



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in
Economia e Commercio

**I CONGEDI PARENTALI: SFIDE E OPPORTUNITA’
PER LE FAMIGLIE DI OGGI**

**PARENTAL LEAVE: CHALLENGES AND
OPPORTUNITIES FOR TODAY'S FAMILIES**

Relatore:
Prof. Paola Catalini

Rapporto Finale di:
Francesca Ferrini

Anno Accademico 2022/2023

Indice

Introduzione	p.3
--------------	-----

CAPITOLO I

Le radici storiche della legislazione sui congedi parentali in Europa

1.1 L'evoluzione della normativa sul congedo parentale in Europa	p.6
1.2 Quadro normativo europeo vigente: cambiamenti e prospettive	p.9
1.3 Analisi comparata dei congedi parentali tra gli stati dell'Unione: Italia fanalino di coda	p.13

CAPITOLO II

Il quadro normativo italiano a sostegno della genitorialità

2.1 La disciplina giuridica del congedo parentale in Italia	p.17
2.2 Analisi e commento delle sentenze della Corte di Cassazione	p.21
2.3. Il congedo di maternità e paternità in Italia per tutti i tipi di famiglie: elementi di criticità	p.26

CAPITOLO III

Strumenti di conciliazione e impatto dei congedi parentali su famiglie e aziende

3.1. La conciliazione come strumento per garantire il diritto alla genitorialità	p.31
3.2. L'impatto dei congedi parentali sulle famiglie e la divisione dei compiti domestici e di cura	p.34
3.3 Analisi delle pratiche aziendali in materia di flessibilità lavorativa e congedi parentali	p.36
3.4 Family Act e work life balance: prospettive sulla disciplina dei congedi parentali	p.39

Conclusioni	p.44
Bibliografia, sitografia, norme	p.46

INTRODUZIONE

L'esigenza di introdurre i congedi parentali in Europa nasce a seguito di una serie di cambiamenti sociali ed economici che si sono verificati nel corso del XX secolo. Nella prima parte di questo lavoro sono state ricercate le radici storiche della legislazione sui congedi parentali in Europa per poi analizzarne l'evoluzione della normativa, fino ad approdare al quadro normativo vigente dove sono stati approfonditi cambiamenti e prospettive. Interessante è l'analisi comparata dei congedi parentali tra gli stati dell'Unione dove emerge un quadro significativo che mostra l'Italia come fanalino di coda. Negli anni '70 i movimenti femministi in Europa avevano giocato un ruolo fondamentale nella lotta per ottenere congedi parentali equi ed estesi per le madri e i padri lavoratori tanto che i governi europei hanno iniziato così a riconoscere l'importanza della famiglia come unità fondamentale della società e hanno cominciato a offrire misure di sostegno ai genitori che lavorano. La Svezia è stata il primo Paese europeo ad introdurre una forma di congedo parentale nel 1974, offrendo un congedo di sei mesi retribuiti al 90% dello stipendio. Altri Paesi nordici hanno seguito l'esempio svedese, riconoscendone l'importanza e il valore. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea è indubbiamente la bussola di tutta la produzione giuridica in materia. La normativa sul congedo parentale in Europa sta oggi evolvendo verso politiche più favorevoli alla famiglia e a una maggiore parità di genere. Tuttavia rimangono ancora differenze significative tra i vari paesi europei e sono necessari ulteriori sforzi per garantire un congedo parentale accessibile e sostenibile per tutti i lavoratori. E' stato poi proposto un esame comparato sui i costi dei congedi parentali relativi ai sistemi di previdenza sociale e ai datori di lavoro in diversi Paesi europei (riferito all'anno 2021) proprio per comprendere quanto ogni Stato investa effettivamente nei congedi parentali. Tuttavia, è importante sottolineare che il costo dipende da vari fattori, come la durata del congedo, il livello di sostegno economico fornito ai genitori e le regole sul lavoro flessibile. Nonostante le differenze, i dati suggeriscono che ci sia ancora molto lavoro da fare per migliorare il sostegno alle famiglie in tutta Europa, soprattutto nei Paesi più a Sud. Nel secondo capitolo è stato trattato il quadro normativo

italiano a sostegno della genitorialità dove si ha come riferimento il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento del Lavoro (T.U. n. 81/2015), la cui ratio è quella di regolamentare i rapporti di lavoro in Italia, garantendo la tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché il rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro. Viene proposta l'analisi e il commento delle sentenze della Corte di Cassazione che mirano sostanzialmente a garantire il riconoscimento dei diritti previdenziali dei genitori che usufruiscono del congedo parentale, equiparando il periodo di congedo a un periodo di lavoro effettivo ai fini contributivi. Le sentenze sottolineano l'importanza di garantire il diritto alla parità di trattamento tra uomini e donne e di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei genitori. Nonostante gli sforzi normativi compiuti, vi sono ancora diverse criticità che riguardano trasversalmente tutti i tipi di famiglie. Ad esempio, il limite di tempo per il congedo parentale, la mancanza di una retribuzione adeguata e le difficoltà nel richiedere e ottenere il congedo a causa di procedure burocratiche complesse e della scarsa sensibilizzazione dei datori di lavoro. Ulteriori ostacoli e disuguaglianze vi sono poi nel riconoscimento dei diritti per le famiglie omogenitoriali, mogenitoriali e adottive. Nel terzo capitolo si analizzano gli strumenti di conciliazione e l'impatto dei congedi parentali su famiglie ed aziende. La conciliazione rappresenta uno strumento per garantire il diritto alla genitorialità per raggiungere soluzioni condivise che tutelino i diritti di entrambi i genitori e dei minori coinvolti. La diffusione della conciliazione come alternativa alla soluzione giudiziaria sarà inoltre esaminata come un'opportunità per promuovere una cultura di mediazione e risoluzione pacifica dei conflitti. Verrà trattato l'impatto dei congedi parentali sulle famiglie e la divisione dei compiti domestici e di cura con uno sguardo alla promozione di una divisione equa del lavoro all'interno delle famiglie. Tuttavia, vi sono sfide ancora presenti nel raggiungimento di una divisione equilibrata e si esploreranno possibili soluzioni per superarle. Saranno esaminati a tal proposito anche gli adattamenti che le imprese stanno apportando alle nuove esigenze dei dipendenti e alle normative vigenti. Si evidenzierà l'importanza di creare un ambiente lavorativo che favorisca l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, consentendo ai dipendenti di conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative. Nell'ultima parte si propone l'analisi delle prospettive sulla disciplina

dei congedi parentali in Italia oggi, partendo dal Family Act e dal work life balance. Verranno analizzate le misure previste da questa legge del 2022, compreso l'istituzione del "Fondo Famiglia" per sostenere le famiglie in momenti di difficoltà economica legati alla nascita di un figlio o all'assistenza di un familiare. Si sottolineerà inoltre l'importanza del work-life balance come tema sempre più rilevante in un contesto in cui le tecnologie permettono una maggiore flessibilità lavorativa. Saranno esplorate le sfide che sorgono sia per i dipendenti che per i datori di lavoro e si discuteranno le politiche e i programmi che promuovono un ambiente lavorativo equilibrato e sostenibile. Le discussioni in corso e le proposte di riforma riflettono sicuramente l'evoluzione delle esigenze delle famiglie e l'attenzione crescente verso la conciliazione vita-lavoro. Fondamentale sarà la continua sensibilizzazione e promozione della cultura della flessibilità mettendo al centro la persona e la famiglia.

CAPITOLO I

Le radici storiche della legislazione sui congedi parentali in Europa

1.1 L'evoluzione della normativa sul congedo parentale in Europa

L'esigenza di introdurre i congedi parentali in Europa nasce a seguito di una serie di cambiamenti sociali ed economici che si sono verificati nel corso del XX secolo. Durante la prima metà del secolo, le donne erano considerate principalmente come madri e mogli, e la loro partecipazione al mercato del lavoro era limitata. Tuttavia, con l'aumento delle esigenze economiche, soprattutto a seguito della Seconda Guerra Mondiale, sempre più donne hanno iniziato a lavorare al di fuori del loro ambiente domestico. Ciò ha comportato la necessità di introdurre misure che garantissero la protezione dei diritti delle donne in gravidanza e delle madri lavoratrici. Nel 1952, il Consiglio d'Europa ha adottato la Convenzione europea sui diritti dell'uomo, che riconosce il diritto alla tutela della maternità.¹ Nel corso degli anni '60 e '70, le organizzazioni femminili hanno intensificato le loro richieste per un cambiamento radicale nei ruoli di genere e per una maggiore partecipazione delle donne alla vita pubblica e lavorativa. Questo ha portato alla creazione di una serie di organizzazioni che si sono battute per i diritti delle donne sul posto di lavoro, tra cui il diritto a congedi per maternità e paternità². I movimenti femministi in Europa hanno svolto un ruolo fondamentale nella lotta per ottenere congedi parentali equi ed estesi per le madri e i padri lavoratori. La loro battaglia è iniziata alla fine degli anni '60 e si è intensificata negli anni '70, quando le donne hanno cominciato a lottare per la loro piena partecipazione nella vita pubblica e per una maggiore uguaglianza di genere sul posto di lavoro. Inizialmente, i congedi parentali in Europa erano disponibili solo per le madri e spesso erano di breve durata. Tuttavia, a partire dagli anni '80, i movimenti femministi hanno iniziato a fare pressione sui governi europei per estendere questi congedi anche ai padri, al fine di promuovere una maggiore

¹https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ITA.pdf - Consiglio d'Europa (1952), Convenzione europea sui diritti dell'uomo.

² Castellina L., *Donne al lavoro: l'emancipazione femminile in Italia dal secondo dopoguerra ai nostri giorni*, Laterza, 1999.

parità di genere nelle responsabilità familiari. In molti Paesi europei, le organizzazioni femministe hanno organizzato manifestazioni e proteste per chiedere congedi parentali più lunghi e condivisi tra i genitori, nonché per l'introduzione di altre politiche di conciliazione famiglia-lavoro, come il lavoro a tempo parziale e l'assistenza all'infanzia.³ Negli anni '70 c'è stata dunque una svolta decisiva, quando finalmente i governi europei hanno iniziato a riconoscere l'importanza della famiglia come unità fondamentale della società e hanno cominciato a offrire misure di sostegno ai genitori che lavorano. Il primo paese europeo ad introdurre una forma di congedo parentale fu la Svezia, nel 1974, con un congedo parentale di sei mesi retribuiti al 90% dello stipendio. Altri Paesi nordici, come la Norvegia e la Finlandia, seguirono l'esempio della Svezia negli anni successivi. Negli anni '80 e '90, molti altri Paesi europei introdussero legislazioni sui congedi parentali, anche se spesso in forme diverse. Ad esempio, in Germania il congedo parentale era originariamente limitato ai padri, mentre in altri paesi come la Francia e l'Italia, i congedi parentali erano disponibili solo per un breve periodo di tempo.⁴ La prima vittoria significativa del movimento femminista in Europa è stata l'introduzione del congedo parentale in tutta l'Unione Europea nel 1992, che prevedeva un congedo minimo di 14 settimane per le madri lavoratrici. Tuttavia, questo congedo era ancora limitato alle madri, e quindi non contribuiva a promuovere la parità di genere. Successivamente, i movimenti femministi hanno continuato a fare pressione sui governi europei per estendere i congedi parentali anche ai padri. Nel 1992, il Consiglio d'Europa dunque, adottò la Raccomandazione R (92)6 sui congedi parentali, che ha chiesto agli Stati membri di garantire un diritto al congedo parentale retribuito.⁵ Nel 1996, la Commissione europea presentò poi la Direttiva 96/34/CE sul congedo parentale, che stabiliva i principi di base per il congedo parentale in tutta l'Unione europea⁶. In seguito a queste iniziative,

³ Saraceno, Chiara. "Families, care policies and employment regimes in Europe." *Oxford Review of Economic Policy* 26, no. 4 (2010): 739-761. (pp. 747-748)

⁴ Gustafsson, S. (2010). *Parental leave and gender equality: Lessons from the Swedish model. Social Politics International Studies in Gender, State & Society*, 17(2), pp. 145-167

⁵ Consiglio d'Europa. (1992). Raccomandazione R (92)6 sui congedi parentali. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0241&from=DE>

⁶ Commissione europea. (1996). Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996 relativa all'Accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31996L0034>

molti Paesi europei hanno introdotto o esteso i loro sistemi di congedo parentale, riconoscendo l'importanza del sostegno alle famiglie nel mantenimento di una società equa e giusta. La normativa è stata successivamente aggiornata e ampliata con la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio dell'Unione Europea⁷, che aveva esteso il congedo parentale a un minimo di quattro mesi per ciascun genitore, con il diritto di usufruire di tale congedo fino a quando il figlio avesse raggiunto i 12 anni di età estendendo la copertura anche ai lavoratori autonomi. La necessità di questa normativa deriva dal riconoscimento del fatto che la cura dei figli è una responsabilità condivisa tra i genitori e che il congedo parentale è uno strumento essenziale per permettere ai genitori di conciliare il lavoro e la vita familiare. Inoltre, il congedo parentale rappresentava e rappresenta una misura per promuovere l'uguaglianza di genere, poiché può aiutare a eliminare gli ostacoli che impediscono alle donne di accedere al mercato del lavoro o di avanzare nella loro carriera professionale a causa delle responsabilità familiari. Oggi, la maggior parte dei paesi europei offre congedi parentali estesi e condivisi tra i genitori, sebbene le politiche possano variare notevolmente da Paese a Paese.⁸ Ciò è il risultato del lavoro instancabile dei movimenti femministi in Europa, che hanno lottato per decenni per promuovere l'uguaglianza di genere e per garantire che le responsabilità familiari siano equamente condivise tra i genitori lavoratori.

