



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**LA DISCIPLINA DEI CONGEDI
GENITORIALI AL TEMPO DEL COVID-19**

THE DISCIPLINE OF PARENTAL LEAVE AT THE TIME OF COVID-19

Relatore:

Prof.ssa Torsello Laura

Rapporto Finale di:

Martinelli Camilla

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

INDICE.....	1
INTRODUZIONE	2
1 DISCIPLINA DEI CONGEDI GENITORIALI	3
1.1 FONTI NAZIONALI E COMUNITARIE.....	3
1.2 TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ.....	6
1.3 CONGEDO DI MATERNITÀ	8
1.4 CONGEDO DI PATERNITÀ.....	9
1.5 CONGEDO PARENTALE.....	11
2 CONGEDI GENITORIALI AL TEMPO DEL COVID-19	13
2.1 D.L. 17 MARZO 2020, n. 18 (D.L. «CURA ITALIA»).....	13
2.1.1 Congedi straordinari	15
2.1.2 Bonus baby-sitting	17
2.2 CONFRONTO TRA CONGEDI PARENTALI E CONGEDI STRAORDINARI.....	19
2.3 D.L. 13 MARZO 2021, n. 30.....	20
CONCLUSIONI	23
BIBLIOGRAFIA	27
SITOGRAFIA.....	31

INTRODUZIONE

La conciliazione dei tempi di vita professionale e vita familiare è un tema molto dibattuto soprattutto per via del pesante squilibrio che intercorre ancora oggi nella ripartizione delle responsabilità di cura e assistenza ai figli tra uomo e donna.

Il presente elaborato ha come obiettivo quello di fornire un quadro generale della disciplina relativa ai congedi genitoriali previsti a tutela di questi due soggetti.

In apertura al primo capitolo verrà fornita una panoramica delle fonti nazionali ed europee, soffermandosi principalmente sul principio di uguaglianza tra i cittadini e sull'equità di trattamento tra uomo e donna. A seguire verrà presentato il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità (d.lgs. n. 151/2001). Nel suddetto T.U. sono disciplinati: il congedo di maternità, il congedo di paternità e il congedo parentale, i quali verranno esaminati nel dettaglio nel corso del medesimo capitolo.

Il secondo capitolo è invece dedicato alla tutela dei genitori-lavoratori durante l'emergenza pandemica. Difatti, a partire dalla dichiarazione dello stato di emergenza (31 gennaio 2020), c'è stato un cospicuo proliferare di normative volte a contenere la diffusione del virus e a sostenere le suddette categorie di lavoratori.

La prima misura attuata dal governo è stata la sospensione delle attività didattiche in presenza, seguita successivamente dalla sospensione di tutte le attività economiche ritenute non essenziali. Per fronteggiare e rendere quanto più possibile sostenibile questa situazione, con il Decreto «cura Italia», sono stati messi a disposizione dei genitori-lavoratori due strumenti: i congedi straordinari e il bonus baby-sitting, e di questi argomenti si discuterà nel corso del secondo capitolo.

Infine, verrà fatto un breve riferimento a quanto previsto dal Family Act, soffermandosi sulla proposta di estendere il congedo di paternità da 10 a 90 giorni per uniformarsi agli standard europei e garantire equità nella gestione dei figli tra padre e madre.

1 DISCIPLINA DEI CONGEDI GENITORIALI

1.1 FONTI NAZIONALI E COMUNITARIE

All'art. 3 della Costituzione, nella sezione dei principi fondamentali, viene sancito il principio di uguaglianza, il quale rappresenta il cuore della carta costituzionale. Questo articolo presenta al primo comma un principio di uguaglianza formale (in base al quale ciascun cittadino è uguale di fronte alla legge) e al secondo comma un principio di uguaglianza sostanziale (ovvero l'uguaglianza effettiva tra i cittadini).

Tale articolo affida alla Repubblica il compito di ridurre le disparità sociali tra i cittadini in modo da garantire a tutti una pari dignità sociale¹.

A seguire, all'art. 37 cost., vengono poste delle precise garanzie a tutela dei lavoratori più deboli: donne e bambini. In particolare, viene affermata una piena uguaglianza formale tra lavoratori e lavoratrici, sostenendo che «la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore»².

Questo principio di parità dei diritti della lavoratrice è stato ulteriormente esteso con la l. 9 dicembre 1977, n. 903, che stabilisce che «è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale».

Il legislatore si è impegnato ulteriormente per eliminare la discriminazione per ragioni di genere intervenendo con la l. 10 aprile 1991, n. 125 e con il d. lgs. 28 maggio 2000, n. 196.

¹ Art. 3 della costituzione italiana.

² Art 37 della costituzione italiana.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il c.d. Codice delle pari opportunità, ha raccolto tutta la normativa di riferimento in materia di pari opportunità tra uomo e donna³.

In particolare, l'art. 25 del codice in questione, sancisce il divieto di discriminazioni dirette ed indirette.

Quelle dirette sono le disposizioni, i criteri, gli atti o i comportamenti esplicitamente pregiudizievoli per la lavoratrice o per il lavoratore in ragione del genere; quelle indirette sono quegli atti, comportamenti o prassi che, seppur apparentemente neutri, pongono la lavoratrice o il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio.

Con il d.lgs. del 25 gennaio 2010⁴ è stato introdotto all'art. 25 il comma 2-bis, il quale include espressamente tra i fattori di discriminazione: la gravidanza, la maternità e la paternità (anche adottive), e «considera discriminatorio ogni trattamento meno favorevole in ragione di tali condizioni»⁵.

Anche a livello europeo è possibile vedere come già dalla Raccomandazione 92/241/CEE del Consiglio⁶ viene espressamente richiesta una maggior partecipazione dei padri nella cura dei figli.

Più recentemente troviamo la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio⁷ la quale afferma che «le politiche in materia di equilibrio tra attività

³ In argomento, ex multis: M. Barbera (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, 2007, M. Barbera – A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino, 2019; D. Izzi, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro*, Napoli, 2005.

⁴ In attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego.

⁵ I.C. Maggio, in Responsabilità Civile e Previdenza, fasc. 4, *Il divieto di discriminazione delle lavoratrici madri. Una rassegna della più recente giurisprudenza*, 1° aprile 2021, pag. 966.

⁶ Del 31 marzo 1992.

⁷ Del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne».

Ci sono direttive antecedenti a quella in argomento che già affrontano questioni riguardo l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in particolare le direttive 2006/54/CE⁸ e 2010/41/UE⁹ del Parlamento europeo e del Consiglio e le direttive 92/85/CEE¹⁰ e 97/81/CE¹¹ e 2010/18/UE¹² del Consiglio.

L'unione Europea reputa di estrema importanza l'affermazione e lo sviluppo di politiche di genere e di pari opportunità, poiché sono ritenuti strumenti essenziali per la crescita, la prosperità e la competitività¹³.

⁸ Del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego.

⁹ Del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio.

¹⁰ 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.

¹¹ Del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'Unice, dal Ceep e dalla Ces.

¹² Dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro ricevuto in materia di congedo parentale concluso da BusinessEurope, Ueapme, Ceep e Ces e abroga la direttiva 96/34/CE.

