II (2.2.1).

⁴⁴⁴ Si rinvia al par. 4.2.

⁴⁴⁵ I lavoratori mostrano sempre più di preferire misure di welfare strettamente legate alla dimensione sociale, a ulteriore conferma dell’importanza del welfare per la conciliazione della vita personale con quella professionale. Si pensi anche ai servizi offerti dalle badanti ai familiari anziani non autosufficienti. Per approfondimenti in materia di conciliazione delle diverse esigenze si rinvia al par. 4.1. Tra i Paesi europei che si impegnano per far emergere il lavoro “nero” merita di essere menzionata la Francia, che ha introdotto, nell’ambito delle misure di welfare aziendale, il cd. Cesu, un buono sfruttabile per il pagamento di servizi di cura personale e familiare. Per approfondimenti sui modelli europei di *work-life balance* si rinvia a quanto esposto nel 4.1.1. Si invita a consultare i seguenti siti: https://www.osservatoriolavorodomestico.it/admin/public/cms/1620203730_0.pdf ; [https://www.edenred.it/blog/guida-welfare-aziendale/welfare-aziendale-esempi-europa/#:~:text=Il%20welfare%20in%20Francia%3A%20dal%20conto%20Dore%20ai%20voucher,-%E2%80%9CIn%20Francia%20i&text=Il%20Cet%20\(compte%20%C3%A9pargne%20Dtemps,godute%20o%20di%20lavoro%20straordinario.](https://www.edenred.it/blog/guida-welfare-aziendale/welfare-aziendale-esempi-europa/#:~:text=Il%20welfare%20in%20Francia%3A%20dal%20conto%20Dore%20ai%20voucher,-%E2%80%9CIn%20Francia%20i&text=Il%20Cet%20(compte%20%C3%A9pargne%20Dtemps,godute%20o%20di%20lavoro%20straordinario.)

CONCLUSIONI

Come ampiamente evidenziato sin dall'introduzione di questo lavoro, negli ultimi decenni il processo evolutivo della legislazione italiana a sostegno della maternità e, in generale, della genitorialità nei luoghi di lavoro è stato lento, ma tutto sommato inarrestabile. Complice una giurisprudenza sempre più sensibile all'applicazione dei dettami costituzionali, il legislatore nazionale è da ultimo intervenuto con convinzione su un tema evidentemente non ritenuto degno, almeno fino alla prima metà del secolo scorso, di particolare attenzione. In questo senso, essenziale è stato il ruolo svolto dalle competenti istituzioni comunitarie, che hanno sempre richiamato tutti gli Stati membri al dovere di adottare politiche sociali volte a favorire la famiglia e, in particolare, l'entrata e la permanenza delle donne nei contesti professionali. Ma tanto c'è ancora da fare: in un quadro europeo già di per sé molto variegato, le differenze sono state acuite dalle diverse capacità ricettive e attuative dei singoli Paesi. Infatti, se da una parte si è assistito ad una incredibile evoluzione da parte, ad esempio, della Spagna, che dal 1° gennaio 2021 si è definitivamente affrancata da quell'antico retaggio culturale ancora in buona parte presente in Italia, ove la donna risulta spesso relegata alle incombenze familiari, dall'altra proprio l'Italia continua a contraddistinguersi in negativo, classificandosi agli ultimi posti, nonostante gli indubbi sforzi compiuti, all'interno del generale panorama europeo. La citazione della Spagna non è casuale, essendo oggi sostanzialmente allineata ai Paesi scandinavi, tradizionalmente riconosciuti all'avanguardia in materia di politiche sociali. E se da una parte in Italia sono ancora troppo spesso necessarie pronunce giurisprudenziali, il congedo di paternità rappresenta un traguardo raggiunto solo nel 2013 per volontà della Legge "Fornero" e i permessi per congedo parentale vedono comunque una consistente decurtazione della retribuzione giornaliera, dall'altra la Spagna ha ormai equiparato entrambi i genitori nel numero delle giornate usufruibili, rendendoli partecipi in egual misura della vita familiare e ha sancito il pagamento dell'intera retribuzione nelle giornate di assenza. Ciò vuol dire aver trasmesso alla comunità spagnola un messaggio di ferma condanna verso qualsiasi atteggiamento discriminatorio, favorendo la conciliazione delle esigenze personali e lavorative. Ma significa anche aver compreso bene quali risvolti positivi questa decisa e brusca sterzata può dare alla Nazione: l'aver incentivato le madri a proseguire il proprio percorso di realizzazione professionale equivale alla circostanza, sul piano finanziario,

