



**Edizione di martedì 10 febbraio 2026**

**GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

**Evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di tutela della genitorialità: strumenti in caso di discriminazione**

di Alessandro Murru – Praticante Avvocato – Rödl Italia, Rita Santaniello – Avvocata – Socia Rödl Italia

**CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO**

**Artigiani e commercianti: valori contributivi per l'anno 2026**

di Redazione

**CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO**

**Artigiani e commercianti: valori contributivi per l'anno 2026**

di Redazione

**NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO**

**Trascinamento di giornate: adempimenti per la compilazione degli elenchi annuali 2025**

di Redazione

**NEWS DEL GIORNO, PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO**

**Trascinamento di giornate: adempimenti per la compilazione degli elenchi annuali 2025**

di Redazione

**GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Codice deontologico forense: modifiche alle violazioni delle disposizioni sull'equo compenso**

di Redazione



## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Codice deontologico forense: modifiche alle violazioni delle disposizioni sull'equo compenso**  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Trasparenza retributiva e parità salariale: approvato lo schema di Decreto Legislativo**  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**Trasparenza retributiva e parità salariale: approvato lo schema di Decreto Legislativo**  
di Redazione

## **CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**La violazione dell'obbligo di repêchage determina l'illegittimità del licenziamento**  
di Redazione

## **CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO**

**La violazione dell'obbligo di repêchage determina l'illegittimità del licenziamento**  
di Redazione

## **GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA**

**Evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di tutela della genitorialità: strumenti in caso di discriminazione**  
di Alessandro Murru – Praticante Avvocato – Rödl Italia, Rita Santaniello – Avvocata – Socia Rödl Italia

## ***Evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di tutela della genitorialità: strumenti in caso di discriminazione***

di **Alessandro Murru** – Praticante Avvocato – Rödl Italia, **Rita Santaniello** – Avvocata – Socia Rödl Italia

Il presente contributo intende soffermarsi sulle forme di discriminazione legate alla maternità e alla genitorialità nel rapporto di lavoro e sugli strumenti di tutela previsti dall'ordinamento, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali più recenti.

### **Introduzione**

La tutela della genitorialità nel diritto del lavoro è funzionale a evitare che l'esercizio delle responsabilità familiari incida negativamente sulla posizione economica, professionale e occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

La disciplina trova fondamento negli artt. 3, 31 e 37, Cost., che sanciscono rispettivamente il principio di uguaglianza sostanziale, la protezione della famiglia e la parità di diritti e retribuzione tra donne e uomini, e si articola attraverso un insieme di impianti normativi, tra cui il D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico sulle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), il D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) e il D.Lgs. n. 105/2022, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1158, in materia di equilibrio tra vita professionale e vita familiare.

Il quadro di tutela si è nel tempo ampliato, superando una protezione limitata alla sola "maternità biologica" e includendo l'esercizio delle responsabilità genitoriali in senso più ampio, con riferimento al ruolo di ciascun genitore – indipendentemente dal sesso o dalla composizione della famiglia – e alla fruizione dei congedi, dei permessi e delle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

In tale contesto, il divieto di discriminazione assume un ruolo centrale: la protezione riguarda non solo trattamenti apertamente sfavorevoli (c.d. discriminazione diretta), ma anche prassi, criteri o misure apparentemente neutrali che producano effetti sproporzionati su determinate categorie di lavoratori (c.d. discriminazione indiretta), con particolare attenzione alle fasi più delicate del rapporto di lavoro.

Accanto agli strumenti giuslavoristici tradizionali – di cui si dirà a breve – il Legislatore ha

introdotto misure economiche e fiscali volte a sostenere la genitorialità e a incentivare la natalità. Tuttavia, tali interventi sono frequentemente caratterizzati da una durata limitata e da criteri selettivi di accesso, che pongono interrogativi in ordine alla loro coerenza con il principio di uguaglianza sostanziale e alla loro effettiva capacità di incidere in misura eguale sulle condizioni di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Interventi come l'esonero contributivo previsto dalla Legge n. 213/2023 (Legge di bilancio 2024), riconosciuto in via temporanea ai genitori titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, rappresentano esempi concreti di tali tensioni.

### **La pronuncia della Corte Costituzionale n. 159/2025: le questioni di legittimità costituzionale sollevate**

Le disposizioni introdotte dall'art. 1, commi 180 e 181, Legge di bilancio 2024, sono state sottoposte al vaglio della Corte Costituzionale a seguito dell'ordinanza di rimessione del Tribunale di Milano, che ha sollevato dubbi di legittimità costituzionale in merito all'esclusione dal beneficio dell'esonero contributivo di specifiche categorie di lavoratrici madri, ovvero le lavoratrici a tempo determinato e le lavoratrici domestiche, ritenuta potenzialmente discriminatoria rispetto alla maternità.

Secondo il giudice rimettente, tale esclusione determinerebbe un trattamento differenziato non giustificato alla luce delle finalità dichiarate della misura, in potenziale contrasto con gli artt. 3, 31 e 37, Cost. In relazione alle lavoratrici a tempo determinato, è stata evidenziata una possibile discriminazione diretta, fondata sulla tipologia contrattuale, che finirebbe per penalizzare una categoria di lavoratrici strutturalmente più esposta a condizioni di precarietà occupazionale, pur in presenza del medesimo evento tutelato, ossia la maternità.

Quanto alle lavoratrici domestiche, la questione è stata posta anche sotto il profilo della discriminazione indiretta, in ragione della composizione prevalentemente femminile e, in larga misura, straniera del settore. L'esclusione dal beneficio dell'esonero contributivo rischierebbe, secondo tale prospettiva, di incidere in modo sproporzionato su lavoratrici già collocate in una posizione di particolare vulnerabilità economica e sociale, vanificando l'obiettivo di sostegno alla genitorialità perseguito dal Legislatore.

### **La pronuncia della Corte Costituzionale: ragioni dell'inammissibilità**

Con la sentenza n. 159/2025, la Corte Costituzionale ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale sollevate in relazione all'art. 1, commi 180 e 181, Legge di bilancio 2024. Le questioni erano state sollevate dai giudici ordinari, che avevano posto all'esame della Corte i dubbi sulla legittimità costituzionale della disciplina, in quanto l'esonero contributivo per le lavoratrici madri a tempo indeterminato escludeva le lavoratrici a tempo determinato e

le lavoratrici domestiche, pur in presenza del medesimo evento tutelato: la maternità.

In diritto, la Corte ha qualificato l'intervento legislativo come misura temporanea e sperimentale di politica sociale ed economica, inserita in un quadro normativo in rapida evoluzione, soggetto a plurimi correttivi successivi. La misura non costituisce, pertanto, una prestazione strutturale riconducibile al nucleo essenziale della tutela della maternità, garantita dal D.Lgs. n. 151/2001 e dal D.Lgs. n. 198/2006, ma uno strumento di incentivazione economica, modulabile dal Legislatore in funzione delle risorse disponibili e degli obiettivi di efficacia sociale.

Peraltro, la Corte ha evidenziato come l'esonero contributivo, introdotto per il solo anno 2024, presenti una *ratio* non del tutto coerente: privo di limiti di reddito, selettivo e potenzialmente regressivo, può escludere lavoratrici madri in condizioni di maggiore precarietà, contraddicendo parzialmente gli obiettivi di sostegno alla genitorialità.

Per le lavoratrici domestiche, inoltre, la Corte ha richiamato la peculiarità del regime previdenziale, caratterizzato da aliquote contributive inferiori rispetto al lavoro subordinato ordinario, evidenziando come un intervento uniformatore avrebbe comportato scelte legislative non immediatamente riconducibili a un parametro costituzionale.

In definitiva, la declaratoria di inammissibilità non ha negato le criticità segnalate, ma ha riconosciuto i limiti del sindacato costituzionale rispetto a misure sperimentali e temporanee.

La sentenza – come meglio verrà esposto nel paragrafo che segue – si chiude con un richiamo al Legislatore, affinché assicuri una maggiore coerenza sistematica degli interventi di sostegno alla maternità e alla genitorialità, superando l'approccio frammentario e adottando misure strutturali capaci di sostenere effettivamente le lavoratrici madri, in un contesto demografico caratterizzato da un persistente calo della natalità.

### **Il “monito” al Legislatore da parte della Corte Costituzionale e i profili critici ancora aperti**

Come anticipato, pur dichiarando l'inammissibilità delle questioni sollevate, la Corte Costituzionale accompagna la decisione con un articolato richiamo al Legislatore, che assume i tratti di un vero e proprio “monito” in ordine alla necessità di una revisione più organica delle politiche di sostegno alla maternità e alla genitorialità.

La Corte, infatti, non si limita a rilevare i limiti del proprio sindacato, ma evidenzia in più passaggi le criticità intrinseche della disciplina dell'esonero contributivo, osservando che le disposizioni «*presentano – in un contesto di risorse limitate e rispetto al quadro sistematico – diverse criticità*» e che «*non è oggettivamente chiara la loro ratio*».

