



UNIVERSIDAD  
DE MURCIA

<http://revistas.um.es/analesderecho>

**ANALES**  
**de**  
**DERECHO**

**MATERNITA' E DONNE  
LAVORATRICI IN ITALIA: TUTELE E  
DIRITTI**

PIERGIUSEPPE MARIA MESSINA

Doctorando de la Escuela Internacional de Doctorado.

Universidad Murcia

SERVICIO DE  
PUBLICACIONES  
UMU



## ***Maternità e donne lavoratrici in Italia: tutele e diritti***

### ***Resumen***

*Il presente contributo analizza le tipologie di lavoro e il sistema dei diritti di cui possono godere le madri lavoratrici in Italia, con particolare attenzione alle forme di tutela normativa e sociale previste dalle politiche governative attualmente in vigore nel Paese. L'analisi parte dalla descrizione delle principali fonti normative in tema di maternità che disciplinano la materia per poi evidenziare le riforme introdotte alla regolamentazione vigente sulla protezione e la tutela delle donne lavoratrici con riferimento specifico al periodo della gravidanza e a quello successivo alla nascita del bambino o della bambina.*

***Palabras clave:*** *maternità, congedi, indennità, retribuzione*

## ***Maternity and working women in Italy: protections and rights***

### ***Abstract***

*This contribution analyses the types of work and the system of rights enjoyed by working mothers in Italy, with particular attention to the forms of regulatory and social protection provided by the government policies currently in force in the country. The analysis begins with a description of the main sources of maternity law that regulate the matter and then highlights the reforms introduced to the regulations in force on the protection and safeguarding of working women with specific reference to the period of pregnancy and the period following the birth of the child.*

***Keywords:*** *maternity, leave, allowances, pay*

**SOMMARIO: I. INTRODUZIONE. II. TUTELE E DIRITTI PER LE LAVORATRICI MADRI: IL DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N. 151. III. LEGGE DI BILANCIO 2024 (L. 213/2023). IV. RIFLESSIONI CONCLUSIVE.**

## I. INTRODUZIONE

L'art 37 della Costituzione italiana recita: *“la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”*. Le garanzie costituzionali per le donne lavoratrici riguardano l'accesso al lavoro sia in forma subordinata che autonoma che in qualsiasi altra modalità prevista. Le stesse premesse di tutela riguardano lo svolgimento della prestazione lavorativa e la progressione di carriera. Sulla carta, quindi, in Italia i presupposti di una parità a tutti gli effetti tra uomini e donne che lavorano sono presenti e chiaramente dichiarati<sup>1</sup>. La stessa elaborazione dell'art. 37 in sede costituente rappresenta un'importante chiave di lettura sulla sostanza e sul valore intrinseco del comma poiché l'intento delle madri e dei padri costituenti è stato quello di dare alla maternità, ad esempio, un significato ampio e non legato essenzialmente al ruolo di cura della donna in ambito familiare<sup>2</sup>.

D'altronde il problema della maternità retribuita in Italia è di vecchia origine a dimostrazione che occuparsi delle donne madri lavoratrici rappresenta da sempre una questione che ha dimostrato di dover essere affrontata su più fronti.

Già nel 1902 si cercò di porre all'attenzione della Nazione il problema delle lavoratrici puerpere contribuendo a creare le basi per la tutela del lavoro femminile<sup>3</sup>. La Legge Carcano prevede l'obbligo per i datori di lavoro che contavano almeno 50 lavoratrici di istituire una camera di allattamento così che le donne madri potessero provvedere alla nutrizione dei loro bambini e delle loro bambine<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup>GRECO, A., “Articolo 37 Costituzione: spiegazione e commento”, 4 gennaio 2022. <https://www.laleggepertutti.it>.

<sup>2</sup> CATELANI, E., “La donna lavoratrice nella “sua essenziale funzione familiare” a settant'anni dall'approvazione dell'art. 37 Cost.”, *Federalismi.it, Rivista di Diritto Pubblico Italiano, Comparato, Europeo*. 25 ottobre 2019.

<sup>3</sup> Sull'argomento si consiglia la consultazione di BALLESTRERO M.V., “La legge Carcano sul lavoro delle donne e dei fanciulli”, in PASSANITI P. (a cura di) *Lavoro e cittadinanza femminile*, Milano, FrancoAngeli, 2016, pag. 44.

<sup>4</sup> Si veda MORELLO, M., “La maternità al centro delle prime forme di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici”, 12 maggio 2011, *Olympus. Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro*. 15/2012.

La questione venne nuovamente affrontata nel 1910 quando, con la Legge 520, vennero istituite le casse di maternità con carattere assistenziale e con la previsione di un breve congedo retribuito della durata di un mese riservato alle donne madri lavoratrici<sup>5</sup>.

E' nel 1950, con la Legge 860, che in Italia viene introdotto il primo vero congedo di maternità, concretizzando quanto previsto dall'art. 37 della Costituzione<sup>6</sup>. Tale misura viene poi formalizzata con la Legge 1204 del 1971, con cui il congedo diventa obbligatorio, retribuito all'80% del salario di base, con la durata in 2 mesi prima e in altri 3 dopo il parto<sup>7</sup>.

La Legge 1204/71 è ancora in vigore ed è stata integrata, successivamente, con lo scopo di venire incontro alle maggiori e sempre nuove esigenze delle lavoratrici madri. Nello specifico nuovi contenuti sono stati introdotti con il Decreto legislativo 151 del 26 marzo 2001 e con le successive Leggi di Bilancio (2019-2024)<sup>8</sup>.

E' importante ricordare, tuttavia, che è stata proprio la Legge del 1971 a introdurre in Italia il congedo facoltativo riservato esclusivamente alle donne madri lavoratrici riconoscendo loro la libertà di scegliere se protrarre il periodo di congedo, oltre i 5 mesi di maternità obbligatoria, usufruendo così di un congedo di ulteriori 6 mesi, remunerati al 30%<sup>9</sup>.

L'art. 10 della L.1204/1971, inoltre, disponeva che la madre lavoratrice avesse il diritto di godere, durante il primo anno di vita del bambino o della bambina, di due periodi di riposo che potevano essere cumulati durante la giornata lavorativa con il diritto, durante questo periodo, di uscire dall'azienda potendo anche, alternativamente, decidere di usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, laddove presenti.

L'art. 34 della stessa Legge, inoltre, disponeva che continuassero ad essere attuati, anche se in via transitoria, gli artt. 11, 12 e 13 della Legge 860/50 a quei datori di lavoro che avessero provveduto alla istituzione di tali strutture.