che un numero maggiore di persone provvederà a pagare imposte e contributi, dato non trascurabile se si considera che in un'epoca in cui l'aumento dell'età media della popolazione costringe lo Stato ad impiegare sempre più risorse per offrire i propri servizi, dal pagamento delle pensioni alle cure sanitarie. Se ne deduce che tutto ciò che va in controtendenza con le precedenti riflessioni è destinato all'insuccesso e il provvedimento del Tribunale di Roma ha colto particolarmente nel segno, laddove, condannando la compagnia ITA a risarcire le ricorrenti, ha parlato di "*perdita di chance*". In questa breve ma significativa affermazione è riassunta tutta la rivoluzione culturale che andrebbe attuata all'interno della società italiana, ancora troppo legata a concezioni della famiglia risalenti all'immediato dopoguerra. Promotore di questa pacifica ma fondamentale rivoluzione deve essere in primo luogo un legislatore più coraggioso, che, al pari di quello spagnolo, possa rendere all'intera collettività un'immagine evoluta del proprio Paese, più in linea con i cambiamenti in atto che richiedono profonde riforme "a tutto tondo". In tal senso, la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Finanziaria 2023) innalza fino all'80% della retribuzione l'importo spettante ai genitori lavoratori dipendenti, anche adottivi o affidatari, che, terminato il periodo di astensione per maternità (o paternità), dopo il 31 dicembre 2022, richiedono la fruizione del congedo parentale per il figlio di età inferiore ai 6 anni. L'aumento dell'indennità, erogabile in favore della madre oppure del padre per un mese al massimo (art. 1, co. 359, che modifica l'art. 34, co. 1, Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151) segnala la consapevolezza del problema da parte degli organi pubblici.

BIBLIOGRAFIA

- ACEMOGLU D., LAIBSON D., LIST J.A., *Principi di economia politica. Teoria ed evidenza empirica*. Torino, 2016
- ALES E., CANAVESI G., CASALE D., CASILLO R., ESPOSITO M., LUDOVICO G., VIANELLO R., *Diritto della sicurezza sociale*, Milano, 2021
- ALVINO I., CIUCCIOVINO S., ROMEI R., *Il welfare aziendale. Una prospettiva giuridica*, (a cura di) ALVINO I., CIUCCIOVINO S., ROMEI R., Bologna, 2019
- BALLESTRERO M.V., *Dal divieto del lavoro notturno femminile all'autodeterminazione delle donne*, in *Riv. Giur. Lav.*, I, 1992
- BERRUTI M., CHIOZZI V., *Il licenziamento discriminatorio. Profili giurisprudenziali*, Milano, 2016
- BIN R., PITRUZZELLA G., XIV ed., *Diritto pubblico*, Torino, 2016
- CALAFÀ L., *Lavoro, famiglia, diritto: combinazioni possibili*, (a cura di) CALAFÀ L., GOTTARDI D., Verona, n. 01/2001
- CANESTRARI S., CORNACCHIA L., GAMBERINI A., INSOLERA G., MANES V., MANTOVANI M., MAZZACUVA N., SGUBBI F., STORTONI L., TAGLIARINI F., *Diritto penale. Lineamenti di parte speciale*, VII ed., Milano, 2016
- CARETTI P., DE SIERVO U., *Diritto costituzionale e pubblico*, III ed., Torino, 2017
- CLARICH M., *Manuale di diritto amministrativo*, IV ed., Bologna, 2019
- COSTA G., GUBBITTA P., PITTINO D., *Organizzazione aziendale. Mercati, gerarchie e convenzioni*, III ed., Milano, 2016
- DANIELE L., *Diritto del mercato unico europeo*, V ed., Milano, 2021
- DANIELE L., *Diritto dell'Unione europea*, VII ed., Milano, 2020
- GAETA L., *Appunti dal corso di diritto del lavoro*, Torino, 2018
- LIEBERMAN M., HALL R., *Principi di economia*, Santarcangelo di Romagna, 2014
- MAGNANI M., *Diritto del lavoro*, II ed., Torino, 2021
- MAGNANI M., *Diritto sindacale*, IV ed., Torino, 2021
- MARIANI L., ARLATI M., SALAZAR P., *Congedi parentali e maternità*, Milano, 2016
- PALLADINO E., RUFFA M., *Il lavoro su misura. I coworking space e la conciliazione lavoro-famiglia*, Milano, 2019
- PERSIANI M., *Confessioni di un giuslavorista nonagenario sui limiti al potere di licenziamento*, in *ADL*, n. 5/2021
- PISANESCHI A., *Diritto costituzionale*, III ed., Torino, 2018
- PISANI C., *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Torino, 2015
- PIZZOFERRATO A., CARINCI F., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, III ed., Torino, 2021
- POLACCHINI F., *Doveri costituzionali e principio di solidarietà*, Bologna, 2016
- Pret. Roma, 6 novembre 1998, *Diritto ecclesiastico*, 2000, I, 114