⁷ Consiglio dell'Unione Europea (2010). Direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE. <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=hu#:~:text=2%20%3A%20C%20o%20n%20g%20e%20d%20o%20p%20a%20r%20e%20n%20t%20a%20l%20e-,1.,e%20Fo%20dalle%20parti%20sociali>.

⁸ Del Boca, D., *La politica familiare in Italia: un'analisi comparata con l'Europa*, pp. 87-105, Economia & lavoro 1 (2007)

1.2 Quadro normativo europeo vigente: cambiamenti e prospettive

Le principali fonti del diritto vigenti in Europa oggi sul tema dei congedi parentali includono: la Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che modifica la Direttiva 2010/18/UE per quanto riguarda l'adeguamento del periodo di congedo parentale e di assistenza ai figli minori⁹; la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che riconosce il diritto al congedo parentale e alla protezione sociale per i lavoratori che si prendono cura dei figli¹⁰; la legislazione nazionale degli Stati membri dell'UE, che deve conformarsi alle direttive dell'UE e garantire il diritto al congedo parentale; gli accordi collettivi e contratti di lavoro stipulati tra datori di lavoro e lavoratori, che possono prevedere ulteriori diritti e benefici in materia di congedo parentale rispetto a quelli previsti dalla legge e la Giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, che ha interpretato e applicato le norme dell'UE relative ai congedi parentali.

Facendo una analisi più dettagliata, la Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che modifica la Direttiva 2010/18/UE tratta il sistema di adeguamento del periodo di congedo parentale e l'assistenza ai figli minori oltre ad intervenire sulla tutela dei lavoratori contro i licenziamenti in caso di congedo per motivi familiari. In particolare, la Direttiva 2019/1158 aumenta il periodo di congedo parentale da 4 a 5 mesi per ogni genitore, con la possibilità per i genitori di dividere i mesi a loro disposizione come meglio credono. Essa introduce anche un nuovo periodo di congedo di 4 mesi per assistere i figli minori che presentano disabilità o malattie gravi. Durante il periodo di congedo parentale o di assistenza ai figli minori, il lavoratore ha diritto a un'indennità o a un'altra forma di compensazione finanziaria da parte dello Stato membro in cui lavora. La Direttiva 2019/1158 prevede anche misure per garantire che il lavoratore che sceglie di prendere il congedo parentale o di assistenza ai figli minori possa mantenere il suo posto di lavoro o un posto di lavoro equivalente al termine del periodo di congedo e prevede inoltre la possibilità per i

⁹ Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che modifica la Direttiva 2010/18/UE. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>

¹⁰ Unione Europea. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. 7 dicembre 2000. Articoli 33 e 34. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

lavoratori di richiedere una riduzione dell'orario di lavoro per un periodo massimo di due anni al fine di conciliare meglio le esigenze familiari e lavorative. La Direttiva stabilisce che gli Stati membri dell'Unione europea devono adottare le misure necessarie per conformarsi alla direttiva entro il 2 agosto 2022.

Altra fonte di fondamentale importanza è La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che riconosce il diritto al congedo parentale e alla protezione sociale per i lavoratori che si prendono cura dei figli. In particolare alcuni articoli ne evidenziano la portata del significato e dell'impatto sociale della necessità dei congedi parentali per la vita stessa delle famiglie. L'articolo 3 stabilisce che ogni individuo ha diritto alla dignità, il che significa che le persone devono essere trattate in modo equo e rispettoso della loro dignità e dei loro diritti; il 7 sancisce il diritto al rispetto della vita privata e familiare ovvero il diritto all'intimità e alla riservatezza della vita privata e familiare, compresi i rapporti con i figli; l'articolo 24, diritto alla tutela dell'infanzia, stabilisce il diritto di ogni bambino a una tutela e a una cura particolari, in particolare adeguate misure di protezione e di sostegno. Questo articolo sottolinea l'importanza di proteggere i bambini e di garantire il loro benessere; l'articolo 33, vita familiare e vita professionale, dice che la vita familiare e la vita professionale devono essere conciliabili. Questo significa che i lavoratori devono essere in grado di conciliare il loro lavoro con la loro vita familiare, in particolare con la cura dei figli; l'articolo 34, congedo parentale, è proprio quello che nello specifico sancisce il diritto al congedo parentale per i lavoratori che si prendono cura dei figli. Questo diritto deve essere garantito dalle leggi nazionali e deve essere retribuito o, comunque, deve essere concesso un sostegno adeguato durante il periodo di congedo; infine l'articolo 35, protezione sociale e assistenza sociale, che stabilisce il diritto alla protezione sociale e all'assistenza sociale per garantire un tenore di vita sufficiente ai lavoratori che si prendono cura dei figli e che sono quindi in una situazione particolarmente vulnerabile. In sintesi, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce il diritto al congedo parentale e alla protezione sociale per

i lavoratori che si prendono cura dei figli, in modo da garantire la conciliazione tra vita familiare e vita professionale e il benessere dei bambini.¹¹

Vi è poi il discorso della legislazione nazionale degli Stati membri dell'UE che deve garantire il diritto al congedo parentale e conformarsi alle direttive dell'UE in materia, ma gli accordi collettivi e contratti di lavoro possono prevedere ulteriori diritti e benefici in materia di congedo parentale, purché non siano meno favorevoli delle norme stabilite dalle direttive dell'UE. Infatti L'UE ha stabilito una serie di norme minime per garantire il diritto al congedo parentale, ma gli Stati membri hanno la possibilità di adottare norme più favorevoli ai lavoratori. In base alle norme dell'UE, i genitori hanno diritto a un congedo parentale di almeno quattro mesi per ogni bambino nato o adottato. Il congedo parentale può essere richiesto da uno o entrambi i genitori e può essere preso in qualsiasi momento prima che il bambino compia 12 anni. Durante il congedo, i genitori hanno il diritto di tornare al proprio posto di lavoro o a un lavoro equivalente. Tuttavia, gli accordi collettivi e contratti di lavoro stipulati tra datori di lavoro e lavoratori possono prevedere ulteriori diritti e benefici in materia di congedo parentale rispetto a quelli previsti dalla legge¹². Ad esempio, un accordo collettivo potrebbe prevedere un periodo di congedo parentale più lungo o un'indennità più elevata per il congedo. In ogni caso, gli accordi collettivi e i contratti di lavoro non possono prevedere condizioni meno favorevoli per i lavoratori rispetto alle norme stabilite dalle direttive dell'UE. Pertanto, se l'accordo o il contratto prevede condizioni meno favorevoli, queste saranno considerate nulli e non avranno effetto.

Infine vi è tutta la Giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, che ha interpretato e applicato le norme dell'UE relative ai congedi parentali. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) è l'organo giudiziario dell'Unione Europea (UE) che ha il compito di interpretare e applicare le norme dell'UE, tra cui quelle relative ai congedi parentali. In particolare, la CGUE ha emesso

¹¹ *Ibidem*

¹² Glassner V., *Parental leave policies in European Union Member States* pubblicato su Eurofound.europa.eu. 2019

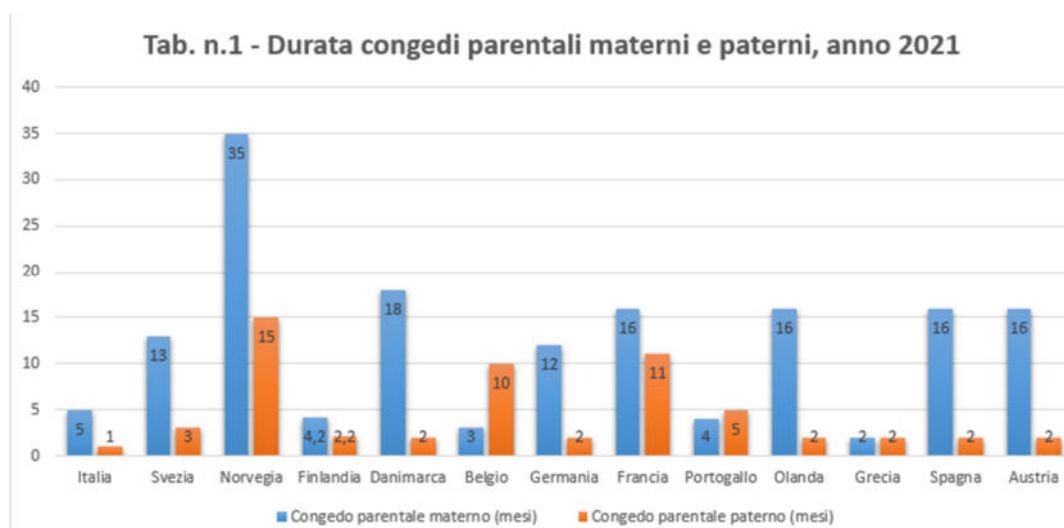
numerosa sentenza che hanno chiarito e sviluppato il diritto dell'UE in materia di congedi parentali. Ad esempio, la sentenza del 8 marzo 2011, in cui la CGUE ha stabilito che la direttiva dell'UE sui congedi parentali deve essere interpretata in modo da garantire ai lavoratori il diritto a un congedo retribuito per assistere un figlio malato, anche se il figlio ha più di otto anni¹³. Inoltre, la CGUE ha sottolineato l'importanza dei congedi parentali per la promozione della parità di genere e per la conciliazione tra vita lavorativa e familiare. In una sentenza del 16 luglio 2020, la CGUE ha affermato che i lavoratori dell'UE hanno il diritto di richiedere un congedo parentale anche se il datore di lavoro ha già concesso un congedo parentale allo stesso genitore per lo stesso bambino¹⁴. In generale, la CGUE ha confermato che i congedi parentali sono un diritto fondamentale dei lavoratori dell'UE e ha stabilito i principi fondamentali che devono essere rispettati dalle legislazioni nazionali degli Stati membri dell'UE. Questi principi includono la non discriminazione, la parità di trattamento tra donne e uomini, la protezione contro il licenziamento e la garanzia di un congedo retribuito e adeguato per assistere i figli.

