

## Rapporto del Governo italiano sull'applicazione della Convenzione N. 183/2000 sulla “PROTEZIONE DELLA MATERNITÀ”. Anno 2024

In riferimento all'applicazione della Convenzione in esame nella legislazione e nella pratica, ad integrazione di quanto già comunicato con il rapporto precedente di cui si allega copia - all.1, si segnala quanto segue.

L'ordinamento italiano prevede una serie di tutele per le lavoratrici madri contenute nel decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”* (di seguito TU) - all.2, che regolamenta i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

Si segnala altresì che il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105<sup>1</sup> - all.3, ha introdotto disposizioni finalizzate a migliorare la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Il decreto in parola, nell'ottica della piena equiparazione dei diritti alla genitorialità e all'assistenza, ha infatti modificato la disciplina dei congedi, permessi ed altri istituti previsti dal suddetto decreto legislativo n. 151/2001, legge n. 104/1992 (Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate)- all.4, decreto legislativo n. 81/2015 (diritto di priorità delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part-time)- all.5 e legge n. 81/2017 (Diritto di priorità di accesso allo smart working)- all.6.

### ARTICOLO 2

Per *"lavoratrice"* o *"lavoratore"*, salvo che non sia altrimenti specificato, si intendono i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché soci lavoratori di cooperative (articolo 2 – TU Definizioni).

### ARTICOLO 3 Tutela della salute

Per quanto riguarda la tutela della salute, si rappresenta che il TU contiene le misure volte a tutelare le lavoratrici sia prima che dopo il parto. Nello specifico si richiamano le disposizioni di cui agli articoli 6 (Tutela della sicurezza e della salute), 7 (Lavori vietati), 11 (Valutazione dei rischi) e 12 (Conseguenze della valutazione). Ai sensi del comma 1, del citato articolo 6 la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici in maternità si estende dall'inizio della gravidanza fino a sette mesi di età del figlio. Il successivo comma 2 stabilisce che tale tutela si estende anche alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età.

### ARTICOLO 4 Congedo di maternità

In merito ai quesiti di cui all'articolo 4 della Convenzione e alla domanda diretta formulata dalla Commissione di Esperti relativamente ai benefici spettanti al lavoro parasubordinato, si illustrano le modifiche normative intervenute nell'ordinamento nazionale successive alla presentazione del precedente Rapporto.

Per le **lavoratrici dipendenti**, la prestazione economica di maternità, con obbligo di astensione dall'attività lavorativa (**congedo di maternità**), è pagata dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), ma generalmente anticipata dal datore di lavoro. Per i lavoratori naviganti, marittimi e dell'aviazione civile, è attualmente prevista la facoltatività di optare per il pagamento mediante anticipazione da parte del datore di

<sup>1</sup> Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

lavoro, con conseguente conguaglio delle somme anticipate. In mancanza, le prestazioni sono erogate mediante pagamento diretto INPS. La prestazione economica è pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono garantire l'intera retribuzione, impegnando il datore di lavoro a pagare la differenza. L'indennità di maternità spetta anche alle **lavoratrici autonome** (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colonie, mezzadre, imprenditrici agricole professionali, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne) e alle **lavoratrici iscritte alla Gestione separata** di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n.335<sup>2</sup> - all.7 (collaboratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi, amministratori, sindaci, revisori, liquidatori di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, liberi professionisti, associati in partecipazione, venditori porta a porta, lavoratori autonomi occasionali, titolari di assegni di ricerca, dottorandi di ricerca, ecc.). L'indennità è pagata direttamente dall'INPS durante i periodi di tutela della maternità. Per tali categorie l'indennità non comporta l'obbligo di astensione dall'attività lavorativa ed è pari:

- all'80% di 1/365 del reddito, per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata;
- all'80% della retribuzione giornaliera convenzionale stabilita annualmente dalla legge per la tipologia di attività svolta, per le lavoratrici autonome.

L'indennità viene corrisposta alle lavoratrici dipendenti ed alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata per il periodo di congedo di maternità o anche in caso di interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione. Alle sopracitate categorie di lavoratrici l'indennità viene corrisposta nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto e nei 3 mesi successivi allo stesso, salvo flessibilità di cui all'articolo 20 del TU - Flessibilità del congedo di maternità- (un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi dopo) e salva la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, di cui al comma 1.1 dell'articolo 16 del TU. Per quanto concerne le lavoratrici autonome l'indennità viene corrisposta per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, tuttavia, non sono previsti l'istituto della flessibilità e l'opzione della tutela della maternità esclusivamente dopo il parto. In caso di interruzione di gravidanza (spontanea o volontaria) l'indennità è pagata per i 30 giorni successivi, purché l'interruzione si sia verificata dopo il 3° mese di gravidanza.

