

# Lungo la strada della conciliazione: spunti per il dibattito

*a cura di*

Simonetta Renga



**Giappichelli**

## *Abstracts*

### *I congedi di paternità e parentali: da una direttiva prudente a un'occasione mancata, S. RENGA*

Il saggio descrive lo stato di attuazione in Italia della direttiva 1158/2019/UE in relazione ai congedi di paternità e parentale. Il congedo di paternità e quello parentale sono sempre stati nel nostro Paese le Cenerentole della protezione sociale rivolta alla cura dei figli e più generalmente della famiglia, qui intesa nel senso più ampio possibile. Proprio per queste ragioni la direttiva n. 1158/2019 avrebbe potuto rappresentare un momento importante di verifica e ripensamento del sistema dei congedi e del livello di riconciliazione tra vita familiare e professionale raggiunto nel nostro ordinamento. Tuttavia, l'implementazione della direttiva in Italia, una direttiva già in sé fragile, ha prodotto un mero intervento correttivo dell'esistente, fallendo in parte anche nell'obiettivo di realizzarne una attuazione completa. Il saggio si chiude con una carrellata di disposizioni nazionali dei vari paesi dell'Unione, tratta dal recente Rapporto tematico sulla trasposizione della direttiva n. 1158/2019, scritto da De La Corte-Rodríguez, nell'ambito Dell'*European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination* della Commissione Europea.

*Caregivers e disabili nel labirinto della stratificazione regolativa*, A. AVIO, S. BUOSO

Il contributo, nella prima parte, offre un tentativo di definizione del caregiver secondo le fonti europee, internazionali e nazionali. Successivamente si sofferma sui singoli istituti predisposti dal legislatore a tutela e supporto del caregiver (congedi, permessi e limiti del potere datoriale), secondo le attuali interpretazioni giurisprudenziali. Si mettono infine in luce quelli che appaiono i principali problemi della materia e che non sembrano in via di risoluzione neanche alla luce delle più attuali disposizioni normative.

*La libertà dall'orario di lavoro: valorizzare la flessibilità del lavoro agile nella direttiva (UE) 2019/1158*, S. IACOBUCCI

L'autore analizza l'art. 9, direttiva (UE) 2019/1158 e in particolare gli aspetti riguardanti l'orario di lavoro e la flessibilità della prestazione in modelli di lavoro cd. flessibili. Dapprima l'autore analizza il concetto di flessibilità e di conciliazione vita lavoro rispetto all'uso, ormai classico, del lavoro a tempo parziale. In chiave critica l'autore prosegue rilevando come, nell'ordinamento interno, fosse già ampiamente orientato alla flessibilità del lavoro l'istituto del lavoro agile, che ritiene essere perfettamente compatibile con il modello flessibile indicato nell'art. 9 della direttiva. L'autore sottolinea l'importanza di applicare l'istituto del lavoro agile non solo come lavoro a distanza, bensì come smart working. Secondo l'autore, il lavoro agile presenta strutturalmente le caratteristiche per gestire il rapporto di lavoro in modo che il lavoratore possa autonomamente determinare il proprio orario di lavoro. Lo smart working può essere lo strumento con il quale il lavoratore si appropria della gestione dell'orario di lavoro, così scalfendo un caposaldo del potere datoriale.

*I divieti di discriminazione e i divieti di ritorsione. Un puzzle da ricomporre*, S. BORELLI

Il contributo prende in esame i divieti di ritorsione presenti nel diritto dell'Unione e nell'ordinamento e li pone a confronto con i divieti di discriminazione. Nella prima parte del contributo è succintamente ricostruito l'insieme dei divieti di ritorsione nel diritto dell'Unione. Nella seconda vengono invece evidenziate le differenze tra licenziamento discriminatorio e licenziamento ritorsivo nell'ordinamento interno, a partire dalla fondamentale sentenza n. 6575/2016 della Cassazione. Nella parte finale, l'Autrice si sofferma sugli specifici divieti di ritorsione introdotti nel nostro ordinamento nel momento in cui sono state recepite le direttive dell'Unione, enfatizzando le loro differenze con il divieto di ritorsione ricavato dall'art. 1345 c.c. in materia di motivo illecito determinante.