¹³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=hu>

¹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A62010CJ0149>

1.3 Analisi comparata dei congedi parentali tra gli stati dell'Unione: Italia fanalino di coda

L'analisi comparata dei congedi parentali tra gli Stati dell'Unione Europea evidenzia una differenza significativa nella durata e nella retribuzione di tali congedi. È importante tener conto che i congedi parentali possono variare anche in base alla situazione familiare, ad esempio se ci sono uno o due genitori, se si tratta di una nascita o di un'adozione, e in base al tipo di lavoro svolto. Oltre alla legislazione europea dunque, la maggior parte dei Paesi europei ha anche sviluppato le proprie politiche nazionali sul congedo parentale. Ad esempio, la Svezia ha una delle politiche più progressiste in Europa, con un congedo parentale di 480 giorni, di cui almeno 90 giorni sono riservati al padre. L'Italia, d'altra parte, ha una delle politiche più deboli, con un congedo parentale di soli cinque giorni per il padre e sei mesi per la madre. In generale, la normativa sul congedo parentale in Europa sta evolvendo in direzione di politiche più favorevoli alla famiglia e di una maggiore parità di genere. Tuttavia, ci sono ancora differenze significative tra i vari paesi, e ci sono ancora sfide da affrontare per garantire che il congedo parentale sia accessibile e sostenibile per tutti i lavoratori.

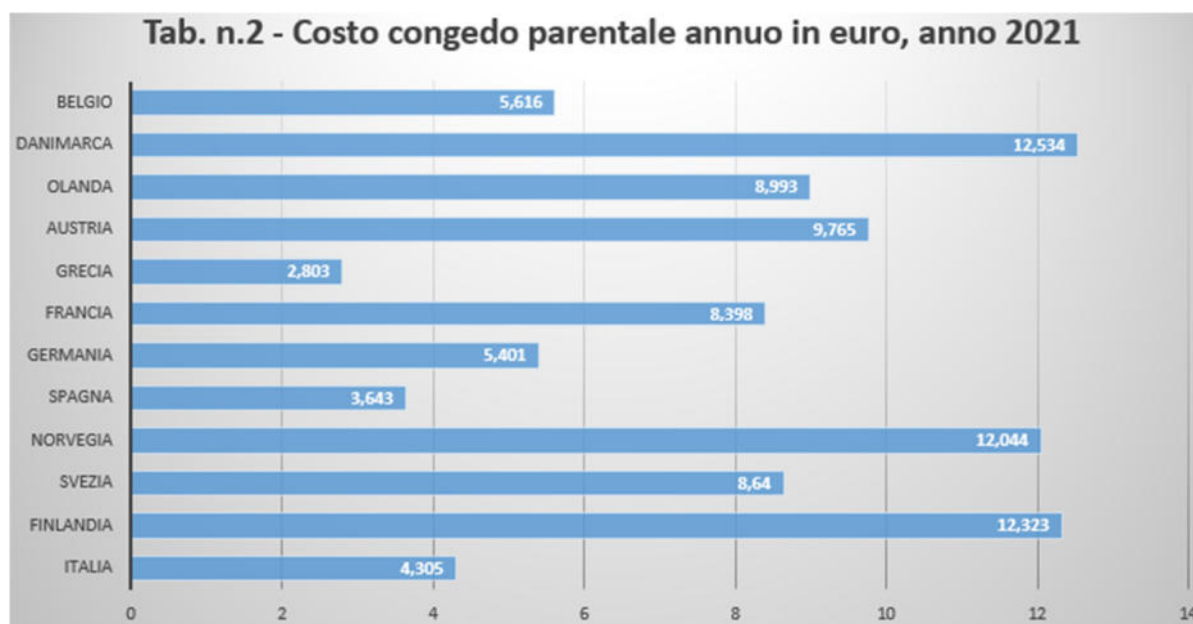


Tab. n.1- Durata congedi parentali materni e paterni, anno 2021

I dati del 2021 mostrano che c'è una notevole variazione tra i paesi in termini di congedo parentale retribuito per madri e padri. Ad esempio, la Norvegia offre un congedo parentale molto generoso di 35 mesi per le madri e 15 mesi per i padri, mentre la Grecia offre solo 2 mesi per entrambi. Inoltre, alcuni Paesi hanno una maggiore differenza tra i congedi parentali offerti alle madri rispetto a quelli offerti ai padri, come in Italia dove le madri hanno diritto a 5 mesi di congedo, mentre i padri solo 1. Ciò potrebbe avere un impatto sulle scelte di lavoro e sulla conciliazione tra vita lavorativa e familiare. In generale, i paesi del Nord dell'UE tendono invece ad avere norme più favorevoli in materia di congedi parentali rispetto ai paesi del Sud. Ad esempio la Danimarca offre un sistema simile a quello svedese, con un massimo di 52 settimane di congedo parentale con una retribuzione fino al 100% dello stipendio. Anche i Paesi Bassi offrono una generosa politica di congedi parentali, con un massimo di 26 settimane di congedo retribuito al 100% dello stipendio. Il congedo può essere preso in qualsiasi momento nei primi 12 anni di vita del bambino. I Paesi a Sud dell'UE tendono invece ad avere norme meno favorevoli. Ad esempio la Spagna, dove i genitori hanno diritto a un massimo di 16 settimane di congedo parentale, con una retribuzione del 100% per le prime 6 settimane e poi al 50% per le restanti settimane,¹⁵ o come la già citata situazione italiana dove lo Stato offre solo 5 mesi di congedo parentale retribuito al 80% dello stipendio.

Per avere uno sguardo d'insieme potrebbe essere interessante confrontare anche i costi dei congedi parentali nel 2021 relativi ai sistemi di previdenza sociale e ai datori di lavoro in diversi Paesi europei per cercare di capire quanto ogni Stato investe effettivamente sui congedi parentali.

¹⁵ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-legislation-family-leaves-and-work-life-balance_en



Tab.n.2 – Costo congedo parentale annuo in euro, anno 2021

Dai dati presenti nella tabella, si può notare che l'Italia ha un costo annuo di congedo parentale inferiore rispetto a molti altri Paesi europei, tra cui la Finlandia, la Norvegia, la Svezia, la Danimarca, l'Austria e l'Olanda. Il costo del congedo parentale per le imprese italiane è parzialmente coperto dall'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), che eroga un'indennità pari al 30% del salario per un massimo di sei mesi. In altri Paesi europei, i congedi parentali sono regolamentati in modo diverso e il costo per le imprese e per i sistemi di previdenza sociale può variare notevolmente.¹⁶ Ad esempio, in Svezia, il costo del congedo parentale è coperto principalmente dallo Stato, ma le imprese sono tenute a pagare una piccola parte dell'indennità. In Germania, i genitori hanno diritto a un congedo parentale retribuito per un massimo di 14 mesi, con un'indennità pari al 67% del salario. Il costo del congedo parentale è coperto principalmente dai sistemi di previdenza sociale. In Francia, i genitori hanno diritto a un congedo parentale retribuito per un massimo di tre anni, con un'indennità pari al 50% del salario e anche qui il costo del congedo parentale è coperto principalmente dai sistemi di previdenza sociale.¹⁷ Tuttavia, è importante sottolineare che questo non significa necessariamente

¹⁶ <https://www.inps.it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.50583.indennit-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti.html>

¹⁷ <https://data.oecd.org/social-exp/family-benefits-public-spending.htm> e <https://www.openpolis.it/i-congedi-parentali-a-sostegno-della-genitorialita/>

che l'Italia offra un servizio migliore o peggiore rispetto ad altri Paesi. Il costo dipende da molti fattori, tra cui la durata del congedo, il livello di sostegno economico fornito ai genitori e le regole sul lavoro flessibile. In ogni caso, i dati suggeriscono che ci sono ancora molte differenze tra i paesi europei in termini di supporto ai genitori che prendono congedi parentali, e c'è ancora molta strada da fare per migliorare il sostegno alle famiglie in tutta Europa, soprattutto nei Paesi più a Sud¹⁸.

¹⁸ <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>

CAPITOLO II

Il quadro normativo italiano a sostegno della genitorialità.

2.1 La disciplina giuridica del congedo parentale in Italia

In Italia, la disciplina giuridica del congedo parentale è stata introdotta nel corso degli anni '80, a partire dalla legge n. 903 del 1977 che ha disciplinato la tutela del lavoro femminile¹⁹. Nel 1990, è stata introdotta la legge n. 53 che ha stabilito il diritto ad un congedo parentale di 3 mesi, retribuito al 100% dello stipendio, per entrambi i genitori, che poteva essere fruito entro il primo anno di vita del bambino²⁰. Negli anni successivi sono state prodotte ulteriori normative per ampliare la tutela del congedo parentale, come la legge n. 104 del 1992 che ha previsto un congedo straordinario di 3 anni per la cura di figli con disabilità²¹, e la legge n. 30 del 2003 che ha esteso il diritto al congedo parentale anche ai genitori adottivi²². Attualmente, il congedo parentale in Italia è disciplinato dal Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento del Lavoro (T.U. n. 81/2015) che prevede un congedo obbligatorio di 5 mesi per la madre e di 7 giorni per il padre, oltre ad un ulteriore periodo di congedo facoltativo di 6 mesi per entrambi i genitori. Inoltre, la legge prevede la possibilità di usufruire del congedo anche per motivi di adozione o affidamento. Negli ultimi anni, sono state avanzate proposte per ampliare ulteriormente la tutela del congedo parentale in Italia, ad esempio attraverso l'introduzione di un congedo di paternità obbligatorio e retribuito al 100% dello stipendio, sulla base di quanto già previsto in altri Paesi europei. Il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento del Lavoro (T.U. n. 81/2015)²³ disciplina dunque il congedo parentale in Italia, stabilendo le regole e i requisiti necessari per la

¹⁹ Legge 30 aprile 1977, n. 903 "Norme per la tutela del lavoro femminile"

²⁰ Legge 8 marzo 1990, n. 53 "Disposizioni per il diritto al lavoro in favore della madre lavoratrice e del padre lavoratore, con particolare riferimento alla tutela della maternità e della paternità e delle esigenze della famiglia"

²¹ Legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"

²² Legge 7 marzo 2003, n. 30 "Disposizioni per la tutela del diritto alla maternità e del diritto al lavoro delle madri e dei padri lavoratori"

²³ Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento del Lavoro, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 1 della legge 10 dicembre 2014, n. 183"

fruizione del congedo e le relative modalità di retribuzione. Nello specifico, la legge prevede che la madre abbia diritto ad un congedo obbligatorio di 5 mesi, retribuito al 80% dello stipendio, da usufruire entro il primo anno di vita del figlio. In caso di nascita di due o più figli, il congedo obbligatorio viene esteso a 7 mesi. Inoltre, la madre ha diritto ad un ulteriore periodo di congedo facoltativo di 6 mesi, retribuito al 30% dello stipendio. Il padre ha invece diritto ad un congedo obbligatorio di 7 giorni, retribuito al 100% dello stipendio, da usufruire entro i primi 5 mesi di vita del figlio. Inoltre, il padre ha diritto ad un ulteriore periodo di congedo facoltativo di 6 mesi, retribuito al 30% dello stipendio. Il congedo parentale può essere fruito anche per motivi di adozione o affidamento, prevedendo le stesse durate e modalità di retribuzione previste per la nascita di un figlio biologico. Per poter usufruire del congedo parentale, il genitore deve presentare alla propria azienda una richiesta scritta almeno 15 giorni prima dell'inizio del periodo di congedo, indicando la durata e le modalità di fruizione del congedo stesso. Inoltre, il genitore deve comunicare tempestivamente all'azienda eventuali variazioni nelle modalità di fruizione del congedo. Durante il periodo di congedo, il genitore non può svolgere attività lavorativa né essere richiamato dal datore di lavoro. Al termine del congedo, il genitore ha diritto a riprendere il proprio posto di lavoro o un posto equivalente, senza alcuna riduzione di retribuzione o altri vantaggi lavorativi. In caso di violazione dei diritti dei genitori in relazione al congedo parentale, la legge prevede l'applicazione di sanzioni amministrative e penali nei confronti del datore di lavoro. ²⁴La ratio del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento del Lavoro (T.U. n. 81/2015) è quella di regolamentare i rapporti di lavoro in Italia, garantendo la tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché il rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro. In particolare, il T.U. n. 81/2015 ha l'obiettivo di garantire condizioni di lavoro dignitose e sostenibili, promuovendo la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata dei lavoratori e delle lavoratrici. ²⁵La normativa sul congedo parentale rientra quindi nella logica di