- QUADRIO A., CATELLANI P., *Psicologia dello sviluppo individuale e sociale*, II ed., Milano, 1989
- RODOMONTE M.G., *L'eguaglianza senza distinzioni di sesso in Italia*, Torino, 2018
- SACCO F., "Congedi e permessi a sostegno della maternità e della paternità", Santarcangelo di Romagna, 2012
- SCHIAVONE R., *Maternità e congedi parentali*, II ed., Milano, 2012
- TORRENTE A., SCHLESINGER P., *Manuale di diritto privato*, (a cura di) ANELLI F., GRANELLI C., XXII ed., Milano, 2015
- WILLSON P., "Italiane. Biografia del Novecento", Roma- Bari, 2011
- ZAMPINI G., *Intelligenza artificiale e decisione datoriale algoritmica. Problemi e prospettive*, in *ADL*, n. 3/2022

SITOGRAFIA

- <https://olympus.uniurb.it/>, MORELLO M., *La maternità al centro delle prime forme di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici*, in *I Working papers di Olympus* n. 15/ 2012
- <https://www.latribunaplus.it>, BATTISTA L., "L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione europea", in *ADL*, n. 3/2021
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0104&qid=1662981153289>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62014CJ0222&qid=1662981823362>
- <https://www.latribunaplus.it>, BATTISTA L., "Congedo parentale e diritto alle ferie nel quadro dell'ordinamento dell'Unione europea", in *ADL* n. 1/2019
- [https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1902-06-19;242#:~:text=Disposizioni%20circa%20il%20lavoro%20delle,\(002U0242\)](https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1902-06-19;242#:~:text=Disposizioni%20circa%20il%20lavoro%20delle,(002U0242))
- <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1886-02-18&atto.codiceRedazionale=086U3657&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=10&qId=f3d18adb-e7ab-4065-844a-659108e10aac&tabID=0.9208844791128514&title=lbl.dettaglioAtto>
- <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:regio.decreto.legge:1934-03-22;654~art31>
- <https://www.uniba.it/it>, VINCI S., *Il Fascismo e la previdenza sociale*, in *Annali della facoltà di Giurisprudenza di Taranto*, 2011
- https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1950-11-03&atto.codiceRedazionale=050U0860&queryString=%3FmeseProvvedimento%3D%26formType%3Dricerca_semplice%26numeroArticolo%3D%26numeroProvvedimento%3D860%26testo%3D%26giornoProvvedimento%3D%26annoProvvedimento%3D1950¤tPage=1
- <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1971;1204>
- <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2000-03-08;53!vig=>
- [https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1992-02-05;104#:~:text=La%20Repubblica%3A%20a\)%20garantisce%20il,impediscono%20lo%20sviluppo%20della%20persona](https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1992-02-05;104#:~:text=La%20Repubblica%3A%20a)%20garantisce%20il,impediscono%20lo%20sviluppo%20della%20persona)