*Il sistema di certificazione della parità di genere: tra cultura della parità e privatizzazione delle regole*, R. TONELLI

Il contributo prende in esame il sistema di certificazione della parità di genere come strumento diretto a promuovere la compliance volontaria delle aziende rispetto agli obiettivi di gender equality. Dopo una parte iniziale dedicata alla contestualizzazione di questa misura nell'ambito delle fonti internazionali, sovranazionali e nazionali, se ne analizzerà la disciplina, ponendo in luce quelle che paiono essere alcune possibili criticità applicative. L'attenzione sarà poi focalizzata sul ruolo riconosciuto alle rappresentanze dei lavoratori e alle organizzazioni sindacali sia in sede di elaborazione della fonte che in concreto regola il sistema di certificazione della parità, la PdR 125:2022, sia in sede di attuazione concreta dello strumento. A tal proposito, il sistema di certificazione della parità di genere verrà messo a confronto con altri sistemi di gestione di

processi organizzativi e produttivi aziendali, in particolare, con il sistema di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori di cui all'art. 30, d.lgs. n. 81/2008, e con il sistema interno di segnalazione degli illeciti aziendali (cd. whistleblowing) di cui al d.lgs. n. 23/2024. Infine, in sede di riflessioni conclusive si tenterà, da un lato, di indicare alcune possibili linee evolutive rispetto alle criticità rilevate e, dall'altro lato, di evidenziare come la marginalizzazione del ruolo dei soggetti sindacali nell'elaborazione e nell'attuazione della disciplina della certificazione della parità di genere non rappresenti un caso isolato.

SIMONETTA RENGA

## *Il cammino della conciliazione è lastricato di buone intenzioni*

La direttiva 1158/2019/UE avrebbe potuto rappresentare un momento importante di verifica e ripensamento del livello di riconciliazione tra vita familiare e professionale raggiunto nel nostro ordinamento.

Il suo obiettivo, infatti, è quello di creare misure dirette a favorire una più equa condivisione dei ruoli all'interno della famiglia. La direttiva si distingue, in particolare, per l'attenzione tributata ai padri. Da un lato, viene introdotto per la prima volta in UE il diritto al congedo di paternità, reso obbligatorio e indennizzato, sebbene nella misura di soli dieci giorni. Dall'altro, vengono introdotti incentivi effettivi per i padri alla fruizione del congedo parentale, ovvero il connubio tra periodi di congedo adeguatamente retribuiti e non trasferibili. La direttiva presenta, inoltre, un approccio basato sul ciclo di vita; si rende evidente che la necessità per i lavoratori di conciliare lavoro e famiglia può manifestarsi in qualsiasi momento della loro vita lavorativa, ovvero non solo nel momento della genitorialità, ma anche quando hanno un convivente gravemente malato o un genitore a carico. L'approccio basato sul ciclo di vita si concretizza nel diritto al congedo per badanti e nell'estensione ai caregivers del diritto di richiedere il lavoro flessibile.

Anche il diritto al lavoro flessibile è rafforzato nella direttiva, con la sua estensione a chi svolga lavori di cura all'interno della famiglia. Tuttavia, resta il grande limite dell'essere quello di genitori e caregivers un diritto a richiedere il lavoro flessibile ma non ad ot-

tenerlo, la sua concessione restando condizionata dal consenso del datore di lavoro, il quale può rifiutare la richiesta.

La stessa direttiva, d'altra parte, patisce il peccato originario di molte direttive in tema, avendo essa a che fare con ordinamenti nazionali molto diversi tra loro e altrettanto complessi, in un'area in cui il finanziamento dei sistemi di protezione sociale domestici e i costi per i datori di lavoro sono cruciali nell'impedire alla normativa euro-unitaria un effettivo salto di qualità, idoneo a far emergere quel nuovo sentire che si respira da tempo nell'Unione in tema di conciliazione vita-lavoro e ruolo dei padri nel lavoro di cura. La direttiva, tra l'altro, ha per ambito applicativo solo il mondo del lavoro subordinato, lasciando i lavoratori autonomi alla direttiva 2010/41/UE.