---

<sup>5</sup> LOMBARDI, C., "La storia della legislazione italiana a protezione delle lavoratrici madri che allattano", 14 agosto 2000. <https://mami.org>.

<sup>6</sup> ROMEO, I., "Donne, madri, lavoratrici. La legge che cambiò la storia", 26 agosto 2021. <https://www.collettiva.it>.

<sup>7</sup> L. 30 dicembre 1971, n.1204. G.U. Serie Generale n.14 del 18-01-1972.

<sup>8</sup> ALTALEX, "Testo unico sulla maternità e paternità. Testo del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 aggiornato alla L. 30 dicembre 2023, n. 213", 11 gennaio 2024. <https://www.altalex.com>.

<sup>9</sup> L. 30 dicembre 1971, n.1204. G.U. Serie Generale n.14 del 18-01-1972.

Questa norma è stata in seguito sottoposta all'esame della Corte Costituzionale e ritenuta illegittima in quanto, a detta della Corte, gravava i datori di lavoro che avevano provveduto a installare all'interno delle loro aziende queste strutture, di un doppio onere che invece non erano costrette a sopportare quelle aziende che non avevano ottemperato a questo obbligo<sup>10</sup>.

Il contributo a carico del datore di lavoro è stato successivamente soppresso in maniera definitiva dall'art. 3 Legge 23 dicembre 1998 n. 448<sup>11</sup>.

Misure a sostegno della genitorialità e della famiglia sono state successivamente previste a significare che non è possibile venire incontro alle esigenze delle madri lavoratrici superando, quindi, l'inevitabile disegualianza esistente tra uomini e donne in ambito lavorativo, se non si effettuano interventi trasversali e su più fronti.

Nel 2012 la Legge Fornero (L. 92/2012) introduce il congedo di paternità con lo scopo di favorire la diffusione di una cultura di condivisione dei compiti di cura dei figli e delle figlie tradizionalmente a carico delle donne<sup>12</sup>.

Il periodo di congedo obbligatorio riconosciuto al padre è stato, successivamente, aumentato fino ad arrivare alla riforma introdotta con la Legge di Bilancio 2024 per cui ogni genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi 12 anni di vita del bambino o della bambina, per un periodo massimo complessivo di 10 mesi, elevabile a 11 se il padre lavoratore decide di esercitare il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo che può essere continuativo o frazionato ma comunque non inferiore a tre mesi<sup>13</sup>.

Nel corso del tempo la Corte Costituzionale italiana, attraverso la propria giurisprudenza, ha sostenuto meccanismi in *favor* della donna madre lavoratrice con lo scopo precipuo di coniugare l'essenziale funzione familiare richiamata dalla Costituzione non soltanto con riguardo alla donna e alla tutela della maternità, ma anche con lo

---

<sup>10</sup> Corte Costituzionale, sentenza 24-30 maggio 1977, n.92: “[...] ha abrogato l'art.34 della legge 1204/71, nella parte in cui stabilisce che le disposizioni dell'art.11 della legge 26 agosto 1950 numero 860, continuano ad applicarsi in via transitoria ai datori di lavoro che, ai sensi della legge stessa, abbiano istituito camere di allattamento o asili nido aziendali funzionanti alla data del 15 dicembre 1971”.

<sup>11</sup> LOMBARDI, C., “La storia della legislazione italiana a protezione delle lavoratrici madri che allattano”, 14 agosto 2000. <https://mami.org>.

<sup>12</sup> COSTAGLIOLA, A., “Congedo di paternità: pubblicato in Gazzetta il decreto attuativo della Riforma Fornero”, 15 febbraio 2013. <https://www.diritto.it>.

<sup>13</sup> INPS, “Congedo parentale: nel 2024 due mesi all'80% dello stipendio”, 22 aprile 2024. <https://www.inps.it>.

specifico obiettivo di realizzare una sostanziale parità per entrambi i sessi, così da agevolare ed incrementare l'applicazione di misure di tutela a sostegno dei padri e delle madri che lavorano come il congedo parentale per entrambi i genitori<sup>14</sup>.

Risulta doveroso citare, in questa circostanza, la prima sentenza della Corte sul tema del lavoro femminile in Italia e sulla parità di accesso al mondo del lavoro che ha rappresentato storicamente un primo concreto tentativo di apertura alle donne di un mondo precedentemente solo appannaggio esclusivo degli uomini.

Si fa riferimento specifico alla sentenza n. 33 del 1960 con cui la carriera prefettizia veniva aperta per la prima volta ad una donna, Rosa Oliva, dichiarando l'illegittimità dell'art. 7 della legge 17 luglio 1919, che impediva l'accesso delle donne alle principali carriere e uffici pubblici e che demandava ad uno specifico regolamento d'attuazione la specifica descrizione degli impieghi pubblici preclusi alle donne<sup>15</sup>.

Alla luce di quanto descritto finora, appare indubbio, pertanto, che favorire l'applicazione di misure a tutela delle donne madri lavoratrici è una questione storicamente rilevante e che può avere delle importanti ricadute sulla crescita economica duratura e sostenibile di qualsiasi paese, conseguenza di una reale occupazione piena e produttiva<sup>16</sup>. D'altronde la mancanza di politiche a sostegno della famiglia, così come l'incertezza economica e la difficoltà nella conciliazione tra vita familiare e lavorativa, rappresenta un ulteriore ostacolo alla scelta della maternità ponendo l'attenzione sulla necessità di intervenire in maniera integrata su più livelli.

Il dibattito sulla questione maternità e donne lavoratrici è oggi più che mai al centro delle politiche sociali in Italia anche perché gli ultimi dati pubblicati nel 2024 da *Save The Children Italia* rilevano che nel Paese le donne continuano ad occupare una presenza minore rispetto agli uomini nel mercato del lavoro e questa discrepanza aumenta con la maternità, mentre il tempo dedicato al lavoro di cura continua ad essere sbilanciato a favore degli uomini<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Si veda CATELANI, E., "La donna lavoratrice nella "sua essenziale funzione familiare" a settant'anni dall'approvazione dell'art. 37 Cost.", *Federalismi.it, Rivista di Diritto Pubblico Italiano, Comparato, Europeo*. 25 ottobre 2019.

<sup>15</sup> Corte Costituzionale, sentenza del 13 maggio 1960, n. 33. G. U. n. 128 del 21 maggio 1960.