<https://www.latribunaplus.it>, MARINO D., "Sulla nullità del licenziamento intimato ad una lavoratrice madre durante il "periodo protetto "in assenza di "colpa grave", in ADL 1/22

<https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=1999&numero=270>

<https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2011&numero=116#:~:text=Questa%20Corte%2C%20con%20sentenza%20n,della%20madre%20e%20del%20bambino%C2%BB>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2012-06-28;92>

<https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2005&numero=385>

<https://tg24.sky.it/mondo/2022/09/06/riforma-congedo-parentale-finlandia>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/assegno-di-maternita-dello-stato>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/assegno-di-maternita-dei-comuni>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-di-maternitapaternita-per-lavoratrici-e-lavoratori-iscritti-alla-gestione-separata>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-iscritti-alla-gestione-separata>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-di-maternita-e-di-paternita-alternativo-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/congedo-di-paternita-obbligatorio>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti>

https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:2003:104

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-riposi-giornalieri-per-padri-e-madri-dipendenti>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-permessi-fruisti-dai-lavoratori-per-assistere-familiari-disabili-in-situazione-di-gravita-o-fruisti-dai-lavoratori-disabili-medesimi>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.del.presidente.della.repubblica:2000-12-28;445!vig=>

<https://www.inps.it/inps-comunica/la-carta-dei-servizi-dellinps/le-modalita-di-erogazione-del-servizio/accessibilita-alle-prestazioni-e-ai-servizi>

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=/messaggi/Messaggio%20numero%203014%20del%2027-07-2018.htm>

<https://www.fiscoetasse.com/rassegna-stampa/25456-permessi-allattamento-la-domanda-anche-online.html>

<https://www.confindustriafirenze.it/riposi-giornalieri-allattamento-telematizzazione-domande/>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2014-12-10;183!vig=>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-06-15;81>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62017CJ0041&qid=1665733236999>

<https://www.certifico.com/sicurezza-lavoro/documenti-sicurezza/67-documenti-riservati-sicurezza/6232-lavoro-notturno-quadro-normativo-e-sicurezza>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11;198~art46bis>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2004-04-23;124!vig=>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1994;758~art21!vig=>

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Consigliera-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx>

https://www.beccariaecapurro.it/wp-content/uploads/2021/07/20210227-Trib.-Roma-27.02.2021-est.-Tizzano_.pdf

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A62019CJ0652&qid=1666710942088>

https://www.questionegiustizia.it/articolo/jobs-act_le-modifiche-all-art_18-dello-statuto_le-vere-ragioni_le-conseguenze-concrete_19-12-2014.php

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1970;300~art4#:~:text=Norme%20sulla%20tutela%20della%20liberta,lavoro%20e%20norme%20sul%20collocamento>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-03-04;23>

https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?param_ecli=ECLI:IT:COST:1969:27

https://www.istat.it/it/files//2022/03/Mercato-del-lavoro-IV-trim_2021.pdf

https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2022_1.pdf

<https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2021/04/T.-Asti-7.12.2020.pdf>

<https://www.atnews.it/2021/02/azienda-astigiana-condannata-per-aver-discriminato-un-lavoratore-padre-sentenza-importante-in-italia-per-il-diritto-alla-genitorialita-135799/>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/dimissioni-volontarie>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/come-verificare-la-propria-posizione-contributiva-o-previdenziale>

<https://www.money.it/Dimissioni-online-guida-procedura-telematica-modulo-INPS>

[https://www.spid.gov.it/#:~:text=Il%20Sistema%20Pubblico%20di%20Identit%C3%A0%20Digitale%20\(SPID\)%20%C3%A8%20un',amministrazione%20e%20dei%20privati%20aderenti](https://www.spid.gov.it/#:~:text=Il%20Sistema%20Pubblico%20di%20Identit%C3%A0%20Digitale%20(SPID)%20%C3%A8%20un',amministrazione%20e%20dei%20privati%20aderenti)