L'implementazione della direttiva nel nostro ordinamento, avvenuta con il d.lgs. n. 105/2022, come si avrà modo di constatare, ha prodotto un mero intervento correttivo dell'esistente, fallendo in parte anche nell'obiettivo di realizzarne una attuazione completa.

I saggi proposti, lungi dal rappresentare dei lavori esegetici esaustivi, vogliono essere un contributo dell'*'Officina ferrarese'* al dibattito in corso sulla riconciliazione della vita professionale e familiare e sull'equa distribuzione dei ruoli di cura all'interno della famiglia (intesa nel senso più ampio possibile). Contributi o addirittura solo spunti, né potrebbe essere altrimenti, essendo noi ben lontani dallo splendore del Rinascimento estense.

Viene, dunque, valutato lo stato di attuazione della direttiva in relazione ai congedi parentale e di paternità, definiti come le Cenerentole della protezione sociale rivolta alla cura dei figli e più generalmente della famiglia. Ne viene, in particolare, messa in luce l'incapacità di favorire una redistribuzione dei ruoli all'interno della famiglia, nonostante il sistema non si discosti molto da quello previsto dalla direttiva, principalmente a causa della brevità del congedo di paternità e della esiguità dell'indennità erogata a fronte del congedo parentale. Le due prestazioni vengono altresì lette in una prospettiva di confronto con le disposizioni esistenti negli altri Paesi dell'Unione.

Successivamente, viene affrontato il tema delle disposizioni a favore dei caregiver, partendo dalla difficoltosa definizione degli stessi, nei vari ordinamenti europeo, internazionale e nazionale. Si analizzano, in particolare, i singoli istituti predisposti dal legislatore a tutela e supporto del caregiver (congedi, permessi e limiti del potere datoriale), mettendone in luce i problemi derivanti dalla stratificazione di leggi che appartengono a momenti sociali e culturali diversi. Si rileva altresì che anche le ultime normative che si occupano in modo più o meno diretto dei caregiver appaiono non tanto un supporto al caregiver, quanto piuttosto tentativi di porre definitivamente in capo ai familiari l'assistenza domiciliare. Appare chiara la ritrosia del legislatore a superare una visione arcaica del lavoro di cura e la riproposizione di una settorializzazione della tutela a seconda della condizione del soggetto protetto, in assenza di una visione strategica d'insieme.

Anche i temi del lavoro flessibile, proposti dal legislatore euro-unitario, sono oggetto di specifica analisi: l'art. 9, direttiva (UE) 2019/1158, in particolare, in relazione agli aspetti riguardanti l'orario di lavoro, la flessibilità della prestazione e il lavoro agile. Probabilmente l'area in cui la direttiva è più fragile è proprio quella della flessibilità del lavoro intesa come momento di tutela del prestatore. Come si sottolinea, infatti, nel saggio dedicato, la normativa europea si limita a introdurre il diritto di richiedere una variazione di orario a favore di genitori e di chi svolge lavori di cura, ciò che non appare una novità nella quotidianità della gestione di una azienda. Piuttosto la direttiva appare più tutelante, e il potere di organizzazione imprenditoriale ne risulta in un certo qual modo circoscritto, là dove affianca al diritto di chiedere orari flessibili la motivazione del rigetto. L'ordinamento del nostro Paese risulta, comunque, carente rispetto all'attuazione della direttiva in materia di *FWA*: il diritto di adeguare i modelli di orario di lavoro è previsto solo in situazioni specifiche; inoltre, in queste situazioni, spesso i datori di lavoro non sono obbligati a considerare e rispondere alle richieste di modalità di lavoro flessibili entro un periodo di tempo ragionevole, tenendo conto delle esigenze sia del datore di lavoro che del lavoratore; né i datori di lavoro sono tenuti a motivare



l'eventuale rifiuto di tali richieste o l'eventuale rinvio di tali accordi; in tutte queste ipotesi, poi, il lavoratore non ha il diritto di chiedere il ritorno all'orario lavorativo originario prima della fine del periodo concordato, ove questo sia giustificato sulla base di un cambiamento delle circostanze, e il datore di lavoro non è chiamato a rispondere a una richiesta per un ritorno anticipato al modello lavorativo originario.

Nodo centrale, a protezione del sistema di strumenti per la riconciliazione e dell'utilizzo degli stessi da parte del lavoratore, è quello dei divieti di ritorsione e di discriminazione. Il tema viene affrontato valutando i divieti di ritorsione presenti nel diritto dell'Unione posti a confronto con i divieti di discriminazione. Una particolare attenzione è devoluta alle differenze esistenti tra licenziamento discriminatorio e licenziamento ritorsivo nell'ordinamento interno, a partire dalla fondamentale sentenza n. 6575/2016 della Cassazione. La recezione nel nostro ordinamento delle direttive dell'Unione ha condotto, come era immaginabile, all'introduzione di specifici divieti di ritorsione. A tal proposito, si è ritenuto di dover porre nel giusto rilievo le loro differenze con il divieto di ritorsione ricavato dall'art. 1345 c.c. in materia di motivo illecito determinante: i requisiti richiesti dalla giurisprudenza per configurare un licenziamento ritorsivo per motivo illecito determinante non possono, infatti, applicarsi ai divieti di ritorsione di derivazione unionale.

In termini di *compliance*, in un ambito ove spesso si assiste al fenomeno (peraltro noto nel diritto del lavoro) della scarsa effettività delle regole poste, particolarmente rilevante è il sistema di certificazione della parità di genere, che raccoglie gli auspici dei considerando nn. 50 e 51 della direttiva 2019/1158, con l'analisi del quale si chiude il nostro contributo al dibattito sulla riconciliazione. Questo tipo di certificazione appartiene all'area degli strumenti diretti a promuovere la *compliance* volontaria delle aziende: un metodo che potrebbe essere assai efficace nel contrastare la mancata applicazione delle disposizioni relative alla parità di genere, una volta superate alcune criticità. In particolare, nel saggio ad essa dedicato, emerge la necessità di una ricalibratura della certificazione

di parità, attraverso alcuni correttivi immediati che il legislatore potrebbe introdurre, sia in relazione al sistema di valutazione adottato, che, soprattutto, al ruolo disegnato al suo interno per le rappresentanze dei lavoratori e le organizzazioni sindacali.



SIMONETTA RENGA

*I congedi di paternità e parentali:  
da una direttiva prudente  
a un'occasione mancata*

SOMMARIO: 1. Congedi di paternità e parentale: un percorso in salita. – 2. La disciplina positiva. – 2.1. Congedo di paternità. – 2.2. Congedo parentale. – 2.3. Congedi e permessi per figli con disabilità. – 3. Una finestra sull'Unione Europea. – 3.1. Congedo di paternità. – 3.2. Congedo parentale. – Bibliografia.

*1. Congedi di paternità e parentale: un percorso in salita*

Il congedo di paternità e quello parentale sono sempre stati nel nostro Paese le Cenerentole della protezione sociale rivolta alla cura dei figli e più generalmente della famiglia, qui intesa nel senso più ampio possibile ('tradizionale', mono genitoriale, 'arcobaleno', legalmente riconosciuta o di fatto).

La sottovalutazione di tali strumenti parte da lontano ed è stata funzionale a una idea precisa di famiglia e di chi dovesse svolgere il lavoro di cura al suo interno.

In primo luogo, l'area della famiglia, e conseguentemente delle prestazioni a essa dedicate, è stata negli anni particolarmente afflitta dalla deriva opportunistica della legislazione sociale. L'esempio macroscopico di ciò si ebbe con il regime fascista. L'originaria ratio di ordine pubblico delle normative previdenziali si rafforza per

diventare uno degli strumenti posti in essere per raggiungere un determinato modello sociale di famiglia. In effetti, nella politica sociale del fascismo, l'attenzione demografica in chiave espansionistica si tradusse in numerosissime disposizioni a 'tutela' delle donne (mogli e madri) e dei fanciulli: il perfezionamento della tutela della maternità, la tassa sul celibato, gli assegni di nuzialità, la creazione di enti vari preposti a tali scopi (ONMI-Opera Nazionale Maternità e Infanzia, ONB-Opera Nazionale Balilla). La conseguenza e il fine di tale legislazione protettiva, congiunta con il problema della disoccupazione e la crisi economica mondiale del '29, era tuttavia ricondurre le donne al focolare domestico a svolgere il preordinato ruolo di mogli e madri per lasciare ai mariti e padri il ruolo di *pater familias*, ruolo che la partenza per il fronte della Prima guerra mondiale e il conseguente utilizzo delle donne nelle fabbriche aveva alterato.

In secondo luogo, spesso alla funzione dei congedi per la cura dei figli ha supplito il sistema pensionistico. Prima con le 'baby pensioni': prestazioni erogate alle dipendenti pubbliche sposate o con figli, che potevano cessare dall'impiego con appena 14 anni e mezzo di anzianità di servizio godendo di una prestazione con un tasso di sostituzione di tutto rispetto. Possibilità che venne ampiamente utilizzata per svolgere lavori di cura familiare nella totale mancanza di servizi che consentissero la riconciliazione tra lavoro e famiglia. Successivamente, essendo le 'baby pensioni' divenute insostenibili dal sistema sia economicamente sia socialmente, l'istituto sociale più utilizzato al posto dei congedi parentali e di paternità è stato nel tempo quello dei 'nonni', complici le pensioni retributive delle quali erano destinatari. I 'nuovi' nonni hanno rappresentato negli ultimi trent'anni una riedizione della solidarietà familiare. Le pensioni retributive – in pieno vigore dalla fine degli anni '70 – hanno garantito a soggetti ancora abbastanza giovani una prestazione che li ha resi relativamente ricchi. I nonni sono i soggetti che accolgono ed accudiscono i nipoti, consentendo ai figli di dedicarsi alle proprie attività lavorative. E quando non hanno questa funzione, spesso rappresentano un sistema di redistribuzione della ricchezza, continuando a mantenere i figli inoccupati o precari fino

ad età insospettabili. Ma anche questo ‘sistema’ di solidarietà familiare è destinato a scomparire nel breve giro di una generazione: i genitori diventano tali più tardi – dunque diventeranno nonni in età più avanzata – e comunque l’età di pensionamento si è alzata e le prestazioni sono destinate a ridursi in modo sensibile. Il che non è da rimpiangere guardando dal punto di vista di chi continua a ritenere che la nostra Costituzione fondi uno Stato sociale.

Nella tipologia di evoluzione della tutela sociale appena descritta, l’obiettivo mancato è quello della riconciliazione tra vita professionale e familiare<sup>1</sup>.

È soltanto a partire dalla seconda metà degli anni ’90 del secolo scorso, soprattutto grazie alla forte spinta proveniente dalla legislazione comunitaria e successivamente dell’Unione Europea, che si inizia un percorso che ha ad oggetto una politica di sostegno ai lavori di cura diverso da quello materno all’interno della famiglia.

Per dirla con le parole di chi ha lavorato a questa evoluzione (GOTTARDI, 2012, 540): sebbene la tutela resti ancora molto incardinata sulla figura della madre lavoratrice subordinata, la disciplina normativa “è percorsa da una serie imponente di aperture – o transizioni – che portano oltre la madre (al padre), oltre la tutela di chi svolge la cura (a chi la riceve: il figlio), oltre la genitorialità biologica (all’adozione e agli affidamenti), oltre il lavoro subordinato (alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste), oltre il lavoro stesso (con gli assegni alle casalinghe e con gli assegni alle lavoratrici atipiche e discontinue, anche nei periodi di non lavoro professionale)”.

Il punto di svolta è rappresentato proprio dall’introduzione di un diritto originario del padre al congedo di paternità, che ha consentito il superamento dell’estensione al padre dei diritti della madre. Sebbene, il cammino sia ancora lungo da questo punto di vista, posto che padre e madre, come vedremo, sono ancora ben lungi dall’averne una disciplina dei congedi paritaria.

---

<sup>1</sup> Sulla tutela del carico familiare nella Costituzione si legga BOZZAO, 2022, 580 ss.

Parimenti ancora tutta in salita è la situazione nel congedo parentale. Qui l'obiettivo della condivisione dei ruoli ha condotto a una norma che prevede l'allungamento di un mese del periodo di congedo ove il padre ne fruisca per almeno 3 mesi. Tuttavia, l'ammontare dell'indennità non facilita la fruizione del congedo parentale da parte di entrambi i genitori. Essendo essa limitata al 30% della retribuzione (fatta ora eccezione e con alcuni limiti, come vedremo, per 1 mese, indennizzato all'80%), si preferisce la fruizione da parte di chi guadagna di meno in famiglia, piuttosto che del *main breadwinner*, che generalmente è l'uomo: la perdita in termini di reddito familiare sarà, infatti, minore quando il congedo venga fruito da chi guadagna di meno. Il suo ammontare, inoltre, è lungi dal garantire uno standard di vita dignitoso.

In sostanza, il sostegno al lavoro di cura dei figli indipendentemente dal genere è ancora una lontana chimera, sebbene molta strada sia stata fatta. Resta che una politica reale di sostegno alla famiglia non riesce a prescindere dall'essere impostata sulla condivisione dei ruoli, che è un passaggio ulteriore e più avanzato rispetto all'idea di riconciliazione tra vita professionale e familiare, della quale la disciplina dei congedi è parte fondamentale. Ma rispetto alla quale anche la predisposizione dei servizi di cura pubblici, asili e scuole materne, è cruciale.

Proprio per queste ragioni la direttiva n. 1158/2019 avrebbe potuto rappresentare un momento importante di verifica e ripensamento del sistema dei congedi e del livello di riconciliazione tra vita familiare e professionale raggiunto nel nostro ordinamento.

Come troviamo scritto nel recente Rapporto sulla implementazione della direttiva, redatto da DE LA CORTE-RODRÍGUEZ per l'*European network of legal experts in gender equality and non-discrimination*, essa mira a "stabilire una nuova distribuzione dei rischi connessi con il lavoro di cura". Il suo obiettivo è quello di creare misure dirette a favorire una più equa condivisione dei ruoli all'interno della famiglia. La direttiva si distingue, infatti, per l'attenzione tributata ai padri. Da un lato, viene introdotto per la prima volta in UE il diritto al congedo di paternità, reso obbligatorio e indennizzato, seb-

bene nella misura di soli dieci giorni. Dall'altro, vengono introdotti incentivi effettivi per i padri alla fruizione del congedo parentale, ovvero il connubio tra periodi di congedo adeguatamente retribuiti e non trasferibili. Il secondo filone della direttiva "è un approccio basato sul ciclo di vita ..., è riconosciuto che la necessità per i lavoratori di conciliare lavoro e famiglia può manifestarsi in qualsiasi momento della loro vita lavorativa: non solo quando hanno figli, ma anche quando hanno un convivente gravemente malato o un genitore a carico". L'approccio basato sul ciclo di vita si concretizza nel diritto al congedo per badanti e nell'estensione ai caregiver del diritto di richiedere il lavoro flessibile<sup>2</sup>.

La stessa direttiva, tuttavia, patisce il peccato originario di molte direttive in tema, avendo essa a che fare con ordinamenti nazionali molto diversi tra loro e altrettanto complessi, in un'area in cui il finanziamento dei sistemi di protezione sociale domestici e i costi per i datori di lavoro sono cruciali nell'impedire alla normativa euro-unitaria un effettivo salto di qualità, idoneo a far emergere quel nuovo sentire che si respira da tempo nell'Unione in tema di conciliazione vita-lavoro e ruolo dei padri nel lavoro di cura<sup>3</sup>. La direttiva, tra l'altro, ha per ambito applicativo solo il mondo del lavoro subordinato, lasciando i lavoratori autonomi alla direttiva 2010/41/UE<sup>4</sup>.

L'implementazione della direttiva nel nostro ordinamento, comunque, avvenuta con il d.lgs. n. 105/2022, ha prodotto un mero intervento correttivo dell'esistente, fallendo in parte anche nell'obiettivo di realizzarne una attuazione completa<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> DE LA CORTE-RODRÍGUEZ, 2022, 8.

<sup>3</sup> In termini simili si legga CALAFÀ, 2023, 14.

<sup>4</sup> Sul punto si può leggere VALLAURI, 2023, 67 ss.

<sup>5</sup> Così anche ALESSI, BONARDI, CALAFÀ, D'ONGHIA, MILITELLO, SARACINI, VALLAURI, 2023, 9. In termini simili BOZZAO, 2022, 592 ss. Per una lettura critica dell'interazione tra i diversi congedi previsti per la cura dei figli si legga CALAFÀ, 2023, 13 ss.