<sup>16</sup> SOZZI, M., "Lavoro dignitoso e crescita economica", *ASviS, Alleanza Italiana Sviluppo Sostenibile*, 24 maggio 2023. <https://asvis.it>.

<sup>17</sup> SAVE THE CHILDREN ITALIA - RAPPORTO, "Le equilibriste. La maternità in Italia 2024", a cura di MINELLO, A. (2024). <https://s3.savethechildren.it>.

D'altronde è dimostrato che la riduzione del *gap* di presenze legate alla maternità nel mondo del lavoro ha inevitabili ripercussioni anche sulla riduzione del *gap* di genere<sup>18</sup>. Considerando, inoltre, che in Italia una donna su 5 perde il lavoro dopo aver avuto un figlio o una figlia, è chiaro che i problemi legati al bilanciamento tra lavoro e famiglia continuano a condizionare il mercato economico e un importante indicatore di quanto affermato è il fatto che a fronte di un tasso di occupazione femminile del 63,8%, le donne lavoratrici senza figli o figlie raggiungono il 68,7%, mentre solo il 57% di quelle con due o più figli o figlie minori ha un impiego. Per quanto riguarda gli uomini della stessa età, invece, il tasso di occupazione totale è dell'83,7% e la variazione sulla base dei parametri sopra menzionati va dal 77,3% per coloro che non hanno figli o figlie, fino al 91,3% per chi ha un figlio o una figlia minore e al 91,6% per chi ne ha due o più<sup>19</sup>.

Questi dati indicano chiaramente come la questione “maternità” per le donne lavoratrici sia un fatto che assume rilevanza sociale e politica nel momento in cui va a condizionare scelte che solo all'apparenza risultano personali ma che in realtà sottendono a questioni di ordine collettivo che hanno un'inevitabile ricaduta anche sull'assetto economico di un paese che non può ignorare quanto la questione di genere sia determinante per favorire una crescita duratura ed equilibrata.

Sulla base di quanto affermato finora, pertanto, il presente articolo vuole analizzare la normativa esistente in Italia a tutela delle donne madri lavoratrici, approfondendo gli aspetti legati alle diverse categorie contrattuali con specifico riferimento alle modifiche normative introdotte per rendere il sistema giuridico italiano il più garantista possibile nei confronti della maternità.

---

<sup>18</sup> SAVE THE CHILDREN ITALIA - RAPPORTO, “Le equilibriste. La maternità in Italia 2024”, a cura di MINELLO, A., <https://s3.savethechildren.it>, 2024, p. 14: “Rimuovere la penalità esistente legata ai figli tra le nuove madri aumenterebbe il tasso di occupazione femminile di 6,5 punti percentuali entro il 2040 (cioè chiuderebbe il 38% del divario di occupazione di genere attuale). Eliminare le penalità legate ai figli sia per le nuove che per le madri esistenti aumenterebbe l'occupazione femminile di 14 punti percentuali già entro il 2030, chiudendo così l'85% del divario di genere attuale”.

<sup>19</sup> AGI Agenzia Italia, “In Italia una donna su 5 perde il lavoro dopo la maternità”, 9 maggio 2024. <https://www.agi.it>.

## II. TUTELE E DIRITTI PER LE LAVORATRICI MADRI: IL DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N. 151

In Italia la normativa in materia di tutela e di sostegno della maternità è il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 il quale “*disciplina 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*”<sup>20</sup>.

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto a tutte le lavoratrici dipendenti o apprendiste, operaie, impiegate, dirigenti, disoccupate o sospese, lavoratrici agricole, lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari, lavoratrici a domicilio, lavoratrici in ambito di attività socialmente utili o di pubblica utilità e dipendenti di Amministrazioni Pubbliche le quali, in caso di maternità, sono tenute a rispettare gli adempimenti previsti dalla legge nei riguardi dell'amministrazione pubblica dalla quale dipendono<sup>21</sup>.

In base a queste diverse categorie di lavoratrici variano anche i requisiti per la richiesta del congedo. Le lavoratrici dipendenti hanno l'obbligo di astensione dal lavoro nel periodo che va dai due mesi precedenti alla data presunta del parto fino ai tre mesi successivi al parto ed è richiesta la sussistenza di un rapporto di lavoro<sup>22</sup>; le lavoratrici autonome e parasubordinate possono accedere al congedo solo se sussiste un determinato requisito contributivo<sup>23</sup>; per le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari sono richiesti 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità oppure 52 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo<sup>24</sup>; per le lavoratrici agricole a tempo determinato è richiesto, nell'anno di inizio del congedo, il possesso della qualità di bracciante con iscrizione negli elenchi

---

<sup>20</sup> D. lgs 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53. G.U. 26 aprile 2001, n. 96, S.O.

<sup>21</sup> DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA, “Il congedo di maternità”, <https://famiglia.governo.it>.

<sup>22</sup> INPS, “Indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti”, 27 giugno 2024. <https://www.inps.it>.

<sup>23</sup> INPS, “Indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori autonome”, 6 maggio 2024. <https://www.inps.it>.

<sup>24</sup> ANTONETTI, L.M., “Lavoro domestico e congedo di maternità: modalità e adempimenti”, 4 gennaio 2024. <https://www.paserio.it>.

nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo; per le lavoratrici disoccupate o sospese il congedo di maternità deve iniziare entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro, altrimenti non è possibile richiedere tale misura<sup>25</sup>.

Il possesso di questi requisiti rappresenta condizione imprescindibile per consentire alle donne lavoratrici di far valere il proprio diritto al congedo di maternità nel caso in cui il datore di lavoro o l'Amministrazione Pubblica di riferimento non dovessero adempiere agli obblighi previsti dalla legge. Un recente caso che richiama tale situazione è quello relativo alla sentenza n. 926/2024 del 4 giugno 2024 del Tribunale di Brindisi con cui viene accolto il ricorso presentato da una lavoratrice agricola che chiedeva la condanna del datore di lavoro al pagamento dell'indennità per congedo parentale stante l'equiparazione tra i periodi di congedo obbligatorio per maternità e le giornate lavorative, come statuito da Cass. n. 2900/06 e 24634/2009.

La discriminante, in questo caso, è stata rappresentata proprio dalla computazione dei 51 giorni effettivamente lavorati<sup>26</sup>. Nello specifico la sentenza riporta che *“è stato precisato che il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, durante il quale è vietata la prestazione dell'attività lavorativa, con divieto di licenziamento e con computabilità nell'anzianità di servizio, equivale anche nel campo del lavoro agricolo ad attività lavorativa effettivamente prestata e quindi è valido, in tale settore economico, ai fini del raggiungimento del minimo di giornate lavorate previsto dalla legge per la valida instaurazione del rapporto assicurativo*<sup>27</sup>.