<https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/preavviso-dimissioni>

https://www.agi.it/cronaca/asili_nido_aziendali-6213668/news/2019-09-24/#:~:text=Il%20motivo%20principale%20di%20una,di%20piccole%20e%20medie%20imprese

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-convalida-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-anno-2020-22092021.pdf>

<https://www.eticasgr.com/storie/approfondimenti/grandi-dimissioni-perche-i-dipendenti-stanno-lasciando-in-massa-il-posto-di-lavoro#:~:text=Il%20fenomeno%20%C3%A8%20apparso%20nell,l'8%25%20del%20totale>

https://servizi2.inps.it/servizi/ComunicatiStampa/DownloadCS.aspx?ID_COMUNICATO=3109

https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/dimissioni-in-maternita#Dimissioni_in_maternita

<https://insindacabili.it/dimissioni-durante-la-maternita-e-naspi/>

<https://lexeco.it/le-dimissioni-della-lavoratrice-madre/#:~:text=La%20motivazione%20pi%C3%B9%20ricorrente%20della,eccessiva%20onerosit%C3%A0%20o%20alla%20limitata>

<https://www.treccani.it/enciclopedia/ita-italia-trasporto-aereo>

<https://www.avionews.it/item/1246825-ita-airways-gli-step-della-privatizzazione.html>

https://www.treccani.it/enciclopedia/iri_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/

<https://www.panorama.it/economia/storia-alitalia-1947-oggi-ita>

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2017/04/29/alitalia-la-leggenda-dei-dipendenti-privilegiati-per-le-hostess-2mila-euro-al-mese-e-i-giovani-piloti-non-hanno-benefit/3548211/>

https://www.sindacatofast.it/sites/default/files/doc_pdf_str/Verbale%20di%20Accordo%2002-12-2021.pdf

<https://www.fitcisl.org/documenti/progetto-new-job-progetto-condiviso-per-la-ricollocazione-del-personale-alitalia/>

<https://www.politico.eu/wp-content/uploads/2021/07/15/20210715-Italia-Trasporto-Aereo-approva-linee-Piano-Industriale-2021-2579.pdf>

<https://finanza.lastampa.it/News/2022/04/06/alitalia-pronto-il-piano-per-riassorbire-gli-esuberanti-degli-ex-dipendenti/MTNfMjAyMi0wNC0wNI9UTEI> ; <https://www.ticonsiglio.com/ita-airways-piano-assunzioni-2023-2025/>

<https://www.treccani.it/enciclopedia/alitalia/>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11;198>

https://olympus.uniurb.it/images/stories/pdf/trib_roma.pdf

<https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/tutela-contro-discriminazione-processi-selezione-personale-AEYkfQTB>

<https://www.camacoes.it/cosa-si-intende-per-labour-compliance/>

<https://www.treccani.it/vocabolario/intuitu-personae/>

<https://ilmanifesto.it/class-action-contro-ita-discrimina-le-donne-specie-quelle-con-legge-104>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=RO>

<https://www.studiopanici.it/post/ita-nuovi-guai-all-orizzonte-in-arrivo-una-valanga-di-ricorsi-dagli-ex-lavoratori-alitalia-today>

<https://www.studiopanici.it/post/ita-il-giuslavorista-panici-progetto-concepito-per-fallire-grottesca-la-deroga-al-codice-civile>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A61998CJ0207>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24940:cassazione-civile,-sez-lav,-26-febbraio-2021,-n-5476-mancato-rinnovo-di-un-contratto-a-termini-a-una-lavoratrice-in-gravidanza-discriminazione-diretta&catid=16&Itemid=138

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-05-20;76>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-06-15;81~art21>

<https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/13030-il-licenziamento-per-ritorsione-nullo-obbligo-di-reintegra.html>

<https://www.integrityline.com/it/competenza/blog/cose-whistleblowing/>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937>

<https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-prevenzione-corrruzione/segnalazione-illeciti-whistleblowing>