La tutela, per tutte le categorie lavorative, si può ampliare per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto in caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza. Per le lavoratrici dipendenti e per le parasubordinate iscritte alla Gestione separata, il periodo può ampliarsi anche per mansioni incompatibili con la gravidanza o con il puerperio fino al 7° mese.

Con specifico riferimento alla tutela della maternità spettante alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata presso l'INPS, non iscritte ad altre forme obbligatorie (riferimento circolare dell'INPS n. 109 del 16 novembre 2018) si richiama l'articolo 64 del TU (Lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335). Le disposizioni concernenti la tutela della maternità delle suddette lavoratrici così come attualmente applicate (a far data dal 14 giugno 2017) sono infatti la risultante di talune rilevanti modifiche apportate dalla legge 22 maggio 2017, n. 81<sup>3</sup> - all.8, al fine di garantire un'adeguata tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e di favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato. L'articolo 13 (Indennità di maternità), comma 1 della citata legge ha modificato il comma 2 dell'articolo 64 del TU, il quale prevede che: *"La tutela della maternità avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente, a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa"*. L'indennità spetta per 5 mesi anche nel caso di adozione e di affidamento.

Si evidenzia che differentemente dal previgente regime normativo, l'articolo 64 del TU comporta che la tutela della maternità c.d. obbligatoria non sia più condizionata all'obbligo di astensione dall'attività lavorativa. La riforma si applica sia agli eventi "parto" sia alle adozioni o affidamenti preadottivi nazionali o internazionali.

<sup>2</sup> Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare.

<sup>3</sup> Legge 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Si segnala altresì che il decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, recante "Disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali"- all.9, e convertito con modificazioni dalla legge 2 novembre 2019, n. 128, contiene misure volte all'ampliamento delle tutele previdenziali previste per i lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS. In particolare, l'articolo 1, comma 1, lettera b) del citato decreto ha modificato il requisito contributivo necessario per l'accesso alle tutele della maternità per le lavoratrici e i lavoratori non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie. Nello specifico, la norma dispone che l'indennità di maternità o paternità e il congedo parentale siano corrisposti a condizione che nei confronti dei lavoratori interessati, risultino accreditati alla Gestione separata, contributi pari ad una mensilità nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. In precedenza, il requisito utile era pari a tre mensilità di contribuzione.

Da ultimo si rappresenta che l'articolo 1, comma 239, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022), relativamente alle lavoratrici autonome e alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, ha disposto che: *"alle lavoratrici di cui agli articoli 64, 66 e 70 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 che abbiano dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità"*. Pur se la disposizione normativa fa riferimento alle sole lavoratrici, si evidenzia che la tutela è riconosciuta anche ai padri lavoratori autonomi o iscritti alla Gestione separata che si trovino nelle condizioni reddituali previste dal sopracitato articolo 1, subordinatamente al verificarsi degli eventi previsti dalla disciplina vigente (articoli 28 - Congedo di paternità alternativo, comma 1-ter, 66 - Congedo di paternità alternativo, comma 1-bis, e 70 - Indennità di maternità per le libere professioniste, comma 3-ter, del TU, nonché l'articolo 3 - Indennità di paternità del D.M. 4.4.2002-all.10).

Il citato decreto legislativo n. 105/2022 ha disposto con l'articolo 2, comma 1, lettera c) l'introduzione dell'articolo 27-bis (**Congedo di paternità obbligatorio**) al TU. Quest'ultimo regolamenta il congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti quale congedo obbligatorio di 10 giorni che sostituisce il *congedo obbligatorio del padre* e il *congedo facoltativo del padre*, abrogati dall'entrata in vigore del decreto legislativo n. 105/2022. Possono fruire del congedo di paternità obbligatorio i padri lavoratori dipendenti, privati e pubblici, anche in caso di adozione e affidamento. Sono esclusi i padri iscritti alla Gestione Separata e i padri lavoratori autonomi, compresi i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo. Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Per quanto concerne il computo dei 10 giorni (20 in caso di parto plurimo), devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative. Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, continuativi o frazionati, nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo). È possibile fruire del congedo anche frazionato a giorni, ma non frazionato a ore, e anche in caso di morte perinatale del figlio (periodo che va dalla 28° settimana di gestazione al ventottesimo giorno di vita del bambino). I padri possono fruire dei giorni di congedo obbligatorio anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. I giorni di congedo sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo, di cui all'articolo 28 del TU.