Il congedo per maternità, pertanto, si rappresenta come un *periodo di astensione* obbligatoria dal lavoro riconosciuto *durante la gravidanza e il puerperio e in caso di adozione o affidamento di minori*, per un totale di 5 mesi, con possibilità di scelta se astenersi dal lavoro nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 mesi dopo il parto, oppure astenersi nel mese precedente al parto e nei 4 mesi successivi o ancora lavorare fino al parto e fruire del congedo nei 5 mesi successivi<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> BREGOLATO, M., “Maternità agricola: termini e requisiti”, 14 luglio 2023. <https://www.fiscal-focus.it>.

<sup>26</sup> Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza n. 24634 del 23 novembre 2009.

<sup>27</sup> Tribunale di Brindisi, Sentenza n. 926/2024 del 04-06-2024.

<sup>28</sup> SAVE THE CHILDREN, “Maternità e lavoro: i diritti delle lavoratrici dipendenti”, 4 giugno 2024. <https://www.savethechildren.it>.

Spetta alla donna, pertanto, decidere se avvalersi dell'una o dell'altra possibilità ma nel caso in cui si dovesse scegliere il congedo di maternità flessibile, vale a dire la seconda opzione, è necessario che venga esibita una certificazione da rilasciata da parte del medico del Servizio Sanitario Nazionale comprovata dal medico competente in materia di sicurezza sul luogo di lavoro che attesti l'assenza di condizioni di rischio per la madre lavoratrice<sup>29</sup>.

Tale misura, quindi, si presenta non solo come un dovere del datore di lavoro che ha il divieto di obbligare e di chiedere alla donna di lavorare<sup>30</sup>, ma anche come un diritto indisponibile per la lavoratrice per cui non è possibile in alcun caso rinunciarvi neppure quando venga prodotta una certificazione medica attestante le buone condizioni di salute della donna lavoratrice<sup>31</sup>. Nel caso di interruzione di gravidanza o di morte perinatale del feto, invece, il congedo può essere sospeso, ma sempre dietro certificazione medica.

Se il parto dovesse avvenire oltre la data presunta, vanno aggiunti nel congedo *ante partum* i giorni intercorrenti tra la data presunta e la data effettiva del parto. Il periodo di astensione *ante partum*, pertanto, va determinato senza includere la data presunta del parto che, pur rimanendo oggetto di tutela da parte della disciplina giuridica, costituisce il *dies a quo* è possibile conteggiare il periodo in questione. Nel caso in cui la data presunta e quella effettiva coincidano, il periodo complessivo ordinario di congedo di maternità sarà pari a 5 mesi ed un giorno<sup>32</sup>.

Le regole relative alla disciplina del congedo parentale previste dalla normativa italiana sono differenti, tuttavia, in base alla Gestione dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) di appartenenza. Permangono, pertanto, delle differenze nonostante le tutele nei confronti delle madri lavoratrici siano state estese a tutte le tipologie di lavoro<sup>33</sup>.

---

<sup>29</sup> D. lgs., 26 marzo 2001, n. 151, art. 20 c.1.

<sup>30</sup> D. lgs. 26 marzo 2001, art. 16. G.U. 26 aprile 2001, n. 96, S.O. <https://presidenza.governo.it>.

<sup>31</sup> D'ANDREA, A. M., "Congedo di maternità 2024: durata importo e come fare domanda INPS", 16 gennaio 2024, <https://www.informazionefiscale.it>.

<sup>32</sup> DI MARIO, A., "Congedo di maternità. Guida pratica 2024", 2024, <https://www.lpo.it>.

<sup>33</sup> D'ANDREA, A. M., "Congedo di maternità 2024: durata importo e come fare domanda INPS", 16 gennaio 2024, <https://www.informazionefiscale.it>.

L'importo dell'indennità spettante può arrivare fino al 100 per cento qualora il contratto collettivo di riferimento preveda l'obbligo di integrazione da parte del datore di lavoro.

La maternità per le lavoratrici dipendenti spetta fin dal primo giorno di lavoro a differenza delle lavoratrici indipendenti che svolgono un'attività professionale non regolamentata da un Albo professionale e che, pertanto, sono iscritte al registro della Gestione separata INPS<sup>34</sup>.

La materia relativa all'indennità di maternità e paternità è stata ulteriormente approfondita da successive sentenze di tribunali preposti in tema di specifiche questioni. Con sentenza della Corte di Cassazione n. 19792 del 12/10/2005, ad esempio, si evidenzia che l'indennità giornaliera di maternità spettante per i due mesi antecedenti alla data presunta del parto nonché per i tre mesi successivi alla data effettiva del parto stesso, non può essere erogata a partire da una data anteriore a quella in cui è stata inoltrata domanda di iscrizione negli appositi elenchi salva, in questo secondo caso, la prova dell'assenza di ogni attività lavorativa svolta dalla lavoratrice madre prima della domanda di iscrizione<sup>35</sup>.

Nel caso in cui ci si trovi di fronte ad adozioni nazionali, poi, si profila un'ulteriore fattispecie che è stata specificata con sentenza n.205 del 7/10/2015 della Corte Costituzionale, con cui è stato considerato costituzionalmente illegittimo l'art. 72 del D.lgs. 151/2001 nella versione antecedente alle novità introdotte in seguito dall'art. 20 del D.lgs. n.80 del 15/06/2015 nel caso particolare che riguarda la possibilità per le madri libere professioniste di accedere all'indennità di maternità solo se il bambino o la bambina non abbiano superato i sei anni di età<sup>36</sup>.

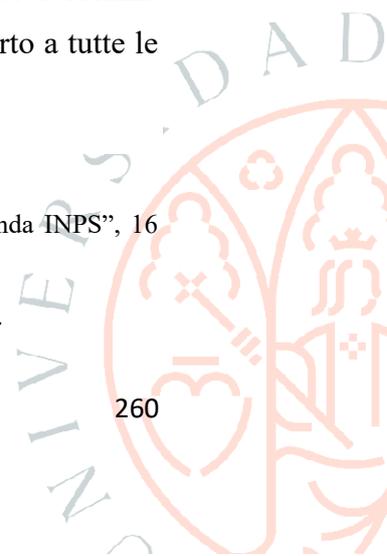
La domanda per poter usufruire del congedo di maternità INPS può essere presentata anche dalle lavoratrici madri disoccupate e sospese con tempistiche che dipendono dalla data di inizio del congedo in riferimento all'ultimo giorno di lavoro e questo evidenzia come si sia voluto riconoscere il diritto all'astensione dal lavoro dopo il parto a tutte le donne lavoratrici, qualsiasi sia la loro condizione lavorativa.