¹³ V. Viale – R. Zucaro, *I congedi a tutela della genitorialità nell'Unione europea, Un quadro comparato per rileggere il Jobs Act*, in Working paper Adapt, 10 aprile 2015, n. 175.

1.2 TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

In data 26 aprile 2001 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità (d.lgs. n. 151/2001)¹⁴, nel quale è stato trasfuso il contenuto della legge 8 marzo del 2000, n.53¹⁵.

Il suddetto testo unico «disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità» (fatte salve le condizioni di maggior favore previste da leggi, contratti collettivi e regolamenti)¹⁶. Già la Corte costituzionale nella sentenza 1/1987 aveva esteso al padre il diritto di astensione obbligatoria post partum¹⁷ ed ai permessi giornalieri di due ore¹⁸, qualora la madre non potesse prestare assistenza al bambino poiché deceduta o gravemente inferma¹⁹.

All'art. 7 del d.lgs. 151/2001 si fa riferimento al decreto del Presidente della Repubblica n. 1026 nel quale vengono elencate una serie di attività lavorative che

¹⁴ Sul riordino della disciplina dei congedi a partire dal T.U. del 2001, vedi M. Napoli, M. Magnani, Baldoni (a cura di), *Congedi parentali, formativi e tempi delle città*, in Nuove Leggi Civ. Com., 2001, p. 1319; D. Gottardi, *La tutela della maternità e della paternità alla prova della riforma del mercato del lavoro*, in Prev. Ass. Pubbl. Priv., 2004, p. 461; S.M. Corso, *Le nuove misure a sostegno dei genitori*, in S. Liebman, M. Persiani (a cura di), *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, Torino, 2013, p.649.

¹⁵ A. Di Stasi, manuale *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*. Milano, Giuffrè Editore (2018), p. 120.

¹⁶ G.U. n. 96, D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 1, co.1.

¹⁷ G.U. 18 gennaio 1971, n.14, L. 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4.

¹⁸ G.U. 18 gennaio 1971, n.15, L. 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 10.

¹⁹ A. Di Stasi, manuale *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*. Milano. Giuffrè Editore (2018), p. 120.

non possono essere svolte dalle lavoratrici durante il periodo di gravidanza, poiché ritenute attività faticose, pericolose ed insalubri. Tra le mansioni vietate troviamo: i lavori che espongono a scoliosi e all'asbestosi, lavori su scale e impalcature, lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario ecc.²⁰.

Il d.lgs. del 15 giugno 2015, n.80²¹, va a modificare il Testo unico, in particolare apporta delle modifiche all'art. 16 in cui va a stabilire che: qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo dopo il parto, anche qualora il periodo superi il limite complessivo di cinque mesi²². È stato inoltre introdotto l'art. 16-bis il quale concede il diritto alla madre di chiedere la sospensione del congedo di maternità qualora il neonato sia ricoverato, per goderne poi, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino²³.

In caso di decesso o grave infermità della madre, o in caso di abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre, viene riconosciuta a quest'ultimo (lavoratore autonomo o libero professionista) l'indennità di maternità che sarebbe spettata alla madre (lavoratrice autonoma, libera professionista o imprenditrice agricola)²⁴.

²⁰ Decreto del Presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026. Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1024, sulla tutela delle lavoratrici madri. Art. 5, lettere: "c,e,g".

²¹ Sul rinnovato TU n.151/2001 dopo il d.lgs. n.80/2015, vedi: D. Gottardi (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, Torino, 2016; Ales, *maternità e congedi (voce)*, in Enc. Dir., Annali, vol. IX, 2016, p. 531.

²² D.lgs. 15 giugno 2015, n.80, Art. 2.

²³ Ibidem.

²⁴ A. Di Stasi, manuale *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*. Milano, Giuffrè Editore (2018), p. 120.

1.3 CONGEDO DI MATERNITÀ

Per congedo di maternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice²⁵.

La tutela in questione²⁶ (e le relative prestazioni) è assicurata alle lavoratrici subordinate (comprese quelle a domicilio)²⁷, alle lavoratrici autonome²⁸ e alle libere professioniste (art. 70 d.lgs. 151/2001)²⁹, e la tutela è garantita anche in caso di adozione e affidamento (art. 64.bis, d.lgs. 151/2001), tanto nazionale quanto internazionale, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia³⁰.

Il congedo di maternità ha una durata complessiva di cinque mesi, due prima della data presunta del parto e tre successivi al parto (è possibile posticipare l'inizio del congedo al mese precedente al parto o, ancora, nei cinque mesi successivi al parto se consentito da apposita certificazione)³¹.

²⁵ D.lgs. 26 marzo 2001, n.151, art.2, co.1, lettera "a".

²⁶ In generale sulla ratio della tutela previdenziale nel caso di maternità, vedi: R. Del Punta, *La sospensione del rapporto di lavoro*. Artt. 2110-2111, Commentario P. Schlesinger, Milano, 1992; M. Maffei, *Maternità nel diritto della sicurezza sociale*, in Digesto, Sez. Comm., vol. IX, 1993, p. 350.

²⁷ D.lgs. n.151/2001, art. 61 e Corte costituzionale n. 360/2000.

²⁸ D.lgs. n. 151/2001, art. 66.

²⁹ Per un'analisi della giurisprudenza costituzionale e le tutele dei genitori liberi professionisti, vedi R. Nunin, *L'indennità di maternità per le professioniste: le ricadute della sentenza Corte Cost. n. 3/1997*, in *Lav. Giur.* 2000, n. 2, p. 149; L. Calafà, *Padri liberi professionisti e tutela economica della maternità*. Per la giurisprudenza europea, vedi A. Occhino, *Il congedo di maternità nella giurisprudenza della Corte di Giustizia: due variazioni sul tema*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016, p. 204.

³⁰ M. Persiani – M. D'Onghia. *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*. Torino. G. Giappichelli Editore (2019), p. 317.

³¹ Art.16 e segg. D.lgs. 151/2001 come modificato dall'art. 1, co.445 l.n. 145/2018.

Per le lavoratrici autonome o libere professioniste non c'è l'obbligo di astensione dal lavoro, per cui è possibile cumulare il reddito ordinariamente ricavato dalla loro attività con l'indennità previdenziale³².

La lavoratrice ha altresì il diritto di astenersi dal lavoro nel momento in cui lo svolgimento dell'attività che le compete potrebbe pregiudicare le sue condizioni di salute o quelle del nascituro (definita come "sospensione cautelativa")³³.

Infine, l'art. 56 del T.U. dispone che, una volta fruito del congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto «non solo alla conservazione del proprio posto di lavoro, salvo che espressamente non vi rinunci, ma anche di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune», il c.d. diritto al rientro.

Durante il periodo di congedo di maternità viene riconosciuto il diritto a percepire un'indennità giornaliera corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione globale media (anche se molti contratti collettivi, dispongono un'integrazione al 100% a carico del datore di lavoro). I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima e alle ferie³⁴.

1.4 CONGEDO DI PATERNITÀ

La legge 92/2012 ha introdotto l'obbligo in capo al lavoratore padre di godere, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio, di un giorno di riposo (c.d. congedo obbligatorio, che può essere utilizzato anche durante il congedo di maternità della

³² D.lgs. 151/2001, art. 70; d.m. 4 aprile 2002.

³³ A. Di Stasi, manuale *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*. Milano, Giuffrè Editore (2018), p. 121.