<http://www.soluzionilavoro.it/2018/03/08/licenziamento-discriminatorio-e-ritorsivo/>

<https://www.openpolis.it/numeri/in-italia-mediamente-il-lavoro-part-time-ha-unincidenza-3-volte-maggiore-tra-le-donne/>

<https://www.infodata.ilssole24ore.com/2022/08/11/italia-al-sud-lavora-solo-il-353-delle-neomamme-quasi-la-meta-rispetto-al-centro-e-al-nord-2/>

https://fondazionefeltrinelli.it/app/uploads/2020/09/Piu-uguali_ma-non-troppo_-3.pdf

<https://noi-italia.istat.it/pagina.php?id=3&categoria=16&action=show&L=0#:~:text=Il%20tasso%20di%20mancata%20partecipazione,di%206%2C5%20punti%20percentuali>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017;81~art13>

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

<https://www.fiscoetasse.com/approfondimenti/15023-smart-working-lavoro-agile-guida-alle-novita-dal-22-settembre.html>

https://temi.camera.it/leg18/temi/tl18_misure_sostegno_famiglia.html

<https://www.istat.it/it/archivio/274898>

<https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/sars-cov-2-differenze-genere-caregiver-familiari>

[https://www.psicologo-milano.it/newblog/relazioni/#:~:text=\(John%20Donne%2D%201572%2F1631,possiamo%20non%20entrare%20in%20relazione](https://www.psicologo-milano.it/newblog/relazioni/#:~:text=(John%20Donne%2D%201572%2F1631,possiamo%20non%20entrare%20in%20relazione)

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX:32019L1158>

<https://factorial.it/blog/diritto-disconnessione-italia/#:~:text=Il%20diritto%20di%20disconnessione%20si,del%20normale%20orario%20di%20lavoro>

<https://www.lincmagazine.it/2021/04/12/work-life-balance-europa/>

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/it/>

<https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Direttiva-UE-2019-1158-work-life-balance-per-genitori-e-prestatori-di-assistenza.aspx>

<https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/il-pilastro-europeo-dei-diritti-sociali-una-bussola-per-le-prossime-elezioni-europee/>

<https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/innovazione-sociale/il-parlamento-europeo-ha-approvato-la-direttiva-europea-sul-work-life-balance/>

<https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/2014-verso-lanno-europeo-per-la-conciliazione-della-vita-familiare-e-lavorativa/>

<https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/lavoro/politiche-di-conciliazione-vita-lavoro-qual-lo-stato-dellarte-in-europa/>

<https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/lavoro/politiche-di-conciliazione-vita-lavoro-qual-lo-stato-dellarte-in-europa/>

<https://www.secondowelfare.it/privati/aziende/un-interessante-articolo-del-sito-della-bbc-spiega-perch-la-finlandia-guida-il-mondo-nel-campo/>

<https://www.bbc.com/worklife/article/20190807-why-finland-leads-the-world-in-flexible-work>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:presidente.repubblica:decreto:1986-12-22;917>

<https://villaggiocrespi.it/storia-e-architettura-di-crespi-d-adda/>

<https://www.runu.it/villaggi-operai-e-citta-di-fondazione-all-origine-del-welfare-aziendale/>

<https://www.storiaolivetti.it/articolo/95-lo-stato-sociale-olivettiano-e-la-filosofia-di/>

<https://www.millionaire.it/adriano-olivetti-limprenditore-illuminato-che-sognava-la-fabbrica-a-misura-duomo/>

<https://www.edenred.it/blog/guida-welfare-aziendale/storia-welfare-aziendale-italia/#:~:text=Per%20quanto%20riguarda%20la%20storia,Real%20Colonia%20di%20San%20Leucio>

https://www.osservatoriolavorodomestico.it/admin/public/cms/1620203730_0.pdf

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2022-11-18;176>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2022-08-09;115~art12-com1>