Il **congedo parentale** è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i bisogni affettivi e relazionali, riconosciuto ai lavoratori dipendenti, ai lavoratori iscritti alla Gestione separata e ai lavoratori autonomi.

Per completezza di informazioni, si fornisce una panoramica della misura della prestazione unitamente ai termini temporali entro cui è possibile fruirne:

1) per i periodi di congedo parentale - non trasferibili all'altro genitore - fruiti, a partire dal 1° gennaio 2023, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione (per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa,

di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022) è riconosciuta l'elevazione dell'indennità all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di un mese di coppia;

2) per i periodi di congedo parentale - non trasferibili all'altro genitore - fruiti, a partire dal 1° gennaio 2024, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione (per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023) è riconosciuta l'elevazione dell'indennità al'60% della retribuzione (all'80% se fruiti nell'anno 2024), fino al raggiungimento del limite di un ulteriore mese di coppia;

3) i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivi dei due mesi con elevazione dell'indennità);

4) i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o di 11 mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi), non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, in tal caso sono indennizzabili al 30% della retribuzione.

La legge 29 dicembre 2022 n. 197 (Legge di bilancio 2023)<sup>4</sup> - all.11 e la legge 30 dicembre 2023 n.213 (Legge di bilancio 2024)<sup>5</sup> – all.12, infatti, non hanno aggiunto ulteriori mesi di congedo parentale con elevazione dell'indennità, ma dispongono l'aumento dell'indennità dal 30% all'80% di un mese, per i congedi parentali fruiti a partire dal 1° gennaio 2023, e dal 30% al 60% (80% se fruito nell'anno 2024) di un ulteriore mese, per i congedi parentali fruiti a partire dal 1° gennaio 2024.

Il decreto legislativo 105/2022 ha modificato anche la tutela del “*genitore solo*” a cui riconosce undici mesi di congedo parentale invece dei dieci mesi previsti dalla precedente normativa. Di questi undici, due mesi sono indennizzabili all'80% (o un mese al 60% se fruто a partire dal 2025), sette mesi sono indennizzabili al 30% della retribuzione, i restanti due mesi non sono indennizzabili, salvo il caso in cui il “*genitore solo*” abbia un reddito inferiore alla soglia prevista nell'articolo 34 (Trattamento economico e normativo), comma 3, del TU. Lo status di “*genitore solo*” sussiste: in caso di morte o grave infermità dell'altro genitore; in caso di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell'altro genitore; in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, compreso l'affidamento esclusivo disposto ai sensi dell'articolo 337 (Affidamento a un solo genitore e opposizione all'affidamento condiviso) -quater del Codice civile.

Per quanto concerne la durata, il citato decreto legislativo n. 105/2022 ha aumentato: il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati dei lavoratori dipendenti (da sei mesi a nove mesi totali); l'arco temporale in cui è possibile fruire del congedo parentale indennizzato (dai 6 anni di vita del figlio - o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento - a 12 anni); l'arco temporale in cui è possibile fruire degli ulteriori periodi di congedo parentale del genitore con un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria che sono oggi fruibili entro i 12 anni di vita del figlio (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e non più solo entro gli 8 anni. In particolare, è riconosciuto ad ogni genitore il diritto a tre mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore (prima della riforma il limite massimo di coppia di congedo indennizzabile era di 6 mesi). I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi. Per utilizzare il periodo di congedo parentale trasferibile di 3 mesi non è necessario che i genitori abbiano già fruто dei rispettivi periodi di congedo parentale trasferibili (della durata di 3 mesi per ciascun genitore). Tutti i periodi di congedo parentale possono essere utilizzati in maniera frazionata a giorni o ad ore.

---

<sup>4</sup> Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025.

<sup>5</sup> Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026.