³⁴ *Ibidem*.

madre lavoratrice, in aggiunta a quest'ultimo) e di due giorni di congedo facoltativo (in sostituzione alla madre, nel periodo di astensione obbligatoria)³⁵.

Queste due misure vennero ideate con l'obiettivo di «sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggior condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro»³⁶.

La disciplina dei congedi di paternità³⁷ è stata poi oggetto di molteplici aggiornamenti, a partire dalla legge di bilancio 2017 che ha aumentato il congedo obbligatorio da due a quattro giorni³⁸.

A seguire, la legge di bilancio 2019 ha ulteriormente aumentato a cinque i giorni di congedo obbligatorio³⁹, per arrivare a sette giorni di congedo obbligatorio con la legge di bilancio 2020⁴⁰.

Ad oggi, in conformità alla legge di bilancio 2021, i giorni di congedo obbligatorio sono dieci⁴¹ ed è previsto un giorno di congedo facoltativo. Inoltre, è stata ampliata la tutela del congedo prevedendo la fruizione anche in caso di morte perinatale del figlio⁴².

³⁵ A. Di Stasi, manuale *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*. Milano, Giuffrè Editore (2018), p. 122; P. Villa (a cura di), *Cenni sui congedi di paternità in Italia*, 22 giugno 2006.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ Sulle pronunce della Corte costituzionale, vedi S. Borelli, *Il padre lavoratore nella giurisprudenza costituzionale*, in L. Calafà (a cura di), *Paternità e lavoro*, Bologna, 2007, p. 239.

³⁸ L. 11 dicembre 2016, n.232, art.1, co. 354.

³⁹ L. 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, co.278.

⁴⁰ L. 27 dicembre 2019, n. 160, art. 1, co.342.

⁴¹ L. 30 dicembre 2020, n. 178, art. 1, co. 363, lettera "a".

⁴² INPS. *Congedo papà (nascita, adozione o affidamento bambino)*. Data di pubblicazione: 03 aprile 2017, aggiornamento: 16 febbraio 2021.

Infine, l'11 giugno 2020, il Consiglio dei ministri n.51 ha approvato un disegno di legge proposto dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia (Elena Bonetti) e dalla Ministra del lavoro e delle politiche sociali (Nunzia Catalfo) recante “Deleghe al governo per l'adozione dell'assegno universale e l'introduzione di misure a sostegno della famiglia”, il c.d. Family Act.

Questo testo è stato elaborato con l'obiettivo di «sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, [...], e favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro, in particolare quello femminile». Questo testo impegna il governo a adempiere ad una serie di compiti, tra cui riformare i congedi parentali, con l'estensione a tutte le categorie professionali e congedi di paternità obbligatori e strutturali (da 10 giorni a 90 giorni)⁴³.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo obbligatorio e facoltativo, ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione⁴⁴. Inoltre, nei giorni di astensione obbligatoria è previsto l'accredito dei contributi figurativi, ai fini del diritto a pensione e della determinazione della misura stessa⁴⁵.

1.5 CONGEDO PARENTALE

Per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore (art. 2, co.1, lettera “c” del d.lgs 151/2001).

Il limite massimo individuale di astensione dal lavoro è pari a sei mesi, che possono diventare sette nel caso in cui il padre lavoratore dipendente fruisca di almeno tre

⁴³ Dipartimento per le politiche della famiglia. Governo italiano. *Cosa prevede il disegno di legge Family Act*.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ A. Di Stasi, manuale *Diritto del lavoro e della previdenza sociale*. Milano, Giuffrè Editore (2018), p. 122.

mesi di congedo parentale. Il limite massimo complessivo tra i genitori è di dieci mesi, elevabili a undici nel caso in cui il padre fruisca di congedo parentale per un periodo non inferiore a tre mesi. Nella fattispecie, di un genitore solo, il periodo di astensione massimo è di dieci mesi⁴⁶.

Fino al sesto anno di vita del bambino, l'INPS riconosce durante questo periodo di congedo una indennità pari al 30% della retribuzione⁴⁷. Per la fascia di età compresa tra i 6 e gli 8 anni, l'indennità è concessa solo se non viene superato un certo livello di reddito, mentre i congedi fruiti tra gli otto e i dodici anni, non sono indennizzati⁴⁸.

Il periodo di congedo parentale è computato nell'anzianità di servizio, ad eccezione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità (art. 34, d.lgs 151/2001, co. 5)⁴⁹.

Secondo l'art. 47 del d.lgs 151/2001 i genitori possono inoltre astenersi dal lavoro in caso di malattia del figlio (attestata con certificato medico), senza limiti fino ai tre anni di età, e invece per un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno, fino agli otto anni⁵⁰.

⁴⁶ Circolare INPS n.139, del 17 luglio 2015 (Roma).

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ M. Persiani – M. D'Onghia. *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*. Torino. G. Giappichelli Editore (2019), p. 317.

⁴⁹ Per gli aspetti connessi alle ipotesi di contribuzione figurativa in caso di congedi parentali vedi R. Nunin, la direttiva n.96/34/CE sui congedi parentali ed il suo recepimento nell'ordinamento italiano, in *Dir. Lav.*, 2000, 1, p. 207.

⁵⁰ Ibidem.

2 CONGEDI GENITORIALI AL TEMPO DEL COVID-19

2.1 D.L. 17 MARZO 2020, n. 18 (D.L. «CURA ITALIA»)

Il rapido diffondersi della pandemia di Covid-19 ha richiesto un altrettanto rapido adeguamento normativo che ha disposto la sospensione di attività produttive e commerciali⁵¹, consentendo la prosecuzione esclusivamente dei servizi essenziali e delle attività «che possono essere svolte in modalità domiciliare»⁵².

È stata inoltre prevista la sospensione di servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche di ogni ordine e grado⁵³ e, conseguentemente a ciò, il governo ha adottato una serie di misure per agevolare la condizione di una determinata categoria di lavoratori: i lavoratori genitori.

Nel corso della prima ondata, che possiamo collocare approssimativamente nel periodo marzo-luglio 2020⁵⁴, è stato emanato il decreto “Cura Italia”⁵⁵, il quale prevede due strumenti che consentono ai genitori lavoratori di assistere i figli

⁵¹ G.A. Recchia, a cura di V. Fili, *Il congedo parentale straordinario per i lavoratori subordinati pubblici e privati*, in Covid-19 e rapporto di lavoro, Volume I.

⁵² Così l'art. 1, co.2, lett. “n”, del D.L. n. 6/2020 (abrogato dal D.L. n. 19/2020); A. Pileggi, in A. Pileggi (a cura di), *Una riflessione sul diritto del lavoro alla prova dell'emergenza epidemiologica*.

⁵³ Art. 1, lett. “d”, D.P.C.M 4 marzo 2020: «sono sospesi i servizi educativi e le attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, nonché la frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore» fino al 15 marzo 2020, poi ribadito con l'art. 2, lett. “h”, D.P.C.M. 8 marzo 2020, e l'art. 1, lett. “k”, D.P.C.M. 10 aprile 2020; si veda anche art. 1, lett. “k” D.P.C.M 26 aprile 2020.

⁵⁴ Congedo straordinario Covid-19 e astensione non indennizzata, E. Pasqualetto (prof.ssa Associata di diritto del lavoro, Università di Padova), *Le sospensioni dal lavoro per i lavoratori genitori nelle tre ondate di normativa emergenziale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza 8-9/2021*, p. 786.

⁵⁵ D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla l.n. 27/2020, recante *Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19*, così modificato dal successivo D.L. n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla l.n. 77/2020, c.d. “Decreto Rilancio”.

durante questo periodo particolare: i congedi straordinari e i bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting⁵⁶.

A seguire troviamo il decreto Rilancio di maggio 2020⁵⁷, che oltre a confermare e prorogare la disciplina del congedo straordinario fino al 31 luglio 2020, elimina anche il riferimento alla causale del congedo. Cioè, il decreto "Cura Italia" permetteva di usufruire del congedo «in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado», il decreto Rilancio toglie questo riferimento e permette di godere di questo congedo anche durante i mesi estivi⁵⁸, periodi in cui generalmente non vengono erogate le lezioni ed altri servizi educativi⁵⁹.

Queste modifiche al decreto "cura Italia" sono contenute nell'art. 72 del D.L. 34/2020, in particolare questo articolo va a sostituire il comma 1 dell'art. 23 del decreto "cura Italia"⁶⁰.

Inoltre, il decreto "cura Italia" prevedeva una durata del congedo pari a quindici giorni, che sono diventati trenta con il decreto "Rilancio"⁶¹.

Il decreto Rilancio interviene inoltre in merito al bonus baby-sitter, infatti l'art. 75 del decreto in questione modifica in primis l'importo del Bonus (passando da 600

⁵⁶ Artt. 23 e 25, D.L. n. 18/2020.

⁵⁷ D.L. 19 maggio 2020, n. 34.

⁵⁸ Come rilevato anche da M.D. Ferrara, *Oltre l'emergenza: lavoro, conciliazione e agilità in condizioni di fragilità*, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona". IT-426/2020, 5.

⁵⁹ Congedo straordinario Covid-19 e astensione non indennizzata, *Le sospensioni dal lavoro per i lavoratori genitori nelle tre ondate di normativa emergenziale*, di E. Pasqualetto, prof.ssa Associata di diritto del lavoro, Università di Padova, in *Il lavoro nella giurisprudenza* 8-9/2021, p. 788.

⁶⁰ *Decreto Rilancio: le novità per i congedi e permessi*, 20 maggio 2020, Avv. M. Farnetani, in Associazione per lo sviluppo del lavoro (Lavorosi).

⁶¹ *Ibidem*.

euro a 1.200 euro), e in seguito estendendo la possibilità di usufruire del bonus anche per iscrivere i figli ai centri estivi per l'infanzia⁶².

2.1.1 Congedi straordinari

Durante l'emergenza pandemica hanno potuto godere dei congedi straordinari i lavoratori dipendenti (del settore pubblico e privato), i lavoratori iscritti alla gestione separata⁶³ e quelli autonomi iscritti all'INPS (art. 23, comma 3)⁶⁴.

Tale congedo, anche detto nella prassi amministrativa "congedo Covid-19", è disciplinato dall'art. 23 del D.L. n. 18/2020⁶⁵ e può essere usufruito dai genitori di figli fino a 12 anni di età (e senza limiti di età nel caso di figli con disabilità in situazioni di gravità accertata⁶⁶), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito (es. NASPI) previsti in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore⁶⁷.

⁶² Ibidem.

⁶³ Di cui all'art. 2, comma 26, l. 8 agosto 1995, n.335.

⁶⁴ Per la disciplina dei congedi riservati ai lavoratori non subordinati, si rinvia al contributo di N. De Leonardis, a cura di V. Filì, *Il congedo parentale per i lavoratori non subordinati*, in Covid-19 e rapporto di lavoro (volume I).

⁶⁵ Con effetti a far data dal 5 marzo 2020.

⁶⁶ Ai sensi dell'art. 4, comma 1, della l. 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, come previsto dalla circolare INPS n. 45 del 25 marzo 2020.

⁶⁷ Circolare INPS n. 45 del 25 marzo 2020.

È possibile fruire del congedo durante il periodo di sospensione dei servizi educativi e delle attività didattiche in presenza, ma in ogni caso nella misura massima di 15 giorni⁶⁸, divenuti 30 con il decreto Rilancio (maggio 2020).

Durante tale periodo è riconosciuta un'indennità a carico dell'INPS pari al 50% della retribuzione⁶⁹, oltre che al riconoscimento della contribuzione figurativa⁷⁰.

Sempre all'art. 23, al comma 6 si dice: «i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, [...] hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi [...], senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro».

Per questo tipo di astensione (non indennizzata) non è previsto limite temporale di utilizzo, se non quello di usufruirne per l'intero periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche⁷¹.

Con il decreto Rilancio è stato modificato il limite anagrafico, prevedendo la più ampia formula di «figli minori di anni 16». Questa modifica è stata rilevante poiché ha reso utilizzabile questa forma di astensione anche ai genitori di figli minori di 12 anni, i quali avevano «già usufruito del congedo Covid o non potessero accedervi per l'esaurimento del budget di spesa»⁷².

⁶⁸ Congedo straordinario Covid-19 e astensione non indennizzata, di E. Pasqualetto (prof.ssa Associata di diritto del lavoro, Università di Padova), *Le sospensioni dal lavoro per i lavoratori genitori nelle tre ondate di normativa emergenziale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza* 8-9/2021, p. 787.

⁶⁹ Da calcolarsi secondo i criteri di cui all'art. 23, d.lgs. n. 151/2001.

⁷⁰ Ibidem.

⁷¹ Ibidem.

⁷² Congedo straordinario Covid-19 e astensione non indennizzata, di E. Pasqualetto (prof.ssa Associata di diritto del lavoro, Università di Padova), *Le sospensioni dal lavoro per i lavoratori*

2.1.2 Bonus baby-sitting

In alternativa alla fruizione del congedo parentale (quindi senza possibilità di cumulo con quest'ultimo) è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

I beneficiari di questa misura sono i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata⁷³ e quelli autonomi iscritti all'INPS⁷⁴.

Per effetto di quanto previsto dall'art. 25, comma 3, del D.L. 18/2020, dal 5 marzo 2020 il bonus spetta anche ai lavoratori del settore sanitario pubblico e privato accreditato appartenenti alle seguenti categorie: medici, infermieri, tecnici di laboratorio biomedico, tecnici di radiologia medica, operatori sociosanitari⁷⁵.

Inoltre, tale bonus spetta anche al personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso impegnato nell'emergenza sanitaria⁷⁶.

L'importo del bonus varia a seconda che il soggetto sia dipendente pubblico o privato, infatti, inizialmente era previsto in misura di 600 euro per i dipendenti privati e 1.000 euro per i dipendenti pubblici⁷⁷. Successivamente, in base a quanto previsto dall'art. 72 del D.L. n. 34/2020, sono diventati di 1.200 euro per i lavoratori del settore privato e 2.000 euro per i lavoratori del comparto sanità e alle strutture sanitarie accreditate, nonché dipendenti del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico⁷⁸.

genitori nelle tre ondate di normativa emergenziale, in *Il lavoro nella giurisprudenza 8-9/2021*, p. 788.

⁷³ Di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

⁷⁴ G. Pezzini, a cura di V. Fili, *Il bonus baby-sitter*, in *Covid-19 e rapporto di lavoro*, p.251.

⁷⁵ INPS – bonus baby-sitting e centri estivi (emergenza COVID-19) – 27 luglio 2021.

⁷⁶ Art. 25, comma 3, D.L. 18/2020, convertito con modificazioni dalla l.n. 27/2020.

⁷⁷ In base alle disposizioni degli artt. 23 e 25 del D.L. n. 18/2020.

⁷⁸ G. Pezzini, a cura di V. Fili, *Il bonus baby-sitter*, in *Covid-19 e rapporto di lavoro*, p.251.

La ratio era, oltre che essere maggiormente vicino a chi “combatteva” in prima linea la guerra contro il Covid-19, incentivare anche queste persone a prediligere il bonus al congedo (che prevede l’assenza fisica del lavoratore), in modo da garantire la presenza fisica del personale sanitario in una situazione così critica⁷⁹.

Ai fini della erogabilità della misura è richiesto che il minore non abbia compiuto 12 anni di età alla data del 5 marzo 2020 (limite che non opera per figli con grave disabilità accertate⁸⁰).

Inoltre, all’interno dello stesso nucleo familiare non vi deve essere un altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell’attività lavorativa (es. Naspi, Cigo, Cigs) o comunque disoccupato o non lavoratore⁸¹.

La misura è erogata in alternativa ai due genitori, anche affidatari, compresi i casi di adozione e di affidamento preadottivo disposti con sentenza o provvedimento del giudice⁸² e, in base alla circolare INPS n. 44/2020, il bonus è erogato al genitore convivente con il minore.

Tale bonus viene erogato tramite il Libretto Famiglia (secondo quanto previsto dalla Circolare INPS n. 44 del 24 marzo 2020) istituito ex l. n. 96/2017 nella conversione del D.L. n. 50/2017 (art. 54-bis), come strumento sostitutivo dei voucher⁸³.

Il libretto Famiglia può essere utilizzato da «persone fisiche, non nell’esercizio dell’attività professionale o di impresa per il ricorso a prestazioni occasionali»

⁷⁹ Ibidem.

⁸⁰ Ai sensi dell’art. 4, comma 1, della l. 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

⁸¹ Art. 23, comma 4, del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni dalla l. n. 27/2020.

⁸² Cfr. Circolare INPS n. 44/2020.

⁸³ L’art. 1 del D.L. n. 25/2017, convertito con modificazioni dalla l.n. 49/2017, ha abrogato gli artt. 48,49 e 50 del d.lgs. n. 81/2015 che disciplinavano il lavoro tramite voucher che a loro volta hanno abrogato gli artt. 70 ss. Del d.lgs. n. 276/2003.

limitatamente a specifiche attività, tra cui «assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane o con disabilità»⁸⁴.

2.2 CONFRONTO TRA CONGEDI PARENTALI E CONGEDI STRAORDINARI

Analizzando nel dettaglio questi due strumenti emergenziali, si possono individuare delle differenze tra questi e quelli che invece sono gli strumenti a sostegno della genitorialità previsti prima della pandemia.

In particolare, per quanto riguarda il bonus baby-sitter possiamo individuare una serie di divergenze tra quello introdotto dall'art. 4, comma 24, della l. n. 92/2012 (c.d. Bonus Fornero) e quello previsto dall'art. 23 del D.L. n. 18/2020.

I due differiscono innanzitutto per la finalità, poiché il primo è una misura a sostegno della natalità, mentre il secondo è stato previsto per agevolare la condizione dei genitori in un periodo estremamente particolare in cui questa categoria di lavoratori ha visto più che mai accentuarsi la difficoltà della gestione del lavoro e cura della famiglia⁸⁵.

In secondo luogo, troviamo anche una differente platea di destinatari in quanto il primo si riferisce esclusivamente alle neomamme⁸⁶, mentre il secondo può essere usufruito anche dai padri.

⁸⁴ Artt. 54-bis, comma 6, lett. "a" e "c", e 10, lett. "a", del D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla l. n. 96/2017.

⁸⁵ D. Pezzini, A cura di V. Fili, *Il bonus baby-sitter*, in Covid-19 e rapporto di lavoro (volume I).

⁸⁶ Questa decisione è stata oggetto di una serie di critiche, poiché si è ritenuto che in questo modo si promuovesse un modello educativo incentrato esclusivamente sulla figura della madre. Cfr. A. Zilli, *(Più) tempo di lavoro e (meno) tempo di cura: i nuovi voucher per la conciliazione*, in S. Serafin, M. Brollo (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne*, Forum, 2013, pp. 153 ss.; V. Fili, *Le tutele e gli incentivi per l'occupazione femminile*, in M. Brollo (a cura di), *Il mercato del*

Infine, per il bonus Fornero è previsto l'accesso su base reddituale (ISEE), per il bonus previsto dal decreto cura Italia no⁸⁷.

Si possono individuare molteplici differenze anche tra i congedi parentali e i congedi straordinari Covid.

Infatti, entrambi i genitori possono usufruire del congedo parentale contemporaneamente⁸⁸, viceversa, il congedo straordinario può essere goduto alternativamente tra i genitori, come detto in precedenza.

Un altro elemento di differenziazione è quello economico, infatti il congedo straordinario è indennizzato al 50% della retribuzione (rispetto al 30% spettante durante il periodo di congedo parentale).

Inoltre, mentre l'astensione prevista dal d.lgs. 151/2001 spetta in relazione a ciascun figlio, le sospensioni emergenziali sono riconosciute al nucleo familiare⁸⁹.

2.3 D.L. 13 MARZO 2021, n. 30

Nel pieno della terza ondata possiamo collocare il decreto-legge del 13 marzo 2021, n. 30⁹⁰.

Il comma 1, dell'art. 2, del decreto in questione consente al genitore (lavoratore dipendente) di figlio convivente minore di sedici anni, di lavorare (alternativamente

lavoro, Cedam, 2012, pp. 891 ss.; V. Pasquarella, *Work-life balance: esiste un modello italiano di «conciliazione condivisa» dopo il Jobs Act?*, in RIDL, 2017, n.1, pp. 41 ss.

⁸⁷ G. Pezzini, a cura di V. Fili, *Il bonus baby-sitter*, in Covid-19 e rapporto di lavoro (volume I), p. 257.

⁸⁸ Patronato Inas (istituto nazionale assistenza sociale) – 19 gennaio 2021.

⁸⁹ E. Pasqualetto, *Le sospensioni dal lavoro per i lavoratori genitori nelle tre ondate di normativa emergenziale*, in Il lavoro nella giurisprudenza 8-9/2021, p. 793.

⁹⁰ Convertito in legge n. 61/2021, la quale ha inserito nell'art. 2 alcune nuove norme in materia di lavoro agile.

all'altro genitore) in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata:

1. della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
2. alla durata dell'infezione da SARS Covid-19;
3. alla durata della quarantena del figlio disposta dall'ASL territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto (non è più dunque richiesto che il contatto sia avvenuto in particolari contesti, come quello scolastico, sportivo o formativo⁹¹).

Per cui con questo decreto alle due causali già previste in precedenza (sospensione delle attività didattiche e quarantena) si aggiunge quella dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio. Con la normativa precedente si era dovuto riconoscere che l'espressione «quarantena» si riferiva solo all'ipotesi di non accertato contagio, e qualora il figlio risultasse positivo al Covid-19, i genitori erano costretti a ricorrere agli strumenti ordinari, e quindi ai congedi parentali oppure a quelli per la malattia del figlio⁹².

All'art. 2, D.L. n. 30/2021 viene precisato che, qualora il lavoro agile non sia possibile, il genitore di figlio convivente minore di quattordici anni (alternativamente all'altro genitore), può astenersi dal lavoro, usufruendo del congedo Covid, per un periodo corrispondente in tutto o in parte ai tre periodi indicati sopra.

Il requisito della convivenza ed il limite dei quattordici anni di età non si applicano per la cura di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado,

⁹¹ E. Pasqualetto, *Le sospensioni dal lavoro per i lavoratori genitori nelle tre ondate di normativa emergenziale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza* 8-9/2021, p. 791.

⁹² *Ibidem*.

per le quali sia stata disposta la sospensione delle attività, o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura⁹³.

Infine, i periodi di congedo parentale⁹⁴ eventualmente fruiti dai genitori dal 1° gennaio 2020 all'entrata in vigore del decreto in questione durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza, di infezione da Covid-19 del figlio o durante la quarantena del figlio, possono essere convertiti in congedi Covid, con il diritto alla relativa indennità. Tali periodi non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale⁹⁵. Per i dipendenti del settore privato la domanda di congedo è gestita dall'INPS, invece, i dipendenti pubblici devono presentare la domanda direttamente presso la propria amministrazione pubblica datrice di lavoro⁹⁶. Per i periodi di astensione è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa, e tali periodi sono altresì coperti da contribuzione figurativa⁹⁷. Invece, i genitori di figli di età compresa tra i quattordici e i sedici anni, hanno il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità e senza contribuzione figurativa (con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro)⁹⁸.

Tali misure ai sensi del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, si applicheranno fino al 31 dicembre 2021.

⁹³ Messaggio I.N.P.S n. 1276 del 25 marzo 2021.

⁹⁴ Di cui agli artt. 32 e 33 del d.lgs. 151/2001.

⁹⁵ D.L. 13 marzo 2021, n. 30, art. 2, comma 4.

⁹⁶ Ibidem.

⁹⁷ Art. 2, comma 3 del D.L. 13 marzo 2021, n.30. L'indennità viene calcolata secondo quanto previsto dall'art. 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo art. 23.

⁹⁸ Art 2, comma 5, del D.L. 13 marzo 2021, n.30.

CONCLUSIONI

L'emergenza sanitaria ha riportato a galla un problema già esistente di conciliazione della vita lavorativa e familiare⁹⁹, in particolar modo ha posto ancora di più l'accento sul tema della disparità tra uomo e donna nel mondo del lavoro e nella cura della famiglia¹⁰⁰.

Questo tema è stato maggiormente appesantito in tempi di pandemia visto il venir meno di una figura centrale nelle famiglie italiane: i nonni. Infatti, questi molto spesso si fanno carico della cura dei nipoti durante l'orario lavorativo dei genitori, permettendo così ad entrambi di lavorare, ma, visto che sono soggetti maggiormente esposti a rischi gravi derivanti dal contagio da coronavirus, è stato fortemente sconsigliato affidare a loro i nipoti¹⁰¹.

Di fronte a questa situazione, caratterizzata da un lato dall'assenza dei nonni e dall'altro dalla sospensione delle attività didattiche in presenza, i genitori si sono trovati di fronte ad una scelta, cioè chi dei due dovesse astenersi dall'attività lavorativa per accudire i figli, poiché, come già detto in precedenza, questi strumenti possono essere utilizzati alternativamente tra i genitori, e quindi non da entrambi contemporaneamente.

In merito a questo discorso sono stati condotti una serie di studi per osservare chi, tra il padre e la madre, avesse usufruito maggiormente del congedo Covid.

L'esito di questi studi dimostra ancora una volta che le madri svolgono il ruolo principale caregiver all'interno delle famiglie italiane, infatti, solo il 21% dei padri

⁹⁹ G. Pezzini, a cura di V. Fili, *Il bonus Baby-sitter*, in Covid-19 e rapporto di lavoro, p. 249.

¹⁰⁰ Ponendo ancora una volta la donna di fronte la scelta tra lavoro e figli. Cfr. R. Zezza, *Lasciare i figli oppure il lavoro? Perché non si può riaprire senza le scuole*, in Alleyoop, 24 aprile 2020.

¹⁰¹ E. Pasqualetto, *Le sospensioni dal lavoro per i lavoratori genitori nelle tre ondate di normativa emergenziale*, in Il lavoro nella giurisprudenza 8-9/2021.

ha fatto richiesta per il congedo rispetto al 79% richiesto dalle donne (che arriva quasi all'84% in presenza di minori di età inferiore ai quattro anni)¹⁰².

Questi numeri sono giustificati essenzialmente da un motivo di convenienza economica, ovvero, si asterrà dal lavoro il genitore che ci perderà economicamente meno nel farlo. Di conseguenza, in virtù di quello che viene definito come il “gender pay gap”¹⁰³, e cioè la differenza salariale tra uomo-donna, sarà proprio la madre ad usufruire maggiormente di questo strumento poiché il suo stipendio è generalmente più basso di quello del padre. In particolare, la categoria più colpita da questo fenomeno sono le lavoratrici madri dipendenti del settore privato¹⁰⁴.

Tuttavia, si sta oggi lavorando per attenuare questa disparità e per conformare l'ordinamento italiano alla Direttiva europea sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare¹⁰⁵.

¹⁰² P. Biasi, M. De Paola, P. Naticchioni, *Anche in pandemia la mamma è sempre la mamma*, 15 settembre 2021, in Lavoro, Lavoce.info.

¹⁰³ La retribuzione media degli uomini (11,61) euro è superiore del 7,4% rispetto a quella delle donne (Fonte: ISTAT, *Differenziali retributivi in Italia*, dicembre 2019). Sul tema si vedano: D. Gottardi, M. Peruzzi (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Giappichelli, 2017, e M.L. Vallauri, A. Tonnarelli, *Povert  femmine e diritto delle donne al lavoro*, in LD, 2019, n. 1, pp. 173 ss.

¹⁰⁴ F. Marinelli, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, fasc. 1, *Gender Gap e mercato del lavoro alla luce della pandemia: il Punctum dolens   la ripartizione tra i generi dei compiti di cura genitoriale*, 1  marzo 2021, pag. 65.

¹⁰⁵ Cfr. Direttiva 2019/1158/UE, su cui v. anche per i “retroscena”: E. Chierogato, *Conciliazione vita-lavoro: la nuova direttiva UE sull'equilibrio tra attivit  professionale e vita familiare*, LG, 2020, 125 ss.

All'interno del PNRR¹⁰⁶, infatti, possiamo trovare una serie di misure e di iniziative pensate specificamente per le famiglie con figli, e in particolare in merito a ciò è utile soffermarsi sulle proposte previste dal Family Act¹⁰⁷.

Questo disegno di legge ha lo scopo di promuovere la genitorialità e la funzione sociale e educativa della famiglia¹⁰⁸. Per farlo introduce una serie di misure, primo fra tutti un assegno unico universale¹⁰⁹, poi prevede l'erogazione di contributi per coprire le rette degli asili nido, sostegni per le spese per figli con patologie, contributi per l'acquisto di libri scolastici, incentivi al lavoro femminile, e soprattutto contiene una serie di nuove disposizioni per i congedi parentali e di paternità per conformarsi agli standard europei¹¹⁰.

Il Family Act prevede infatti l'estensione a 90 giorni del congedo di paternità, che renderebbe l'Italia da questo punto di vista migliore di Francia, Belgio, Irlanda e Svizzera. Rimanendo invece ben lontano da Germania, Svezia e Spagna, che sono invece adeguati alle linee guida europee e assicurano equità di trattamento¹¹¹.

In particolare, in Spagna, la durata del congedo di paternità ha raggiunto nel 2021 la stessa durata del congedo di maternità, pari a 16 settimane, con copertura economica al 100% e 10 settimane di congedo facoltativo da usufruire durante il

¹⁰⁶ Approvato definitivamente il 13 luglio 2021.

¹⁰⁷ Trattasi del disegno di legge C. 2561 intitolato "Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia" di cui la XII Commissione Affari sociali in sede Referente ha iniziato l'esame il 30 luglio 2020.

¹⁰⁸ Ministro per la pubblica amministrazione – Dipartimento della funzione pubblica.

¹⁰⁹ Il quale è in fase di elaborazione grazie alla legge delega approvata in parlamento il 1° aprile 2021, n. 46.

¹¹⁰ Secondo la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019.

¹¹¹ Di I. Consigliere, in *Il corriere della sera*, *Congedo di paternità: l'Italia con i 90 giorni del Family Act farà meglio di Francia, Uk, Belgio, Irlanda e Svizzera*, 31 ottobre 2021.

primo anno di vita del figlio¹¹². È stato però necessario un trade-off, vale a dire che a fronte di questa estensione del congedo di paternità, è stato necessario ridurre i mesi di congedo individuale previsti (che sono solo quattro mesi) e il congedo parentale non è retribuito¹¹³.

Tutte queste novità contenute all'interno del Family Act stanno prendendo forma all'interno di una prima bozza della legge di Bilancio prevista per il 2022, la quale sarà oggetto di molteplici modifiche, ma, nonostante ciò, le novità che interessano il congedo di paternità è uno dei pochi punti fermi di questa futura legge¹¹⁴.

Per concludere, si è notato che nei paesi in cui è presente l'istituto del congedo di paternità facoltativo esiste una relazione direttamente proporzionale tra la lunghezza di tale periodo e il suo utilizzo da parte dei padri lavoratori.

Cioè sembrerebbe che, più i padri vengono chiamati sin dalla nascita del figlio a prendersene cura, più questi maturano un sentimento verso il figlio e un senso di responsabilità nel continuare ad accudirlo. Questo potrebbe dunque innescare un circuito virtuoso che nel lungo periodo potrebbe scardinare mentalità legate a logiche sessiste¹¹⁵.

¹¹² M. D'Antona, *Work life balance: tra diritto UE e diritto interno*, WP CSDLE, INT-156/2021.

¹¹³ Ibidem.

¹¹⁴ R. Delia, *Congedo di paternità, dal 2022 diventa strutturale: la novità in arrivo con la legge di Bilancio*, in *Informazione Fiscale*, 21 ottobre 2021.

¹¹⁵ Cfr. C. Albrecht – A. Fichtl – P. Redler, *Fathers in charge? Parental leave policies for fathers in Europe*, IFO DICE Report, n. 1/2017, vol. 15, p. 50.

BIBLIOGRAFIA

- C. Albrecht – A. Fichtl – P. Redler, *Fathers in charge? Parental leave policies for fathers in Europe*, IFO DICE Report, n. 1/2017, vol. 15;
- E. Ales, *Maternità e congedi (voce)*, in Enc. Dir. Annali, vol. IX, 2016;
- E. Baldoni, M. Magnani, M. Napoli (a cura di), *Congedi parentali, formativi e tempi delle città*, in Nuove Leggi Civ. Com., 2001;
- M. Barbera (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano, 2007;
- M. Barbera – A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino, 2019;
- P. Biasi, M. De Paola, P. Naticchioni, *Anche in pandemia la mamma è sempre la mamma*, 15 settembre 2021, In lavoro, Lavoce.info;
- S. Borelli, in L. Calafà (a cura di), *Il padre lavoratore nella giurisprudenza costituzionale, Paternità e lavoro*, Bologna, 2007;
- L. Calafà, *Padri liberi professionisti e tutela economica della maternità*, 0392-7229, volume LXII, 2011;
- E. Chierogato, *Conciliazione vita-lavoro: la nuova direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare*, LG, 2020;
- I. Consigliere, *Congedo di paternità: l'Italia con i 90 giorni del Family Act farà meglio di Francia, Uk, Belgio, Irlanda e Svizzera*, in Il corriere della Sera, 31 ottobre 2021;
- S.M. Corso, *Le nuove misure a sostegno dei genitori*, in S. Liebman, M. Persiani (a cura di), *Il nuovo diritto del mercato del lavoro*, Torino, 2012;
- M. D'Antona, *Work life balance: tra diritto UE e diritto interno*, WP CSDLE, INT-156/2021;
- N. De Leonardis, a cura di V. Filì, *Il congedo parentale per i lavoratori non subordinati*, in Covid-19 e rapporto di lavoro (volume I), 2020;

- R. Delia, *Congedo di paternità, dal 2022 diventa strutturale: la novità in arrivo con la legge di Bilancio*, in *Informazione Fiscale*, 21 ottobre 2021;
- R. Del Punta, *La sospensione del rapporto di lavoro*, artt. 2110-2111, commentario P. Schlesinger, Milano 1992, Editore Giuffrè;
- A. Di Stasi, *Manuale Diritto del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, Giuffrè Editore (2021);
- M. D’Onghia – M. Persiani, *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, Torino, G. Giappichelli Editore (2019);
- M. Farnetani, *Decreto Rilancio: le novità per i congedi e permessi*, in *Associazione per lo sviluppo del lavoro (Lavorosi)*, 20 maggio 2020;
- M.D. Ferrara, *Oltre l’emergenza: lavoro, conciliazione e agilità in condizioni di fragilità*, in WP C.S.D.L.E “Massimo D’Antona”, IT-426/2020, 5;
- V. Fili, , in M. Brollo (a cura di), *Le tutele e gli incentivi per l’occupazione femminile, il mercato del lavoro*, Cedam, 2012;
- D. Gottardi (a cura di), *La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, Torino, 2016;
- D. Gottardi, *La tutela della maternità e della paternità alla prova della riforma del mercato del lavoro*, in *Prev. Ass. Pubbl. Priv.*, 2004;
- D. Gottardi, M. Peruzzi (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Giappichelli, 2017;
- D. Izzi, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro*, Napoli, 2005;
- I.C. Maggio, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, fasc. 4, *Il divieto di discriminazione delle lavoratrici madri. Una rassegna della più recente giurisprudenza*, 1° aprile 2021;