<https://www.colombaria.it/rivistaonline/archives/522>

<https://www.treccani.it/enciclopedia/welfare-state>

[https://www.treccani.it/enciclopedia/fallimenti-del-mercato_\(Dizionario-di-Economia-e-Finanza\)/](https://www.treccani.it/enciclopedia/fallimenti-del-mercato_(Dizionario-di-Economia-e-Finanza)/)

<https://www.ingegnere.it/articoli/generazione-p-come-panino>

<https://www.bollettinoadapt.it/lidentikit-dellitalia-nel-rapporto-istat-2022/>

<https://www.rainews.it/articoli/2022/10/allarme-presidente-istat-italia-2022-non-supereremo-400-mila-nascite-de9c70e3-1763-4552-b576-5f23b88eb822.html#:~:text=L'allarme%20del%20presidente%20dell,supereremo%20le%20400%20mila%20nascite%22>

<https://www.fortuneita.com/2022/06/09/natalita-ogni-giorno-44-neonati-in-meno/>

<https://www.nostrofiglio.it/bambino/istruzione/asilo-nido-aziendale-cose-come-funziona-e-come-aprirne-uno>

https://www.assolombarda.it/fs/2003221104627_20.pdf

<https://pasionaria.it/luisa-spagnoli/>

<https://www.ilsole24ore.com/art/luisa-spagnoli-AE3egLZB>

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/bonus-asilo-nido-e-forme-di-supporto-presso-la-propria-abitazione>

<https://fitprime.com/it/magazine/il-welfare-aziendale-e-lasilo-nido#Come%20funziona%20il%20bonus%20asilo%20nido%202022?>

<https://www.chicco.it/mammae-impegno-di-chicco.html>

<https://busybees.it/asili/grandate-asilo-nido-bilingue/>

<https://urbanpost.it/asili-nido-aziendali-italia-le-aziende-virtuose-nel-deserto-del-welfare-femminile/>

<https://medicolavoro.org/asilo-nido-aziendale/#:~:text=Secondo%20l'ultimo%20report%20di,appartiene%20alle%20grandi%20realt%C3%A0%20aziendali.>

<https://quifinanza.it/lavoro/asili-aziendali-situazione-italia/101729/>

<https://www.openpolis.it/estendere-i-servizi-per-linfanzia-serve-anche-per-loccupazione-femminile/>

<https://www.secondowelfare.it/focus-zerosei/asili-nido-ci-salvi-l-europa/#easy-footnote-1-41831>

https://www.repubblica.it/cronaca/2020/07/08/news/asili_nido_italia_sotto_la_media_europea_per_spesa_e_utenza-261333919/

<https://www.secondowelfare.it/focus-zerosei/opinioni/asilo-nido-aziendale-una-possibilit-anche-per-le-piccole-imprese/>

<https://www.pensionielavoro.it/site/home/guida-allassistenza-sanitaria-integrativa/cose-lassistenza-sanitaria-integrativa.html>

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/Terzo-settore-e-responsabilita-sociale-imprese/focus-on/Riforma-terzo-settore/Pagine/Codice-del-Terzo-Settore.aspx>

<https://www.cantiereterzosettore.it/cose-il-terzo-settore/>

<https://www.secondowelfare.it/welfare-contrattuale/il-welfare-aziendale-nel-patto-per-la-fabbrica-firmato-dalle-parti-sociali/>

<file:///C:/Users/Hp/Downloads/Report-deposito-contratti-OTTOBRE-2022.pdf>

<https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Deposito-telematico-contratti/Pagine/Detassazione-Deposito-contratti.aspx>

<https://www.secondowelfare.it/welfare-contrattuale/il-welfare-nella-contrattazione-collettiva-un-fenomeno-ancora-crescita/>

<https://www.double-you.it/articoli/fringe-benefit-2022-la-nuova-soglia-fiscale-e-il-suo-significato/#:~:text=Con%20il%20Decreto%2DLegge%20del,23%E2%82%AC%20a%20600%E2%82%AC.>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legge:2022-08-09;115>

<https://www.secondowelfare.it/privati/aziende/il-welfare-aziendale-e-la-cura-il-ruolo-della-telemedicina-e-del-sostegno-ai-caregiver/>