Si riportano di seguito delle tabelle riepilogative dei limiti di coppia e individuali dei genitori prima e dopo l'attuazione della riforma normativa:

#### **Entrambi i genitori**

|  | Prima della riforma  | Dopo la riforma   |
|--|--|---|
| totale dei mesi di congedo spettanti                 | <b>10 mesi</b> (elevabili a <b>11</b> ) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia           | <b>10 mesi</b> (elevabili a <b>11</b> ) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia            |
| mesi di congedo indennizzato                         | <b>6 mesi</b> indennizzabili <b>entro 6 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia                           | <b>9 mesi</b> indennizzabili <b>entro 12 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia                           |
| mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia | <b>10 mesi</b> (elevabili a <b>11</b> ) indennizzabili <b>entro 8 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia | <b>10 mesi</b> (elevabili a <b>11</b> ) indennizzabili <b>entro 12 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia |

#### **Genitore madre**

|                                      | Prima della riforma  | Dopo la riforma  |
|--------------------------------------|--|--|
| totale dei mesi di congedo spettanti | <b>6 mesi</b> di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia           | <b>6 mesi</b> di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                         |
| mesi di congedo indennizzato         | <b>6 mesi</b> indennizzabili <b>entro 6 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia | <b>3 + 3 mesi</b> indennizzabili <b><u>entro i 12 anni</u></b> di vita o dall'ingresso in famiglia |

|   |  |  |
|---|--|--|
| mesi di congedo indennizzato con<br>reddito sottosoglia | <b>6 mesi</b> indennizzabili<br><b>entro 8 anni</b> di vita o<br>dall'ingresso in famiglia | <b>6 mesi</b> indennizzabili <b>entro</b><br><b>i 12 anni</b> di vita o dall'ingresso<br>in famiglia |
|---|--|--|

### Genitore padre

|   | Prima della riforma  | Dopo la riforma  |
|---|--|--|
| totale dei mesi di congedo spettanti                    | <b>6 mesi</b> (elevabili a <b>7</b> ) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia           | <b>6 mesi</b> (elevabili a <b>7</b> ) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia                 |
| mesi di congedo indennizzato                            | <b>6 mesi</b> indennizzabili <b>entro 6 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia                         | <b>3 + 3 mesi</b> indennizzabili<br><b>entro i 12 anni</b> di vita o<br>dall'ingresso in famiglia                  |
| mesi di congedo indennizzato con<br>reddito sottosoglia | <b>6 mesi</b> (elevabili a <b>7</b> ) indennizzabili <b>entro 8 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia | <b>6 mesi</b> (elevabili a <b>7</b> )<br><b>indennizzabili entro i 12 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia |

### Congedo parentale per gli iscritti alla Gestione separata

Le modifiche normative hanno riguardato anche gli iscritti alla Gestione separata. In particolare, i limiti individuali e di coppia dei genitori iscritti alla Gestione separata sono stati modificati come segue:

|  | Prima della riforma  | Dopo la riforma  |
|--|--|--|
| Genitore madre<br>mesi di congedo indennizzato | <b>6 mesi</b> da fruire entro i <b>3 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano 0 mesi) | <b>3 + 3 mesi</b> da fruire entro i <b>12 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia<br>(al padre spettano altri <b>3 mesi entro i 12 anni</b> ) |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Genitore padre</b><br>mesi di congedo indennizzato      | <b>6 mesi</b> da fruire entro i <b>3 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano 0 mesi) | <b>3 + 3 mesi</b> da fruire entro i <b>12 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni) |
| <b>Entrambi i genitori</b><br>mesi di congedo indennizzato | <b>6 mesi</b> da fruire entro i <b>3 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia                              | <b>9 mesi</b> da fruire entro i <b>12 anni</b> di vita o dall'ingresso in famiglia  |

#### Congedo parentale per i padri lavoratori autonomi

Il decreto legislativo n. 105/2022 prevede per la prima volta anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale. Viene riconosciuto il diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore. La possibilità di fruizione del congedo parentale decorre, per la madre, dalla fine del periodo indennizzabile di maternità e per il padre dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore. Ne consegue che, per ogni bambino, il limite massimo di fruizione del congedo parentale per un genitore lavoratore autonomo è di 3 mesi. Come per le lavoratrici autonome, anche per il padre lavoratore autonomo l'indennità di congedo parentale (pari al 30% della retribuzione convenzionale) è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Si forniscono, di seguito, i dati relativi ai beneficiari di congedo di maternità e di congedo parentale (arco temporale 2018-2022). In particolare, nel 2022 il numero di beneficiarie di **indennità di maternità** tra le lavoratrici dipendenti del settore privato (comprese le lavoratrici agricole) che hanno iniziato nell'anno a percepire l'indennità si è mantenuto pressoché costante rispetto all'anno precedente. Nel 2020 era fortemente diminuito rispetto al 2019 (-6,5%); in controtendenza, il numero di beneficiarie tra le lavoratrici parasubordinate si è registrato un costante aumento in tutto il quinquennio. Anche tra le altre categorie di lavoratrici, nell'ultimo anno di analisi, si sono registrate lievi variazioni rispetto all'anno precedente.

