

**La tutela della maternità e paternità tra  
previdenza e lavoro**

**Avv. Ilaria Milianti**

# Il lungo cammino della genitorialità

- Le tappe di una complessa evoluzione
- Effetto complessivo
- Le ultime tappe
  - ✓ Flessibilità dei congedi (maternità e non solo)
  - ✓ Congedo e coppia monoaffettiva Corte Cost. n. 115/2015

## Quadro d'insieme degli strumenti a tutela della genitorialità

- Possibili mappe per orientarsi
  - ✓ Le finalità
  - ✓ Lo schema sospensivo

- Il rincorrersi tra legislazione nazionale, normativa sovranazionale (in particolare Direttive UE), sentenze della Corte Costituzionale
- Tecnica legislativa
- Il TU d. lgs. n. 151/2001
  - L. 92/2012
  - D. lgs. 80/2015
  - D. lgs. 105/2022
- Il ruolo della contrattazione collettiva e delle disposizioni applicative

# Strumenti a tutela della genitorialità

## Schema della sospensione del rapporto di lavoro

### I CONGEDI

- Congedo di maternità
- Congedo di paternità condizionato
- Congedo di paternità obbligatorio
- Congedo parentale

## Tecniche diverse

- Tempi di lavoro
- Modalità di svolgimento del lavoro
- Misure di sostegno al reddito e alla fiscalità
- I servizi

# Congedo di maternità

## Articolo 16

**Divieto di adibire al lavoro le donne (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4) (A)**

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto salvo quanto previsto all'articolo 20(1)(2);
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi (3)(4)(5).

1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.(6)

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute (7).

- Finalità arricchite nel tempo
- Destinatarie
- Collocazione e durata
- Conservazione del reddito
  - Trattamento previdenziale
  - Trattamento integrativo

# Ipotesi di sospensione facoltativa

- Congedo di paternità condizionato
- Congedo di paternità obbligatorio (?)
- Congedo in caso di genitorialità cd. giuridica
- Congedi parentali

## Articolo 2

### Definizioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 1, e 13)

1. Ai fini del presente testo unico:

a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;

a-bis) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, che ne fruisce in via autonoma ai sensi dell'articolo 27-bis del presente decreto (1);

b) per "congedo di paternità alternativo" si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, in alternativa al congedo di maternità nei casi previsti dall'articolo 28 del presente decreto (2);

c) per "congedo parentale", si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;

d) per "congedo per la malattia del figlio" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;

# Congedo parentale

- Novità concettuale
- Finalità
- Campo di applicazione
- Durata e arco temporale
- Distribuzione tra i genitori
- Per ogni bambino

## Articolo 32

**Congedo parentale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3) (A) (1)**

1. Per ogni bambino, nei primi suoi **quattordici** anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete(2):

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi(3);
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. A tal fine copia del provvedimento di affidamento è trasmessa, a cura del pubblico ministero, all'INPS (4).

# Modalità di fruizione

- Giornate – mesi – ore
- Continuativo o frazionato

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo(5).

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico (6)(B).

# Trattamento economico

## Articolo 34

**Trattamento economico e normativo (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 15, commi 2 e 4, e 7, comma 5)**

- Nodo fondamentale
- I recenti miglioramenti

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al quattordicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione [nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024] e, per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23(1).

2. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione (2).

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino al quattordicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo(3).

## Tutele nel contratto di lavoro – effettività

- Divieto di adibire al lavoro la lavoratrice madre – art. 16
- Divieto di licenziamento nel periodo protetto - art. 54
  - Lavoratrice madre c. 1-4
    - Congedo di paternità alternativo c. 7
    - Congedo di paternità obbligatorio c. 7
  - Congedi parentali c. 6 \*
  - In caso di genitorialità giuridica c. 9
    - ❖ Dimissioni - collegamento con la tutela contro la disoccupazione - art. 55 \* \*
- Divieto di discriminazione

# Limiti all'utilizzo del congedo parentale l'abuso del diritto

## Cassazione 4-2-2025 n. 2618

ove si accerti che il periodo di congedo viene utilizzato dal padre per svolgere una diversa attività lavorativa, si configura un abuso per sviamento dalla funzione del diritto, idoneo ad essere valutato dal giudice ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento, non assumendo rilievo che lo svolgimento di tale attività contribuisca ad una migliore organizzazione della famiglia. (Cass. n. 509/2018 e giurisprudenza citata). In altri termini la Corte di merito ha reso un accertamento globale circa la incompatibilità dell'attività lavorativa espletata con la funzione del congedo

## Cass. 16-3-2025 n- 6993

non esiste alcun automatismo tra la mancata prestazione dell'assistenza al minore e la figura dell'abuso essendo pure necessario valutare, oltre alla sua oggettiva durata, anche la motivazione per cui essa non sia avvenuta.

il concetto di "abuso del diritto" implicava l'assenza di funzione, ossia un esercizio del diritto solo apparente, privo di qualunque legame ed utilità rispetto allo scopo per il quale quel diritto è riconosciuto dal legislatore. Sul piano soggettivo è necessario un elemento psicologico, di natura intenzionale o dolosa, che parimenti deve essere accertato, sia pure mediante presunzioni semplici, dalle quali sia possibile individuare la finalità di pregiudicare interessi altrui

## Profili previdenziali

- Indennità economiche: prestazioni previdenziali
- Principio della domanda
- Sistema della anticipazione conguaglio
- Termini di prescrizione e di decadenza
- Accredito della contribuzione figurativa
- Disciplina dell'indebito previdenziale

# Il ruolo del welfare aziendale

- L'esperienza di alcune grandi imprese
- Ancora un'esperienza per pochi papà
- Ambito prioritario nel PNF 2025-2027

*«ho potuto vivere una dimensione familiare molto bella, fatta anche di piccole cose.*

*Ma ho anche capito che stare in congedo non significa semplicemente cambiare pannolini: si tratta di fare management della vita familiare a tempo pieno. Per me una cosa completamente nuova»*

Michele Cascio, giovane lavoratore che ha preso un congedo parentale di 3 mesi per stare accanto al suo secondo figlio