²⁴ Mondini N., Montefusco L., *"Diritto del lavoro e congedo parentale"* pp. 1 189-204, Giuffrè Editore

²⁵ Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento del Lavoro, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 1 della legge 10 dicembre 2014, n. 183"

favorire la parità di genere e la conciliazione dei tempi di vita, sostenendo la responsabilità familiare e la cura dei figli. Inoltre, la normativa sul congedo parentale rappresenta un'importante misura di welfare e di sostegno alla natalità, contribuendo ad agevolare le scelte di genitorialità e a garantire ai bambini e alle bambine un'adeguata cura e attenzione durante i primi mesi di vita. In sintesi, la ratio del T.U. n. 81/2015 e, in particolare, della normativa sul congedo parentale è quella di tutelare la dignità e i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, promuovendo al contempo la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e sostenendo la cura e l'attenzione ai figli.²⁶

Attualmente ci sono proposte di legge e misure in favore della famiglia in atto ma che ancora devono affrontare tutti i passaggi parlamentari. Ad esempio, il congedo parentale retribuito al 100%: una proposta di legge presentata al Senato nel 2021²⁷ che prevede l'estensione del congedo parentale facoltativo al 100% dello stipendio per entrambi i genitori e l'obbligatorietà di almeno 7 giorni di congedo per il padre ; il congedo parentale per i nonni: una proposta di legge presentata alla Camera dei Deputati del 2020 che prevede l'estensione del congedo parentale anche ai nonni²⁸, per sostenere le famiglie che si prendono cura dei nipoti; l'estensione del periodo di congedo obbligatorio per la madre: una proposta di legge presentata alla Camera dei Deputati del 2019²⁹ che prevede l'estensione del periodo di congedo obbligatorio per la madre da 5 a 7 mesi, con la possibilità di anticipare il congedo di 1 mese prima della data prevista per il parto; il congedo parentale per i genitori di figli con disabilità: una proposta di legge presentata alla Camera dei Deputati nel 2019 che prevede

²⁶ Ibidem

²⁷ Proposta di legge al Senato della Repubblica n. 2068/2021: "Modifiche al Testo unico delle leggi in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e al testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di lavoro, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 1998, n. 223, in materia di congedo parentale obbligatorio e facoltativo".

²⁸ Proposta di legge alla Camera dei Deputati n. 2673/2020: "Modifiche al Testo unico delle leggi in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale per i nonni".

²⁹ Proposta di legge alla Camera dei Deputati n. 2736/2019: "Modifiche al Testo unico delle leggi in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di estensione del periodo di congedo obbligatorio per la madre".

l'estensione del congedo parentale per i genitori di figli con disabilità, con la possibilità di usufruire del congedo anche in modo frazionato.³⁰

³⁰ Proposta di legge alla Camera dei Deputati n. 2224/2019: "Modifiche al Testo unico delle leggi in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale per i genitori di figli con disabilità".

2.2 Analisi e commento delle sentenze della Corte di Cassazione

Negli ultimi anni la Corte di Cassazione si è occupata di diverse questioni inerenti al congedo parentale, confermando e precisando i diritti dei genitori lavoratori che ne usufruiscono. In particolare, le sentenze della Cassazione hanno stabilito che il congedo parentale spetta anche al padre con contratto a tempo determinato, che il padre ha diritto allo stesso trattamento economico della madre in congedo obbligatorio di maternità, che il lavoratore ha diritto alla conservazione della posizione retributiva e di carriera, e che il padre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro anche in caso di ristrutturazione dell'azienda. Inoltre, la Cassazione ha anche stabilito che la madre lavoratrice che usufruisce del congedo parentale ha diritto al riconoscimento del periodo come contributivo ai fini della pensione. Tali sentenze rappresentano importanti punti di riferimento per la tutela dei diritti dei genitori lavoratori e per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Entrando nel merito delle questioni e facendo una disamina a livello cronologico delle Sentenze più rilevanti dal 2015 ad oggi si possono analizzare e commentare: la Sentenza n. 10361/2015 della Corte di Cassazione³¹ che si occupa della questione del diritto al congedo parentale per il padre che ha un contratto a tempo determinato o a progetto. In particolare, la sentenza ha stabilito che il congedo parentale spetta anche al padre che ha un contratto a tempo determinato o a progetto, a prescindere dalla durata del contratto. La Cassazione ha basato la sua decisione sull'interpretazione dell'articolo 4 della legge n. 53 del 2000³², che prevede il diritto al congedo parentale per i lavoratori dipendenti, e sull'articolo 36 del decreto legislativo n. 276 del 2003³³, che regola i contratti a tempo determinato e a progetto. In particolare, la Cassazione ha ritenuto che il diritto al congedo parentale spetti anche ai lavoratori con contratto a tempo determinato o a progetto, a prescindere dalla durata del contratto, in quanto la legge n. 53 del 2000³⁴ non fa distinzione tra tipologie di contratto e il diritto al congedo parentale deve essere garantito a tutti i lavoratori

³¹ Corte di Cassazione, Sentenza n. 10361/2015, del 29 aprile 2015.

³² Legge n. 53 del 2000, articolo 4.

³³ Decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 36.

dipendenti. Inoltre, la Cassazione ha sottolineato l'importanza del congedo parentale come strumento per favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro, riconoscendo il ruolo del padre nella cura dei figli e il valore del suo contributo nella crescita e nell'educazione dei bambini. In sintesi, la Sentenza n. 10361/2015 della Cassazione ha rafforzato il diritto al congedo parentale per i padri con contratto a tempo determinato o a progetto, equiparandoli ai lavoratori con contratti a tempo indeterminato e sottolineando l'importanza del congedo parentale come strumento per favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro.

La Sentenza n. 22096/2015 della Corte di Cassazione si occupa invece della questione del trattamento economico del padre che usufruisce del congedo parentale³⁵. In particolare, la sentenza ha stabilito che il padre che usufruisce del congedo parentale ha diritto ad avere lo stesso trattamento economico della madre che usufruisce del congedo obbligatorio di maternità. Decisione basata qui sull'interpretazione dell'articolo 4 della legge n. 53 del 2000, che prevede il diritto al congedo parentale per i lavoratori dipendenti, e sull'articolo 8 del decreto legislativo n. 151 del 2001, che disciplina il congedo di maternità. In particolare si è ritenuto che il padre che usufruisce del congedo parentale ha diritto ad avere lo stesso trattamento economico della madre che usufruisce del congedo obbligatorio di maternità, in quanto entrambi i congedi hanno lo stesso scopo di favorire la cura dei figli e la conciliazione tra vita familiare e lavoro. Inoltre, la Cassazione mette in evidenza l'importanza di garantire un trattamento economico paritario ai genitori, in quanto il contributo alla cura dei figli non deve essere considerato un'attività a carico esclusivo della madre. La Sentenza n. 22096/2015 della Cassazione ha stabilito in sintesi che il padre che usufruisce del congedo parentale ha diritto ad avere lo stesso trattamento economico della madre che usufruisce del congedo obbligatorio di maternità, equiparando i due congedi sotto il profilo dell'obiettivo e della finalità di conciliare vita

³⁵ Cassazione Civile, Sentenza n. 22096/2015, depositata il 15 ottobre 2015
<http://www.cortedicassazione.it/.../2015/01526q15.pdf>

familiare e lavoro, e sottolineando l'importanza di garantire un trattamento economico paritario ai genitori.

La Sentenza n. 15890/2016 della Corte di Cassazione si occupa della questione della conservazione della posizione retributiva e di carriera del lavoratore che usufruisce del congedo parentale. In particolare, la Cassazione qui stabilisce che il lavoratore che usufruisce del congedo parentale ha diritto alla conservazione della posizione retributiva e di carriera, e che la mancata conservazione di tali posizioni costituisce un illecito discriminatorio. Decisione qui basata sull'interpretazione dell'articolo 4 della legge n. 53 del 2000³⁶, che prevede il diritto al congedo parentale per i lavoratori dipendenti, e sull'articolo 15 della legge n. 151 del 2001, che disciplina la conservazione della posizione giuridica e economica del lavoratore durante la fruizione del congedo³⁷. In particolare, la Cassazione ha ritenuto che il lavoratore che usufruisce del congedo parentale deve conservare la propria posizione retributiva e di carriera, in quanto il congedo non deve pregiudicare la sua posizione professionale e economica all'interno dell'azienda. Inoltre, la Cassazione ha sottolineato l'importanza di garantire un trattamento paritario tra i lavoratori che usufruiscono del congedo parentale e quelli che non lo usufruiscono, in quanto la fruizione del congedo non deve essere considerata un elemento penalizzante per la carriera professionale del lavoratore. La Sentenza n. 15890/2016 sancisce dunque che il lavoratore che usufruisce del congedo parentale ha diritto alla conservazione della propria posizione retributiva e di carriera, equiparando la fruizione del congedo ad altre situazioni di assenza dal lavoro come malattia o infortunio, e sottolineando l'importanza di garantire un trattamento paritario tra i lavoratori che usufruiscono del congedo e quelli che non lo usufruiscono.

La Sentenza n. 20601/2018 della Corte di Cassazione si occupa della questione della conservazione del posto di lavoro del padre che usufruisce del congedo parentale in caso di ristrutturazione o

³⁶ Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Norme sulla tutela del diritto del lavoro alle pari opportunità tra uomo e donna", Articolo 4.

³⁷ Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, "Attuazione della direttiva 96/34/CE concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES", Articolo 8.

acquisizione dell'azienda per cui lavora.³⁸ In particolare, la Cassazione ha stabilito che il padre che usufruisce del congedo parentale ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche se l'azienda per cui lavora è stata ristrutturata o acquisita da un'altra società. La Cassazione ha affermato che la tutela del lavoratore che usufruisce del congedo parentale deve essere assicurata anche in situazioni di cambiamento dell'organizzazione aziendale, al fine di garantire la continuità occupazionale del lavoratore stesso. La Cassazione ha basato questa volta la sua decisione sull'interpretazione dell'articolo 4 della legge n. 53 del 2000, che prevede il diritto al congedo parentale per i lavoratori dipendenti³⁹, e sull'articolo 2112 del Codice Civile, che prevede il divieto di licenziamento del lavoratore che usufruisce del congedo parentale. In particolare, la Cassazione ha sottolineato che la conservazione del posto di lavoro del lavoratore che usufruisce del congedo parentale deve essere garantita anche in caso di cambiamenti dell'organizzazione aziendale, come la ristrutturazione o l'acquisizione dell'azienda per cui lavora. La Cassazione ha ritenuto che la tutela del lavoratore deve essere assicurata anche in queste situazioni, in quanto il congedo parentale non deve pregiudicare la continuità occupazionale del lavoratore. In sintesi, la Sentenza n. 20601/2018 della Cassazione ha stabilito che il padre che usufruisce del congedo parentale ha diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro anche in caso di ristrutturazione o acquisizione dell'azienda per cui lavora. La Cassazione ha sottolineato l'importanza di garantire la continuità occupazionale del lavoratore che usufruisce del congedo parentale anche in situazioni di cambiamento dell'organizzazione aziendale, come la ristrutturazione o l'acquisizione, al fine di garantire la tutela dei diritti del lavoratore stesso.

La Sentenza n. 10127/2019⁴⁰ della Cassazione riguarda il diritto della madre lavoratrice a chiedere il riconoscimento del periodo di congedo parentale come contributivo ai fini della pensione. In particolare, la sentenza si è occupata del caso di una lavoratrice che aveva fruito del congedo parentale

³⁸ Corte di Cassazione, sentenza n. 20601 del 5 ottobre 2018, <https://www.cortedicassazione.it/documents/10192/0/sentenza+n.+20601-2018.pdf/6c223130-9630-b37d-f698-32d529c0f4da>

³⁹ Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili e per l'eliminazione delle barriere architettoniche"

⁴⁰ Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Sentenza n. 10127/2019 del 14 maggio 2019, Rv. 651362-01

ma che l'INPS non aveva riconosciuto come periodo contributivo per la pensione. La Cassazione ha stabilito che il periodo di congedo parentale, pur non essendo un periodo di lavoro effettivo, deve essere equiparato al lavoro ai fini del computo contributivo per la pensione. La sentenza ha evidenziato come la finalità del congedo parentale sia quella di garantire la cura dei figli da parte dei genitori, contribuendo alla realizzazione del principio di pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro. La decisione della Cassazione va nella direzione di garantire il riconoscimento dei diritti previdenziali dei genitori che fruiscono del congedo parentale, equiparando il periodo di congedo a un periodo di lavoro effettivo ai fini contributivi. La sentenza sottolinea l'importanza di garantire il diritto alla parità di trattamento tra uomini e donne e di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei genitori.