**Tavola 2.1 Beneficiari di congedo di maternità per tipologia di lavoratore**

| Anno | Lavoratori dipendenti<br>del settore privato | Lavoratori<br>autonomi | Lavoratori<br>domestici | Lavoratori<br>parasubordinati |
|------|--|------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| 2018 | 197.460                                      | 12.610                 | 6.334                   | 4.496                         |
| 2019 | 192.631                                      | 15.468                 | 5.598                   | 4.888                         |
| 2020 | 180.095                                      | 15.713                 | 4.588                   | 5.093                         |
| 2021 | 179.571                                      | 14.941                 | 4.344                   | 5.221                         |
| 2022 | 179.602                                      | 14.493                 | 4.082                   | 5.460                         |

Nel **2022 i beneficiari di congedo parentale**, dopo un biennio caratterizzato dagli effetti dei provvedimenti a sostegno delle famiglie introdotti per fronteggiare la diffusione della pandemia da COVID-19, sono risultati pari a circa 349 mila tra i lavoratori dipendenti del settore privato, 2.200 tra i lavoratori autonomi e circa 1.500 tra i lavoratori della Gestione separata. Tali valori, se confrontati con quelli del 2019, risultano tutti in aumento (Statistiche in breve - INPS Dicembre 2023).

**Tavola 2.2 Beneficiari di congedo parentale e giornate medie richieste per genere e per categoria di lavoratore. Anno 2022**

| Tipologia di lavoratore | Donne              |                               | Uomini             |                               | Totale             |                               |
|-------------------------|--------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------------------|
|                         | Numero beneficiari | Numero medio giorni richiesti | Numero beneficiari | Numero medio giorni richiesti | Numero beneficiari | Numero medio giorni richiesti |
| Lavoratore dipendente   | 270.989            | 54                            | 77.875             | 23                            | 348.864            | 47                            |
| Lavoratore autonomo     | 1.742              | 18                            | 480                | 15                            | 2.222              | 36                            |
| Gestione separata       | 1.321              | 56                            | 133                | 22                            | 1.454              | 53                            |

Con riferimento alla domanda formulata relativamente all'articolo 4.4 della Convenzione, si rappresenta quanto segue.

Rispetto alla questione sollevata dal Ceacr in ordine all'obbligo di astenersi dal lavoro nel periodo post partum per un periodo di almeno sei settimane dopo il parto richiamato nell'articolo 4.4 della convenzione si richiama quanto ampiamente illustrato nei paragrafi precedenti in merito al congedo di maternità obbligatorio pre e post partum, precisando inoltre che il decreto legislativo n.119/2011<sup>6</sup> ha introdotto nell'articolo 16 del TU il comma 1-bis. Ciò, a seguito delle numerose istanze pervenute nel corso degli anni dalle sfortunate lavoratrici che si trovavano ad affrontare un aborto successivo al 180° giorno di gestazione - per legge equiparato al parto ai sensi dell'articolo 12 D.P.R. n. 1026/1976 - ovvero il decesso del figlio alla nascita o durante il congedo di maternità. In tali casi, era in precedenza esclusa la possibilità di rientrare al lavoro, a prescindere dalle condizioni di salute, con pesanti conseguenze a livello psicologico per le lavoratrici in questione, obbligate ad astenersi dall'attività lavorativa per tutta la durata del congedo di maternità proprio in un momento in cui avrebbero avuto la necessità di distrarsi per superare il grave lutto. In tale ottica, e tenendo presente *in primis* gli obblighi relativi alla tutela della salute della lavoratrice, è stato concepito il testo del sopraccitato comma 1-bis, che introduce la **facoltà** (non l'obbligo) - per la lavoratrice che abbia perso il bambino - di rientrare al lavoro, previa attestazione medica che indica che ciò sia compatibile con il suo stato di salute. Il comma 1-bis dell'articolo 16 del TU, infatti, recita: *"Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute"*.