<https://www.secondowelfare.it/rapporto-sw/quinto-rapporto-sul-secondo-welfare/>

<https://www.welfareindexpmi.it/news/welfare-index-pmi-2021-il-welfare-aziendale-genera-impatto-sociale/#:~:text=Secondo%20il%20Rapporto%202021%2C%20il,2016%20all'attuale%2021%25>

<https://www.gfinance.it/definizione-pmi/>

<https://www.secondowelfare.it/welfare-contrattuale/ccnl-metalmeccanici-la-novita-dei-flexible-benefit/>

<https://www.secondowelfare.it/welfare-contrattuale/metalmeccanici-rinnovato-il-contratto-nazionale-ecco-le-novita-sul-welfare/>

https://www.fim-cisl.it/wp-content/uploads/2022/01/22_01_10-Volantone-Orafi-FFU-1.pdf

<https://www.secondowelfare.it/welfare-contrattuale/welfare-aziendale-per-oltre-45-mila-orafi-argentieri-e-gioiellieri/>

<https://www.edenred.it/blog/guida-welfare-aziendale/rinnovo-ccnl-orafi-argentieri/>

<https://www.lavoroediritti.com/abclavoro/lavoro-nero>

<https://tg24.sky.it/economia/2022/07/31/lavoro-in-nero-italia#09>

[https://www.edenred.it/blog/guida-welfare-aziendale/welfare-aziendale-esempi-europa/#:~:text=Il%20welfare%20in%20Francia%3A%20dal%20conto%20Dore%20ai%20voucher,-%E2%80%9CIn%20Francia%20i&text=Il%20Cet%20\(compte%20%C3%A9pargne%20Dtemps,godute%20o%20di%20lavoro%20straordinario](https://www.edenred.it/blog/guida-welfare-aziendale/welfare-aziendale-esempi-europa/#:~:text=Il%20welfare%20in%20Francia%3A%20dal%20conto%20Dore%20ai%20voucher,-%E2%80%9CIn%20Francia%20i&text=Il%20Cet%20(compte%20%C3%A9pargne%20Dtemps,godute%20o%20di%20lavoro%20straordinario)

<https://www.puntosicuro.it/normativa-C-65/parti-sociali-significato-portata-del-nuovo-accordo-in-materia-di-sicurezza-AR-18783/>

<https://www.italiachecambia.org/mappa/citta-delle-mamme/>

https://www.repubblica.it/ambiente/2015/07/25/news/fenomeno_cobaby_io_gioco_dove_lavorano_mamma_e_papa_-119527350/

<https://italiacamp.com/it/news/alveare-coworking-roma/>

<https://www.italiancoworking.it/bologna/spazi/kilowatt/>

<https://www.labaltobello.org/>

<https://it.euronews.com/2021/01/01/spagna-congedo-di-paternita-portato-a-16-settimane-10-giorni-in-italia>

<https://www.lincmagazine.it/2021/02/15/congedo-parentale-in-europa/>

<https://www.ilsole24ore.com/art/manovracongedo-parentale-80per cento-stipendio-potra-usarlo-anche-papa-AEoxK7QC>

<https://www.tcnotiziario.it/Articolo/Index?settings=R0oIM1NxUFNvaGxRNG9JbW85eUNvdmxXWE5vWTc2LzZKQmdKNjZtWUtnR1BSMDJqaHlvNUg0d01LTi94NUZIN2RTbENFYjBKUXV3ekR1YmdudmpRbmxKRIM5aHZxMm5LZVBWcTVEMng3dUU9#:~:text=L'articolo%2066%20del%20testo,bambino%20C%20anche%20nei%20casi%20di>

https://quifinanza.it/lavoro/video/smart-working-congedo-parentale-nuovi-bonus-cosa-cambia-lavoro-2023/685924/#Congedo_parentale

<https://www.manageritalia.it/it/attualita/legge-finanziaria-2023>

<https://www.tuttowelfare.info/protagonisti/congedo-parentale-un-mese-in-piu-retribuito-all80-la-proposta-del-governo-meloni>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2022;197>