2.3. Il congedo di maternità e paternità in Italia per tutti i tipi di famiglie: elementi di criticità

La normativa sul congedo parentale si applica a tutte le famiglie, indipendentemente dallo stato civile dei genitori. Il diritto al congedo parentale è infatti riconosciuto ai lavoratori dipendenti, indipendentemente dal fatto che essi siano sposati o conviventi, e indipendentemente dal genere dei genitori. Tuttavia, la normativa prevede alcune differenze per i lavoratori autonomi e per i genitori adottivi, rispetto ai lavoratori dipendenti.

Per le famiglie di fatto, ovvero quelle formate da due persone che vivono insieme ma non sono sposate, i diritti sono gli stessi delle famiglie con genitori sposati. Tuttavia, in caso di separazione, la legge prevede che uno dei due genitori possa richiedere il mantenimento del diritto al congedo parentale. Nelle famiglie omogenitoriali, ovvero quelle composte da due genitori dello stesso sesso, i diritti sono gli stessi delle altre famiglie. In questo caso, il congedo di maternità spetta alla madre biologica, se presente, altrimenti può essere richiesto da uno dei due genitori. Il padre ha diritto al congedo obbligatorio di 2 giorni lavorativi e ai 3 mesi di congedo parentale facoltativo. In ogni caso, è importante sottolineare che la normativa italiana sui congedi parentali presenta ancora alcune criticità, come la breve durata del congedo di paternità obbligatorio e la difficoltà di conciliare la cura dei figli con la carriera lavorativa⁴¹. In Italia, il congedo parentale per le famiglie di fatto è regolamentato dal Decreto Legislativo n. 151/2015⁴². Esso è riconosciuto alle coppie non sposate o non unite in matrimonio che convivono da almeno 3 anni o che abbiano un figlio in comune. In questo caso, il congedo parentale può essere richiesto da uno dei genitori o da entrambi, a patto che entrambi lavorino e che almeno uno di loro abbia un contratto di lavoro a tempo indeterminato. La durata del congedo parentale per le famiglie di fatto è di 6 mesi, che possono essere fruiti a tempo pieno o parziale. In caso di part-time, la durata del congedo parentale viene prolungata di conseguenza.

⁴¹ E. Biondi, *"La tutela delle famiglie di fatto nella giurisprudenza della Cassazione"*, in *Diritto delle famiglie e delle persone*, n. 9, pp. 9-19, 2019.

⁴² Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 - Disposizioni in materia di congedi e permessi lavorativi, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Inoltre, il congedo parentale può essere fruito anche in modo frazionato, in periodi minimi di una settimana. Durante il congedo parentale, il lavoratore non perde il diritto alla retribuzione ma riceve un'indennità pari al 30% del proprio stipendio, a carico dell'Inps. Per richiedere il congedo parentale per le famiglie di fatto, i genitori devono presentare apposita domanda al datore di lavoro, almeno 15 giorni prima della data di inizio del congedo stesso. La richiesta deve contenere le informazioni relative alla durata e alle modalità del congedo parentale. Tuttavia, è importante sottolineare che il riconoscimento delle famiglie di fatto è ancora limitato in Italia e spesso ci sono difficoltà nell'ottenere i diritti riconosciuti alle coppie sposate o unite in matrimonio. Inoltre, il congedo parentale per le famiglie di fatto ha una durata inferiore rispetto a quello previsto per le coppie sposate o unite in matrimonio.

La norma che si occupa del congedo parentale per le famiglie omogenitoriali in Italia è invece il Decreto legislativo 28/2013, che ha introdotto l'istituto delle unioni civili e ha esteso alcuni diritti alle coppie omosessuali⁴³. In particolare, l'articolo 10 del decreto legislativo prevede che "il congedo parentale spetta a ciascuno dei genitori, anche non sposati o non uniti civilmente, e alle persone a vario titolo affidatarie, nel limite massimo complessivo di dieci mesi, decorrenti dalla data di nascita del figlio o dall'affidamento, da usufruire entro i primi otto anni di vita del figlio stesso". Pertanto, anche le famiglie omogenitoriali hanno diritto al congedo parentale, condividendolo tra i genitori nell'ambito dei dieci mesi previsti dalla normativa. È importante sottolineare che, ai fini del riconoscimento del congedo parentale, la famiglia omogenitoriale deve essere legalmente riconosciuta in base alla normativa sulle unioni civili.

⁴³ Decreto legislativo 28/2013, "Disposizioni in materia di documentazione amministrativa, pubblico registro delle unioni civili tra persone dello stesso sesso, nonché delega al Governo per l'emanazione di decreti legislativi in attuazione dell'articolo 1 della legge 20 maggio 2016, n. 76, in materia di filiazione, affidamento e adozione e per la modifica del codice civile in materia di matrimonio", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 126 del 31 maggio 2013.

Per quanto riguarda il congedo di paternità dei genitori adottivi, il decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001⁴⁴, che ha attuato la direttiva europea 96/34/CE, ha introdotto la possibilità per i lavoratori dipendenti di usufruire di un congedo parentale retribuito per l'assistenza ai figli minori di 8 anni, sia naturali che adottivi. Il congedo parentale per i genitori adottivi ha una durata massima di 6 mesi, come per i genitori biologici. Il congedo può essere fruito dal padre o dalla madre, in modo continuativo o frazionato, entro il compimento del terzo anno di vita del figlio adottivo. I genitori adottivi hanno inoltre diritto al congedo per gravi motivi familiari, nel caso in cui il figlio adottivo si trovi in situazioni di particolare difficoltà o sia affetto da patologie gravi. Per i lavoratori autonomi, la legge prevede la possibilità di sospendere l'attività lavorativa per un massimo di 6 mesi, per prendersi cura del figlio adottivo. In generale, quindi, la normativa italiana riconosce il diritto al congedo parentale per i genitori adottivi, garantendo loro gli stessi diritti di cui godono i genitori biologici. Tuttavia, è importante sottolineare che spesso i congedi parentali non sono sufficienti per garantire un'adeguata assistenza ai figli adottivi, che possono avere bisogni particolari a causa delle loro esperienze pregresse. Inoltre, i tempi di attesa per l'adozione possono essere lunghi, creando difficoltà nell'organizzazione del lavoro e nella pianificazione della vita familiare.

Diverse sono dunque le criticità che trasversalmente riguardano tutti i tipi di famiglia. Ad esempio i limiti di tempo. Il congedo parentale è infatti limitato a un massimo di 10 mesi, da dividere tra i genitori, e deve essere usufruito entro i primi otto anni di vita del bambino. Molti ritengono che questo sia un periodo troppo breve e non sufficiente per supportare adeguatamente il benessere del bambino e della famiglia. Vi è poi la mancanza di una retribuzione adeguata. Non tutti i genitori infatti possono permettersi di prendere il congedo parentale, poiché il compenso previsto non è sufficiente a coprire le spese quotidiane. Inoltre, il congedo non è sempre retribuito al 100%, ma spesso solo al 30-50% del salario. Subentra spesso la difficoltà stessa a ottenere il congedo. Molti genitori incontrano difficoltà nel richiedere e ottenere il congedo parentale a causa di procedure burocratiche complesse

⁴⁴ Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - Attuazione della direttiva 96/34/CE concernente l'accordo quadro sulla congedabilità dei genitori di entrambi i sessi, per l'assistenza ai figli, minori di otto anni. (GU n. 98 del 28-04-2001)

e della scarsa sensibilizzazione dei datori di lavoro sull'importanza del congedo parentale per il benessere della famiglia. Attualmente vi è uno scarso sostegno alle famiglie monogenitoriali. Nonostante siano sempre più diffuse, le famiglie monogenitoriali non ricevono un sostegno adeguato dallo Stato per la cura dei figli. Il congedo parentale è infatti previsto solo per entrambi i genitori, e non per il genitore unico. Vi è infatti una mancanza di flessibilità. La normativa attuale non prevede una maggiore flessibilità nel diventare genitori, ad esempio per le coppie che scelgono di adottare o di avere figli attraverso tecniche di procreazione assistita. Ciò significa che spesso questi genitori non hanno le stesse opportunità di usufruire del congedo parentale. Inoltre in Italia, le norme relative al congedo parentale sono diverse da regione a regione, creando confusione e disuguaglianza tra i genitori⁴⁵. Ad esempio, in alcune regioni i genitori possono avere accesso a maggiori benefici e agevolazioni rispetto ad altre. La normativa attuale non prevede un sostegno adeguato per le famiglie che si trovano in situazioni di difficoltà, come quelle con bambini con disabilità o malattie croniche. Queste famiglie spesso hanno bisogno di un maggiore supporto e di un congedo parentale più lungo per poter assistere adeguatamente i loro figli.

Il cardine di tutta la legislazione a tutela della maternità e della paternità dei genitori che lavorano è il mantenimento del posto di lavoro e va fatto un ragionamento proprio sulla questione della perdita del posto di lavoro. Il divieto di licenziamento opera dall'inizio della gravidanza al termine del periodo di interdizione dal lavoro e fino ad un anno di età del figlio. Nei casi in cui il padre sostituisce la madre per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, questo divieto opera anche nei confronti del padre, sempre fino ad un anno di età del figlio. Il licenziamento è nullo quando entrambi i genitori usufruiscono dei congedi e dei permessi previsti dal T.U. Va sottolineato che parliamo di padri e madri, il vincolo coniugale non è richiesto.

Finalmente, dopo anni di mobilitazione del sindacato e dei movimenti delle donne, è stata approvata una legge efficace contro la diffusa pratica delle dimissioni in bianco. Il Decreto ministeriale

⁴⁵ C. Buccoliero, *"Famiglie monogenitoriali e congedo parentale"*, in *Lavoro e diritto*, n. 11, pp. 83-89, 2019.

151/2015⁴⁶ rende obbligatoria la domanda telematica con data di trasmissione e codice identificativo. Si può presentare la richiesta di dimissioni anche tramite sindacato e Patronato, quindi il controllo risulta efficace. Per le dimissioni della lavoratrice madre, già il T.U (art.55, comma 4)⁴⁷ prevede la convalida dalla Direzione territoriale del Ministero del lavoro entro il primo anno di vita del bambino/ cioè il periodo protetto durante il quale è vietato il licenziamento. La procedura viene ora ulteriormente rafforzata, per impedire numerosi abusi. La convalida delle dimissioni legge n.92/2012 art.4, comma 161⁴⁸ riguarda non solo la madre durante il primo anno di vita del figlio ma entrambi i genitori lavoratori entro i primi tre anni di vita del bambino/a, o in caso di adozione, entro tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.

In conclusione, il congedo parentale in Italia presenta ancora numerose criticità e disuguaglianze tra le diverse tipologie di famiglie. Sebbene siano state introdotte normative che ampliano il campo di applicazione del congedo, come per esempio per i genitori adottivi, le famiglie monogenitoriali o quelle che si avvalgono della procreazione assistita continuano ad avere molte difficoltà nell'ottenere gli stessi diritti. È quindi necessario continuare a lottare per conquistare pezzi di diritti e garantire a tutte le famiglie la possibilità di conciliare al meglio vita lavorativa e familiare.

⁴⁶ Decreto Ministeriale 151/2015, "Regolamento concernente la trasmissione telematica delle istanze di prestazioni a sostegno del reddito e di altre prestazioni a domanda singola", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 77 del 1 aprile 2015.

⁴⁷ Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, approvato con decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, art. 55, comma 4.

⁴⁸ Legge 28 giugno 2012, n. 92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 151 del 29 giugno 2012.