---

<sup>34</sup> D'ANDREA, A. M., "Congedo di maternità 2024: durata importo e come fare domanda INPS", 16 gennaio 2024, <https://www.informazionefiscale.it>.

<sup>35</sup> Ibidem.

<sup>36</sup> DL online, *Rivista telematica di Diritto del Lavoro*, 6 maggio 2013. <http://www.di-elle.it>.



Ulteriore tutela è prevista per le lavoratrici in stato di gravidanza in quanto il congedo obbligatorio di maternità può essere anticipato nel caso di gravi complicanze o di problemi di salute che risultino aggravate dallo stato della lavoratrice, nel momento in cui si presentino condizioni ambientali e di lavoro considerate pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino o della bambina o quando la lavoratrice non possa, per diverse ragioni certificate, essere impiegata in altre mansioni idonee al proprio stato. In questo caso l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto. Il servizio ispettivo del Ministero del lavoro, nel momento in cui si presentino queste condizioni, può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti organi del Servizio Sanitario Nazionale, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino all'inizio del congedo di maternità, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dal servizio stesso<sup>37</sup>.

I fattori di rischio a cui può andare incontro una lavoratrice durante la gravidanza o il periodo dell'allattamento, pertanto, non sono strettamente legate allo stato di salute della donna ma ai fattori ambientali e alla tipologia del lavoro svolto<sup>38</sup>.

I profili di rischio previsti dal D.lgs. 151/01 sono diversi e lo stesso decreto stabilisce che *è vietato adibire le lavoratrici madri al trasporto, al sollevamento di pesi e ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri* elencando tutta una serie di specifici lavori vietati per l'intero periodo della gestazione e, in alcuni casi adeguatamente certificati, fino ai 7 mesi dopo il parto<sup>39</sup>. La stessa valutazione del rischio è a carico del datore di lavoro *“in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro [...] nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare”*<sup>40</sup>.

Ovviamente, affinché il datore di lavoro possa essere messo nelle condizioni di applicare le misure di tutela e protezione per la donna lavoratrice in gravidanza, è necessario che

---

<sup>37</sup>EPASA-ITACO, “Congedo per maternità obbligatoria”, 2024, <https://www.epasa-itaco.it>.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

<sup>39</sup> D. lgs. 151/01, ALLEGATO A.

<sup>40</sup> D.lgs. 25 novembre 1996, n.645, art.4.

quest'ultima comunichi la propria condizione consegnando un certificato medico che la attesti<sup>41</sup>.

Il D.lgs. 151/01, nello specifico, prevede l'obbligo per il datore di lavoro di valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici<sup>42</sup>, il divieto di adibire al lavoro notturno, il diritto delle lavoratrici gestanti a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche<sup>43</sup>.

Anche il Testo Unico di Sicurezza sul Lavoro (TUSL) all'art. 28, richiede la necessità di contestualizzare la valutazione dei rischi sulla base del dichiarato stato di gravidanza della lavoratrice, con un esplicito richiamo al D.lgs. 151/2001, così come obbliga il datore di lavoro ad adottare le misure necessarie a ridurre l'esposizione ad eventuali rischi derivante dall'esposizione ad agenti dannosi (art. 182) ponendo maggiore attenzione alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici appartenenti a gruppi particolarmente sensibili al rischio come, nel caso specifico, le donne in stato di gravidanza e i minori (art. 183)<sup>44</sup>. La giurisprudenza italiana si è più volte espressa a riguardo evidenziando l'importanza di tutelare le donne lavoratrici sul posto di lavoro sotto ogni punto di vista ampliando il più possibile lo spettro delle condizioni di sicurezza e di tutela della donna in quanto madre o anche in previsione di una possibile gravidanza, condannando atteggiamenti superficiali del datore di lavoro o dell'amministrazione di riferimento relativamente alla questione. Con sentenza n. 36538 del 27 settembre 2022, la terza sezione penale della Corte di Cassazione, ad esempio, ha riaffermato il principio che impone ad ogni datore di lavoro *“che occupa personale femminile l'obbligo di valutare i rischi specifici relativi alla gravidanza pur se non ha donne in tale status”*<sup>45</sup>.

La sentenza nello specifico richiama l'obbligo giuridico del datore di lavoro di analizzare e individuare tutti i fattori di rischio o di pericolo concreto presenti all'interno della propria azienda redigendo un documento di valutazione che va periodicamente sottoposto ad aggiornamento e indicando, al suo interno, le misure precauzionali che ha inteso

---

<sup>41</sup> SERVIZIO SANITARIO REGIONALE -Emilia Romagna, “Maternità e tutela del lavoro a rischio”, 8 aprile 2024. <https://www.ausl.mo.it>.

<sup>42</sup> D.lgs. 151/2001, art.11.

<sup>43</sup> D.lgs. 151/2001, art.14.

<sup>44</sup> MAZZUCCA, A., “Lavoratrici, in gravidanza e madri: la tutela di salute e sicurezza sul lavoro”, 8 marzo 2023. <https://www.insic.it>.

<sup>45</sup> D.lgs 9 aprile 2008, n.81, art, 28, c 2.

adottare per la tutela della salute e per la garanzia della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici<sup>46</sup>.

La finalità di tutelare la maternità e paternità e, più in generale, di conciliare le esigenze familiari con il mondo del lavoro, perseguita dal D.lgs. 151/2001 così come integrato dal D.lgs. 80/2015 – Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, e come modificato nel 2022 dal D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, è stata ulteriormente evidenziata, per i congedi parentali, con il D.lgs. n.105/2022, in attuazione della Direttiva UE 2019/1158, con l’obiettivo di garantire una maggiore e più equa ripartizione del carico familiare in un’ottica di genere<sup>47</sup>. Il Decreto ha introdotto importanti novità normative in materia di congedo parentale che si configura così come un diritto autonomo e aggiuntivo a quello di maternità. È importante, nello specifico, la previsione che il padre possa astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che spetterebbe alla madre lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della donna o in caso di affidamento esclusivo del bambino o della bambina al padre<sup>48</sup>.

La successiva L. 30 dicembre 2023, n. 213 art. 1 comma 179, ha successivamente elevato l’indennità di congedo parentale per un ulteriore mese dal 30% al 60%, elevata all’80% per il solo anno 2024 (Legge di Bilancio 2024).

Le misure di conciliazione previste dall’ordinamento italiano appaiono strettamente connesse con il sistema della tutela previdenziale che lo Stato mette in atto attraverso gli enti ai quali è affidata l’erogazione delle prestazioni. Nello specifico la tendenza dei contributi previsti è quella di orientarsi verso soggetti appartenenti a categorie diverse da quelle del lavoro subordinato come ad esempio il lavoro autonomo prevedendo per questi ultimi regimi previdenziali specifici e standardizzati. E’ il caso delle lavoratrici madri autonome e libere professioniste cosiddette “senza cassa” vale a dire quelle per le quali non è stata prevista una specifica cassa previdenziale o quelle dotate di apposita cassa ma che svolgono un’attività lavorativa non riconducibile a quelle categorie oggetto di

---

<sup>46</sup> Corte Suprema di Cassazione, Terza Sezione Penale, sentenza n. 36538 del 27 settembre 2022.

<sup>47</sup> Sull’argomento può essere utile la consultazione di DI DONFRANCESCO, E., “Congedo di paternità obbligatorio: in vigore il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n.105”, *Diritto.it*, 20/01/2023. <https://www.diritto.it>.

<sup>48</sup> RUSSO, M., “Alla ricerca di un equilibrio tra attività professionale e vita familiare: il d.lgs. n.105/2022”, *LABOR, il lavoro nel diritto*, 15 settembre 2022. <https://www.rivistalabor.it>.

specificata tutela. In seguito sono state inserite anche altre categorie di lavoratori e lavoratrici con lavoro occasionale accessorio con lo scopo di raggiungere la quasi totalità delle forme di collaborazione presenti all'interno dell'attuale mondo del lavoro. Questo consente di mettere in atto una serie di iniziative e di applicare una diversità di strumenti anche previdenziali che consentono di attenuare le differenze che sorgono inevitabilmente laddove si fa riferimento a particolari condizioni quali eventi di malattia o di maternità. Per queste categorie di lavoratori e lavoratrici è stata prevista un'apposita gestione separata dei contributi previdenziali a seguito dell'emanazione della L. 335/1995. Questa nuova gestione introdotta, prevedendo dei trattamenti innovativi rispetto ai precedenti relativi ai lavoratori e alle lavoratrici subordinati/e, ha inevitabilmente sollevato anche delle questioni di legittimità costituzionale soprattutto per quanto riguarda il tema della parità tra lavoratori e lavoratrici.

Con l'introduzione della L. n.81/2017 si continua a percepire questa sempre maggiore attenzione al lavoro autonomo e alla condizione specifica delle lavoratrici madri per cui il congedo di maternità non è più obbligatorio per le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS pur essendo necessario possedere requisiti specifici come l'aver maturato nei 12 mesi antecedenti il periodo di maternità o paternità almeno una mensilità di contribuzione con aliquota piena così come stabilito dall'art.2 della L.335/1995. L'indennità, inoltre, è garantita anche alle lavoratrici e ai lavoratori parasubordinati anche in caso di mancato versamento del contributo mensile da parte del committente secondo quanto stabilito dall'art.64-ter del D.lgs. 151/2001<sup>49</sup>.

Successive sentenze della Corte di Cassazione hanno ulteriormente specificato la materia stabilendo, ad esempio, che la lavoratrice iscritta alla gestione separata INPS ha diritto all'indennità di maternità anche nell'ipotesi in cui percepisca un reddito di lavoro rafforzando così l'obiettivo della tutela a prescindere della condizione lavorativa (sentenza n.7089/2020)<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup> Sull'argomento si veda GIUBBONI, S., "Il Jobs Act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n.81/2017, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, ISSN 1720-4321, Vol. 39, N° 3, 155, 2017, pagine 471-495.

<sup>50</sup> SPILIMBERGO, I., "Indennità di maternità per le lavoratrici scritte alla gestione separata (prima e dopo la legge n.81/2017), *Variazioni sui temi del Diritto del Lavoro*, Giappichelli, Fasc. 4/2020. <https://www.dirittolavorovariations.com>.

Quello della discriminazione di genere diretta continua ad essere un tema di grande attualità nell'ambito del diritto del lavoro e si evidenzia in diverse fattispecie contrattuali costringendo i tribunali competenti a specificare ulteriormente la materia.

Con sentenza n.5476 del 26 febbraio 2021, ad esempio, la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ha rimarcato che il mancato rinnovo da parte del datore di lavoro di un contratto a tempo determinato di una lavoratrice a causa del suo stato di gravidanza, vada annoverato tra le forme di discriminazione diretta di genere laddove il datore di lavoro abbia provveduto al rinnovo del medesimo contratto ad altri lavoratori. Appare evidente, infatti, che la condizione della lavoratrice continua ad integrare una discriminazione basata sul sesso, questione, questa, già oggetto di numerose decisioni della Corte di Giustizia europea e che la sentenza della Suprema Corte italiana ha voluto sottolineare come particolare aspetto della discriminazione di genere<sup>51</sup>.

### III. LEGGE DI BILANCIO 2024 (L.213/2023)

L'art. 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026), ha modificato il comma 1 dell'art. 34 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 prevedendo una decontribuzione per le lavoratrici madri.

Nello specifico per il triennio 2024-2026, la Legge di Bilancio prevede un esonero del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato e madri di tre o più figli o figlie fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio o della figlia minori e nel limite massimo annuo di 3.000 euro, riparametrato e applicato su base mensile<sup>52</sup>.

La realizzazione del requisito previsto dalla Legge 213/2023 si determina al momento della nascita del terzo figlio o figlia e non si produce alcuna decadenza dal diritto a beneficiare della riduzione contributiva in oggetto in caso di morte di uno/a o più figli o figlie, dell'eventuale fuoriuscita di uno dei figli o delle figlie dal nucleo familiare o,

---

<sup>51</sup> CHINNI, F., "Lavoratrici in gravidanza e mancato rinnovo di un contratto a termine: un caso di discriminazione diretta", *Norme & Tributi Plus*, 26 maggio 2021. <https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com>.

<sup>52</sup> L. 30 dicembre 2023, n.213, art. 1 c. 180, G.U. Serie Generale n.14 del 18-01-2024 - Suppl. Ordinario n. 4).

ancora, nelle ipotesi in cui uno dei figli o una delle figlie siano affidati o affidate esclusivamente al padre<sup>53</sup>.

L'esonero previsto al comma 180 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2024, inoltre, è riconosciuto in via sperimentale anche alle lavoratrici madri di due figli o figlie con le stesse modalità precedentemente descritte<sup>54</sup>.

In merito alla questione relativa all'indennità di congedo parentale fruibile dalle madri lavoratrici così come dai padri con lavoro dipendente, la Legge 213/2023 ha innalzato l'importo previsto dalle precedenti disposizioni per un secondo mese sul totale dei 6 previsti entro il 6° anno di vita del bambino o della bambina<sup>55</sup>.

Nello specifico si prevede l'aumento dell'indennità, precedentemente stabilita al 30% della retribuzione, all'80% per il periodo di due mesi nel 2024 e all'80% per un mese e al 60% per un altro mese nel 2025.

L'art. 34 del T.U. sulla maternità e paternità, prima delle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2024, invece, prevedeva che a ciascun genitore spettasse per 3 mesi un'indennità pari al 30% della retribuzione, elevata all'80% per un solo mese e in alternativa tra il padre e la madre lavoratori e lavoratrici dipendenti. Questo significa che l'aumento all'80% poteva ottenerlo uno solo dei genitori e per un solo mese<sup>56</sup>.

Le modifiche apportate dal comma 179 dell'art.1 della Legge di Bilancio 2024, invece, consentono ai genitori di usufruire, in alternativa l'uno all'altro e per l'anno 2024, di ulteriori due mesi di congedo parentale all'80% e, successivamente, con due indennità diverse. Tutto ciò oltre ai tre mesi retribuiti al 30%, non trasferibili e spettanti a entrambi i genitori, sempre previsti dal Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

È bene precisare che l'aumento dell'indennità di cui al comma 179 è previsto per i lavoratori e per le lavoratrici dipendenti sia in ambito pubblico che privato, che abbiano

---

<sup>53</sup> ANCE, INPS – “Legge di Bilancio per il 2024 - Esonero contributivo in favore delle lavoratrici madri di tre o più figli - Istruzioni operative”, 6 febbraio 2024. <https://portale.assimpredilance.it>.

<sup>54</sup> LAVOROSÌ, Associazione per lo Sviluppo del Lavoro, “Legge 30 dicembre 2023 n. 213: Legge di bilancio 2024 in Gazzetta, le novità per lavoro e previdenza”, 02/01/2024. <https://www.lavorosi.it>.

<sup>55</sup> FISCO E TASSE, “Congedo parentale 2024 all'80%; novità nelle domande”, 12/07/2024. <https://www.fiscoetasse.com>.

<sup>56</sup> CHIEPPA, A., “Dipendenti pubblici, con il congedo parentale adesso ti spettano più giorni e pagati di più: ecco i dettagli dall'ARAN”, 14/07/2024. <https://www.brocardi.it>.

terminato di usufruire del periodo di congedo di maternità e di paternità dopo il 31 dicembre 2023.

È importante sottolineare che la normativa in questione deve necessariamente essere correlata con la disciplina contrattuale contenuta nell'art. 28 dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), Comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022, essendo una normativa che disciplina il pubblico impiego.

Nello specifico il citato articolo prevede che *“nell’ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall’art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, sono retribuiti per intero”*<sup>57</sup>.

#### IV. RIFLESSIONI CONCLUSIVE

La questione “maternità” è, ancora adesso in Italia, una vera e propria questione sociale che, per poter essere affrontata nella maniera più completa e funzionale possibile, necessita di una serie di interventi trasversali a sostegno della genitorialità e a supporto delle famiglie. Essa deve necessariamente essere posta al centro degli obiettivi delle politiche volte a garanzia della sicurezza e della protezione sociale per contribuire allo sviluppo delle risorse umane e alla lotta alla discriminazione e alla povertà.

È indubbio che, nonostante le misure di tutela e garanzia previste dalla normativa vigente in Italia, ancora un alto numero di donne decide di abbandonare il lavoro dopo il parto e su questa scelta pesano condizione familiare, servizi di welfare e istruzione poco rispondenti alle esigenze delle lavoratrici madri. Anche per questa ragione l'Italia continua a posizionarsi agli ultimi posti in Europa per il tasso di occupazione femminile<sup>58</sup>.

D'altronde il principio stesso di parità tra uomo e donna si esprime in maniera più chiara ed evidente proprio nel divieto di discriminazioni fondate sulle condizioni della donna in quanto lavoratrice e in quanto madre. Sulla base di questi presupposti spesso in Italia la

---

<sup>57</sup> DI DONNA, L., “Nuovi orientamenti applicativi ARAN giugno 2024”, 12 giugno 2024. <https://www.neopa.it>.

<sup>58</sup> CARUCCI, M., “Gender Gap. In Italia un quinto delle donne lascia il lavoro dopo il parto”, 10 gennaio 2024. <https://www.avvenire.it>.

legislazione a tutela dello stato di maternità della donna è stata considerata un esempio di discriminazione positiva in quanto la maternità, esperienza esclusivamente femminile e, per molti versi, incompatibile con determinate condizioni di lavoro, relega la donna ad una posizione di fragilità e di inferiorità determinandola come elemento debole che necessita di tutela e protezione. Ciò, naturalmente, impedisce un uguale esercizio di diritto tra uomini e donne.

Per tale ragione l'assunto costituzionale predispone che si faccia riferimento ad una legislazione speciale che impedisca proprio la realizzazione di una discriminazione nei confronti della donna in quanto madre.

La *ratio* che sta alla base della maggior parte delle sentenze degli organi competenti trova il suo fondamento proprio nella necessità di non concepire la maternità come fattore di discriminazione nell'accesso al mondo del lavoro poiché questo si tradurrebbe inevitabilmente in una discriminazione in ragione del sesso e nella violazione del principio della parità di trattamento sancito proprio dalla Costituzione<sup>59</sup>.

## BIBLIOGRAFIA

- AGI Agenzia Italia, “*In Italia una donna su 5 perde il lavoro dopo la maternità*”, 9 maggio 2024. <https://www.agi.it>.
- ANCE, INPS – “*Legge di Bilancio per il 2024 - Esonero contributivo in favore delle lavoratrici madri di tre o più figli - Istruzioni operative*”, 6 febbraio 2024. <https://portale.assimpredilance.it>.
- ANTONETTI, L.M., “*Lavoro domestico e congedo di maternità: modalità e adempimenti*”, gennaio 2024. <https://www.paserio.it>.
- BALLESTRERO M.V., “*La legge Carcano sul lavoro delle donne e dei fanciulli*”, in PASSANITI P. (a cura di) *Lavoro e cittadinanza femminile*, Milano, FrancoAngeli, 2016, p. 44.
- BREGOLATO, M., “*Maternità agricola: termini e requisiti*”, 14 luglio 2023. <https://www.fiscal-focus.it>.
- CARUCCI, M., “*Gender Gap. In Italia un quinto delle donne lascia il lavoro dopo il parto*”, 10 gennaio 2024. <https://www.avvenire.it>.
- CATELANI, E., “*La donna lavoratrice nella “sua essenziale funzione familiare” a settant’anni dall’approvazione dell’art. 37 Cost.*”, *Federalismi.it, Rivista di Diritto Pubblico Italiano, Comparato, Europeo*. 25 ottobre 2019.

---

<sup>59</sup> Si veda DI SPILIMBERGO, I., “Ancora sulla tensione tra tutela e parità di genere nel lavoro”, *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, Giapichelli Editore -Torino (2019).

- CHIEPPA, A., “*Dipendenti pubblici, con il congedo parentale adesso ti spettano più giorni e pagati di più: ecco i dettagli dall’ARAN*”, 14/07/2024. <https://www.brocardi.it>.
- CHINNI, F., “*Lavoratrici in gravidanza e mancato rinnovo di un contratto a termine: un caso di discriminazione diretta*”, *Norme & Tributi Plus*, 26 maggio 2021. <https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com>.
- COSTAGLIOLA, A., “*Congedo di paternità: pubblicato in Gazzetta il decreto attuativo della Riforma Fornero*”, 15 febbraio 2013. <https://www.diritto.it>.
- DI DONFRANCESCO, E., “*Congedo di paternità obbligatorio: in vigore il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n.105*”, *Diritto.it*, 20/01/2023. <https://www.diritto.it>.
- GRECO, A., “*Articolo 37 Costituzione: spiegazione e commento*”, 4 gennaio 2022. <https://www.laleggepertutti.it>.
- D’ANDREA, A. M., “*Congedo di maternità 2024: durata importo e come fare domanda INPS*”, 16 gennaio 2024, <https://www.informazionefiscale.it>.
- DI DONNA, L., “*Nuovi orientamenti applicativi ARAN giugno 2024*”, 12 giugno 2024. <https://www.neopa.it>.
- DI MARIO, A., “*Congedo di maternità. Guida pratica 2024*”, (2024). <https://www.lpo.it>.
- DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA, “*Il congedo di maternità*”, <https://famiglia.governo.it>.
- DI SPILIMBERGO, I., “*Ancora sulla tensione tra tutela e parità di genere nel lavoro*”, *Variations su Temi di Diritto del Lavoro*, Giapichelli Editore -Torino (2019).
- EPASA-ITACO, “*Congedo per maternità obbligatoria*”, (2024). <https://www.epasa-itaco.it>.
- FISCO E TASSE, “*Congedo parentale 2024 all’80%; novità nelle domande*”, 12/07/2024. <https://www.fiscoetasse.com>.
- GIUBBONI, S., “*Il Jobs Act del lavoro autonomo: commento al capo I della legge n.81/2017, Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, ISSN 1720-4321, Vol. 39, N°. 3, 155, 2017, pagine 471-495.*”
- INPS, “*Congedo parentale: nel 2024 due mesi all’80% dello stipendio*”, 22 aprile 2024. <https://www.inps.it>.
- INPS, “*Indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori autonome*”, 6 maggio 2024. <https://www.inps.it>.
- INPS, “*Indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti*”, 27 giugno 2024. <https://www.inps.it>
- LAVOROSÌ, Associazione per lo Sviluppo del Lavoro, “*Legge 30 dicembre 2023 n. 213: Legge di bilancio 2024 in Gazzetta, le novità per lavoro e previdenza*”, 02/01/2024. <https://www.lavorosi.it>.
- LOMBARDI, C., “*La storia della legislazione italiana a protezione delle lavoratrici madri che allattano*”, 14 agosto 2000. <https://mami.org>.
- MAZZUCCA, A., “*Lavoratrici, in gravidanza e madri: la tutela di salute e sicurezza sul lavoro*”, 8 marzo 2023. <https://www.insic.it>.
- MORELLO, M., “*La maternità al centro delle prime forme di tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici*”, 12 maggio 2011, Olympus. Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro. 15/2012.

- ROMEO, I., “*Donne, madri, lavoratrici. La legge che cambiò la storia*”, 26 agosto 2021. <https://www.collettiva.it>.
- RUSSO, M., “Alla ricerca di un equilibrio tra attività professionale e vita familiare: il d.lgs. n.105/2022”, *LABOR, il lavoro nel diritto*, 15 settembre 2022. <https://www.rivistalabor.it>.
- SAVE THE CHILDREN ITALIA -RAPPORTO, “*Le equilibriste. La maternità in Italia 2024*”, a cura di MINELLO, A. <https://s3.savethechildren.it>.
- SAVE THE CHILDREN, “*Maternità e lavoro: i diritti delle lavoratrici dipendenti*”, 4 giugno 2024. <https://www.savethechildren.it>.
- SERVIZIO SANITARIO REGIONALE -Emilia Romagna, “*Maternità e tutela del lavoro a rischio*”, 8 aprile 2024. <https://www.ausl.mo.it>.
- SOZZI, M., “*Lavoro dignitoso e crescita economica*”, ASviS, Alleanza Italiana Sviluppo Sostenibile, 24 maggio 2023. <https://asvis.it>.
- DL online, *Rivista telematica di Diritto del Lavoro*, 6 maggio 2013. <http://www.di-elle.it>.

### GIURISPRUDENZA CITATA

- Tribunale di Brindisi, Sentenza n. 926/2024 del 4 giugno 2024.
- Corte Costituzionale, sentenza 13 maggio 1960, n. 33. G. U. n. 128 del 21 maggio 1960.
- Corte Costituzionale, sentenza 24-30 maggio 1977, n.92.
- Corte Suprema di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza n. 24634 del 23 novembre 2009
- Corte Suprema di Cassazione, Terza Sezione Penale, sentenza n. 36538 del 27 settembre 2022.