## Articolo 5 - Congedo in caso di malattia o di complicazioni

In merito al quesito di cui all'articolo 5 della Convenzione, in caso di gravi complicanze della gravidanza o preeistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dalla gravidanza, indipendentemente dal lavoro svolto, la lavoratrice ha diritto all'astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio (articolo 17- TU Estensione del divieto). La maternità anticipata è un periodo di

<sup>6</sup> Decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119 - Attuazione dell'articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.

interdizione dal lavoro che precede il periodo di astensione obbligatoria. Il rilascio del provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in caso di gravidanza a rischio, già in carico alle Direzioni Territoriali del Lavoro (di seguito ITL), è stato trasferito, ai sensi del Decreto-legge n. 5 del 9 febbraio 2012 recante "Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo" (cd. Decreto sulle semplificazioni), alle Aziende Sanitarie Locali (ASL). Il citato decreto ha modificato l'articolo 17, comma 3 del TU, stabilendo la devoluzione alle ASL, in via esclusiva, dell'intera procedura di interdizione anticipata dal lavoro, compresa l'adozione del provvedimento finale di astensione, precedentemente rilasciato dalle DTL nelle ipotesi previste dalla lett. a) comma 2, articolo 17, ossia per "*gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza*". Rimane invece attribuita alla competenza delle ITL l'istruttoria e l'emanazione del provvedimento di interdizione relativa ai casi previsti dalle lettere b) "*condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino*" e c) "*quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12 del TU*", dell'articolo 17, comma 2, del citato TU.

## Articolo 6 - Prestazioni

In merito all'articolo 6 della Convenzione, con specifico riferimento alle prestazioni economiche, si rappresenta che durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice percepisce **un'indennità economica in sostituzione della retribuzione**. Infatti, ai sensi dell'articolo 22 (Trattamento economico e normativo) del TU, le lavoratrici hanno diritto a un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità. Tuttavia, quasi tutti i contratti collettivi prevedono una integrazione del 20% a carico del datore di lavoro cosicché la lavoratrice non subisca penalizzazioni economiche. Il beneficio è comprensivo di ogni altra indennità spettante per malattia ed è coperto da contribuzione figurativa utile per il diritto e la misura della pensione. I periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Ai fini della determinazione delle indennità di maternità si fa riferimento alla retribuzione media globale giornaliera, la quale è calcolata secondo i parametri di seguito illustrati: 1) per le lavoratrici dipendenti, sul periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il periodo indennizzabile; 2) per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata, sulla retribuzione/reddito percepito nei 12 mesi antecedenti il periodo indennizzabile; 3) Per le lavoratrici autonome sulla retribuzione/salario minimo giornaliero convenzionalmente stabilito.

Riguardo alle forme di sostegno del reddito e gli incentivi spettanti alle lavoratrici madri, si richiamano le disposizioni degli articoli 74 e 75 del TU, rispettivamente riferiti all'**Assegno di maternità di base** e all'**assegno di maternità per lavori atipici e discontinui**.

Nello specifico l'**Assegno di maternità di base** consiste in una prestazione concessa dai Comuni di residenza ed erogata dall'INPS a coloro che ne fanno richiesta entro sei mesi dalla nascita del figlio (o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento). Possono presentare domanda le donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso di carta di soggiorno che non beneficiano di alcun trattamento economico per la maternità. Il nucleo familiare di appartenenza della madre deve risultare in possesso di risorse economiche non superiori ai valori dell'indicatore della situazione economica (ISEE), pari a € 20.221,13 (rivalutazione per l'anno 2024). L'importo dell'assegno di maternità, per le nascite avvenute nel 2024, è pari a € 2.020,85.

In conformità al sopracitato articolo 75 del TU, l'**Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui**, chiamato anche **Assegno di maternità dello Stato**, consiste in una prestazione previdenziale a carico dello Stato, concesso ed erogato dall'INPS. Tale Assegno spetta: alla madre/padre anche se adottante; agli affidatari preadottivi; all'adottante non coniugato; al coniuge della madre adottante o dell'affidataria preadottiva; agli affidatari (non preadottivi), nel caso di non riconoscibilità o non riconoscimento da parte di entrambi i genitori; al legale rappresentante, in caso di incapacità di agire del genitore. L'importo dell'Assegno è **rivalutato ogni anno** sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo.

I requisiti necessari per richiedere tale assegno sono:

- la residenza in Italia al momento della nascita del bambino o dell'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento;
- la cittadinanza italiana o di uno Stato dell'Unione europea ovvero il possesso di titoli di soggiorno idonei, così come di seguito illustrati, al momento della presentazione della domanda.