CAPITOLO III

Strumenti di conciliazione e impatto dei congedi parentali su famiglie e aziende

3.1. La conciliazione come strumento per garantire il diritto alla genitorialità

La conciliazione è un importante strumento per garantire il diritto alla genitorialità quando si tratta di congedi parentali. La conciliazione è un processo di risoluzione delle controversie che prevede la mediazione di un terzo neutrale, il quale cerca di favorire il dialogo tra le parti in conflitto e di aiutarle a trovare una soluzione condivisa. Nel caso dei congedi parentali, la conciliazione può essere utile per risolvere le controversie tra i genitori in merito alla fruizione del congedo, al fine di garantire il diritto alla genitorialità di entrambi i genitori e di evitare situazioni di discriminazione.

La conciliazione può essere avviata sia prima che dopo il ricorso ad azioni legali, e prevede la presenza di un mediatore professionale che aiuta le parti a comunicare in modo efficace e a trovare una soluzione condivisa. La conciliazione può essere svolta in un ambiente informale e riservato, e può durare da poche ore a qualche giorno, a seconda della complessità del caso.⁴⁹

L'utilizzo della conciliazione come strumento per garantire il diritto alla genitorialità è sempre più diffuso nei paesi europei, dove viene promossa la conciliazione come alternativa alla soluzione giudiziaria. In Italia, il diritto alla conciliazione è stato riconosciuto dalla legge 27/2013, la quale ha introdotto il procedimento di mediazione obbligatoria per alcune tipologie di controversie, tra cui le controversie relative al diritto alla genitorialità⁵⁰.

⁴⁹ <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/normativa/>

⁵⁰ Legge 27/2013, Gazzetta Ufficiale n. 22 del 28 gennaio 2013, "Disposizioni in materia di mediazione finalizzata alla conciliazione delle controversie civili e commerciali"

Inoltre, il Decreto Legislativo n. 80/2015 ha introdotto il “Piano per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”⁵¹, che prevede una serie di misure volte a favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa. Tra le principali misure, vi sono: la possibilità di richiedere orari di lavoro flessibili; la possibilità di richiedere il lavoro a distanza o il telelavoro; la possibilità di richiedere l'utilizzo di congedi parentali in modo frazionato; la possibilità di richiedere l'utilizzo di ferie e permessi per assistenza familiare; l'obbligo per le aziende di valutare la richiesta di congedi parentali e di lavoro flessibile in modo positivo.

Inoltre, è importante sottolineare che la normativa italiana prevede anche la tutela del diritto alla genitorialità nel caso di separazione o divorzio dei genitori. In particolare, la legge n. 54/2006 prevede la possibilità per i genitori di affidare il figlio ad entrambi i genitori, salvo che ciò sia in contrasto con l'interesse del minore, e la possibilità per il genitore non affidatario di mantenere un rapporto significativo con il figlio⁵².

In caso di difficoltà nella fruizione dei congedi parentali o nella conciliazione tra vita familiare e lavorativa, è possibile rivolgersi ai patronati o ai sindacati per ricevere assistenza e supporto.

Inoltre, l'Unione Europea ha adottato una serie di direttive per garantire la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di congedi parentali e per promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita familiare. La direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, ad esempio, prevede la possibilità per i genitori di richiedere congedi parentali e di lavoro flessibile, e promuove la conciliazione come strumento per garantire il diritto alla genitorialità⁵³.

⁵¹ Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, Gazzetta Ufficiale n. 143 del 23 giugno 2015, "Disposizioni per la promozione dell'occupazione stabile e la semplificazione in materia di durata dei termini processuali"

⁵² Legge 8 marzo 2006, n. 54, "Norme per la tutela dei minori nei casi di separazione o divorzio dei genitori", Gazzetta Ufficiale n. 64 del 17 marzo 2006

⁵³ Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L 188/79 del 12 luglio 2019

In conclusione, la conciliazione rappresenta un importante strumento per garantire il diritto alla genitorialità in caso di congedi parentali. La conciliazione permette di risolvere le controversie in modo efficace e condiviso, garantendo la parità di trattamento tra i genitori e la tutela dei diritti dei minori. La diffusione della conciliazione come strumento alternativo alla soluzione giudiziaria rappresenta una importante opportunità per promuovere la cultura della mediazione e della risoluzione pacifica dei conflitti⁵⁴.

⁵⁴ https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf , Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

3.2. L'impatto dei congedi parentali sulle famiglie e la divisione dei compiti domestici e di cura

L'impatto dei congedi parentali sulle famiglie e la divisione dei compiti domestici e di cura è un tema di grande rilevanza nella società contemporanea ed è stato oggetto di numerose ricerche sociologiche. In generale, le ricerche indicano che l'introduzione dei congedi parentali ha un impatto positivo sulla divisione del lavoro all'interno della famiglia, ma che ci sono ancora molte sfide da affrontare per garantire una divisione equa del lavoro domestico e di cura tra i partner⁵⁵.

Una delle sfide principali riguarda la persistente disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro e nella distribuzione dei compiti domestici e di cura. Le donne, infatti, sono ancora spesso penalizzate in termini di opportunità di lavoro e retribuzione rispetto agli uomini, il che rende difficile per molte famiglie scegliere di condividere i compiti di cura in modo equo. Inoltre, le aspettative sociali riguardanti il ruolo delle donne come principali caregiver dei figli e delle famiglie possono ostacolare l'adozione di una divisione equa del lavoro domestico⁵⁶. Tuttavia, molte ricerche indicano che l'introduzione dei congedi parentali può contribuire a una maggiore partecipazione degli uomini nei compiti di cura e a una maggiore equità nella divisione del lavoro domestico. Ad esempio, uno studio condotto in Svezia ha dimostrato che l'introduzione di congedi parentali più lunghi ha portato a una maggiore partecipazione degli uomini nei compiti di cura e ha contribuito a ridurre le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. Inoltre, molte ricerche indicano che l'introduzione di congedi parentali può avere un impatto positivo sulla salute e sul benessere dei bambini e delle famiglie. Ad esempio, uno studio condotto in Norvegia ha dimostrato che i bambini il cui padre ha usufruito di un congedo parentale hanno avuto un minor rischio di sviluppare problemi di comportamento⁵⁷. Tuttavia, ci sono ancora molte sfide da affrontare per garantire una divisione equa del lavoro domestico e di cura tra i partner. È importante che gli Stati implementino politiche che sostengano la

⁵⁵ Bimbi, F., & Ruspini, E. *Congedi parentali: come stanno cambiando le famiglie italiane?*, Franco Angeli, 2015.

⁵⁶ Del Boca, D., & Pasqua, S. *L'effetto dei congedi parentali sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia*. Rivista di Politica Economica, 107(2), 7-52, 2017.

⁵⁷ Dossi, A., & Struffolino, E. *L'impatto delle politiche di conciliazione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro: Evidenze dall'Italia e da altri paesi europei*. Economia & Lavoro, 49(2), 37-51, 2015.

partecipazione degli uomini nei compiti di cura, ad esempio attraverso incentivi fiscali e altre misure che promuovano la condivisione dei congedi parentali tra i partner. Inoltre, è importante affrontare le aspettative sociali riguardanti il ruolo delle donne come caregiver primarie e lavorare per eliminare le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro e nella distribuzione dei compiti domestici e di cura.

Secondo uno studio dell'ISTAT del 2020, l'uso dei congedi parentali ha un impatto significativo sulla divisione dei compiti domestici e di cura tra uomini e donne⁵⁸. In particolare, l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri ha portato ad una maggiore partecipazione alla cura dei figli, con un aumento del tempo dedicato alla cura dei figli e delle attività domestiche da parte degli uomini.

Tuttavia, nonostante gli effetti positivi, l'uso dei congedi parentali in Italia è ancora relativamente limitato. Secondo l'ISTAT, solo il 25% dei padri utilizza il congedo parentale, contro il 95% delle madri che utilizza il congedo di maternità. Ciò evidenzia una forte resistenza culturale nel riconoscere ai padri un ruolo attivo nella cura dei figli e nella divisione dei compiti domestici⁵⁹.

In conclusione, l'utilizzo dei congedi parentali ha un impatto significativo sulla divisione dei compiti domestici e di cura tra uomini e donne, con benefici evidenti per le famiglie e per la promozione della parità di genere. Tuttavia, occorre un maggiore impegno culturale e normativo per favorire l'utilizzo dei congedi da parte dei padri e garantire un'effettiva parità di genere nella cura dei figli.

⁵⁸ <https://www.istat.it/it/files/2022/10/Condizioni-di-vita-e-reddito-delle-famiglie-2020-2021.pdf>

⁵⁹ *Ibidem*

3.3 Analisi delle pratiche aziendali in materia di flessibilità lavorativa e congedi parentali

L'analisi delle pratiche aziendali in materia di flessibilità lavorativa e congedi parentali può essere utile per comprendere come le imprese si stanno adattando alle nuove esigenze dei dipendenti e alle normative in vigore.

Una delle principali pratiche adottate dalle aziende è la flessibilità dell'orario di lavoro, che consente ai dipendenti di organizzare il proprio tempo in modo da conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari. Questa flessibilità può essere gestita attraverso la modalità di lavoro a distanza o telelavoro, che consente di lavorare da casa o in luoghi diversi dall'ufficio. Tuttavia, questa pratica richiede una buona organizzazione da parte del dipendente e una collaborazione continua con i colleghi e i responsabili. Le aziende possono inoltre offrire ai propri dipendenti il diritto a congedi parentali, previsti dalle normative in vigore, come ad esempio il congedo parentale obbligatorio per la madre e il congedo parentale facoltativo per il padre. Tuttavia, spesso i dipendenti non usufruiscono di questi diritti per paura di ripercussioni negative sulla propria carriera professionale. Per superare questo ostacolo, alcune aziende stanno adottando politiche di condivisione dei congedi parentali, che prevedono la possibilità per il padre di usufruire del congedo parentale e di condividere la responsabilità della cura del bambino con la madre. Inoltre, alcune aziende stanno sviluppando programmi di supporto alla genitorialità, come ad esempio la possibilità di usufruire di servizi di asilo nido o di assistenza domiciliare per anziani o disabili⁶⁰.

Tuttavia, nonostante le buone intenzioni, molte aziende incontrano ancora difficoltà nell'implementazione di queste politiche, soprattutto per quanto riguarda la cultura aziendale e la mentalità dei dipendenti. Inoltre, il costo economico per le imprese può essere elevato.

Il quadro normativo in materia di flessibilità lavorativa e congedi parentali è costituito da diverse normative, tra cui: la legge n. 53/2000 che introduce il diritto del lavoratore di richiedere forme

⁶⁰ Rondinelli, N., & Guerci, M *Il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita: una ricerca sulle pratiche aziendali italiane*. Sinergie Italian Journal of Management, 36(107), 119-139, 2018.

flessibili di lavoro (part-time, telelavoro, lavoro a distanza, orari flessibili, congedi parentali) per conciliare i propri impegni familiari e lavorativi⁶¹; la legge n. 151/2001 che stabilisce il congedo parentale retribuito per un massimo di 10 mesi per ciascun genitore, da usufruire entro i primi 8 anni di vita del figlio, con la possibilità di estenderlo a 12 mesi in caso di nascita di figli gemelli, adozione o affidamento⁶²; la legge n. 92/2012 che prevede la possibilità per i genitori di chiedere un congedo parentale di 6 mesi con indennità pari al 30% della retribuzione per i figli di età compresa tra i 3 e i 12 anni⁶³; il Decreto Legislativo n. 81/2015: prevede l'obbligo per le aziende di adottare misure organizzative e tecniche per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli che usufruiscono di forme di lavoro flessibili o di congedi parentali⁶⁴; il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL). Molti CCNL prevedono norme e disposizioni specifiche in materia di flessibilità lavorativa e congedi parentali, a seconda del settore di appartenenza.

Nel 2021 l'Istat ha pubblicato un rapporto intitolato "Le politiche aziendali per la conciliazione vita-lavoro: uno sguardo all'industria manifatturiera e dei servizi" che analizza le politiche di conciliazione vita-lavoro adottate dalle imprese italiane del settore manifatturiero e dei servizi, con particolare attenzione ai congedi parentali. Il rapporto evidenzia che l'84,9% delle imprese manifatturiere e il 79,2% delle imprese dei servizi ha adottato politiche per la conciliazione vita-lavoro, ma solo il 27,8% delle imprese manifatturiere e il 21,5% delle imprese dei servizi ha attivato accordi aziendali per la gestione dei congedi parentali⁶⁵.

Inoltre, nel 2020 l'Istat aveva già pubblicato un rapporto dal titolo "La conciliazione vita-lavoro in Italia: evoluzione e prospettive" che analizza l'evoluzione delle politiche di conciliazione vita-lavoro

⁶¹ Legge n. 53 del 8 marzo 2000 - "Introduzione del diritto del lavoratore di richiedere forme flessibili di lavoro per la conciliazione tra impegni familiari e lavorativi" - Gazzetta Ufficiale n. 59 del 11 marzo 2000.

⁶² Legge n. 151 del 21 maggio 2001 - "Norme sul congedo parentale retribuito per i genitori" - Gazzetta Ufficiale n. 125 del 31 maggio 2001

⁶³ Legge n. 92 del 28 giugno 2012 - "Norme sul congedo parentale per i genitori con figli di età compresa tra i 3 e i 12 anni

⁶⁴ Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 - "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" - Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2015

⁶⁵ <https://www.istat.it/it/files/2021/03/3.pdf>

in Italia negli ultimi anni e la loro efficacia nella promozione dell'uguaglianza di genere e del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. Il rapporto evidenzia che, nonostante il progressivo aumento delle politiche di conciliazione vita-lavoro, l'Italia resta ancora lontana dagli standard europei in materia di flessibilità lavorativa e congedi parentali⁶⁶.

In definitiva, l'analisi delle pratiche aziendali in materia di flessibilità lavorativa e congedi parentali evidenzia l'importanza di creare un ambiente lavorativo che favorisca l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, garantendo ai dipendenti la possibilità di conciliare le proprie esigenze familiari con quelle lavorative.

⁶⁶ <https://www.istat.it/it/files/2021/02/Il-Mercato-del-lavoro-2020-1.pdf>

3.4 Family Act e work life balance: prospettive sulla disciplina dei congedi parentali

Oggi in Italia, le prospettive sulla disciplina dei congedi parentali si concentrano sull'introduzione di nuove misure e sull'ampliamento di quelle già esistenti per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare. In particolare, una delle prospettive più interessanti riguarda il c.d. "Family Act" che prevede l'istituzione di un "Fondo Famiglia" per sostenere le famiglie nei momenti di difficoltà economica legati alla nascita di un figlio o all'assistenza ad un familiare. Il disegno di legge prevede inoltre l'introduzione di nuove misure di congedo parentale, come il "congedo parentale retribuito al 100%", cioè un congedo della durata massima di 6 mesi interamente retribuito dal datore di lavoro. Un'altra prospettiva riguarda l'ampliamento dei diritti dei lavoratori dipendenti, attraverso la modifica dell'attuale normativa sui congedi parentali, che permetterebbe di fruire dei congedi per figli con età superiore ai 12 anni e per la cura di familiari non autosufficienti. Inoltre, si sta lavorando alla diffusione della cultura della flessibilità lavorativa e della condivisione dei compiti domestici e di cura, attraverso la sensibilizzazione delle aziende e la promozione di accordi tra lavoratori e datore di lavoro⁶⁷.

Tuttavia, ancora oggi ci sono alcune criticità da affrontare, come l'elevato costo delle politiche di sostegno alla famiglia, la mancanza di una cultura diffusa della conciliazione tra vita lavorativa e familiare e la difficoltà delle aziende, soprattutto ad adattarsi alle nuove esigenze dei lavoratori.

Il 12 maggio 2022 è stata approvata la legge “Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia”, conosciuta appunto come Family Act, che è stata pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n.97 del 27 aprile. La legge è stata creata per supportare appunto la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, contrastare la denatalità, valorizzare la crescita armoniosa dei bambini e dei giovani e favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro. La legge prevede diverse misure, tra cui l'istituzione di un assegno universale mensile per ogni figlio a carico fino all'età adulta,

⁶⁷ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/04/27/22G00042/sg>

senza limiti di età per i figli con disabilità, il rafforzamento delle politiche di sostegno alle famiglie per le spese educative e scolastiche, le attività sportive e culturali, la riforma dei congedi parentali con l'estensione a tutte le categorie professionali e congedi di paternità obbligatori e strutturali, l'introduzione di incentivi al lavoro femminile, dalle detrazioni per i servizi di cura alla promozione del lavoro flessibile e il sostegno per le spese universitarie e per l'affitto della prima casa per i giovani under 35.

Il Governo dovrà attenersi ai principi e criteri direttivi previsti dalla legge, tra cui l'applicazione universale di benefici economici ai nuclei familiari con figli, la promozione della parità di genere all'interno dei nuclei familiari, il riconoscimento di agevolazioni fiscali per le attività educative dei figli e l'introduzione di misure organizzative per favorire l'accesso alle famiglie ai servizi offerti. La legge prevede anche scadenze temporali entro le quali il Governo sarà chiamato ad approvare i decreti legislativi di attuazione della delega. Tra queste, entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge, è previsto un decreto legislativo istitutivo dell'assegno universale e uno o più decreti legislativi per l'istituzione e il riordino delle misure di sostegno all'educazione dei figli. Entro 24 mesi dall'entrata in vigore della legge, sono previsti invece uno o più decreti legislativi per il potenziamento, riordino, armonizzazione e rafforzamento della disciplina inerente i congedi parentali e di paternità, gli incentivi al lavoro femminile e le misure di sostegno alle famiglie per la formazione dei figli e per il conseguimento dell'autonomia finanziaria.⁶⁸ La legge mira dunque a garantire benefici economici a tutte le famiglie con figli a carico in modo progressivo, considerando il reddito e il numero dei figli. Inoltre, si propone di promuovere la parità di genere e l'occupazione femminile, incentivando il lavoro del secondo percettore di reddito e agevolando l'armonizzazione dei tempi familiari e di lavoro. La legge riconosce l'importanza dell'educazione dei figli anche attraverso attività non formali, offrendo agevolazioni fiscali e crediti per le spese sostenute dalle famiglie. Si prevede inoltre l'abolizione o la modifica di misure esistenti per sostenere le famiglie e la genitorialità, al fine di finanziare gli

⁶⁸ <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/analisi-e-valutazione/politiche-interventi-progetti/riforma-delle-politiche-della-famiglia-family-act/cosa-prevede-la-legge-322022/>

interventi previsti dalla legge. Si prevede anche il monitoraggio e la verifica dell'impatto delle misure adottate, con la partecipazione delle associazioni familiari rappresentative. Infine, la legge delega il governo per il riordino e il rafforzamento delle misure di sostegno all'educazione dei figli. Si tratta dunque della possibilità per i genitori di usufruire di un congedo parentale retribuito fino a 12 mesi, anche frazionabili, per la cura del figlio. Vi è poi il congedo per assistenza a persone fragili: il disegno di legge prevede la possibilità di usufruire di un congedo per assistere persone fragili (come anziani o disabili), fino a un massimo di 3 anni, con una retribuzione del 50% della retribuzione lorda; l'orario di lavoro flessibile: il disegno di legge prevede la possibilità di negoziare un orario di lavoro flessibile per i genitori che devono conciliare il lavoro con la cura dei figli; i diritti dei lavoratori "smart": il disegno di legge prevede una serie di diritti per i lavoratori "smart", ovvero quelli che lavorano in modalità flessibile (ad esempio da casa), come la possibilità di negoziare orari di lavoro flessibili e il diritto alla disconnessione ed infine le agevolazioni fiscali: il disegno di legge prevede alcune agevolazioni fiscali per le famiglie con figli, come la detrazione fiscale per le spese sostenute per la cura dei figli e l'assegno di natalità⁶⁹.

Il concetto di work-life balance insito nella normativa in questione, si riferisce all'equilibrio tra la vita professionale e quella privata di una persona, con l'obiettivo di permettere a tutti di avere una vita soddisfacente sia dal punto di vista lavorativo che personale⁷⁰. In altre parole, il work-life balance si concentra sulla creazione di un ambiente di lavoro che permetta ai dipendenti di avere abbastanza tempo e risorse per svolgere anche attività al di fuori del lavoro. In particolare, il work-life balance viene spesso considerato un'importante preoccupazione per coloro che lavorano, soprattutto per coloro che svolgono lavori a tempo pieno o che devono gestire le loro responsabilità lavorative e familiari contemporaneamente. Una delle principali preoccupazioni per coloro che cercano di raggiungere il work-life balance è il modo in cui il lavoro può impattare sulla loro salute mentale e

⁶⁹ *Ibidem*

⁷⁰ Chiaravalle M.S., M. Nigro "Work-life balance: un obiettivo per il benessere organizzativo" *Economia & Management*, numero 3, 2017.

fisica, nonché sulle loro relazioni con la famiglia e gli amici. Alcuni dei fattori che possono influire sul work-life balance includono il numero di ore lavorative, la flessibilità lavorativa, la possibilità di lavorare da remoto, la quantità di tempo libero a disposizione e l'equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle personali. Per affrontare questi problemi e promuovere il work-life balance, molte organizzazioni hanno introdotto politiche e programmi specifici. Questi possono includere misure come la flessibilità oraria, i permessi retribuiti, i giorni di lavoro a tempo ridotto, i congedi parentali e altri programmi di supporto alla famiglia. Inoltre, anche i governi hanno preso misure per promuovere il work-life balance, attraverso l'adozione di leggi e politiche nazionali, come il Family Act. Infine, è importante notare che il work-life balance è un tema che sta diventando sempre più importante in un mondo in cui le tecnologie permettono di lavorare da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento. La gestione del work-life balance può essere una sfida sia per i dipendenti che per i datori di lavoro, ma investire in politiche e programmi che promuovano un ambiente di lavoro equilibrato e sostenibile può portare a benefici significativi per tutti⁷¹.

Il Family Act ha ricevuto critiche e perplessità riguardo a diversi aspetti: innanzi tutto sulla copertura finanziaria in quanto il disegno di legge prevede una serie di misure che richiedono una copertura finanziaria adeguata, ma non sono state fornite indicazioni precise su come verranno reperiti i fondi necessari per finanziare tali misure; la carenza di incentivi per le imprese, ovvero, il disegno di legge non fornisce incentivi concreti per le imprese che decidono di adottare politiche di conciliazione lavoro-famiglia. Alcune aziende potrebbero quindi non essere motivate ad adottare tali politiche; limiti alla fruizione dei congedi in quanto alcune categorie di lavoratori, come quelli con contratti a termine o i lavoratori autonomi, potrebbero non essere in grado di usufruire dei congedi parentali previsti dal disegno di legge; possibili discriminazioni di genere perché il disegno di legge potrebbe non essere in grado di risolvere completamente le disparità di genere sul posto di lavoro, poiché potrebbe ancora esserci una pressione sociale sulla donna per assumersi maggiori responsabilità di

⁷¹ Gregorio S., C. Rossi "*Work-life balance: un'analisi delle politiche aziendali e dei fattori individuali*" Rassegna Italiana di Sociologia, numero 1, 2016.

cura; limitata applicazione alle piccole imprese: alcune misure del disegno di legge potrebbero essere difficili da applicare alle piccole imprese, che potrebbero avere meno risorse per implementare politiche di conciliazione lavoro-famiglia⁷².

È importante sottolineare che molte di queste criticità sono state sollevate durante la fase di discussione del disegno di legge e potrebbero essere affrontate durante la sua attuazione. Fondamentale sarà la continua sensibilizzazione e promozione della cultura della flessibilità. Una prospettiva fondamentale potrebbe essere quella di promuovere una cultura aziendale che favorisca la flessibilità lavorativa e la condivisione dei compiti domestici e di cura. Ciò implica una sensibilizzazione delle aziende sull'importanza di politiche e pratiche che consentano ai dipendenti di conciliare in modo equilibrato lavoro e vita privata. È importante tenere presente che queste prospettive potrebbero variare nel tempo e richiedere azioni legislative o interventi specifici per essere attuate. Le discussioni in corso e le proposte di riforma riflettono l'evoluzione delle esigenze delle famiglie e l'attenzione crescente verso la conciliazione vita-lavoro.

⁷² <https://www.cisl.it/notizie/notizie-societa/notizie-societa-sociale-e-sanita/ddl-family-act/>

CONCLUSIONI

La questione dei congedi parentali riveste un'importanza fondamentale che si estende su diverse sfere del vivere privato e sociale. Sono tematiche che impattano sulla salute dei bambini e delle madri, specialmente dopo il parto, rappresentando un diritto che per troppo tempo è stato negato ai padri. Inoltre, affrontare la questione dei congedi parentali significa anche combattere la disparità di genere e promuovere il riconoscimento dei diritti e dei doveri dei genitori, indipendentemente dal loro genere o orientamento sessuale. Per progredire in questa direzione, è necessario un passo deciso in avanti, sia da parte delle istituzioni che da parte dei singoli individui, che devono diventare i protagonisti principali di un cambiamento culturale. Rispetto a molti paesi dell'OCSE, in Italia le donne incontrano maggiori difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia. Spesso si trovano costrette a fare una scelta tra avere un lavoro o avere figli, e ciò si traduce in un basso tasso di natalità e un basso tasso di occupazione femminile. Tuttavia, quando i padri partecipano maggiormente alla cura dei figli e alla vita familiare, si osservano risultati cognitivi ed emotivi più elevati nei bambini, oltre a una migliore salute fisica. Inoltre, i padri che si impegnano attivamente con i propri figli riportano una maggiore soddisfazione personale e una migliore salute fisica e mentale rispetto a coloro che dedicano meno tempo e interazione ai propri figli. La condivisione dei compiti familiari rappresenta dunque il primo passo verso il riconoscimento del diritto alla cura e l'accesso equo al mercato del lavoro. Il "Family Act" è una legge che potrebbe offrire una soluzione per rivedere i congedi parentali, favorendo l'occupazione femminile e sostenendo le spese familiari legate all'istruzione e alla crescita dei figli fino all'autonomia abitativa. Questa legge ha come obiettivo quello di garantire ai genitori lavoratori la possibilità di usufruire dei congedi parentali fino ai 14 anni di età del bambino, estendendo il limite attuale di 12 anni; introdurre modalità flessibili nella gestione dei congedi parentali, in linea con i contratti collettivi di lavoro applicati al settore, e creare un canale preferenziale per i nuclei familiari monogenitoriali; prevedere permessi retribuiti di almeno 5 ore per i colloqui scuola-famiglia e permessi per accompagnare le donne in stato di gravidanza alle visite mediche, a

tutela della maternità; concedere almeno due mesi di congedo parentale non cedibile per ogni figlio e premiare i genitori in caso di distribuzione equa dei congedi tra di loro; estendere le tutele anche ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti, riconoscendo l'importanza dei congedi parentali in tutti i settori lavorativi.

L'attuazione di questa legge rappresenta un primo passo significativo verso una società più equa, in cui la responsabilità della cura dei figli è condivisa in modo più equo tra genitori di diversi generi e l'occupazione femminile è favorita. Questo tipo di politiche contribuirà a creare un ambiente in cui le donne possano conciliare con maggiore facilità il loro ruolo di madri con una carriera professionale, riducendo le disuguaglianze di genere e promuovendo una migliore qualità di vita per le famiglie nel loro complesso.

BIBLIOGRAFIA

- Bimbi, F., & Ruspini, E. Congedi parentali: come stanno cambiando le famiglie italiane?, Franco Angeli, 2015.
- C. Buccoliero, "Famiglie monogenitoriali e congedo parentale", in Lavoro e diritto, n. 11, pp. 83-89, 2019.
- Castellina L., *Donne al lavoro: l'emancipazione femminile in Italia dal secondo dopoguerra ai nostri giorni*, Laterza, 1999.
- Chiaravalle M.S., M. Nigro "Work-life balance: un obiettivo per il benessere organizzativo" Economia & Management, numero 3, 2017.
- Del Boca, D., & Pasqua, S. L'effetto dei congedi parentali sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia. Rivista di Politica Economica, 107(2), 7-52, 2017.
- Del Boca, D., La politica familiare in Italia: un'analisi comparata con l'Europa, pp. 87-105, Economia & lavoro 1, 2007.
- Dossi, A., & Struffolino, E. L'impatto delle politiche di conciliazione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro: Evidenze dall'Italia e da altri paesi europei. Economia & Lavoro, 49(2), 37-51, 2015.
- E. Biondi, "La tutela delle famiglie di fatto nella giurisprudenza della Cassazione", in Diritto delle famiglie e delle persone, n. 9, pp. 9-19, 2019.
- Glassner V., Parental leave policies in European Union Member States pubblicato su Eurofound.europa.eu. 2019
- Gregorio S., C. Rossi "Work-life balance: un'analisi delle politiche aziendali e dei fattori individuali" Rassegna Italiana di Sociologia, numero 1, 2016.
- Gustafsson, S. (2010). Parental leave and gender equality: Lessons from the Swedish model. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 17(2), pp. 145-167.

- Mondini N., Montefusco L., "Diritto del lavoro e congedo parentale" pp. 1 189-204, Giuffrè Editore.
- Rondinelli, N., & Guerci, M Il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita: una ricerca sulle pratiche aziendali italiane. Sinergie Italian Journal of Management, 36(107), 119-139, 2018.
- Saraceno, Chiara. "Families, care policies and employment regimes in Europe." Oxford Review of Economic Policy 26, no. 4 (2010): 739-761. (pp. 747-748).
-

SITOGRAFIA

- <http://www.cortedicassazione.it/.../2015/01526q15.pdf>
- https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-legislation-family-leaves-and-work-life-balance_en.
- <https://data.oecd.org/socialexp/family-benefits-public-spending.htm> e
<https://www.openpolis.it/i-congedi-parentali-a-sostegno-della-genitorialita/>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=CELEX%3A62010CJ0149>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31996L0034>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=hu>
- <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=hu#:~:text=2%20%3A%20C%20o%20n%20g%20e%20d%20o%20p%20a%20r%20e%20n%20t%20a%20l%20e-,1.,e%20Fo%20dalle%20parti%20sociali>.
- <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/analisi-e-valutazione/politiche-interventi-progetti/riforma-delle-politiche-della-famiglia-family-act/cosa-prevede-la-legge-322022/>

- <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/famiglia/conciliazione-famiglia-lavoro/congedo-parentale/normativa/>
- <https://www.cisl.it/notizie/notizie-societa/notizie-societa-sociale-e-sanita/ddl-family-act/>
- <https://www.cortedicassazione.it/documents/10192/0/sentenza+n.+20601-2018.pdf/6c223130-9630-b37d-f698-32d529c0f4da>
- https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ITA.pdf - Consiglio d'Europa (1952), Convenzione europea sui diritti dell'uomo.
- https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/04/27/22G00042/sg>
- <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.50583.indennit-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti.html>
- <https://www.istat.it/it/files/2021/02/Il-Mercato-del-lavoro-2020-1.pdf>
- <https://www.istat.it/it/files/2021/03/3.pdf>
- <https://www.istat.it/it/files/2022/10/Condizioni-di-vita-e-reddito-delle-famiglie-2020-2021.pdf>
- <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>

NORME

- Cassazione Civile, Sentenza n. 22096/2015, depositata il 15 ottobre 2015
- Cassazione Civile, Sez. Lavoro, Sentenza n. 10127/2019 del 14 maggio 2019, Rv. 651362-01
- Commissione europea. (1996). Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996 relativa all'Accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES.

- Consiglio dell'Unione Europea (2010). Direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE.
- Consiglio d'Europa. (1992). Raccomandazione R (92)6 sui congedi parentali. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0241&from=DE>
- Corte di Cassazione, Sentenza n. 10361/2015, del 29 aprile 2015.
- Corte di Cassazione, sentenza n. 20601 del 5 ottobre 2018,
- Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 - Disposizioni in materia di congedi e permessi lavorativi, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, Gazzetta Ufficiale n. 143 del 23 giugno 2015, "Disposizioni per la promozione dell'occupazione stabile e la semplificazione in materia di durata dei termini processuali"
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - Attuazione della direttiva 96/34/CE concernente l'accordo quadro sulla congedabilità dei genitori di entrambi i sessi, per l'assistenza ai figli, minori di otto anni. (GU n. 98 del 28-04-2001)
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, "Attuazione della direttiva 96/34/CE concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES", Articolo 8.
- Decreto legislativo 28/2013, "Disposizioni in materia di documentazione amministrativa, pubblico registro delle unioni civili tra persone dello stesso sesso, nonché delega al Governo per l'emanazione di decreti legislativi in attuazione dell'articolo 1 della legge 20 maggio 2016, n. 76, in materia di filiazione, affidamento e adozione e per la modifica del codice civile in materia di matrimonio", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 126 del 31 maggio 2013.
- Decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 36.
- Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 - "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro"
- Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2015

- Decreto Ministeriale 151/2015, "Regolamento concernente la trasmissione telematica delle istanze di prestazioni a sostegno del reddito e di altre prestazioni a domanda singola", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 77 del 1 aprile 2015.
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L 188/79 del 12 luglio 2019
- Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, che modifica la Direttiva 2010/18/UE.
- Legge 27/2013, Gazzetta Ufficiale n. 22 del 28 gennaio 2013, "Disposizioni in materia di mediazione finalizzata alla conciliazione delle controversie civili e commerciali"
- Legge 28 giugno 2012, n. 92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 151 del 29 giugno 2012.
- Legge 30 aprile 1977, n. 903 "Norme per la tutela del lavoro femminile"
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"
- Legge 7 marzo 2003, n. 30 "Disposizioni per la tutela del diritto alla maternità e del diritto al lavoro delle madri e dei padri lavoratori"
- Legge 8 marzo 1990, n. 53 "Disposizioni per il diritto al lavoro in favore della madre lavoratrice e del padre lavoratore, con particolare riferimento alla tutela della maternità e della paternità e delle esigenze della famiglia"
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili e per l'eliminazione delle barriere architettoniche"
- Legge 8 marzo 2000, n. 53, "Norme sulla tutela del diritto del lavoro alle pari opportunità tra uomo e donna", Articolo 4.
- Legge 8 marzo 2006, n. 54, "Norme per la tutela dei minori nei casi di separazione o divorzio dei genitori", Gazzetta Ufficiale n. 64 del 17 marzo 2006

- Legge n. 151 del 21 maggio 2001 - "Norme sul congedo parentale retribuito per i genitori" - Gazzetta Ufficiale n. 125 del 31 maggio 2001
- Legge n. 53 del 2000, articolo 4.
- Legge n. 53 del 8 marzo 2000 - "Introduzione del diritto del lavoratore di richiedere forme flessibili di lavoro per la conciliazione tra impegni familiari e lavorativi" - Gazzetta Ufficiale n. 59 del 11 marzo 2000.
- Legge n. 92 del 28 giugno 2012 - "Norme sul congedo parentale per i genitori con figli di età compresa tra i 3 e i 12 anni
- Proposta di legge al Senato della Repubblica n. 2068/2021: "Modifiche al Testo unico delle leggi in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e al testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di lavoro, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 1998, n. 223, in materia di congedo parentale obbligatorio e facoltativo".
- Proposta di legge alla Camera dei Deputati n. 2224/2019: "Modifiche al Testo unico delle leggi in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale per i genitori di figli con disabilità".
- Proposta di legge alla Camera dei Deputati n. 2673/2020: "Modifiche al Testo unico delle leggi in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo parentale per i nonni".
- Proposta di legge alla Camera dei Deputati n. 2736/2019: "Modifiche al Testo unico delle leggi in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di estensione del periodo di congedo obbligatorio per la madre".

- Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, approvato con decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, art. 55, comma 4.
- Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento del Lavoro, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 1 della legge 10 dicembre 2014, n. 183"
- Unione Europea. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. 7 dicembre 2000. Articoli 33 e 34