- F. Marinelli, *Gender Gap e mercato del lavoro alla luce della pandemia: il Punctum dolens è la ripartizione tra i generi dei compiti di cura genitoriale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, fasc. 1, 1° marzo 2021;
- R. Nunin, *La direttiva n. 96/34/CE sui congedi parentali ed il suo recepimento nell'ordinamento italiano*, in *Dir. Lav.*, 2000, 1;
- R. Nunin, *L'indennità di maternità per le professioniste: le ricadute della sentenza Corte Cost. n. 3/1997*, in *Lav. Giur.* 2000, n. 2;
- A. Occhino, *Il congedo di maternità nella giurisprudenza della corte di Giustizia: due variazioni sul tema*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2016;
- E. Pasqualetto, *Le sospensioni dal lavoro per i lavoratori genitori nelle tre ondate di normativa emergenziale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 8-9/2021;
- V. Pasquarella, *Work-life balance: esiste un modello italiano di "conciliazione condivisa" dopo il Jobs Act?*, in *RIDL*, 2017, n.1;
- G. Pezzini, a cura di V. Filì, *Il bonus baby-sitter*, in *Covid-19 e rapporto di lavoro*, 2020;
- A. Pileggi, in A. Pileggi (a cura di), *Una riflessione sul diritto del lavoro alla prova dell'emergenza epidemiologica*, 2020;
- G.A. Recchia, a cura di V. Filì, *Il congedo parentale straordinario per i lavoratori subordinati pubblici e privati*, in *Covid-19 e rapporto di lavoro*, Volume I, 2020;
- M.L. Vallauri, A. Tonnarelli, *Povert  femminile e diritto delle donne al lavoro*, in *LD*, 2019, n. 1;
- V. Viale – R. Zucaro, *I congedi a tutela della genitorialit  nell'Unione europea, Un quadro comparato per rileggere il Jobs Act*, in *Working paper Adapt*, n. 175, 10 aprile 2015;

- R. Zezza, *Lasciare i figli oppure il lavoro? Perché non si può riaprire senza le scuole*, in Alleyoop (Il sole 24 ore), 24 aprile 2020;
- A. Zilli, *(Più) tempo di lavoro e (meno) tempo di cura: i nuovi voucher per la conciliazione*, in S. Serafin, M. Brollo (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne*, Forum, 2013.

SITOGRAFIA

- <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2017-1-albrecht-fichtl-redler-march.pdf>
- <https://www.lavoce.info/archives/89613/anche-in-pandemia-la-mamma-e-sempre-la-mamma/>
- <https://www.quotidianogiuridico.it/documents/2020/03/19/conciliazione-vita-lavoro-la-nuova-direttiva-ue-sull-equilibrio-tra-attivita-professionale-e-vita-familiare>
- https://www.corriere.it/economia/lavoro/21_ottobre_31/congedo-paternita-l-italia-90-giorni-family-act-fara-meglio-francia-uk-belgio-irlanda-svizzera-edc9e820-3891-11ec-8ce2-c94918111ac8.shtml
- https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/58774/mod_resource/content/1/vol_89_2020_garofalo_et_al_vol_I.pdf
- <https://www.informazionefiscale.it/congedo-di-paternita-2022-giorni-novita-legge-di-bilancio#:~:text=Il%20congedo%20di%20paternit%C3%A0%20obbligatorio,durata%20fino%20a%20tre%20mesi.>
- <http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/sospensione-del-rapporto-di-lavoro/decreto-rilancio-le-novita-per-congedi-e-permessi/>
- http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20200902-043247_Ferrara_n426-2020itpdf.pdf
- <https://labourlaw.unibo.it/article/view/7571>
- https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/58774/mod_resource/content/1/vol_89_2020_garofalo_et_al_vol_I.pdf
- <https://www.studiopileggi.it/wp-content/uploads/2020/12/Estratto-F.-Rondina.pdf>

- https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/21548/mod_resource/content/19/wp_2015_175.pdf
- <https://alleyoop.ilsole24ore.com/2020/04/24/lavoro-scuole/>
- <https://www.mef.gov.it/focus/Decreto-Cura-Italia-cosa-prevede-per-le-famiglie/>
- <https://www.mef.gov.it/covid-19/misure-coronavirus.html>
- <https://www.lavoce.info/archives/89/solo-la-parita-tra-uomo-e-donna-da-liberta-di-scelta/>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/02/01/20A00737/sg>
- <https://www.lavoce.info/archives/69599/quelluso-del-tempo-che-divide-donne-e-uomini/>
- https://www.corriere.it/economia/lavoro/21_ottobre_31/congedo-paternita-l-italia-90-giorni-family-act-fara-meglio-francia-uk-belgio-irlanda-svizzera-edc9e820-3891-11ec-8ce2-c94918111ac8.shtml
- <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-12/744-Etuc-Short-IT-draft2.pdf>
- <https://www.ticonsiglio.com/wp-content/uploads/2021/08/direttiva-ue-2019-1158-del-parlamento-europeo-e-del-consiglio-del-20-giugno-2019.pdf>
- <https://www.ticonsiglio.com/wp-content/uploads/2021/08/family-act-testo-in-discussione-camera.pdf>
- <https://www.ticonsiglio.com/wp-content/uploads/2022/08/5-il-pnrr-per-le-famiglie.pdf>
- <https://www.inps.it/news/congedi-covid-19>
- <http://www.lavorosi.it/rapporti-di-lavoro/sospensione-del-rapporto-di-lavoro/congedi-e-permessi-introdotti-dal-decreto-cura-italia/>
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/03/13/21G00040/sg>

- https://iris.unibs.it/retrieve/handle/11379/530251/115918/2020_Covid-19-e-diritti-dei-lavoratori_estratto.pdf
- <https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2FCircolari%2FCircolare%20numero%2045%20del%2025-03-2020.htm>
- <https://temi.camera.it/leg18/temi/gli-interventi-in-materia-di-lavoro-del-decreto-legge-cura-italia.html>
- <http://www.lavorosi.it/prestazioni-previdenziali/integrazioni-salariali/cura-italia-ammortizzatori-sociali-e-rapporto-di-lavoro-le-novita/>
- <https://www.inps.it/prestazioni-e-servizi/faq-domande-frequenti/congedo-covid-19-per-quarantena-scolastica>
- <https://www.inas.it/congedi-maternita-paternita/>
- <https://www.avvenire.it/famiglia/pagine/pap-a-casa-con-i-figli-siamo-ultimi-in-europa>
- <https://www.informazionefiscale.it/congedo-covid-2021-novita-decreto-fiscale-indennita>
- <https://www.consilium.europa.eu/it/policies/coronavirus/#>
- <https://www.inps.it/inps-comunica/coronavirus-le-misure-dellinps/decreto-sostegni/congedo-parentale>
- https://temi.camera.it/leg18/temi/tl18_misure_sostegno_famiglia.html
- <https://www.ingenerere.it/articoli/risposte-alla-crisi>
- https://eurydice.indire.it/wp-content/uploads/2020/04/coronavirus_didatticaadistanzainUE_aggiornato_27aprile_DEF.pdf
- <https://www.ticonsiglio.com/family-act/>
- <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione>
- <https://www.ilsole24ore.com/art/parita-genere-piano-punta-riduzione-gap-salariale-aumento-dell-occupazione-e-quote-rosa-AE3Tzwb>