In primo luogo, viene messa in luce la frammentarietà degli interventi adottati, caratterizzati

da una successione di misure temporanee, sperimentali e settoriali, prive di un disegno complessivo coerente. La Corte rileva come tali disposizioni siano state affiancate da normative successive, che sebbene ampliative, non modificano il nucleo normativo censurato: *«lo ius superveniens che incida solo parzialmente sulla norma della cui legittimità costituzionale si dubita, lasciando sostanzialmente immutato il nucleo normativo oggetto di censura e non alterando i profili di illegittimità costituzionale prospettati dal rimettente, non impone la restituzione degli atti»*.

Tale approccio rischia di tradursi in una tutela diseguale della maternità, affidata a strumenti di natura prevalentemente economica e condizionata da requisiti formali, come evidenziato dalla Corte: *«la tecnica della normazione temporanea e sperimentale ben può essere funzionale a verificare, in relazione alle risorse disponibili, la più adeguata configurazione del beneficio attribuibile, [...] tuttavia, a questa Corte, nonostante le criticità rilevate, è impedito, nel limite dei suoi poteri, intervenire per estendere la platea delle destinatarie»*.

Il “monito” della Corte si inserisce, dunque, in una linea giurisprudenziale consolidata, che, pur riconoscendo l’ampia discrezionalità del Legislatore in materia di politiche sociali, ne sollecita un esercizio non arbitrario e maggiormente orientato a criteri di razionalità e coerenza sistemica. Sul punto, preme evidenziare come la Corte rimarchi che *«Le declaratorie di inammissibilità [...] non esimono questa Corte dal sollecitare il Legislatore a dare coerenza sistematica dell’intero disegno nel cruciale percorso di sostegno alle lavoratrici madri»*.

Pertanto, in assenza di un intervento legislativo strutturale, il rischio è quello di garantire una protezione discontinua della maternità e della genitorialità, affidata a misure frammentarie e potenzialmente foriere di nuove tensioni sul piano antidiscriminatorio.

In questo quadro, la pronuncia della Corte Costituzionale non chiude il dibattito, ma ne rappresenta piuttosto un punto di snodo dal quale muovere per un’analisi più ampia delle forme di discriminazione connesse alla maternità e della genitorialità nel rapporto di lavoro e degli strumenti di tutela approntati dall’ordinamento.

### **La discriminazione per maternità e genitorialità nel rapporto di lavoro**

La maternità e la genitorialità rappresentano, nel diritto del lavoro contemporaneo, condizioni meritevoli di tutela specifica contro trattamenti discriminatori: ciò in quanto il divieto di discriminazione – come anticipato nell’introduzione – non si limita ai comportamenti apertamente sfavorevoli, ma si estende anche a prassi, criteri o misure apparentemente neutre, che, di fatto, penalizzino lavoratrici e lavoratori in ragione della gravidanza, della maternità o dell’assunzione delle responsabilità genitoriali.

L’art. 25, D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), vieta espressamente ogni discriminazione fondata sul sesso, includendo tra le ipotesi rilevanti anche quelle connesse

allo stato di gravidanza, alla maternità e alla fruizione dei relativi diritti.

La discriminazione per maternità può manifestarsi potenzialmente in tutte le fasi del rapporto di lavoro, sin dall'accesso all'occupazione – comprendendo quindi anche la fase di selezione del personale – per poi proseguire durante la gestione del rapporto e, infine, nella sua cessazione.

In tale ambito rientrano, a titolo esemplificativo, il rifiuto di assunzione, la mancata proroga di un contratto a termine, la mancata progressione professionale o il licenziamento collegati, anche indirettamente, allo stato di gravidanza o al rientro dalla maternità.

Il D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico sulle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) rafforza significativamente la tutela della maternità e della genitorialità nel rapporto di lavoro, prevedendo divieti specifici di licenziamento e la conservazione del posto di lavoro durante i periodi di astensione. In particolare, la normativa vieta il licenziamento della lavoratrice durante la gravidanza e per tutta la durata dei congedi di maternità obbligatoria, assicurando al contempo la reintegrazione nel posto di lavoro in caso di violazione di tali divieti.

La tutela si estende anche ai periodi di astensione facoltativa, riconosciuti tanto alla madre quanto al padre, che consentono di astenersi dal lavoro per la cura e l'assistenza del bambino, con piena conservazione del trattamento economico e della posizione lavorativa.

Accanto alla maternità in senso stretto, assume crescente rilievo la discriminazione legata alla genitorialità intesa in senso ampio, che coinvolge anche i padri e i lavoratori che si avvalgono degli strumenti di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

### **Le tutele a disposizione della lavoratrice e del lavoratore: strumenti e percorsi**

In presenza di una condotta datoriale discriminatoria fondata sulla maternità o sulla genitorialità, l'ordinamento appronta un sistema articolato di tutele, che si sviluppa attraverso una pluralità di strumenti, di natura sia amministrativa sia giudiziale. Tali strumenti possono essere attivati in modo alternativo o complementare, a seconda della tipologia della condotta contestata e delle esigenze di tutela del lavoratore o della lavoratrice.

#### **L'intervento della Consigliera di parità**

Un primo livello di tutela è rappresentato dall'intervento della Consigliera di parità, figura istituzionale prevista dagli artt. 12 ss., D.Lgs. n. 198/2006, con funzioni di promozione e controllo del rispetto del principio di non discriminazione.



**La lavoratrice o il lavoratore che ritenga di aver subito una discriminazione per maternità o genitorialità può rivolgersi alla Consigliera territorialmente competente, che può svolgere attività di assistenza, mediazione e, nei casi più gravi, promuovere direttamente l'azione giudiziaria.**

Un'applicazione particolarmente significativa di tali poteri si rinviene nell'intervento della Consigliera di parità della Città Metropolitana di Roma Capitale nell'ambito di una procedura di selezione del personale avviata da una compagnia aerea per l'assunzione di alcune assistenti di volo. In tale contesto, 2 candidate in stato di gravidanza, pur in possesso dei requisiti richiesti, non erano state convocate alle successive fasi selettive, mentre altre candidate, non in stato di gravidanza, erano state valutate secondo criteri differenti. Le lavoratrici escluse avevano quindi adito il giudice del lavoro, deducendo la natura discriminatoria della condotta datoriale.

La Consigliera di parità è intervenuta nel giudizio ex art. 36, D.Lgs. n. 198/2006, valorizzando il rilievo non meramente individuale della vicenda e contribuendo a una lettura sistemica degli elementi indiziari, anche di natura statistica, emersi nel corso del procedimento. Il Tribunale di Roma ha accertato la sussistenza di una discriminazione per maternità, condannando il datore di lavoro al risarcimento del danno da perdita di chance, liquidato in misura pari a 15 mensilità.

La decisione è stata confermata dalla Corte d'Appello di Roma, che, con sentenza n. 475/2024, ha ribadito che, in materia di discriminazioni, la verifica giudiziale non è incentrata sull'elemento soggettivo della condotta datoriale, né richiede l'accertamento di un intento discriminatorio, rilevando peraltro l'effetto oggettivamente pregiudizievole prodotto dalla scelta datoriale sulla lavoratrice in ragione dello stato di gravidanza.

La Corte ha richiamato il peculiare regime probatorio delineato dall'art. 40, D.Lgs. n. 198/2006, precisando che è sufficiente che la lavoratrice fornisca elementi di fatto, anche di carattere statistico o presuntivo, idonei a fondare il sospetto di una discriminazione, mentre incombe sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che le proprie determinazioni siano giustificate da criteri oggettivi, legittimi e del tutto estranei a fattori discriminatori. In assenza di tale prova liberatoria, la disparità di trattamento deve ritenersi accertata. Pertanto, può sostenersi che l'intervento della Consigliera di parità, pur non sostituendosi all'azione individuale della parte, assume un ruolo centrale nel far emergere la dimensione strutturale delle condotte discriminatorie, rafforzando l'effettività delle tutele antidiscriminatorie e favorendo la rimozione dei loro effetti.

#### **Le azioni promosse dalle associazioni di categoria e la tutela collettiva dei diritti genitoriali**

Accanto all'azione individuale del singolo lavoratore o lavoratrice e all'intervento della Consigliera di parità, un ulteriore strumento di tutela è rappresentato dalle azioni promosse





direttamente da associazioni di categoria o enti esponenziali di interessi collettivi.

**In tale contesto, assume particolare rilievo la sentenza della Corte Costituzionale n. 115/2025, nel cui ambito è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 27-bis, D.Lgs. n. 151/2001, nella parte in cui limitava il congedo di paternità obbligatorio al solo "padre" all'interno di coppie eterosessuali, escludendo la lavoratrice "secondo genitore" in una coppia omogenitoriale composta da 2 donne.**

La pronuncia trae origine da un ricorso promosso da un'associazione di tutela dei diritti delle persone LGBTQIA+ nei confronti dell'INPS, che aveva predisposto una procedura informatica idonea a impedire l'accesso ai congedi alle coppie dello stesso sesso.

La Corte ha ritenuto tale esclusione discriminatoria e irragionevole, in quanto contraria al principio di uguaglianza e di non discriminazione sancito dall'art. 3, Cost., riconoscendo pieno rilievo giuridico alla genitorialità intenzionale e alla responsabilità genitoriale effettivamente esercitata.

**In tal modo, la Consulta ha affermato che i diritti connessi alla genitorialità – tra cui il congedo di paternità obbligatorio e il congedo parentale – devono essere garantiti indipendentemente dal genere dei genitori e dalla composizione del nucleo familiare, valorizzando la funzione della normativa lavoristica quale strumento di sostegno all'esercizio dei doveri di cura nei confronti del figlio.**

La sentenza segna, pertanto, un avanzamento significativo nella parificazione dei diritti delle coppie omogenitoriali rispetto a quelle eterosessuali e rafforza il principio secondo cui l'orientamento sessuale dei genitori non può incidere sull'esercizio dei diritti legati alla cura e all'assistenza del minore, in coerenza con la normativa antidiscriminatoria nazionale e con i principi di matrice europea.

Permangono, tuttavia, rilevanti lacune normative, in particolare con riferimento alle coppie maschili. Per i genitori uomini, infatti, il pieno riconoscimento giuridico del rapporto di filiazione e l'accesso ai congedi parentali risultano spesso subordinati alla conclusione di procedure adottive o ad altri strumenti giuridici complessi, con tempistiche che possono incidere negativamente sulla concreta fruizione dei congedi nei termini previsti dalla legge.

In tale prospettiva, la sentenza in oggetto, pur non estendendo espressamente i propri effetti alle coppie maschili, enuncia un principio di portata generale: ogni genitore riconosciuto dallo Stato nei registri dello stato civile deve poter godere dei medesimi diritti connessi alla genitorialità, senza discriminazioni fondate sul genere o sull'orientamento sessuale.

**Gli strumenti conciliativi e stragiudiziali**

Prima dell'instaurazione del giudizio, è possibile esperire tentativi di soluzione stragiudiziale della controversia, attraverso strumenti conciliativi, anche con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali o degli organismi di parità. Tali strumenti, pur non essendo obbligatori, possono consentire una risoluzione più rapida del conflitto e la rimozione degli effetti discriminatori, in particolare nei casi in cui il rapporto di lavoro non sia ancora cessato.

La conciliazione può avere a oggetto non solo il risarcimento del danno, ma anche la cessazione della condotta discriminatoria e il ripristino della situazione precedente, in coerenza con la funzione preventiva e ripristinatoria della tutela antidiscriminatoria.

#### **L'azione giudiziaria e il rito antidiscriminatorio**

**Quando le procedure stragiudiziali risultano inefficaci o non praticabili, la lavoratrice o il lavoratore può promuovere un'azione giudiziaria ai sensi degli artt. 36 ss., D.Lgs. n. 198/2006. Si tratta di un giudizio speciale, caratterizzato da procedure semplificate e tempi più rapidi, volto a garantire una tutela tempestiva ed effettiva contro le discriminazioni sul lavoro.**

Un elemento centrale di questo rito è il regime probatorio agevolato: spetta al lavoratore fornire elementi di fatto, anche presuntivi, idonei a far emergere la discriminazione; spetta, invece, al datore di lavoro dimostrare l'insussistenza del carattere discriminatorio della condotta o l'esistenza di motivi oggettivi e legittimi che ne giustificano il comportamento.

Particolare rilievo assume oggi il concetto di "fattore di rischio", ossia condizioni o caratteristiche personali (come gravidanza, genitorialità, età, disabilità o appartenenza a categorie protette) che possono aumentare la probabilità di subire discriminazioni. Il riconoscimento di un fattore di rischio è rilevante nella fase probatoria, poiché:

? aiuta il giudice a valutare se comportamenti o decisioni aziendali apparentemente neutri possano avere un impatto discriminatorio;

? rafforza la posizione del lavoratore, spostando l'onere della prova sul datore di lavoro, che deve dimostrare la legittimità e l'assenza di discriminazione del proprio operato.

In particolare, in caso di licenziamento discriminatorio fondato sulla maternità, genitorialità o altre condizioni protette, il lavoratore può rivolgersi direttamente al Tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il giudice potrà ordinare la cessazione immediata della condotta discriminatoria, il reintegro nel posto di lavoro, la rimozione degli effetti pregiudizievoli e, se richiesto, il risarcimento del danno anche non patrimoniale. L'esistenza di un fattore di rischio può rappresentare un elemento indiziario significativo della discriminazione, rendendo indiscutibilmente più incisiva l'azione giudiziaria.

**La tutela previdenziale e il ruolo dell'INPS**

Sul piano applicativo, infatti, anche la prassi amministrativa dell'INPS ha contribuito a chiarire l'estensione delle tutele, attraverso circolari e messaggi che disciplinano le modalità di fruizione dei congedi parentali, dei permessi e delle indennità connesse alla genitorialità, ribadendo il principio secondo cui l'utilizzo di tali istituti non può determinare conseguenze negative sul rapporto di lavoro o sul trattamento previdenziale.

La circolare n. 95/2025 fornisce indicazioni dettagliate per la fruizione dei congedi parentali, aggiornando le procedure in funzione delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022 e dalla Legge di bilancio 2025, e precisando criteri di compatibilità tra lavoro, modalità di fruizione, decorrenze e indennità dei periodi di astensione per la cura del bambino, comprese le situazioni di adozione o affidamento. Già in precedenza, il messaggio n. 3066/2022 aveva fornito prime indicazioni operative sui congedi di maternità, paternità e parentali, sottolineando la necessità di garantire la conservazione del posto di lavoro e il trattamento economico dei lavoratori, anche in presenza di particolari condizioni contrattuali, di orario ridotto o di situazioni specifiche come parto plurimo, adozione o affidamento.

**Conclusione**

L'analisi svolta evidenzia come, con particolare riferimento alla tutela della maternità e della genitorialità, la giurisprudenza costituzionale e ordinaria abbia già messo in luce le persistenti criticità di un sistema ancora caratterizzato da interventi frammentari che rischiano di produrre nuove diseguaglianze, in particolare a danno delle lavoratrici e dei lavoratori inseriti in contesti di maggiore precarietà occupazionale. Il "monito" rivolto dalla Corte Costituzionale al Legislatore si colloca proprio in questa prospettiva, sollecitando il superamento di un approccio emergenziale e la costruzione di politiche strutturali di sostegno alla genitorialità.

In questo scenario, la strada verso una piena ed effettiva tutela è ancora lunga. Tuttavia, non mancano segnali positivi.

La Legge di bilancio 2026 si inserisce in un percorso di rafforzamento delle garanzie, prevedendo interventi significativi in materia di congedi parentali e permessi per la cura dei figli, ampliandone l'arco temporale di fruizione e valorizzando maggiormente le esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Tali misure, pur non risolutive, rappresentano un passo in avanti verso una concezione della genitorialità come valore sociale da sostenere in modo più coerente e continuativo. Le prospettive future richiedono politiche legislative strutturate e coerenti, capaci di garantire una piena tutela ai lavoratori-genitori, ma anche di rendere la genitorialità pienamente compatibile con il mercato del lavoro.



Si segnala che l'articolo è tratto da "[La circolare di lavoro e previdenza](#)".

**EuroconferenceinPratica**

webinar **gratuito**

**L'intelligenza artificiale  
applicata allo Studio  
del Consulente del Lavoro**

**27 febbraio ore 11.00 | iscriviti subito >**



SCHEDE AUTOREALI

fonti ufficiali

Intelligenza Artificiale

**CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO**

---

***Artigiani e commercianti: valori contributivi per l'anno 2026***di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 14 del 9 febbraio 2026](#), ha comunicato gli importi dei contributi dovuti dagli artigiani e commercianti per l'anno 2026.

La circolare comunica che:

- le aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani e commercianti dall'anno 2025 sono tutte pari alla misura del 24%;
- le aliquote contributive per Titolari e coadiuvanti/coadiutori sono pari a:

a) artigiani: 24%;

b) commercianti: 24,48%;

- per l'anno 2026, il reddito minimo annuo da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali è pari a 18.808 euro. Pertanto, il contributo calcolato sul reddito "minimale" per Titolari e coadiuvanti/coadiutori risulta così suddiviso:

a) artigiani: € 4.521,36 (4.513,92 IVS + 7,44 maternità). Per periodi inferiori all'anno solare, invece, il calcolo risulta pari a: € 376,78 (376,16 IVS + 0,62 maternità);

b) commercianti: € 4.611,64 (4.604,20 IVS e finanziamento indennizzo per cessazione attività commerciale + 7,44 maternità). Per periodi inferiori all'anno solare, invece, il calcolo risulta pari a: € 384,31 (€ 383,69 IVS e finanziamento cessazione attività commerciale + 0,62 maternità);

- il contributo per l'anno 2026 è dovuto sulla totalità dei redditi d'impresa prodotti nel 2026 per la quota eccedente il minimale di 18.808 euro annui e fino al limite della prima fascia di retribuzione annua pensionabile pari, per il corrente anno, a 56.224,00 euro. Per i redditi superiori a tale soglia è confermato l'aumento dell'aliquota di 1 punto percentuale, pertanto sono pari al 25% per gli artigiani e al 25,48% per i commercianti.
- per l'anno 2026 il massimale di reddito annuo entro il quale sono dovuti i contributi IVS è pari a:

a) 93.707 euro per i soggetti iscritti alla Gestione con decorrenza anteriore al 1° gennaio 1996 o che possono fare valere anzianità contributiva a tale data;

b) 122.295 euro per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, iscritti con

decorrenza dal 1° gennaio 1996 o successiva.

I contributi devono essere versati mediante i modelli F24 alle seguenti scadenze:

- 18 maggio 2026, 20 agosto 2026, 16 novembre 2026 e 16 febbraio 2027, per il versamento delle 4 rate dei contributi dovuti sul minimale di reddito;
- entro i termini previsti per il pagamento dell'IRPEF in riferimento ai contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale, a titolo di saldo 2025, primo acconto 2026 e secondo acconto 2026.

I dati e gli importi utili per il pagamento della contribuzione dovuta da artigiani e commercianti sono pubblicati nel Cassetto previdenziale, nella sezione "Dati del mod. F24.

*Si segnala che alla pagina "[I numeri del lavoro](#)" sono disponibili i valori aggiornati.*



EDIZIONE 2025/2026

## Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo  
per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**

**CONTRIBUTI E PREMI, NEWS DEL GIORNO**

---

***Artigiani e commercianti: valori contributivi per l'anno 2026***di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 14 del 9 febbraio 2026](#), ha comunicato gli importi dei contributi dovuti dagli artigiani e commercianti per l'anno 2026.

La circolare comunica che:

- le aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani e commercianti dall'anno 2025 sono tutte pari alla misura del 24%;
- le aliquote contributive per Titolari e coadiuvanti/coadiutori sono pari a:

a) artigiani: 24%;

b) commercianti: 24,48%;

- per l'anno 2026, il reddito minimo annuo da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo IVS dovuto dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali è pari a 18.808 euro. Pertanto, il contributo calcolato sul reddito "minimale" per Titolari e coadiuvanti/coadiutori risulta così suddiviso:

a) artigiani: € 4.521,36 (4.513,92 IVS + 7,44 maternità). Per periodi inferiori all'anno solare, invece, il calcolo risulta pari a: € 376,78 (376,16 IVS + 0,62 maternità);

b) commercianti: € 4.611,64 (4.604,20 IVS e finanziamento indennizzo per cessazione attività commerciale + 7,44 maternità). Per periodi inferiori all'anno solare, invece, il calcolo risulta pari a: € 384,31 (€ 383,69 IVS e finanziamento cessazione attività commerciale + 0,62 maternità);

- il contributo per l'anno 2026 è dovuto sulla totalità dei redditi d'impresa prodotti nel 2026 per la quota eccedente il minimale di 18.808 euro annui e fino al limite della prima fascia di retribuzione annua pensionabile pari, per il corrente anno, a 56.224,00 euro. Per i redditi superiori a tale soglia è confermato l'aumento dell'aliquota di 1 punto percentuale, pertanto sono pari al 25% per gli artigiani e al 25,48% per i commercianti.
- per l'anno 2026 il massimale di reddito annuo entro il quale sono dovuti i contributi IVS è pari a:

a) 93.707 euro per i soggetti iscritti alla Gestione con decorrenza anteriore al 1° gennaio 1996 o che possono fare valere anzianità contributiva a tale data;

b) 122.295 euro per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, iscritti con

decorrenza dal 1° gennaio 1996 o successiva.

I contributi devono essere versati mediante i modelli F24 alle seguenti scadenze:

- 18 maggio 2026, 20 agosto 2026, 16 novembre 2026 e 16 febbraio 2027, per il versamento delle 4 rate dei contributi dovuti sul minimale di reddito;
- entro i termini previsti per il pagamento dell'IRPEF in riferimento ai contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale, a titolo di saldo 2025, primo acconto 2026 e secondo acconto 2026.

I dati e gli importi utili per il pagamento della contribuzione dovuta da artigiani e commercianti sono pubblicati nel Cassetto previdenziale, nella sezione "Dati del mod. F24.

*Si segnala che alla pagina "[I numeri del lavoro](#)" sono disponibili i valori aggiornati.*



EDIZIONE 2025/2026

## Percorso Paghe e Contributi 2.0

Scopri il **percorso** pratico di **aggiornamento** continuativo  
per la gestione degli **adempimenti** relativi alle **paghe >>**



## ***Trascinamento di giornate: adempimenti per la compilazione degli elenchi annuali 2025***

di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 13 del 5 febbraio 2026](#), ha offerto indicazioni sulle modalità per usufruire dei benefici previdenziali del c.d. trascinamento di giornate a favore dei lavoratori agricoli per l'anno 2025. Il beneficio consiste nel riconoscimento, sia ai fini previdenziali che assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate nell'anno 2025, di un numero di giornate necessarie al raggiungimento del numero di quelle lavorative effettivamente svolte presso i medesimi datori di lavoro nell'anno precedente a quello di fruizione dei benefici per gli interventi di prevenzione e compensazione dei danni per calamità naturali o eventi eccezionali di cui all'art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 102/2004. Il beneficio è riconosciuto anche ai piccoli coloni e ai compartecipanti familiari delle aziende che abbiano beneficiato dei medesimi interventi.

L'Istituto ricorda che il beneficio è destinato ai lavoratori occupati nell'anno 2025, per almeno 5 giornate, presso la medesima impresa agricola datrice di lavoro che abbia fruito di almeno uno degli interventi di cui all'art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 102/2004, e che ricada in un'area dichiarata calamitata ai sensi dell'art. 1, comma 1079, Legge n. 296/2006.

Le aziende interessate devono trasmettere telematicamente la dichiarazione di calamità, direttamente o tramite gli intermediari autorizzati, avvalendosi del servizio "Aziende agricole: Dichiarazione calamità" raggiungibile nella sezione "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Per misure emergenziali straordinarie" del sito INPS. Le dichiarazioni di calamità devono fare riferimento alle aree delimitate ai sensi dell'art. 1, comma 1079, Legge n. 296/2006, come individuate nei decreti o nelle delibere regionali.

Per la concessione del beneficio ai piccoli coloni e compartecipanti familiari, i concedenti devono inviare alle Strutture territorialmente competenti dell'Istituto il modulo "SC95", denominato "Dichiarazione per la concessione ai piccoli coloni o compartecipanti familiari dei benefici a seguito di eventi calamitosi o di eventi eccezionali", reperibile nella sezione "Moduli" del sito INPS.

La trasmissione deve avvenire entro il 24 febbraio 2026 per consentire alle Strutture territoriali dell'INPS di procedere alla validazione delle domande in tempo utile alla compilazione degli elenchi annuali valevoli per l'anno 2025.



**Corso per dipendenti**

# **Busta paga nel settore agricolo: novità 2026**

**Scopri di più**

## ***Trascinamento di giornate: adempimenti per la compilazione degli elenchi annuali 2025***

di **Redazione**

L'INPS, con [circolare n. 13 del 5 febbraio 2026](#), ha offerto indicazioni sulle modalità per usufruire dei benefici previdenziali del c.d. trascinamento di giornate a favore dei lavoratori agricoli per l'anno 2025. Il beneficio consiste nel riconoscimento, sia ai fini previdenziali che assistenziali, in aggiunta alle giornate di lavoro prestate nell'anno 2025, di un numero di giornate necessarie al raggiungimento del numero di quelle lavorative effettivamente svolte presso i medesimi datori di lavoro nell'anno precedente a quello di fruizione dei benefici per gli interventi di prevenzione e compensazione dei danni per calamità naturali o eventi eccezionali di cui all'art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 102/2004. Il beneficio è riconosciuto anche ai piccoli coloni e ai compartecipanti familiari delle aziende che abbiano beneficiato dei medesimi interventi.

L'Istituto ricorda che il beneficio è destinato ai lavoratori occupati nell'anno 2025, per almeno 5 giornate, presso la medesima impresa agricola datrice di lavoro che abbia fruito di almeno uno degli interventi di cui all'art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 102/2004, e che ricada in un'area dichiarata calamitata ai sensi dell'art. 1, comma 1079, Legge n. 296/2006.

Le aziende interessate devono trasmettere telematicamente la dichiarazione di calamità, direttamente o tramite gli intermediari autorizzati, avvalendosi del servizio "Aziende agricole: Dichiarazione calamità" raggiungibile nella sezione "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Per misure emergenziali straordinarie" del sito INPS. Le dichiarazioni di calamità devono fare riferimento alle aree delimitate ai sensi dell'art. 1, comma 1079, Legge n. 296/2006, come individuate nei decreti o nelle delibere regionali.

Per la concessione del beneficio ai piccoli coloni e compartecipanti familiari, i concedenti devono inviare alle Strutture territorialmente competenti dell'Istituto il modulo "SC95", denominato "Dichiarazione per la concessione ai piccoli coloni o compartecipanti familiari dei benefici a seguito di eventi calamitosi o di eventi eccezionali", reperibile nella sezione "Moduli" del sito INPS.

La trasmissione deve avvenire entro il 24 febbraio 2026 per consentire alle Strutture territoriali dell'INPS di procedere alla validazione delle domande in tempo utile alla compilazione degli elenchi annuali valevoli per l'anno 2025.



**Corso per dipendenti**

# **Busta paga nel settore agricolo: novità 2026**

**Scopri di più**

## **Codice deontologico forense: modifiche alle violazioni delle disposizioni sull'equo compenso**

di **Redazione**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 29 del 5 febbraio 2026 il [comunicato del Consiglio Nazionale Forense](#), che modifica l'art. 25-bis del Codice deontologico forense, relativo alle violazioni delle disposizioni in materia di equo compenso.

Di seguito il testo del nuovo art. 25-bis:

*«1. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 49/2023 in materia di equo compenso, l'avvocato non può concordare un compenso che non sia giusto, equo e proporzionato alla prestazione professionale richiesta e non sia determinato in applicazione dei parametri forensi vigenti nei rapporti professionali aventi ad oggetto la prestazione d'opera intellettuale di cui all'art. 2230 del codice civile regolati da convenzioni aventi ad oggetto lo svolgimento, anche in forma associata o societaria, delle attività professionali svolte in favore:*

*a) di imprese bancarie e assicurative, delle loro società controllate, e delle loro mandatarie;*

*b) delle imprese che nell'anno precedente al conferimento dell'incarico hanno occupato alle proprie dipendenze più di cinquanta lavoratori o hanno presentato ricavi annui superiori a 10 milioni di euro;*

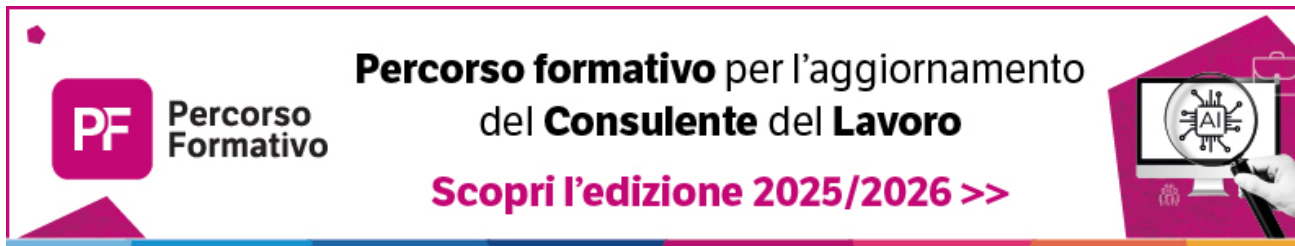
*c) della pubblica amministrazione e delle società disciplinate dal testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, ad esclusione delle prestazioni rese in favore di società veicolo di cartolarizzazione e in favore degli agenti della riscossione.*

*2. Nei casi in cui la convenzione, il contratto, o qualsiasi diversa forma di accordo con i clienti di cui al comma 1, siano predisposti esclusivamente dall'avvocato, questi ha l'obbligo di avvertire, per iscritto, il cliente che il compenso per la prestazione professionale deve rispettare in ogni caso, pena la nullità della pattuizione, i criteri stabiliti dalle disposizioni vigenti in materia.*

*3. Il divieto di cui al primo comma e l'obbligo di cui al secondo comma non si applicano ai rapporti professionali con soggetti diversi da quelli individuati dal primo comma del presente articolo.*

*4. La violazione del divieto di cui al primo comma comporta l'applicazione della sanzione disciplinare della censura. La violazione dell'obbligo di cui al secondo comma comporta*

*l'applicazione della sanzione disciplinare dell'avvertimento».*



**PF** Percorso Formativo

**Percorso formativo** per l'aggiornamento  
del **Consulente** del **Lavoro**

**Scopri l'edizione 2025/2026 >>**

## **Codice deontologico forense: modifiche alle violazioni delle disposizioni sull'equo compenso**

di **Redazione**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 29 del 5 febbraio 2026 il [comunicato del Consiglio Nazionale Forense](#), che modifica l'art. 25-bis del Codice deontologico forense, relativo alle violazioni delle disposizioni in materia di equo compenso.

Di seguito il testo del nuovo art. 25-bis:

*«1. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 49/2023 in materia di equo compenso, l'avvocato non può concordare un compenso che non sia giusto, equo e proporzionato alla prestazione professionale richiesta e non sia determinato in applicazione dei parametri forensi vigenti nei rapporti professionali aventi ad oggetto la prestazione d'opera intellettuale di cui all'art. 2230 del codice civile regolati da convenzioni aventi ad oggetto lo svolgimento, anche in forma associata o societaria, delle attività professionali svolte in favore:*

*a) di imprese bancarie e assicurative, delle loro società controllate, e delle loro mandatarie;*

*b) delle imprese che nell'anno precedente al conferimento dell'incarico hanno occupato alle proprie dipendenze più di cinquanta lavoratori o hanno presentato ricavi annui superiori a 10 milioni di euro;*

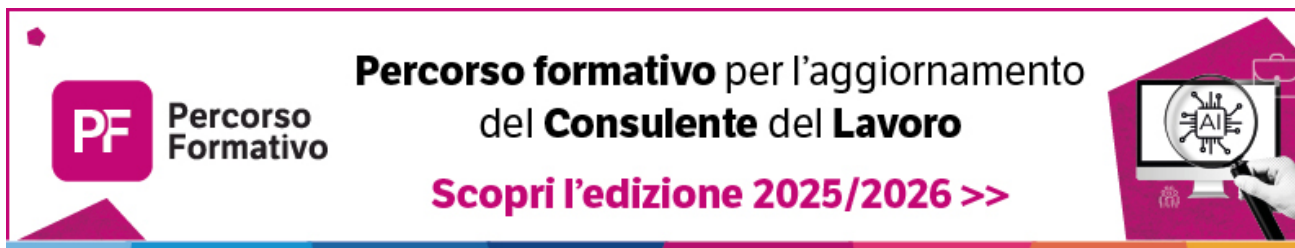
*c) della pubblica amministrazione e delle società disciplinate dal testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, ad esclusione delle prestazioni rese in favore di società veicolo di cartolarizzazione e in favore degli agenti della riscossione.*

*2. Nei casi in cui la convenzione, il contratto, o qualsiasi diversa forma di accordo con i clienti di cui al comma 1, siano predisposti esclusivamente dall'avvocato, questi ha l'obbligo di avvertire, per iscritto, il cliente che il compenso per la prestazione professionale deve rispettare in ogni caso, pena la nullità della pattuizione, i criteri stabiliti dalle disposizioni vigenti in materia.*

*3. Il divieto di cui al primo comma e l'obbligo di cui al secondo comma non si applicano ai rapporti professionali con soggetti diversi da quelli individuati dal primo comma del presente articolo.*

*4. La violazione del divieto di cui al primo comma comporta l'applicazione della sanzione disciplinare della censura. La violazione dell'obbligo di cui al secondo comma comporta*

*l'applicazione della sanzione disciplinare dell'avvertimento».*



**PF** Percorso Formativo

**Percorso formativo** per l'aggiornamento  
del **Consulente** del **Lavoro**

**Scopri l'edizione 2025/2026 >>**



## ***Trasparenza retributiva e parità salariale: approvato lo schema di Decreto Legislativo***

di **Redazione**

Il Consiglio dei Ministri, nella [seduta n. 159 del 5 febbraio 2026](#), ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di attuazione della Direttiva (UE) 2023/970, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Il provvedimento introduce misure finalizzate a rafforzare la trasparenza dei livelli retributivi e a contrastare le disparità salariali ingiustificate, applicabili ai lavoratori dei settori pubblico e privato, nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato.

Il Decreto chiarisce le nozioni di «*stesso lavoro*» e di «*lavoro di pari valore*» e individua i presupposti sulla base dei quali lavoratori e lavoratrici possono essere comparati ai fini della parità retributiva, prendendo come riferimento unitario per la classificazione delle mansioni e dei trattamenti economici la contrattazione collettiva, in modo da garantire criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

Il Decreto ha lo scopo di rafforzare le misure di trasparenza retributiva sia nella fase di accesso al lavoro sia nel corso del rapporto di lavoro. In relazione al primo aspetto, il datore di lavoro ha l'obbligo di specificare negli annunci la retribuzione iniziale o la fascia retributiva prevista e ha il divieto di basare le offerte sulla storia salariale, che non può essere richiesta in fase di selezione.

In relazione al secondo aspetto, i lavoratori già in servizio possono esercitare un diritto di informazione di natura individuale in presenza di un sospetto di discriminazione, che permette di conoscere il proprio livello retributivo e i livelli retributivi medi delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. I datori di lavoro possono anche rendere disponibili tali informazioni di propria iniziativa sulla rete intranet o sulle aree riservate dei siti aziendali.

Il Decreto dispone che i sistemi di determinazione e classificazione delle retribuzioni siano fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, basati sulle competenze, sull'impegno, sulle responsabilità e sulle condizioni di lavoro. In caso di uno scostamento retributivo del 5% tra uomini e donne non adeguatamente giustificato, è previsto un obbligo di motivazione a carico del datore di lavoro e il coinvolgimento delle parti sociali, dell'INL e degli organismi di



parità per individuare le misure idonee a eliminare il divario.

**Seminario** di specializzazione

**Trasparenza retributiva: comprendere la  
norma, organizzare i dati, preparare l'azienda**

**Scopri di più**

## ***Trasparenza retributiva e parità salariale: approvato lo schema di Decreto Legislativo***

di **Redazione**

Il Consiglio dei Ministri, nella [seduta n. 159 del 5 febbraio 2026](#), ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di attuazione della Direttiva (UE) 2023/970, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Il provvedimento introduce misure finalizzate a rafforzare la trasparenza dei livelli retributivi e a contrastare le disparità salariali ingiustificate, applicabili ai lavoratori dei settori pubblico e privato, nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato.

Il Decreto chiarisce le nozioni di «*stesso lavoro*» e di «*lavoro di pari valore*» e individua i presupposti sulla base dei quali lavoratori e lavoratrici possono essere comparati ai fini della parità retributiva, prendendo come riferimento unitario per la classificazione delle mansioni e dei trattamenti economici la contrattazione collettiva, in modo da garantire criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.

Il Decreto ha lo scopo di rafforzare le misure di trasparenza retributiva sia nella fase di accesso al lavoro sia nel corso del rapporto di lavoro. In relazione al primo aspetto, il datore di lavoro ha l'obbligo di specificare negli annunci la retribuzione iniziale o la fascia retributiva prevista e ha il divieto di basare le offerte sulla storia salariale, che non può essere richiesta in fase di selezione.

In relazione al secondo aspetto, i lavoratori già in servizio possono esercitare un diritto di informazione di natura individuale in presenza di un sospetto di discriminazione, che permette di conoscere il proprio livello retributivo e i livelli retributivi medi delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. I datori di lavoro possono anche rendere disponibili tali informazioni di propria iniziativa sulla rete intranet o sulle aree riservate dei siti aziendali.

Il Decreto dispone che i sistemi di determinazione e classificazione delle retribuzioni siano fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, basati sulle competenze, sull'impegno, sulle responsabilità e sulle condizioni di lavoro. In caso di uno scostamento retributivo del 5% tra uomini e donne non adeguatamente giustificato, è previsto un obbligo di motivazione a carico del datore di lavoro e il coinvolgimento delle parti sociali, dell'INL e degli organismi di



parità per individuare le misure idonee a eliminare il divario.

**Seminario** di specializzazione

**Trasparenza retributiva: comprendere la  
norma, organizzare i dati, preparare l'azienda**

**Scopri di più**

## ***La violazione dell'obbligo di repêchage determina l'illegittimità del licenziamento***

di **Redazione**

### **La massima**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 1° dicembre 2025, n. 31312, ha stabilito che, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e di obbligo di repêchage, deve ritenersi che qualunque attività può essere indifferentemente oggetto di un contratto di lavoro subordinato oppure autonomo, mentre ai fini del repêchage ciò che conta è l'esistenza di una posizione lavorativa, in concreto attribuibile al dipendente altrimenti licenziando: che poi quella posizione sia ricoperta – sulla base dell'insindacabile scelta imprenditoriale del datore di lavoro – mediante un successivo contratto di lavoro autonomo è circostanza del tutto irrilevante, dovendosi osservare che sarebbe fin troppo agevole per il datore di lavoro eludere il limite del repêchage, soddisfacendo la sua ineliminabile esigenza lavorativa, ricorrendo a figure contrattuali diverse dal lavoro subordinato. Analogamente, deve ritenersi violato il repêchage nel caso in cui il datore di lavoro ricopra quella diversa posizione lavorativa mediante una nuova assunzione a tempo determinato, senza averla offerta al dipendente licenziando.

### **Il caso**

La Corte di Cassazione è chiamata a pronunciarsi sul recesso per giustificato motivo impugnato da un lavoratore con qualifica di quadro e ruolo di direttore tecnico, per inesistenza della ragione organizzativa addotta e violazione dell'obbligo di repêchage. Il dipendente chiedeva, quindi, gli venissero riconosciute l'indennità risarcitoria e ulteriori somme per straordinari, premio di risultato, indennità di mensa e rimborsi fiscali.

Sia il Tribunale che la Corte d'Appello avevano accolto la domanda relativa al licenziamento, ritenendo non provata la soppressione effettiva del posto, in quanto il ricorrente avrebbe potuto ricoprire la posizione di responsabile delle risorse umane vacante, affidata poco dopo a un'altra persona con contratto di collaborazione autonoma, ma avevano respinto le richieste economiche.

In particolare, il Tribunale di seconde cure non aveva dato rilievo all'inquadramento come lavoratore autonomo del responsabile delle risorse umane, poiché per il repêchage rileva solo l'esistenza di una posizione lavorativa concretamente disponibile, indipendentemente dalla

tipologia contrattuale applicata. Pertanto, la violazione dell'obbligo di repêchage è sufficiente per affermare l'insussistenza del fatto giustificativo del licenziamento.

Il Consorzio aveva proposto ricorso per cassazione articolando 4 motivi, tutti rigettati dalla Cassazione:

1. la violazione delle norme sul licenziamento per non avere considerato che il ruolo di responsabile risorse umane era stato affidato a un autonomo;
2. l'errata valutazione della professionalità del lavoratore;
3. la motivazione apparente della sentenza;
4. la nullità della decisione per omessa ammissione di una prova testimoniale relativa all'inesistenza di altre posizioni di quadro.

I Supremi giudici hanno rilevato che:

- in relazione al primo motivo di ricorso, ai fini del repêchage conta la presenza di una posizione lavorativa disponibile e astrattamente attribuibile al dipendente;
- il secondo motivo è inammissibile, perché volto a sollecitare una nuova valutazione di merito, quando la Corte d'Appello aveva già correttamente verificato in base alle mansioni effettivamente svolte l'adeguata professionalità del lavoratore a ricoprire l'incarico di responsabile delle risorse umane;
- il terzo e quarto motivo sono ritenuti infondati, in quanto la sentenza impugnata esponeva con chiarezza il percorso logico-giuridico seguito e giustificava adeguatamente la superfluità dell'ulteriore istruttoria.

Pertanto, la Suprema Corte ha confermato la decisione di merito.

**Master** di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle  
risorse umane**

Scopri di più

## ***La violazione dell'obbligo di repêchage determina l'illegittimità del licenziamento***

di **Redazione**

### **La massima**

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con ordinanza 1° dicembre 2025, n. 31312, ha stabilito che, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo e di obbligo di repêchage, deve ritenersi che qualunque attività può essere indifferentemente oggetto di un contratto di lavoro subordinato oppure autonomo, mentre ai fini del repêchage ciò che conta è l'esistenza di una posizione lavorativa, in concreto attribuibile al dipendente altrimenti licenziando: che poi quella posizione sia ricoperta – sulla base dell'insindacabile scelta imprenditoriale del datore di lavoro – mediante un successivo contratto di lavoro autonomo è circostanza del tutto irrilevante, dovendosi osservare che sarebbe fin troppo agevole per il datore di lavoro eludere il limite del repêchage, soddisfacendo la sua ineliminabile esigenza lavorativa, ricorrendo a figure contrattuali diverse dal lavoro subordinato. Analogamente, deve ritenersi violato il repêchage nel caso in cui il datore di lavoro ricopra quella diversa posizione lavorativa mediante una nuova assunzione a tempo determinato, senza averla offerta al dipendente licenziando.

### **Il caso**

La Corte di Cassazione è chiamata a pronunciarsi sul recesso per giustificato motivo impugnato da un lavoratore con qualifica di quadro e ruolo di direttore tecnico, per inesistenza della ragione organizzativa addotta e violazione dell'obbligo di repêchage. Il dipendente chiedeva, quindi, gli venissero riconosciute l'indennità risarcitoria e ulteriori somme per straordinari, premio di risultato, indennità di mensa e rimborsi fiscali.

Sia il Tribunale che la Corte d'Appello avevano accolto la domanda relativa al licenziamento, ritenendo non provata la soppressione effettiva del posto, in quanto il ricorrente avrebbe potuto ricoprire la posizione di responsabile delle risorse umane vacante, affidata poco dopo a un'altra persona con contratto di collaborazione autonoma, ma avevano respinto le richieste economiche.

In particolare, il Tribunale di seconde cure non aveva dato rilievo all'inquadramento come lavoratore autonomo del responsabile delle risorse umane, poiché per il repêchage rileva solo l'esistenza di una posizione lavorativa concretamente disponibile, indipendentemente dalla

tipologia contrattuale applicata. Pertanto, la violazione dell'obbligo di repêchage è sufficiente per affermare l'insussistenza del fatto giustificativo del licenziamento.

Il Consorzio aveva proposto ricorso per cassazione articolando 4 motivi, tutti rigettati dalla Cassazione:

1. la violazione delle norme sul licenziamento per non avere considerato che il ruolo di responsabile risorse umane era stato affidato a un autonomo;
2. l'errata valutazione della professionalità del lavoratore;
3. la motivazione apparente della sentenza;
4. la nullità della decisione per omessa ammissione di una prova testimoniale relativa all'inesistenza di altre posizioni di quadro.

I Supremi giudici hanno rilevato che:

- in relazione al primo motivo di ricorso, ai fini del repêchage conta la presenza di una posizione lavorativa disponibile e astrattamente attribuibile al dipendente;
- il secondo motivo è inammissibile, perché volto a sollecitare una nuova valutazione di merito, quando la Corte d'Appello aveva già correttamente verificato in base alle mansioni effettivamente svolte l'adeguata professionalità del lavoratore a ricoprire l'incarico di responsabile delle risorse umane;
- il terzo e quarto motivo sono ritenuti infondati, in quanto la sentenza impugnata esponeva con chiarezza il percorso logico-giuridico seguito e giustificava adeguatamente la superfluità dell'ulteriore istruttoria.

Pertanto, la Suprema Corte ha confermato la decisione di merito.

**Master** di specializzazione

**Direzione e organizzazione delle  
risorse umane**

Scopri di più



## ***Evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia di tutela della genitorialità: strumenti in caso di discriminazione***

di **Alessandro Murru** – Praticante Avvocato – Rödl Italia, **Rita Santaniello** – Avvocata – Socia Rödl Italia

Il presente contributo intende soffermarsi sulle forme di discriminazione legate alla maternità e alla genitorialità nel rapporto di lavoro e sugli strumenti di tutela previsti dall'ordinamento, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali più recenti.

### **Introduzione**

La tutela della genitorialità nel diritto del lavoro è funzionale a evitare che l'esercizio delle responsabilità familiari incida negativamente sulla posizione economica, professionale e occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

La disciplina trova fondamento negli artt. 3, 31 e 37, Cost., che sanciscono rispettivamente il principio di uguaglianza sostanziale, la protezione della famiglia e la parità di diritti e retribuzione tra donne e uomini, e si articola attraverso un insieme di impianti normativi, tra cui il D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico sulle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), il D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) e il D.Lgs. n. 105/2022, attuativo della Direttiva (UE) 2019/1158, in materia di equilibrio tra vita professionale e vita familiare.

Il quadro di tutela si è nel tempo ampliato, superando una protezione limitata alla sola "maternità biologica" e includendo l'esercizio delle responsabilità genitoriali in senso più ampio, con riferimento al ruolo di ciascun genitore – indipendentemente dal sesso o dalla composizione della famiglia – e alla fruizione dei congedi, dei permessi e delle misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

In tale contesto, il divieto di discriminazione assume un ruolo centrale: la protezione riguarda non solo trattamenti apertamente sfavorevoli (c.d. discriminazione diretta), ma anche prassi, criteri o misure apparentemente neutrali che producano effetti sproporzionati su determinate categorie di lavoratori (c.d. discriminazione indiretta), con particolare attenzione alle fasi più delicate del rapporto di lavoro.

Accanto agli strumenti giuslavoristici tradizionali – di cui si dirà a breve – il Legislatore ha

introdotto misure economiche e fiscali volte a sostenere la genitorialità e a incentivare la natalità. Tuttavia, tali interventi sono frequentemente caratterizzati da una durata limitata e da criteri selettivi di accesso, che pongono interrogativi in ordine alla loro coerenza con il principio di uguaglianza sostanziale e alla loro effettiva capacità di incidere in misura eguale sulle condizioni di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. Interventi come l'esonero contributivo previsto dalla Legge n. 213/2023 (Legge di bilancio 2024), riconosciuto in via temporanea ai genitori titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, rappresentano esempi concreti di tali tensioni.

### **La pronuncia della Corte Costituzionale n. 159/2025: le questioni di legittimità costituzionale sollevate**

Le disposizioni introdotte dall'art. 1, commi 180 e 181, Legge di bilancio 2024, sono state sottoposte al vaglio della Corte Costituzionale a seguito dell'ordinanza di rimessione del Tribunale di Milano, che ha sollevato dubbi di legittimità costituzionale in merito all'esclusione dal beneficio dell'esonero contributivo di specifiche categorie di lavoratrici madri, ovvero le lavoratrici a tempo determinato e le lavoratrici domestiche, ritenuta potenzialmente discriminatoria rispetto alla maternità.

Secondo il giudice rimettente, tale esclusione determinerebbe un trattamento differenziato non giustificato alla luce delle finalità dichiarate della misura, in potenziale contrasto con gli artt. 3, 31 e 37, Cost. In relazione alle lavoratrici a tempo determinato, è stata evidenziata una possibile discriminazione diretta, fondata sulla tipologia contrattuale, che finirebbe per penalizzare una categoria di lavoratrici strutturalmente più esposta a condizioni di precarietà occupazionale, pur in presenza del medesimo evento tutelato, ossia la maternità.

Quanto alle lavoratrici domestiche, la questione è stata posta anche sotto il profilo della discriminazione indiretta, in ragione della composizione prevalentemente femminile e, in larga misura, straniera del settore. L'esclusione dal beneficio dell'esonero contributivo rischierebbe, secondo tale prospettiva, di incidere in modo sproporzionato su lavoratrici già collocate in una posizione di particolare vulnerabilità economica e sociale, vanificando l'obiettivo di sostegno alla genitorialità perseguito dal Legislatore.

### **La pronuncia della Corte Costituzionale: ragioni dell'inammissibilità**

Con la sentenza n. 159/2025, la Corte Costituzionale ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale sollevate in relazione all'art. 1, commi 180 e 181, Legge di bilancio 2024. Le questioni erano state sollevate dai giudici ordinari, che avevano posto all'esame della Corte i dubbi sulla legittimità costituzionale della disciplina, in quanto l'esonero contributivo per le lavoratrici madri a tempo indeterminato escludeva le lavoratrici a tempo determinato e

le lavoratrici domestiche, pur in presenza del medesimo evento tutelato: la maternità.

In diritto, la Corte ha qualificato l'intervento legislativo come misura temporanea e sperimentale di politica sociale ed economica, inserita in un quadro normativo in rapida evoluzione, soggetto a plurimi correttivi successivi. La misura non costituisce, pertanto, una prestazione strutturale riconducibile al nucleo essenziale della tutela della maternità, garantita dal D.Lgs. n. 151/2001 e dal D.Lgs. n. 198/2006, ma uno strumento di incentivazione economica, modulabile dal Legislatore in funzione delle risorse disponibili e degli obiettivi di efficacia sociale.

Peraltro, la Corte ha evidenziato come l'esonero contributivo, introdotto per il solo anno 2024, presenti una *ratio* non del tutto coerente: privo di limiti di reddito, selettivo e potenzialmente regressivo, può escludere lavoratrici madri in condizioni di maggiore precarietà, contraddicendo parzialmente gli obiettivi di sostegno alla genitorialità.

Per le lavoratrici domestiche, inoltre, la Corte ha richiamato la peculiarità del regime previdenziale, caratterizzato da aliquote contributive inferiori rispetto al lavoro subordinato ordinario, evidenziando come un intervento uniformatore avrebbe comportato scelte legislative non immediatamente riconducibili a un parametro costituzionale.

In definitiva, la declaratoria di inammissibilità non ha negato le criticità segnalate, ma ha riconosciuto i limiti del sindacato costituzionale rispetto a misure sperimentali e temporanee.

La sentenza – come meglio verrà esposto nel paragrafo che segue – si chiude con un richiamo al Legislatore, affinché assicuri una maggiore coerenza sistematica degli interventi di sostegno alla maternità e alla genitorialità, superando l'approccio frammentario e adottando misure strutturali capaci di sostenere effettivamente le lavoratrici madri, in un contesto demografico caratterizzato da un persistente calo della natalità.

### **Il “monito” al Legislatore da parte della Corte Costituzionale e i profili critici ancora aperti**

Come anticipato, pur dichiarando l'inammissibilità delle questioni sollevate, la Corte Costituzionale accompagna la decisione con un articolato richiamo al Legislatore, che assume i tratti di un vero e proprio “monito” in ordine alla necessità di una revisione più organica delle politiche di sostegno alla maternità e alla genitorialità.