Tenuto conto che il diritto è riconosciuto anche ai **cittadini extracomunitari** è indispensabile che essi siano:

- familiari titolari della "Carta di soggiorno per i familiari del cittadino comunitario non aventi la cittadinanza di uno Stato membro dell'Unione europea" (articolo 10, decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30<sup>7</sup>- all.13);
- familiari titolari della "Carta di soggiorno permanente per i familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro" (articolo 17, del sopracitato decreto legislativo 30/2007);
- titolari di permesso di soggiorno ed equiparati ai cittadini italiani, ai sensi dell'articolo 41, comma 1-ter<sup>8</sup>, (decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero). La norma stabilisce che "sono equiparati ai cittadini italiani esclusivamente gli stranieri titolari di permesso unico di lavoro autorizzati a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, nonché gli stranieri titolari di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzati a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi";
- titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.

L'importo dell'assegno riconosciuto per ogni figlio nato per lavori atipici e discontinui è pari ad euro 2.488,14 per l'anno 2024. Tale importo è rivalutato ogni anno sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo calcolato dall'ISTAT.

Per quanto concerne le prestazioni mediche, il TU, all'articolo 14 riconosce per le lavoratrici gestanti il diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Inoltre, le coppie che desiderano avere un bambino e le donne in stato di gravidanza hanno diritto ad eseguire gratuitamente, senza partecipazione alla spesa (ticket) alcune prestazioni specialistiche e diagnostiche, utili per tutelare la loro salute e quella del nascituro (articolo 6 del TU), erogate presso le strutture sanitarie pubbliche e private accreditate, tra cui i consultori familiari. L'elenco di tali prestazioni, contenuto nel Decreto ministeriale del 10 settembre 1998, è stato sostituito e innovato dal DPCM sui nuovi Livelli essenziali di assistenza del 12 gennaio 2017.

## Articolo 8 – Tutela del lavoro dipendente

Con riferimento all'articolo 8 della Convenzione, si evidenzia che il legislatore assicura la tutela della *"genitorialità"* attraverso la garanzia della conservazione del posto di lavoro della lavoratrice madre e del lavoratore padre (articolo 56 del TU - Diritto al rientro e alla conservazione del posto) mediante il divieto di licenziamento (articolo 54 del TU - Divieto di licenziamento) e l'obbligo di convalida delle dimissioni (articolo 55 del TU - Dimissioni).

L'articolo 54 detta la disciplina relativa al divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Tale divieto di licenziamento è previsto in favore della lavoratrice madre e si applica, con le stesse regole e con le stesse eccezioni, anche al padre lavoratore nel caso in cui questi usufruisca del congedo di paternità.

L'articolo 55, che regolamenta la convalida delle dimissioni, prevede al comma 4, che la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni sia convalidata. La *ratio* risponde unicamente a finalità di tutela del rapporto di lavoro della lavoratrice madre o del lavoratore padre cosicché da garantire che la

---

<sup>7</sup> Attuazione della direttiva 2004/38/CE relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri.

<sup>8</sup> La legge 23 dicembre 2021, n. 238 ha disposto (con l'art. 3, comma 1, lettera a)) la modifica dell'art. 41, comma 1; (con l'art. 3, comma 1, lettera b)) l'introduzione dei commi 1-bis e 1-ter all'art. 41.

volontà di questi ultimi non sia stata influenzata in alcun modo da sollecitazioni esterne. Pertanto, la convalida rappresenta la condizione di validità delle dimissioni, pena la nullità assoluta delle stesse.

Al fine di una panoramica completa si forniscono, di seguito, i dati relativi alle dimissioni convalidate nell'anno 2022 riportati nella *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - Anno 2022<sup>9</sup> dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro*. Delle complessive n. 61.391, n.44.699 (pari al 72,8%) si riferiscono a donne e n.16.692 (27,2%) a uomini.

L'articolo 56 stabilisce la garanzia del diritto alla conservazione del posto durante l'assenza dal lavoro per astensione obbligatoria e facoltativa, congedo di paternità, riposi giornalieri, permessi per malattia del bambino.