## 2. La disciplina positiva

### 2.1. Congedo di paternità

Sino alla legge Fornero del 2012 (art. 4, comma 24, l. n. 92/2012), quindi sino a epoca relativamente recente, nel nostro ordinamento esisteva soltanto un congedo di paternità alternativo a quello della madre, ovvero erogabile in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il congedo obbligatorio della legge Fornero era, comunque, poco più che simbolico: un solo giorno, cui si aggiungevano due giorni di congedo facoltativo, alternativo a quello della madre; inoltre, la normativa aveva il carattere della transitorietà, ma questo non avrebbe dovuto destare preoccupazioni, posto che nel nostro paese nulla è più definitivo del transitorio.

Disposizioni successive, contenute in leggi di bilancio, avevano portato il congedo obbligatorio del padre a 10 giorni e quello facoltativo, alternativo alla madre a 1 giorno, entrambi da fruirsi nei cinque mesi successivi al parto; le disposizioni, inoltre, da transitorie erano state da ultimo rese permanenti<sup>6</sup>.

In questo contesto, il d.lgs. n. 105/2022 attua la direttiva (UE) 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (che abroga la direttiva 2010/18/UE)<sup>7</sup>.

Soffermiamoci in prima battuta brevemente sulla direttiva. Vale la pena rammentare che essa si applica, *ex art. 2*: “a tutti i lavoratori, uomini e donne, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giu-

---

<sup>6</sup> Art. 1, comma 205, l. n. 208/2015; art. 1, comma 354, l. n. 232/2016; art. 1, comma 278, l. n. 145/2018; art. 1, comma 342, l. n. 160/2019; art. 1, commi 363 e 364, l. n. 178/2020; art. 1, comma 134, l. n. 234/2021.

<sup>7</sup> Si legga anche BOZZAO, 2022, 589 ss.

risprudenza della Corte di giustizia”. Importante è anche la definizione di congedo di paternità, che apre alle famiglie omogenitoriali: “un congedo dal lavoro per il padre o, laddove e nella misura in cui riconosciuto dal diritto nazionale, per un secondo genitore equivalente, da fruirsi in occasione della nascita di un figlio allo scopo di fornire assistenza” (art. 3).

I requisiti che l’art. 4 prevede per il congedo di paternità sono i seguenti: dieci giorni lavorativi da fruire in occasione della nascita di un figlio del lavoratore; a discrezione del legislatore nazionale, il congedo di può essere fruito parzialmente prima della nascita del figlio o solo dopo la nascita del figlio e secondo modalità flessibili; il congedo non deve essere subordinato a una determinata anzianità lavorativa o di servizio; infine, esso deve essere concesso a prescindere dallo stato civile o di famiglia del lavoratore, come definiti dal diritto nazionale, dunque si indirizza anche alle famiglie di fatto. Il congedo deve essere affiancato da una retribuzione o indennità che garantisca un reddito almeno equivalente a quello che il lavoratore interessato otterrebbe in caso di interruzione delle sue attività per motivi connessi allo suo stato di salute, entro i limiti di un eventuale massimale stabilito dal diritto nazionale; la retribuzione/indennità può essere subordinata a periodi di occupazione precedente, che non devono essere superiori a sei mesi, maturati immediatamente prima della data prevista per la nascita del figlio (art. 8, comma 2).

Un’altra norma importante della direttiva è l’art. 10, là dove prevede: la conservazione dei diritti acquisiti o in via di acquisizione da parte dei lavoratori alla data di inizio del congedo e l’applicazione ai lavoratori delle eventuali modifiche derivanti dalla legge, dai contratti collettivi o dalle prassi nazionali durante il congedo; al termine del congedo, il diritto di riprendere il proprio posto di lavoro o un posto equivalente secondo termini e condizioni che non siano meno favorevoli e il diritto di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro a cui avrebbero avuto diritto se non avessero fruito del congedo; la definizione del regime del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro per il periodo di congedo, anche per quanto riguarda i diritti alla sicurezza sociale, ai contri-