



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in  
Economia e Commercio

Congedi di maternità, paternità e parentali: disamina della  
situazione europea e italiana

Maternity, paternity and parental leave: examination of the  
European and Italian situation

Relatore: Prof. Paola Catalini

Rapporto Finale di Lisa Morelli

## SOMMARIO

INTRODUZIONE E SCOPO DELLA TESI.....	3
Capitolo 1 LA NORMATIVA EUROPEA.....	4
Capitolo 2 STORIA E DIRETTIVE .....	8
Capitolo 3 DIFFERENZE TRA I VARI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA .....	13
TABELLA 3.1 CONGEDI PAGATI RISERVATI ALLE MADRI ED AI PADRI.....	15
FIGURA 3.1 SETTIMANE SPETTANTI ALLE MADRI NEI VARI PAESI EUROPEI E LE RISPETTIVE RETRIBUZIONI .....	16
FIGURA 3.2 SETTIMANE DI CONGEDO PER I PADRI LAVORATORI NEI VARI PAESI EUROPEI.....	18
Capitolo 4: NORMATIVA ITALIANA .....	20
4.1 Retribuzioni dei congedi di maternità e paternità .....	26
4.2 Congedi Covid-19 .....	28
4.3 Recovery plan .....	29
TABELLA 4.3.1 ALLOCAZIONE DEI RECOVERY FUND .....	31
4.3.1 Recovery plan: Come pensa di spendere il Recovery fund l'Italia? .....	32
TABELLA 4.3.1.1 CATEGORIE DI SPESA DEL RECOVERY FUND IN ITALIA .....	32
CAPITOLO 5: IL GIUSTO MEZZO.....	33
CONCLUSIONI.....	36
SITOGRAFIA .....	37

## INTRODUZIONE E SCOPO DELLA TESI

La seguente tesi ha lo scopo di esporre i congedi di maternità, paternità e parentali, percorrendo la normativa europea e l'impatto che determinate normativa hanno avuto sul tessuto sociale.

Il Capitolo 1 espone il framework normativo generale al quale i diversi paesi europei devono poi adattarsi. Il Capitolo 2 ha lo scopo di esporre il precedente impianto normativo, per poi ripercorrere le principali tappe storiche che hanno portato all'odierna struttura normativa del tessuto sociale. Proseguendo nella trattazione dell'argomento si arriverà ad esporre le differenze tra i vari paesi europei, i quali differiscono sia per struttura sociale precedente sia per background storico. All'interno nel contesto europeo, infatti, i vari paesi possono comunque legiferare liberamente, ma devono attenersi a dei canoni minimi europei.

I Capitoli presentati pocanzi hanno lo scopo di contestualizzare il principale oggetto di questa tesi, ovvero la normativa italiana in materia di congedi.

La trattazione si sposta poi ad esporre l'iniziativa dal nome "Il Giusto Mezzo", la quale ha preso piede in Italia durante il periodo della pandemia, periodo nel quale si è visto necessario il ricorso al Recovery fund.

## Capitolo 1

### LA NORMATIVA EUROPEA

Per esaminare la situazione dei congedi di maternità e paternità nella normativa italiana dobbiamo allargare lo sguardo e osservare come l'unione europea influenza il nostro ordinamento. Sono infatti i trattati dell'unione europea a condizionare decisioni sociali e politiche di ogni stato aderente, senza esclusioni questo vale anche per l'Italia. Ogni cittadino non si ritrova ad essere solo ed esclusivamente cittadino della sua nazione di appartenenza (quindi italiano, francese e così via) ma è cittadino europeo e deve essere consapevole dell'ordinamento a cui è sottoposto e che lo riguarda in prima persona.

L'unione europea nasce come un legame economico e politico nel 25 marzo del 1957 con il trattato di Roma firmato da sei paesi: Italia, Francia, Belgio, Germania, Paesi Bassi, Lussemburgo.

Ad oggi sono ventisette i paesi membri, escluso il regno unito uscito dall'unione europea il 31 gennaio 2020 (Brexit).

L'Europa si prefigge l'obiettivo di favorire la pace tra i paesi membri e la tutela dei diritti fondamentali nonché giustizia, sicurezza e libertà.

Tra i diritti fondamentali tutelati dall'Europa sono inclusi i diritti economici, politici e sociali dei cittadini appartenenti agli stati membri. L'Europa riveste quindi un ruolo di tutela dei diritti dell'uomo tanto che il 17 novembre del 2017 a Göteborg in Svezia venne adottato il 'pilastro europeo dei diritti sociali'.

Il parlamento europeo decise di redigere questo documento per la notevole disparità sociale e gender gap nei livelli di occupazione\disoccupazione, nella precarietà dal lavoro a seguito della crisi economica e finanziaria del 2008.

Il pilastro europeo dei diritti sociale è un documento composto da 20 principi chiave in ambito sociale.

E' composto da 3 categorie:

1. Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro
2. Condizioni di lavoro eque
3. Protezione sociale ed inclusione

Nel documento rispettivamente al capo primo “pari opportunità e accesso al lavoro”, punto secondo ‘parità di genere’ e capo secondo “condizioni di lavoro eque” punto nono ‘equilibrio tra attività professionale e vita familiare’ troviamo espresso:

Capo I, punto secondo:

«La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro»<sup>1</sup>

Questi ‘pilastri’ dovranno essere la base delle regole sociali dell’unione europea.

Ritengo sia giusto specificare che ‘tutti i settori’ devono garantire le pari opportunità, per eliminare quello che è la conseguenza della forte influenza del patriarcato, cioè il

---

<sup>1</sup>*Il pilastro europeo dei diritti sociali in 20 principi / Commissione europea (europa.eu)*  
[https:// ec.europa.eu/?url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Finfo%2F european-pillar-social-rights-0%2F european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/?url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Finfo%2F european-pillar-social-rights-0%2F european-pillar-social-rights-20-principles_it)

pensiero erroneo che vi sono mansioni più adatte e riservate alle donne o agli uomini in base al fatto che siano ritenute prettamente femminili o maschili.

Chiaramente non è il sesso biologico ad influenzare le capacità di svolgere attività lavorative che esse siano manuali o creative. Questo dettato che troviamo al punto secondo è coerente con quanto espresso all'articolo 21 e 22 della Carta dei diritti fondamentali dell'unione europea per quanto concerne il divieto di discriminazioni inerenti al sesso e il diritto al pari trattamento, soprattutto in ambito lavorativo, ma non solo.

Capo II, punto nono:

«I genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato.»<sup>2</sup>

Con questa seconda menzione entriamo nel vivo del contesto 'congedi', si parla di vero e proprio diritto ad avere dei permessi per svolgere ruoli fondamentali di assistenza e di genitorialità, esplicitando chiaramente l'ambivalenza dei due ruoli, madre e padre entrambi fondamentali per la crescita di un bambino.

A seguito di questi enunciati la Commissione europea iniziò a presentare, come vedremo in seguito, iniziative legislative per l'equilibrio tra attività lavorative e vita privata in modo da non vedere marginalizzato il ruolo della donna, come solo 'angelo

---

<sup>2</sup>*Il pilastro europeo dei diritti sociali in 20 principi / Commissione europea (europa.eu)*  
[https://ec.europa.eu/?url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Finfo%2F european-pillar-social-rights-0%2F european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/?url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Finfo%2F european-pillar-social-rights-0%2F european-pillar-social-rights-20-principles_it)

della casa' ed il ruolo dell'uomo come colui che porta il denaro a casa, spronando una più equa divisione del compito genitoriale.

## Capitolo 2

### STORIA E DIRETTIVE

La prima direttiva riguardante i congedi di maternità e la protezione della madre lavoratrice nel contesto europeo è la direttiva 92\85\CEE che decorre dal 24 novembre 1992.

Per congedo di maternità si intende il congedo rivolto alla madre lavoratrice da ripartire prima e dopo il parto.

All'articolo 8 di tale direttiva viene esposto quanto segue sul congedo di maternità:

«1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie affinché le lavoratrici di cui all'articolo 2 fruiscono di un congedo di maternità di almeno quattordici settimane ininterrotte, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.

2. Il congedo di maternità di cui al paragrafo 1 deve includere un congedo di maternità obbligatorio di almeno due settimane, ripartite prima e/o dopo il parto, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali.»<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>*Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Gazzetta ufficiale n. L 348 del 28/11/1992 pag. 0001 - 0008*  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992L0085&from=IT>



Risulta essere molto interessante in quanto specifica i provvedimenti che dovranno essere adottati dal datore di lavoro per proteggere la lavoratrice gestante o puerpera e il divieto di licenziamento a causa della gravidanza e maternità.

Per quanto riguarda nello specifico la materia dei congedi di maternità, esso espone la possibilità di un congedo di almeno quattordici settimane prima o dopo il parto, ponendo l'obbligo di utilizzo del congedo per almeno due settimane. Obbligo precedentemente non esistente.

In capo al datore di lavoro vi sarà l'obbligo, qualora il congedo venga utilizzato, di garantire il pagamento di un'indennità per la perdita di reddito dovuta all'assenza dal luogo di lavoro.

Da una parte vediamo lo sviluppo di una normativa che favorisce e tutela la donna in quanto madre, simultaneamente dall'altra possiamo facilmente capire come queste tutele nel tempo possono avere influenzato la scelta da parte di un datore di lavoro di assumere un lavoratore uomo ed una lavoratrice donna, alla quale spettano queste giornate retribuite. Come può essere risolto questo problema?

Il 3 giugno 1996 venne redatta la direttiva 96/34/CE del Consiglio concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. Questo accordo fissa solo le regole base, quindi disposizioni minime riguardanti questo argomento e lasciano ad ogni stato membro la possibilità di legiferare tenendo conto della struttura economico sociale all'interno dei differenti Paesi.

Analizzando la direttiva si nota subito la presenza di un congedo che tiene conto anche del ruolo del padre, questo potrebbe favorire l'equità ed eliminare il problema di selezione in base al sesso dei candidati ad una carica lavorativa.

Il Consiglio ci parla di congedo di maternità e congedo parentale.

Il primo esclusivamente rivolto alla puerpera e la sua tutela mentre il secondo tiene conto di entrambi i sessi confermando la necessità di assistenza e cura nei confronti del bambino da parte di entrambi i genitori.

Passo estremamente importante per promuovere le pari opportunità tra uomini e donne rafforzato dalla specifica notazione di “non trasferibilità” del congedo parentale di modo da risultare un diritto individuale del padre e della madre in quanto tali.

Questa direttiva rimane comunque molto limitata poiché la non trasferibilità rimane un concetto prettamente ‘in linea di principio’ quindi sostanzialmente un’ipotesi teorica.

«1. Fatta salva la clausola 2.2, il presente accordo attribuisce ai lavoratori, di ambo i sessi, il diritto individuale al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un bambino, affinché possano averne cura per un periodo minimo di tre mesi fino a un'età non superiore a 8 anni determinato dagli Stati membri e/o dalle parti sociali.

2. Per promuovere la parità di opportunità e di trattamento tra gli uomini e le donne le parti firmatarie del presente accordo considerano che il diritto al congedo parentale previsto alla clausola 2.1 dovrebbe, in linea di principio, essere attribuito in forma non trasferibile.»<sup>4</sup>

L'8 marzo del 2012 la direttiva 96/34 / CE è abrogata. Variano le tempistiche del congedo parentale, da tre mesi di congedo minimo sono diventati quattro di cui uno non trasferibile a garanzia dell'utilizzo da parte di entrambi i genitori di questo ruolo essenziale di assistenza.

---

<sup>4</sup> *Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996 concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES Gazzetta ufficiale n. L 145 del 19/06/1996 pag. 0004 – 0009*  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31996L0034&from=IT>

Questi sono i primi tentativi dell'Unione Europea per diminuire il gender gap, ovvero la differenza che vi è tra uomo e donna nelle condizioni economico\lavorative.

«Nel 2015 il tasso di occupazione delle donne (età 20-64 anni) ha raggiunto il 64,3%, rispetto al 75,9% degli uomini. Il divario occupazionale di genere nel mercato del lavoro è più acuto per i genitori e le persone con altre responsabilità di assistenza. [...] le donne sono molto più propense ad assumere il ruolo di assistenti informali per parenti anziani o dipendenti rispetto agli uomini»<sup>5</sup>

Con questi dati preoccupanti in mano la Commissione Europea iniziò a riunirsi dal 26 aprile 2017 per presentare e porre all'attenzione su proposte destinate a per modificare ed ampliare la normativa sull' equilibrio tra attività professionale e vita familiare.

I dati parlano chiaro le donne sono più soggette al lasciare il mercato del lavoro degli uomini per motivi di assistenza familiari sia che si tratti di accudire un figlio sia che si tratti di un familiare in stato di necessità.

Per limitare che questo avvenga almeno per quanto riguarda la distribuzione del carico familiare tra uomo e donna genitori per la cura della prole, si sta ponendo l'attenzione sui congedi di maternità e paternità, promuovendo una più equilibrata divisione del compito genitoriale e cercando un compromesso adeguato tra tempo da dedicare ad attività lavorative e tempo per la cura ed assistenza dei propri figli. Le proposte avanzate dalla commissione tendono ad aumentare gli incentivi rivolti agli uomini per spronare l'utilizzo del congedo.

Bruxelles 28 aprile 2017:

---

<sup>5</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf> Bruxelles 28 aprile 2017, pagina 3

«Non esistono standard minimi per il congedo di paternità a livello dell'UE. Questa disposizione introduce il diritto per i padri di prendere il congedo di paternità sotto forma di un breve periodo di congedo, non inferiore a 10 giorni lavorativi, in occasione della nascita del loro figlio.»<sup>6</sup>

Si inizia a parlare di congedo di paternità, un congedo riferito esclusivamente alla figura del padre, da utilizzare al momento della nascita del bambino.

I giorni disponibili per usufruire di questo congedo sono molto limitati confrontati con quelli utilizzabili dalla madre.

Il congedo di paternità deve essere richiesto in concomitanza della nascita del figlio, l'unione europea lascia libera scelta agli stati membri per quanto riguarda la decisione in merito all'accettazione della richiesta di paternità e i relativi giorni prima della nascita da poter fruttare per questo congedo.

Nella normativa si parla di padri e quindi non tiene conto del legame sentimentale presenta tra i due genitori, non limita la normativa alle sole coppie sposate ne tiene conto dell'orientamento sessuale dei genitori, così da evitare discriminazioni di ogni genere.

Il 24 gennaio 2019 il Parlamento europeo e la presidenza del Consiglio trovarono un accordo sulle parti essenziali della direttiva, i rappresentanti degli Stati Membri la approvarono.

Il 6 febbraio la direttiva era pronta per essere approvata dal parlamento europeo per poi tornare al consiglio per l'adozione definitiva.

---

<sup>6</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf> Bruxelles 28 aprile 2017, pagina 13

Il 20 giugno del 2019 si impose l'obbligo rivolto agli stati membri "affinché due mesi di congedo parentale non possano essere trasferiti"<sup>7</sup>. Entro il 2 agosto 2022 gli stati membri dovranno recepire le disposizioni nel diritto nazionale.

### Capitolo 3

## DIFFERENZE TRA I VARI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA

Una volta osservata in linea generale la normativa europea, la quale viene applicata nell'ordinamento di ciascun paese membro, è opportuno analizzare le differenze che vi sono tra i diversi paesi e le politiche sociali.

Ogni paese è tenuto a recepire e adottare la regolamentazione dell'unione europea. Ciò avviene con tempistiche differenti per ognuno di essi.

Fra gli stati membri dell'Unione, numerosi disciplinano all'interno della propria legislazione un qualche tipo di congedo sia per la madre che per il padre, con retribuzione differente a seconda dei paesi.

---

<sup>7</sup> *Direttiva (UE) 2019/1158* del Parlamento europeo e del consiglio del 20 giugno 2019 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

Nella tabella sotto riportata è facilmente intuibile come ci sia un grande squilibrio tra congedi riservati alle madri e congedi riservati ai padri. Tale fatto ha delle gravi conseguenze sul sistema sociale che sfociano in una continua disparità di genere.

Per una madre a cui viene riservato un congedo di molte settimane sarà difficile occupare nuovamente il posto di lavoro che aveva lasciato, o nel peggiore dei casi dover ricercare una nuova occupazione, se al momento della maternità\parto questa non era stabile.

Un datore di lavoro, nella fase di selezione del proprio personale, tende ad essere maggiormente incentivato ad assumere candidati uomini piuttosto che donne. Tale disparità risiede nel fatto che un datore di lavoro sia perfettamente a conoscenza delle tutele che vi sono per le donne in gestazione.

Ogni stato determina il numero di settimane che ritiene più idonee per la cura psicofisica e affettiva del neonato, tenendo conto della pari dignità e ruolo che dovrebbero avere entrambi i genitori in quanto tali per questo vi sono notevoli differenze.

È possibile notare come vi sono enormi differenze sia tra i vari dati dei congedi di maternità (da un massimo di 85 settimane ad un minimo di 9 settimane), sia tra congedi di maternità e paternità.

I tre paesi che risultato più equi (per quanto possa essere equa una differenza di 20 settimane tra madre e padre) sono il Portogallo, Svezia e Lussemburgo. Ma vi sono chiaramente anche casi estremi in cui non vi sono settimane preposte per un congedo di paternità che si trovano agli ultimi posti della tabella posta sotto.

A seguito della normativa europea entro il 2 agosto 2022 ogni stato dovrà adeguarsi e modificare queste situazioni, improntando le varie legislazioni a favore dell'equità e della tutela di entrambi i genitori.

TABELLA 3.1 CONGEDI PAGATI RISERVATI ALLE MADRI ED AI PADRI

	Congedo pagato riservato alle matri (settimane, equivalente paga a tempo pieno)	Congedo pagato riservato ai padri (settimane, equivalente paga a tempo pieno)
Paese	settimane	Settimane
Portogallo	20	12,5
Svezia	35	10,9
Lussemburgo	26	10,4
Austria	51	6,9
Germania	43	5,7
Finlandia	41	5,7
Francia	19	5,6
Belgio	13	5
Romania	48	4,7
Lituania	62	4
Croazia	39	2,9
Slovenia	48	2,6
Spagna	16	2,1
Estonia	85	2
Polonia	42	2
Bulgaria	65	1,7
Lettonia	53	1,1
Danimarca	27	1,1
Ungheria	72	1
Italia	25	0,4
Grecia	23	0,4
Paesi Bassi	16	0,4
Malta	16	0,2
Repubblica Ceca	53	0
Slovacchia	54	0
Irlanda	9	0
Cipro	14	0

Oltre alle differenze riguardanti il numero di settimane obbligatorie che non sono presenti nei diversi paesi, ineguale è anche il grado di retribuzione spettante a seguito di questi congedi.

Nei paesi dove il numero di settimane è più elevato, di esse meno della metà sono pienamente retribuite.

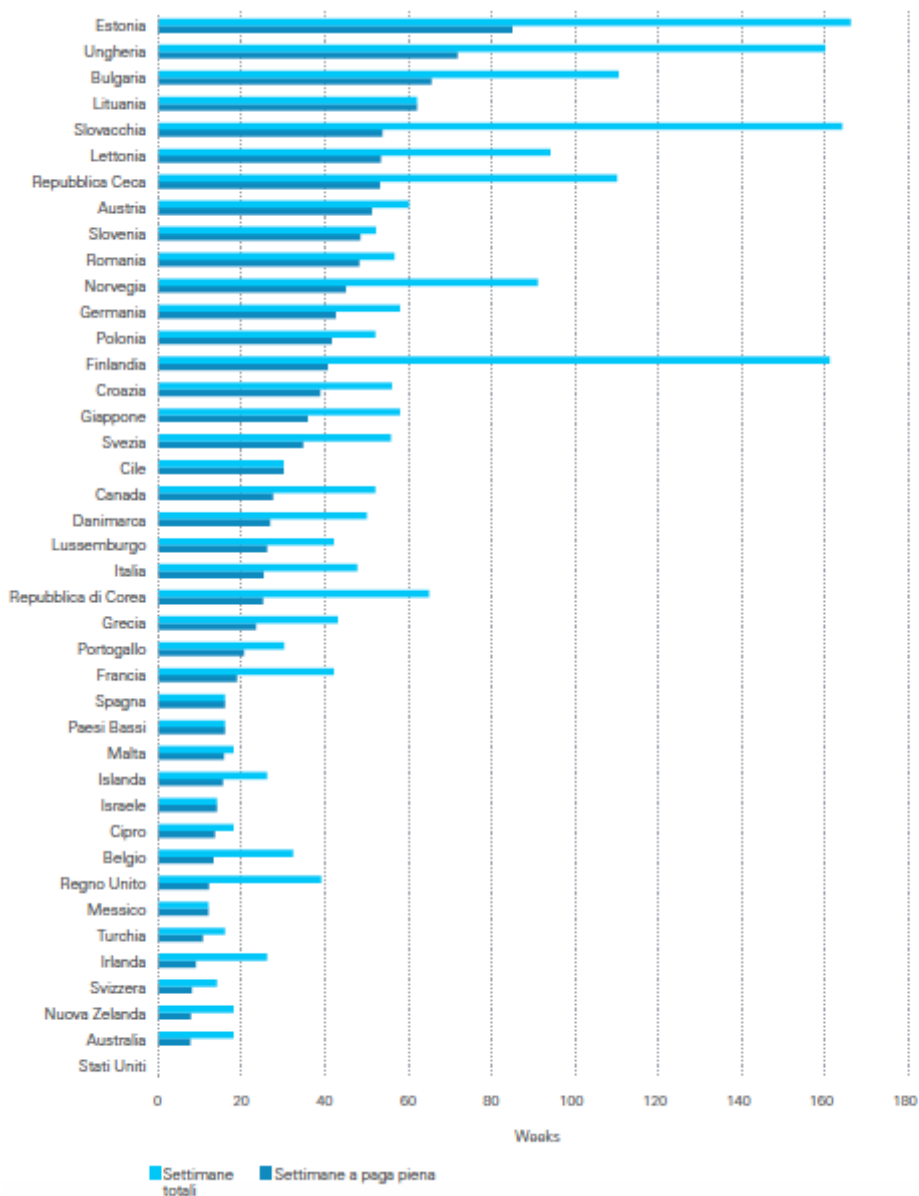
Lo schema sottostante mostra per ogni paese (non riguarda solamente paesi europei) la quantità settimane spettanti e la corrispondente retribuzione per quanto riguarda il congedo retribuito a disposizione delle madri analizzato su base di dati risalenti al 2016.

### FIGURA 3.1 SETTIMANE SPETTANTI ALLE MADRI NEI VARI PAESI EUROPEI E LE RISPETTIVE RETRIBUZIONI

---

<sup>8</sup> *Politiche dell'OCSE e dell'UE*, Yekaterina Chzhen, Anna Gromada, Gwyther Rees, Giugno 2019 [https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research\\_UNICEF\\_%202019.pdf](https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf)





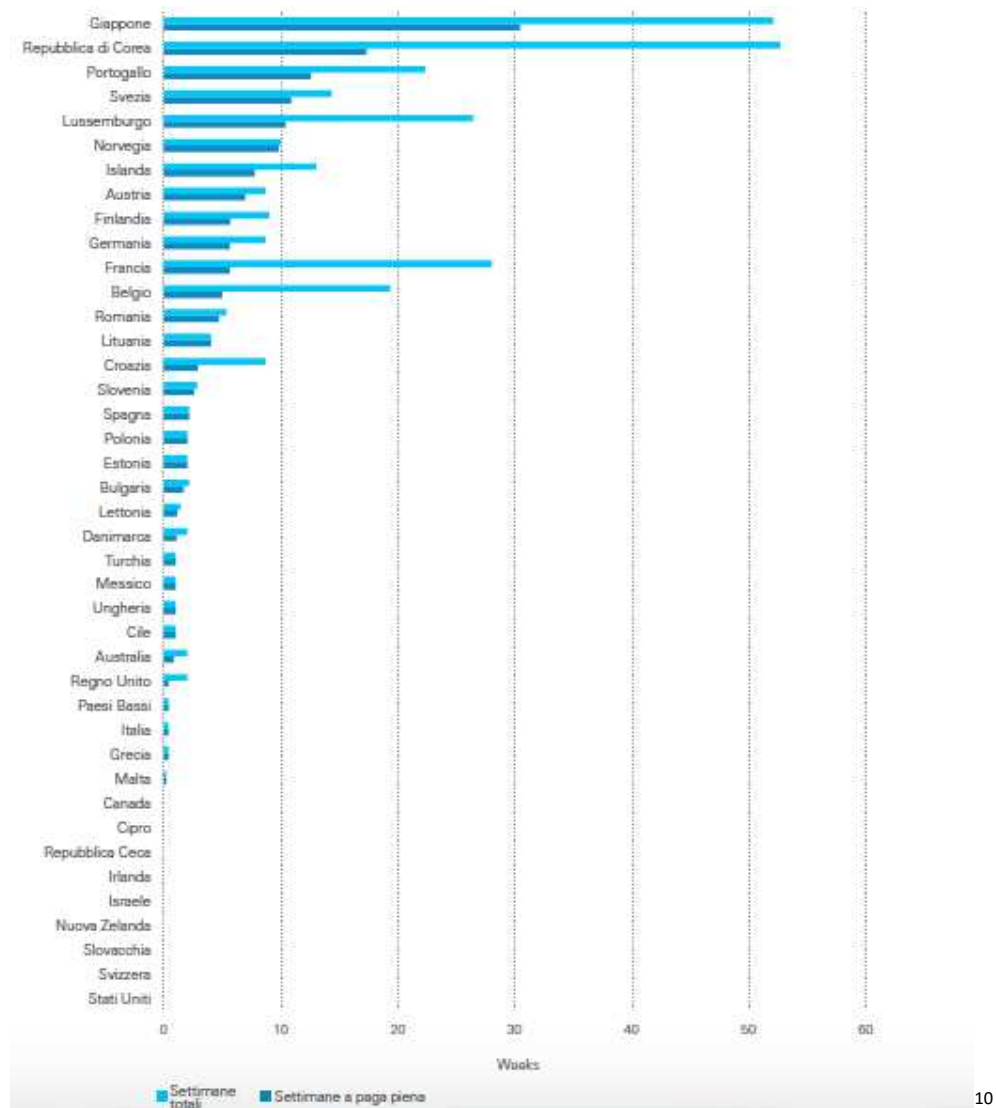
9

Ora osserviamo lo schema riguardante i congedi retribuiti a disposizione dei padri. Non tutti i paesi che offrono congedi di maternità ne offrono di paternità.

<sup>9</sup> *Politiche dell'OCSE e dell'UE*, Yekaterina Chzhen, Anna Gromada, Gwyther Rees, Giugno 2019 [https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research\\_UNICEF\\_%202019.pdf](https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf)

Le settimane di congedo riguardante i padri lavoratori risultano essere più brevi e pagate in maniera superiore rispetto ai congedi di maternità.

FIGURA 3.2 SETTIMANE DI CONGEDO PER I PADRI LAVORATORI NEI VARI PAESI EUROPEI



<sup>10</sup> *Politiche dell'OCSE e dell'UE*, Yekaterina Chzhen, Anna Gromada, Gwyther Rees, Giugno 2019 [https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research\\_UNICEF\\_%202019.pdf](https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf)

Lungo e lento sarà il cambiamento da parte dei paesi appartenenti all'unione europea per mettersi al pari con le direttive europee.

Ma possiamo essere certi che entro il 2 Agosto 2022 tutti avranno legiferato e saranno in linea con quanto previsto, andando così un passo alla volta verso la più equa distribuzione delle responsabilità in ambito familiare e le più eque opportunità in ambito lavorativo.

## Capitolo 4: NORMATIVA ITALIANA

Il congedo di maternità in Italia venne regolamentato con la legge 20 dicembre del 1971 n 1204 ‘tutela delle lavoratrici madri’ vietando alla donna incinta di lavorare per alcuni mesi in concomitanza con il parto e in base alle mansioni svolte all’interno del posto di lavoro e il grado di pericolosità per il feto. Inoltre tale legge sancisce l’obbligo per il datore di lavoro a non licenziare la donna perché incinta e fino al primo anno del bambino.

“1. E' vietato adibire al lavoro le donne:  
a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;  
b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;  
c) durante i tre mesi dopo il parto;  
d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.”<sup>11</sup>

La donna dovrà notificare al datore di lavoro la data presunta del parto indicata dal medico che la tiene in cura in un apposito certificato, così da poter individuare e calcolare i due mesi precedenti al parto in cui la gestante non dovrà lavorare.

---

<sup>11</sup>Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 96 del 26 aprile 2001 <https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/01151dl.htm>

La possibilità di una non corretta individuazione della data del parto è possibile, l'essere umano è imprevedibile, quindi si chiarisce che il periodo di astensione al lavoro si allungherà dei giorni in più dovuti dalla differenza tra data presunta del parto e data effettiva. Con lo stesso criterio se la gestante partorirà prima della data presunta vi sarà la possibilità di godere di questi giorni aggiuntivi nel post partum.

All'art. 5 della suddetta legge possiamo vedere come il numero dei mesi precedenti e successivi sono mobili a seconda di ogni gravidanza. Vediamo come su accertamento del medico curante della donna è possibile anticipare la data di astensione

“per i seguenti motivi:  
a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;  
b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;  
c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni”.<sup>12</sup>

Questa legge cerca di tutelare la lavoratrice e il feto considerando ogni possibile caso a sé, tenendo conto del tipo di lavoro, mansione e ambiente in cui si svolge il lavoro ponendo la scelta dell'astensione al lavoro ad un professionista ovvero il medico curante della donna ed un medico specializzato dall'INPS, che con apposita certificazione testimonierà se è necessario o meno un'astensione anticipata a meno che non vi sia la

---

<sup>12</sup> *Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 "Tutela delle lavoratrici madri"*  
[https://www.iusetnorma.it/normativa/legge\\_30\\_dicembre\\_1971\\_n\\_1204.asp](https://www.iusetnorma.it/normativa/legge_30_dicembre_1971_n_1204.asp)

possibilità di cambiare la mansione della gestante ad un ruolo più consono alla situazione di salute sia della donna che del bambino.

A questo punto osserviamo nel dettaglio come l'unione europea ha influenzato la normativa italiana.

L'Italia recepì la direttiva europea del 3 giugno 1996 n. 96/34/CE con la legge dell'8 marzo n.53. Ribadiamo il contenuto già espresso precedentemente.

La direttiva tratta il tema dei congedi parentali, dando la possibilità ad entrambi i sessi di utilizzare tale congedo per un periodo minimo di 3 mesi per bambini di età inferiore ai 8 anni, si chiarisce all'interno di questa legge come il congedo dovrebbe essere di forma non trasferibile sia per tutelare il ruolo di entrambi i genitori.

La legge dell'8 marzo è andata a modificare, inserendo quindi l'opportunità di congedo anche da parte del padre, la legge 20 dicembre del 1971, n. 1204.

"Art. 7. - 1. Nei primi otto anni di vita del bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (...) Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi."<sup>13</sup>

La legge del 20 dicembre del 1971, n 1204 venne abrogata dall'art. 86, D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Con questa legge si inizia a parlare di congedo di paternità.

---

<sup>13</sup> Legge 8 marzo 2000, n. 53

*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.*  
<https://camera.it/bicamerale/infanzia/leggi/153.htm#:~:text=Legge%208%20marzo%202000%2C%20n.%2053%20Disposizioni%20per,della%20Repubblica%20hanno%20approvato%3B%20IL%20PRESIDENTE%20DELLA%20REPUBBLICA>

“Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché' in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.”

Normativa molto limitata in quanto si propone il diritto al congedo solo in gravi casi dove il ruolo della madre non può essere svolto.

Il ruolo del padre in questo caso è visto solo come alternativo a quello svolto dalla madre.

La possibilità di questo congedo viene a seguito di una certificazione medica relativa alla situazione della madre. Questa direttiva rimane molto discutibile perché affida totalmente la responsabilità genitoriale nella figura femminile in quanto madre e non si considera il ruolo centrale che dovrebbe avere il padre in quanto tale nella cura del neonato.

Disincentivo all'assunzione di una donna in età fertile da parte del datore di lavoro perché marcata è la differenza posta dalla legge alla responsabilità genitoriale uomo\donna.

Il datore di lavoro consapevole che nel caso quest'ultima decidesse di avere un figlio sarà obbligato a pagare il congedo e a sostituirla ricercando altro personale se necessario, sottoscrivendo la clausola di non licenziamento da parte del datore nei confronti della donna incinta. Il datore sarà quindi tentato e tenderà ad assumere uomini, dove il rischio di dover pagare questo tipo di situazioni è regolamentato solo per casi limiti come la morte della madre, infermità ed abbandono.

Per quanto riguarda il congedo parentale:

“1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi.”<sup>14</sup>

Il congedo parentale tiene conto di entrambi i genitori quindi dà la possibilità ad entrambi di utilizzare il congedo per un periodo di tempo continuativo o non nei primi otto anni di vita del bambino.

Il limite massimo di mesi è dieci.

Sia per la madre che per il padre vi è la possibilità massima di utilizzare un periodo continuativo o no, non superiore ai sei mesi. Questo non è valido nel caso in cui vi è un solo genitore, dove sarà possibile utilizzare il congedo per un periodo frazionato o continuativo di dieci mesi.

Per poter usufruire del congedo vi deve essere un preavviso di 15 giorni da dare al datore di lavoro o altri provvedimenti a seconda delle condizioni inserite nei contratti collettivi del lavoro.

La Legge 28 giugno 2012 n 92 articolo 4 n 24 pone ulteriori specificazioni riguardanti il congedo inerente al padre lavoratore.

“a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due

---

<sup>14</sup> *Decreto Legislativo 26 marzo 2001*, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"  
<https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/01151dl.htm>



giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.”<sup>15</sup>

Per la prima volta per quanto riguarda la figura del padre lavoratore si usa la parola ‘obbligo’, il padre lavoratore dipendente ha l’obbligo di sfruttare un giorno di congedo, è chiaro che si tratta di una misera misura per combattere le diversità tra madre e padre, non sarà una giornata obbligatoria a far aumentare la propensione dei padri lavoratori italiani a sfruttare i mesi a disposizione per la cura del proprio figlio.

Nonostante ciò, è necessario attribuire la giusta importanza di questo gesto, cioè l’inserimento di un congedo obbligatorio anche per la figura del padre, inesistente precedentemente.

Sul precedente articolo si può notare come il lavoratore può avere a disposizione un ulteriore giorno di congedo se e solo se la madre non utilizzi questo periodo. Quindi la figura del padre sempre segregata a ruolo secondario rispetto a quello della madre.

Più recentemente tramite la legge di bilancio 2020 legge 160 del 27\12\2019 è possibile vedere come il legislatore italiano è intenzionato a modificare la normativa italiana riguardo i congedi parentali.

L'Italia inizia a muoversi verso una maggiore equità e valore al ruolo assegnato ad entrambi i genitori aumentando i giorni di congedo parentale “a cinque giorni per l'anno 2019 e a sette giorni per l'anno 2020”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> *LEGGE 28 giugno 2012, n. 92* Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>

<sup>16</sup> *LEGGE 27 dicembre 2019, n. 160* Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/12/30/19G00165/sg>

Questa normativa subirà ulteriori modificazioni a seguito della legislazione europea che specifica 10 giorni minimi di congedo di paternità da usufruire in concomitanza con la nascita del proprio figlio.

L'Italia ha tempo fino al 2022 per poter modificare la legislazione e essere in linea con quanto sopracitato.

#### 4.1 Retribuzioni dei congedi di maternità e paternità

La domanda per il congedo di maternità e paternità deve essere inoltrata all'Inps (istituto di competenza). Riportato nel sito dell'INPS troviamo tutte le indicazioni, clausole e requisiti per poter chiedere il congedo di maternità e paternità.

È possibile fare domanda direttamente online nel sito dell'INPS o attraverso enti di patronato.

Sul sito vediamo anche come sarà pagato il congedo.

Il sito dell'INPS dichiara che la madre lavoratrice

“ha diritto a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità (...) se il reddito deriva da attività libero professionale o di collaborazione coordinata e continuativa parasubordinata, l'indennità di congedo è pari all'80% di 1/365 del reddito.”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>*Indennità per congedo di maternità/paternità per lavoratrici e lavoratori dipendenti e per iscritti alla Gestione Separata*  
<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50586>

Da quanto enunciato sembra esserci perfetta equità nella retribuzione del congedo per quanto riguarda il padre e la madre lavoratori, ai padri solamente in alternativa al congedo di maternità.

Ben differente è la normativa per quanto riguarda il congedo di paternità, obbligatorio e facoltativa, limitato al padre lavoratore.

Al padre spetta il 100% della retribuzione pagata dall'Inps.

La differenza è molto grande tra i due tipi di retribuzione ma bisogna considerare anche la durata altrettanto differente tra i due tipi di congedo, per quanto riguarda il congedo di paternità obbligatorio, esso prevede pochi giorni e questo potrebbe essere uno dei motivi per cui la retribuzione rimane intatta.

Meno chiaro è il motivo per cui anche il congedo facoltativo rivolto al padre lavoratore mantenga comunque il 100% della retribuzione nonostante sia molto simile a quello rivolto alla madre (come tempistiche).

In merito al congedo parentale vi è un'ulteriore domanda e vi sono ulteriori requisiti, l'INPS dichiara che per quanto riguarda le retribuzioni:

“Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i primi sei anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di sei mesi;
- un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi;

- nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento).”

Il congedo parentale non applica nessuna differenza per quanto riguarda il ruolo della madre o del padre alla base della scelta della percentuale della retribuzione dovuta dall'INPS per l'uso del congedo.

## 4.2 Congedi Covid-19

Con l'avvento della pandemia a seguito della circolazione del Coronavirus (COVID-19 o Sars-cov-2), vi è stata la necessità da parte del governo di legiferare a favore dei genitori lavoratori.

Con il decreto cura Italia del 17 marzo 2020 si sono state varate alcune misure rivolte ai lavoratori per il sostentamento economico del paese. Sorge così la possibilità di usufruire di un congedo indennizzato da parte del lavoratore se l'altro genitore non usufruisce già di un qualche strumento di sostegno del reddito.

Congedo da utilizzare per la cura e l'assistenza del figlio minore.

“Il congedo può essere fruito per un periodo massimo di 15 giorni a partire dal 5 marzo 2020.”<sup>18</sup> fino al decorre del 3 aprile.

---

<sup>18</sup> *Congedi parentali, bonus baby-sitting e permessi legge 104/92*  
<https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=53570&lang=IT>

Per questo congedo eccezionale “è stata riconosciuta “una indennità pari al 50 per cento della retribuzione.”<sup>19</sup>

Con il decreto dell’8 settembre 2020 è stato inserito un ulteriore tipo di congedo rivolto ai genitori lavoratori dipendenti di minori di 14 anni che sono stati obbligati ad astenersi dal proprio posto di lavoro a seguito della pandemia, congedo valido per il periodo dal 9 settembre al 31 dicembre 2020.

“La durata massima del congedo coincide con il periodo di quarantena disposto dal provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente, a seguito di contatto verificatosi all’interno del plesso scolastico.”<sup>20</sup>

Si tratta di un congedo per quarantena scolastica dei figli, quindi dell’obbligo di reclusione dovuto al contatto con un positivo o il risultato del test diagnostico risultato positivo al coronavirus.

#### 4.3 Recovery plan

L’arrivo del coronavirus ha ulteriormente influenzato la situazione economica e sociale già in bilico di molti paesi. L’Europa per questo motivo si è subito adoperata per dare la possibilità a vari paesi al suo interno di avere un aiuto da parte dell’Europa

---

<sup>19</sup>

<https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2fMessaggi%2fMessaggio%20numero%202968%20del%2027-07-2020.htm>

<sup>20</sup>*Inps Circolare n°116 del 02/10/2020*

<https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=%2fCircolari%2fCircolare%20numero%20116%20del%2002-10-2020.htm>

stessa, il cosiddetto ‘Recovery Plan’, un piano per la ripresa a lungo termine per il periodo 2021-2027.

Il 18 dicembre 2020 la presidenza del consiglio e il parlamento raggiungono un accordo provvisorio per la ripresa, insieme al Next Generation, un fondo di 750 miliardi di euro, ovvero un pacchetto concordato dai paesi Ue a luglio del 2020.

“Elementi principali del nuovo accordo

Oltre il 50% dell'importo sosterrà la modernizzazione tramite:

- la ricerca e l'innovazione, portate avanti con il programma Orizzonte Europa
- le transizioni climatiche e digitali eque, attraverso il Fondo per una transizione giusta e il programma Europa digitale
- la preparazione, la ripresa e la resilienza, attraverso il dispositivo per la ripresa e la resilienza, rescEU e un nuovo programma per la salute, EU4Health.

Il pacchetto finanzia anche:

- politiche tradizionali, come la politica di coesione e la politica agricola comune, per garantire la stabilità e la modernizzazione
- la lotta ai cambiamenti climatici, a cui verrà riservato il 30% dei fondi europei, la più alta percentuale di sempre per il bilancio dell'UE
- la protezione della biodiversità e la parità di genere”<sup>21</sup>

Aspetto fondamentale di questo scritto è proprio quest’ultima frase ripresa dall’accordo per la ripresa, ovvero la tutela della parità di genere, fondi esclusivamente rivolti a limitare le continue differenze che perpetuano negli anni tra uomo e donna, considerato così fondamentale per il progresso e per la crescita economica.

---

<sup>21</sup> *Piano di ripresa dell’Europa* [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_it](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_it)

TABELLA 4.3.1 ALLOCAZIONE DEI RECOVERY FUND

22

**Just Transition Fund – allocations per Member State**  
(EUR million, 2018 prices)

	Under NextGenerationEU	Under MFF 2021-2027	Total	Share
Belgium	95	71	166	0.9%
Bulgaria	673	505	1,178	6.7%
Czechia	853	640	1,493	8.5%
Denmark	46	35	81	0.5%
Germany	1,288	966	2,254	12.9%
Estonia	184	138	322	1.8%
Ireland	44	33	77	0.4%
Greece	431	324	755	4.3%
Spain	452	339	790	4.5%
France	535	402	937	5.4%
Croatia	97	72	169	1.0%
Italy	535	401	937	5.4%
Cyprus	53	39	92	0.5%
Latvia	100	75	174	1.0%
Lithuania	142	107	249	1.4%
Luxemburg	5	4	8	0.0%
Hungary	136	102	237	1.4%
Malta	12	9	21	0.1%
Netherlands	324	243	567	3.2%
Austria	71	53	124	0.7%
Poland	2,000	1,500	3,500	20.0%
Portugal	116	87	204	1.2%
Romania	1,112	834	1,947	11.1%
Slovenia	134	101	235	1.3%
Slovakia	239	179	418	2.4%
Finland	242	182	424	2.4%
Sweden	81	61	142	0.8%
EU 27	10,000	7,500	17,500	100.0%

\* All amounts reflect gross allocations, before transfers for technical assistance

(in million EUR, 2018 prices)

\*\* Totals may not tally due to rounding

La tabella sovrastante ci rappresenta la disponibilità dei fondi europei espressa in percentuali che saranno a disposizione dei vari paesi membri.

In ordine decrescente osserviamo la Polonia, Germania, Romania, Repubblica Ceca, Bulgaria, Francia, Italia.

<sup>22</sup>Just Transition Fund – allocations per Member State

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/about\\_the\\_european\\_commission/eu\\_budget/just\\_transition\\_fund\\_allocations\\_05.11\\_v2\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/about_the_european_commission/eu_budget/just_transition_fund_allocations_05.11_v2_0.pdf)

#### 4.3.1 Recovery plan: Come pensa di spendere il Recovery fund l'Italia?

L'8 dicembre 2020 è stata redatta la bozza della proposta del parlamento sull'utilizzo del Recovery fund. 52 sono i progetti che saranno portati avanti tramite i 196 miliardi del recovery fund i quali rispecchiano le richieste dell'Unione europea. Questo piano dovrà poi essere approvato dal Consiglio dei Ministri. Tra questi progetti troviamo anche delle linee guida riguardanti a la parità di genere a cui sono stati per ora assegnati 4,5 miliardi.

TABELLA 4.3.1.1 CATEGORIE DI SPESA DEL RECOVERY FUND IN ITALIA

	TOTALE	TENDENZIALE	AGGIUNTIVI
PARITA' DI GENERE, COESIONE SOCIALE E TERRITORIALE	17,2	4,8	12,4 <sup>23</sup>
Parità di Genere	4,5	1,6	2,9
Sostegno all'occupazione femminile, conciliazione vita-lavoro e asili	4,52	1,6	2,92

---

<sup>23</sup>Il Fatto Quotidiano “Recovery plan, la tabella dei 52 progetti e la spartizione dei fondi: ecco la bozza che Conte ha inviato alla maggioranza”  
<https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/12/24/recovery-plan-la-tabella-dei-52-progetti-e-la-spartizione-dei-fondi-ecco-la-bozza-che-conte-ha-inviato-alla-maggioranza/6047123/>



## CAPITOLO 5: IL GIUSTO MEZZO

Per quanto riguarda il tema del recovery fund in Italia un gruppo di donne hanno organizzato una petizione a nome del 'giusto mezzo' raffigurandosi come una metà della mela.

Giusto mezzo inteso come giusta distribuzione della metà del recovery fund alle donne in parità con gli uomini, cercando di favorire settori in cui l'occupazione è maggiormente femminile, un sostegno alle famiglie e alla genitorialità.

Questa iniziativa si ricollega all'iniziativa 'halfofit' di Alexandra Geese membro del parlamento europeo, la quale sollecita una distribuzione dei fondi equa fra tutti i settori inerenti alla vita e al lavoro.

L'iniziativa italiana è stata portata avanti attraverso i social come Facebook e Instagram, ha portato a contatto diverse tipologie di donne che si sono unite, grazie anche all'aiuto di associazioni, per raggiungere il maggior numero di adesioni e firme alla loro proposta. Alcune di queste donne e associazioni sono:

- Alessia Centioni
- Alexandra Geese
- Chiara Gribaudo
- Francesca Fiore
- Costanza Hermanin
- Sarah Malnerich
- Valentina Parenti
- Pina Picerno
- Daniela Poggio
- Lia Quartapelle
- Azzurra Rinaldi
- Mila Spicola

- Cristina Tagliabue
- Antonella Vitelli

Adesioni anche di:

- Laura Boldrini
- Veronica Benini
- Cathy La Torre
- Minerva – Laboratorio su diversità e disuguaglianze di genere di Sapienza Università di Roma
- Rete al Femminile
- Turin Business Network Donna

Movimenti e associazioni promotrici:

- #datecivoce
- GammaDonna
- Le contemporanee
- MdM
- Prime Donne
- European Women Alliance
- Noi rete Donne
- GenGle
- Coordinamento Donne Italiane di Francoforte E.V.
- Rete al femminile
- Professional Women's association
- What women want

Il 13 ottobre alcune donne e uomini che hanno aderito alla petizione sono scesi in piazza per manifestare sotto l'hashtag #nonègiusto, tale evento avvenne a Roma, nel giorno in cui Camera e Senato iniziavano a discutere le priorità inerenti all'utilizzo del Recovery fund.

Al giorno 18 dicembre 2020 sono arrivate a 47,181 sottoscrizioni alla loro petizione.

La Richiesta di queste donne riguarda 3 punti chiave:

“1) L'allargamento dell'offerta sulla cura della prima infanzia, dei bambini (nidi e tempo pieno) e della cura familiare in generale (anziani e non autosufficienti) anche con una spinta alla condivisione, pensando a un vincolo di spesa percentuale (sia sulla spesa ordinaria che su fondi UE o sul Recovery Fund) a tal

fine per le Regioni e i Comuni “inadempienti”, che hanno percentuali minime di offerta di tali servizi.

2) Il rilancio dell’occupazione femminile (anche riprendendo ipotesi di supporto fiscale: in questo modo, si favorisce l’ingresso delle donne sul mercato del lavoro)

3) Il gender pay gap, perché la disparità salariale tra uomini e donne non è solo una questione femminile, ma allontana l’intero paese da un efficiente utilizzo delle risorse con le quali creare benessere per l’intera popolazione”<sup>24</sup>

Tra le proposte per abbattere la disparità sul lavoro si chiede quindi una legge sulla parità salariale e congedo di paternità obbligatoria di 90 giorni e rimborso per i datori di lavoro tenuti a pagare maternità e paternità, tutto questo per limitare la possibilità di discriminazione della donna in età fertile lavoratrice. Si cerca in questo modo di eliminare qualsiasi pregiudizio che può applicarsi nel mondo del lavoro.

---

<sup>24</sup> Politiche integrate e investimenti moltiplicatori: La richiesta delle donne *Proposte di metodo e di merito sul Recovery Fund*. <https://ilgiustomezzo.it/testo-completo-della-lettera/>

## CONCLUSIONI

Concludendo quanto esposto precedentemente, una postilla finale va sicuramente spesa a favore della nobile iniziativa attuata dal movimento “*Il Giusto Mezzo*”, che si rifà all’iniziativa europea di Alexandra Geese, la quale trova posto nell’impotenza e della lentezza del processo legislativo europeo. Tale movimento è stato capace di mobilitare donne (e non solo) da tutta Italia al fine della continua ed estenuante ricerca della parità di genere, riuscendo persino a farsi ascoltare dalle istituzioni italiane, le quali hanno poi affrontato e discusso l’argomento in Parlamento.

## SITOGRAFIA

- *Il pilastro europeo dei diritti sociali in 20 principi / Commissione europea (europa.eu)*  
[https:// ec.europa.eu/?url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Finfo%2Feuropa-n-pillar-social-rights-0%2F-european-pillar-social-rights-20-principles\\_it](https://ec.europa.eu/?url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Finfo%2Feuropa-n-pillar-social-rights-0%2F-european-pillar-social-rights-20-principles_it)  
consultato il 02/02/2021
- *Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.* Gazzetta ufficiale n. L 348 del 28/11/1992 pag. 0001 - 0008  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992L0085&from=IT> consultato il 15/11/2020
- *Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996* concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES  
Gazzetta ufficiale n. L 145 del 19/06/1996 pag. 0004 - 0009  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31996L0034&from=IT> consultato il 16/11/2020
- <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf>  
Bruxelles 28 aprile 2017, pagina 3 dell'elaborato consultato il 15/11/2020
- <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf>  
Bruxelles 28 aprile 2017, pagina 13 dell'elaborato consultato il 15/11/2020
- *Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del consiglio del 20 giugno 2019*  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN> consultato il 16/11/2020
- *Politiche dell'OCSE e dell'UE*, Yekaterina Chzhen, Anna Gromada, Gwyther Rees, Giugno 2019 [https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research\\_UNICEF\\_%202019.pdf](https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf) consultato il 11/12/2020
- *Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151* "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita', a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 96 del 26 aprile 2001  
<https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/01151dl.htm> consultato il 02/12/2020
- *Legge 30 dicembre 1971, n. 1204* "Tutela delle lavoratrici madri"  
[https://www.iusetnorma.it/normativa/legge\\_30\\_dicembre\\_1971\\_n\\_1204.asp](https://www.iusetnorma.it/normativa/legge_30_dicembre_1971_n_1204.asp)
- *Legge 8 marzo 2000, n. 53*  
*Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle citta'.*

<https://camera.it/bicamerali/infanzia/leggi/153.htm#:~:text=Legge%208%20marzo%202000%2C%20n.%2053%20Disposizioni%20per,della%20Repubblica%20hanno%20approvato%3B%20IL%20PRESIDENTE%20DELLA%20REPUBBLICA> consultato l'01/12/2020

- *Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151* "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" <https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/01151dl.htm> consultato l'11/12/2020
- *LEGGE 28 giugno 2012, n. 92* Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg> consultato il 12/12/2020
- *LEGGE 27 dicembre 2019, n. 160* Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/12/30/19G00165/sg> Consultato il 13/12/2020
- *Indennità per congedo di maternità/paternità per lavoratrici e lavoratori dipendenti e per iscritti alla Gestione Separata* <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50586> consultato il 14/12/2020
- *Congedi parentali, bonus baby-sitting e permessi legge 104/92* <https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=53570&lang=IT> consultato il 20/12/2020
- <https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2fMessaggi%2fMessaggio%20numero%202968%20del%2027-07-2020.htm> consultato il 20/12/2020
- *Inps Circolare n°116 del 02/10/2020* <https://servizi2.inps.it/Servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualUrl=%2fCircolari%2fCircolare%20numero%20116%20del%2002-10-2020.htm> Consultato il 20/12/2020
- *Piano di ripresa dell'Europa* [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_it](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_it) consultato il 20/12/2020
- *Just Transition Fund – allocations per Member State* [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/about\\_the\\_european\\_commission/eu\\_budget/just\\_transition\\_fund\\_allocations\\_05.11\\_v2\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/about_the_european_commission/eu_budget/just_transition_fund_allocations_05.11_v2_0.pdf)
- *Il Fatto Quotidiano “Recovery plan, la tabella dei 52 progetti e la spartizione dei fondi: ecco la bozza che Conte ha inviato alla maggioranza”* <https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/12/24/recovery-plan-la-tabella-dei-52-progetti-e-la-spartizione-dei-fondi-ecco-la-bozza-che-conte-ha-inviato-alla-maggioranza/6047123/> pubblicato il 24/12/2020 consultato il 10/01/2021

- Politiche integrate e investimenti moltiplicatori: La richiesta delle donne *Proposte di metodo e di merito sul Recovery Fund*. <https://ilgiustomezzo.it/testo-completo-della-lettera/> consultato il 30/10/2020