In merito alle osservazioni formulate nella domanda diretta - riferimento articolo 8, comma 1 della Convenzione - sulla protezione contro il licenziamento delle lavoratrici domestiche, nel richiamare quanto già enunciato nel precedente rapporto, relativamente alla consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione n. 6199/1998 si rappresenta che, ad oggi, l'orientamento giurisprudenziale della Corte suprema di Cassazione non ha subito mutamenti. La suddetta giurisprudenza è stata infatti confermata dalla sentenza n. 17433/2015 prevedendo per le lavoratrici domestiche un periodo protetto dal divieto di licenziamento più breve. Quest'ultima sentenza ha difatti identificato il periodo tutelato dal divieto di licenziamento per le lavoratrici domestiche con quello in cui le stesse usufruiscono del congedo obbligatorio per maternità (due mesi prima e tre dopo il parto), in quanto il più lungo periodo previsto in via generale dall'articolo 54 del TU (fino ad un anno di vita del bambino) risulterebbe eccessivamente oneroso per il nucleo familiare che assume, in questo caso, la veste di datore di lavoro. Sul punto, si rappresenta inoltre che lo stesso CCNL del lavoro domestico ha previsto, all'articolo 25, il divieto di licenziamento, per le lavoratrici del settore nel periodo di congedo obbligatorio di maternità.

Si evidenzia, peraltro, che in considerazione dell'importanza di tutelare tale categoria di lavoratrici, particolarmente debole dal punto di vista economico, è attualmente allo studio degli uffici competenti una modifica del citato articolo 54 del TU, volta ad introdurre il diritto all'indennità di licenziamento (NASPI) in favore delle lavoratrici domestiche che si dimettano durante il periodo in cui vige per loro il divieto di licenziamento come disciplinato dalla contrattazione collettiva.

## **Articolo 9 – Non discriminazione**

Per quanto concerne l'articolo 9 della Convenzione, relativamente alla non discriminazione, si richiamano gli articoli 3 e 37 della Costituzione. Il primo prevede che il datore di lavoro deve rispettare il principio di uguaglianza professionale tra lavoratori della sua impresa. Il secondo riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Pertanto, nel rapporto di lavoro è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma indipendentemente dalle modalità di assunzione, qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli di gerarchia professionale. Tali principi che prevedono una serie di strumenti diretti a promuovere l'occupazione femminile e a prevenire e contrastare le discriminazioni sui luoghi di lavoro sono stati trasposti all'interno del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" – all.14.

In particolare, in conformità all'articolo 25 (Discriminazione diretta e indiretta) del suddetto Codice, la discriminazione è vietata se attuata in modo diretto mediante il riferimento allo stato matrimoniale, di famiglia o di gravidanza, oppure in modo indiretto attraverso meccanismi di preselezione a mezzo stampa o con qualsiasi forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro

<sup>9</sup><https://www.ispettorato.gov.it/attivita-studi-e-statistiche/monitoraggio-e-report/relazioni-annuali-sulle-convalide-delle-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-delle-lavoratrici-madri-e-dei-lavoratori-padri/>.

sesso. Tale articolo è stato modificato dall'articolo 2 (Modifiche all'articolo 25 del Codice delle pari opportunità) della legge 5 novembre 2021, n. 162 (Modifiche al Codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo) – all.15. Quest'ultimo ha infatti ampliato la definizione di cui all'articolo 25, commi 1, 2 e 2-bis, estendendo la tutela anche ai candidati in fase di selezione del personale.

Il Codice delle Pari opportunità prevede altresì uno specifico apparato sanzionatorio di cui all'articolo 41 (Adempimenti amministrativi e sanzioni) che regolamenta, in particolare, la violazione dei divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera.

#### **Articolo 10 – Madri che allattano**

In merito al quesito di cui all'articolo 10 della Convenzione occorre fare nuovamente ricorso al TU, con specifico riferimento ai seguenti articoli: 39 (Riposi giornalieri della madre), 40 (Riposi giornalieri del padre) e 41 (Riposi per parti plurimi). Nello specifico, l'articolo 39 prevede che il datore di lavoro debba consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda. Sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Il presente rapporto è stato inviato alle Organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato (all.16).

#### **ALLEGATI:**

1. Rapporto del Governo italiano sulla Convenzione n. 183/2000 del 2013;
2. Decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151;
3. Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105;
4. Legge n. 104/1992;
5. Decreto legislativo n. 81/2015;
6. Legge n. 81/2017
7. Legge 8 agosto 1995, n.335;
8. Legge 22 maggio 2017, n. 81;
9. Decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101;
10. D.M. 4.4.2002;
11. Legge 29 dicembre 2022, n. 197;
12. Legge 30 dicembre 2023, n.213;
13. Decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30
14. Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna);
15. Legge 5 novembre 2021, n. 162;
16. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali.