

Focus tematici

## Lavoro e maternità: un quadro normativo

Le donne sono la categoria che risente maggiormente delle difficoltà di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. In Italia si è ancora lontani da una piena parità di trattamento rispetto agli uomini nelle medesime condizioni e, nonostante dal punto di vista formale siano riconosciuti pari diritti e pari opportunità a donne e uomini, sussistono ancora, nel concreto, grandi differenze nell'accesso al mondo del lavoro, nella progressione di carriera e nella retribuzione. Ciò anche nella mancanza di misure effettive ed efficaci di sostegno tali da permettere un riequilibrio nel diverso carico derivante dalla gestione delle responsabilità familiari. Ciò si è reso evidente nel periodo segnato dall'emergenza sanitaria causata dal Covid-19, che ha esacerbato le disparità penalizzando specialmente le donne che in molti casi hanno perso il lavoro o vi hanno dovuto rinunciare per prendersi cura dei figli.

A tal proposito, dal report *Occupazione femminile: si allarga il divario con l'Europa*, realizzato dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro e pubblicato nel marzo 2021, emerge che "tra aprile e settembre 2020 l'Italia ha perso 402 mila occupate rispetto all'anno precedente, registrando una perdita doppia a quella europea. Rispetto ad una riduzione del 2,1% in Europa, nel nostro Paese si registra una contrazione del 4,1% delle lavoratrici tra i 15 e 64 anni. Il differenziale di genere nell'impatto della crisi risulta essere più elevato, con un gap di ben 1,7 punti percentuali tra uomini e donne".

Per quanto riguarda le tutele che la normativa vigente fornisce, vediamo che i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici connessi alla maternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità stessa, sono disciplinati dal "Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", contenuto nel **D.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001**. Il Testo nel corso degli anni ha subito numerose modifiche e integrazioni allo scopo di adeguare la normativa nazionale a quella dell'Unione europea nonché di dare risposte alle esigenze manifestate dalla società.

La normativa a protezione delle lavoratrici madri è stata oggetto di ulteriori modifiche con la **Legge n. 92 del 28 giugno 2012 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"** (c.d. riforma Fornero) e con i decreti attuativi della **Legge n. 183 del 10 dicembre 2014 "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di**

<sup>1</sup> IPSOA, *Occupazione femminile in Italia in calo: l'analisi dei Consulenti del Lavoro*, su <https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/03/08/occupazione-femminile-italia-calo-analisi-consulenti-lavoro>, 8 marzo 2021

*lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"* (c.d. Jobs Act).

Anche nell'ambito dell'Unione europea si segnala un progressivo rafforzamento delle tutele a sostegno della genitorialità, con particolare attenzione alla condizione femminile, culminato nella recente approvazione della [Direttiva\(UE\)2019/1158](#) che ha introdotto nuove e ulteriori tutele per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei genitori e dei prestatori di assistenza, con l'obiettivo di favorire la parità di genere e una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Le tutele previste per le lavoratrici dipendenti, le lavoratrici parasubordinate o libere professioniste iscritte alla gestione separata INPS e lavoratrici autonome sono differenti. Il sito dell'INPS, nella sezione dedicata alle tutele previdenziali per i genitori lavoratori<sup>2</sup>, esplicita dettagliatamente tali differenze.

In relazione al più generale sostegno alla famiglia e alla genitorialità, tra gli interventi più recenti vi è la [Legge n. 46 del 1 aprile 2021, "Delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale"](#) che conferisce la delega al Governo per l'introduzione, attraverso uno o più decreti legislativi, dell'assegno unico universale per figli a carico fino a 21 anni (cfr. Inquadramento normativo "Famiglia e politiche familiari").

In seguito alla pandemia da Covid-19, l'Unione europea ha concordato il programma Next Generation EU (NGEU), pacchetto da 750 miliardi di euro che ha lo scopo di rispondere alla crisi causata dall'emergenza sanitaria. In questo programma si inserisce il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che il Governo italiano ha trasmesso al Parlamento in data 25 aprile 2021. Il testo prevede un insieme di investimenti pari a 191,5 miliardi di euro, finanziati attraverso il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza, strumento chiave del NGEU. Ulteriori 30,6 miliardi sono parte di un Fondo complementare, finanziato attraverso lo scostamento pluriennale di bilancio approvato nel Consiglio dei ministri del 15 aprile 2021. Il totale degli investimenti previsti è pertanto di 222,1 miliardi di euro.

Per quanto riguarda, più nello specifico, le donne, sono previste all'interno del piano una serie di misure di sostegno all'imprenditoria femminile e investimenti nelle competenze tecnico-scientifiche delle studentesse.

Inoltre, nell'ottica di un maggior supporto alle donne, che spesso devono sostenere in larga parte il carico assistenziale delle

<sup>2</sup> INPS, *Gli strumenti di sostegno ai genitori per periodi di maternità e paternità*, su <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/gli-strumenti-di-sostegno-ai-genitori-per-periodi-di-maternita-e-paternita>

famiglie, sono previsti sia l'ampliamento dell'offerta di nidi che il potenziamento della scuola per l'infanzia, nonché il miglioramento dell'assistenza ad anziani e disabili. Per quanto riguarda il raggiungimento delle pari opportunità, sia di genere che sul piano generazionale, il Governo intende inserire alcune previsioni dirette a condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di giovani e donne per quelle imprese che parteciperanno ai progetti finanziati dal NGEU<sup>3</sup>.

La conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare sarebbe impensabile in assenza di queste misure, che si rivelano tuttavia, non di rado, ancora insufficienti. Investire sempre di più in interventi che sostengano le madri lavoratrici e, più in generale, le donne, significa investire in una società capace di rispondere alle nuove istanze sociali che guardano ad un futuro fatto di reale parità e uguaglianza delle condizioni di partenza e di quelle di crescita professionale.

<sup>3</sup> Presidenza del Consiglio dei ministri, *Trasmissione del PNRR al Parlamento*, su <https://www.governo.it/it/articolo/pnrr/16718>, 25 aprile 2021