La Corte, infatti, non si limita a rilevare i limiti del proprio sindacato, ma evidenzia in più passaggi le criticità intrinseche della disciplina dell'esonero contributivo, osservando che le disposizioni *«presentano – in un contesto di risorse limitate e rispetto al quadro sistematico – diverse criticità»* e che *«non è oggettivamente chiara la loro ratio»*.

In primo luogo, viene messa in luce la frammentarietà degli interventi adottati, caratterizzati

da una successione di misure temporanee, sperimentali e settoriali, prive di un disegno complessivo coerente. La Corte rileva come tali disposizioni siano state affiancate da normative successive, che sebbene ampliative, non modificano il nucleo normativo censurato: *«lo ius superveniens che incida solo parzialmente sulla norma della cui legittimità costituzionale si dubita, lasciando sostanzialmente immutato il nucleo normativo oggetto di censura e non alterando i profili di illegittimità costituzionale prospettati dal rimettente, non impone la restituzione degli atti»*.

Tale approccio rischia di tradursi in una tutela diseguale della maternità, affidata a strumenti di natura prevalentemente economica e condizionata da requisiti formali, come evidenziato dalla Corte: *«la tecnica della normazione temporanea e sperimentale ben può essere funzionale a verificare, in relazione alle risorse disponibili, la più adeguata configurazione del beneficio attribuibile, [...] tuttavia, a questa Corte, nonostante le criticità rilevate, è impedito, nel limite dei suoi poteri, intervenire per estendere la platea delle destinatarie»*.

Il “monito” della Corte si inserisce, dunque, in una linea giurisprudenziale consolidata, che, pur riconoscendo l’ampia discrezionalità del Legislatore in materia di politiche sociali, ne sollecita un esercizio non arbitrario e maggiormente orientato a criteri di razionalità e coerenza sistemica. Sul punto, preme evidenziare come la Corte rimarchi che *«Le declaratorie di inammissibilità [...] non esimono questa Corte dal sollecitare il Legislatore a dare coerenza sistematica dell’intero disegno nel cruciale percorso di sostegno alle lavoratrici madri»*.

Pertanto, in assenza di un intervento legislativo strutturale, il rischio è quello di garantire una protezione discontinua della maternità e della genitorialità, affidata a misure frammentarie e potenzialmente foriere di nuove tensioni sul piano antidiscriminatorio.

In questo quadro, la pronuncia della Corte Costituzionale non chiude il dibattito, ma ne rappresenta piuttosto un punto di snodo dal quale muovere per un’analisi più ampia delle forme di discriminazione connesse alla maternità e della genitorialità nel rapporto di lavoro e degli strumenti di tutela approntati dall’ordinamento.

### **La discriminazione per maternità e genitorialità nel rapporto di lavoro**

La maternità e la genitorialità rappresentano, nel diritto del lavoro contemporaneo, condizioni meritevoli di tutela specifica contro trattamenti discriminatori: ciò in quanto il divieto di discriminazione – come anticipato nell’introduzione – non si limita ai comportamenti apertamente sfavorevoli, ma si estende anche a prassi, criteri o misure apparentemente neutre, che, di fatto, penalizzino lavoratrici e lavoratori in ragione della gravidanza, della maternità o dell’assunzione delle responsabilità genitoriali.

L’art. 25, D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), vieta espressamente ogni discriminazione fondata sul sesso, includendo tra le ipotesi rilevanti anche quelle connesse

allo stato di gravidanza, alla maternità e alla fruizione dei relativi diritti.

La discriminazione per maternità può manifestarsi potenzialmente in tutte le fasi del rapporto di lavoro, sin dall'accesso all'occupazione – comprendendo quindi anche la fase di selezione del personale – per poi proseguire durante la gestione del rapporto e, infine, nella sua cessazione.

In tale ambito rientrano, a titolo esemplificativo, il rifiuto di assunzione, la mancata proroga di un contratto a termine, la mancata progressione professionale o il licenziamento collegati, anche indirettamente, allo stato di gravidanza o al rientro dalla maternità.

Il D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico sulle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) rafforza significativamente la tutela della maternità e della genitorialità nel rapporto di lavoro, prevedendo divieti specifici di licenziamento e la conservazione del posto di lavoro durante i periodi di astensione. In particolare, la normativa vieta il licenziamento della lavoratrice durante la gravidanza e per tutta la durata dei congedi di maternità obbligatoria, assicurando al contempo la reintegrazione nel posto di lavoro in caso di violazione di tali divieti.

La tutela si estende anche ai periodi di astensione facoltativa, riconosciuti tanto alla madre quanto al padre, che consentono di astenersi dal lavoro per la cura e l'assistenza del bambino, con piena conservazione del trattamento economico e della posizione lavorativa.

Accanto alla maternità in senso stretto, assume crescente rilievo la discriminazione legata alla genitorialità intesa in senso ampio, che coinvolge anche i padri e i lavoratori che si avvalgono degli strumenti di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

### **Le tutele a disposizione della lavoratrice e del lavoratore: strumenti e percorsi**

In presenza di una condotta datoriale discriminatoria fondata sulla maternità o sulla genitorialità, l'ordinamento appronta un sistema articolato di tutele, che si sviluppa attraverso una pluralità di strumenti, di natura sia amministrativa sia giudiziale. Tali strumenti possono essere attivati in modo alternativo o complementare, a seconda della tipologia della condotta contestata e delle esigenze di tutela del lavoratore o della lavoratrice.

#### **L'intervento della Consigliera di parità**

Un primo livello di tutela è rappresentato dall'intervento della Consigliera di parità, figura istituzionale prevista dagli artt. 12 ss., D.Lgs. n. 198/2006, con funzioni di promozione e controllo del rispetto del principio di non discriminazione.

**La lavoratrice o il lavoratore che ritenga di aver subito una discriminazione per maternità o genitorialità può rivolgersi alla Consigliera territorialmente competente, che può svolgere attività di assistenza, mediazione e, nei casi più gravi, promuovere direttamente l'azione giudiziaria.**

Un'applicazione particolarmente significativa di tali poteri si rinviene nell'intervento della Consigliera di parità della Città Metropolitana di Roma Capitale nell'ambito di una procedura di selezione del personale avviata da una compagnia aerea per l'assunzione di alcune assistenti di volo. In tale contesto, 2 candidate in stato di gravidanza, pur in possesso dei requisiti richiesti, non erano state convocate alle successive fasi selettive, mentre altre candidate, non in stato di gravidanza, erano state valutate secondo criteri differenti. Le lavoratrici escluse avevano quindi adito il giudice del lavoro, deducendo la natura discriminatoria della condotta datoriale.

La Consigliera di parità è intervenuta nel giudizio ex art. 36, D.Lgs. n. 198/2006, valorizzando il rilievo non meramente individuale della vicenda e contribuendo a una lettura sistemica degli elementi indiziari, anche di natura statistica, emersi nel corso del procedimento. Il Tribunale di Roma ha accertato la sussistenza di una discriminazione per maternità, condannando il datore di lavoro al risarcimento del danno da perdita di chance, liquidato in misura pari a 15 mensilità.

La decisione è stata confermata dalla Corte d'Appello di Roma, che, con sentenza n. 475/2024, ha ribadito che, in materia di discriminazioni, la verifica giudiziale non è incentrata sull'elemento soggettivo della condotta datoriale, né richiede l'accertamento di un intento discriminatorio, rilevando peraltro l'effetto oggettivamente pregiudizievole prodotto dalla scelta datoriale sulla lavoratrice in ragione dello stato di gravidanza.

La Corte ha richiamato il peculiare regime probatorio delineato dall'art. 40, D.Lgs. n. 198/2006, precisando che è sufficiente che la lavoratrice fornisca elementi di fatto, anche di carattere statistico o presuntivo, idonei a fondare il sospetto di una discriminazione, mentre incombe sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che le proprie determinazioni siano giustificate da criteri oggettivi, legittimi e del tutto estranei a fattori discriminatori. In assenza di tale prova liberatoria, la disparità di trattamento deve ritenersi accertata. Pertanto, può sostenersi che l'intervento della Consigliera di parità, pur non sostituendosi all'azione individuale della parte, assume un ruolo centrale nel far emergere la dimensione strutturale delle condotte discriminatorie, rafforzando l'effettività delle tutele antidiscriminatorie e favorendo la rimozione dei loro effetti.

#### **Le azioni promosse dalle associazioni di categoria e la tutela collettiva dei diritti genitoriali**

Accanto all'azione individuale del singolo lavoratore o lavoratrice e all'intervento della Consigliera di parità, un ulteriore strumento di tutela è rappresentato dalle azioni promosse

direttamente da associazioni di categoria o enti esponenziali di interessi collettivi.

**In tale contesto, assume particolare rilievo la sentenza della Corte Costituzionale n. 115/2025, nel cui ambito è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 27-bis, D.Lgs. n. 151/2001, nella parte in cui limitava il congedo di paternità obbligatorio al solo "padre" all'interno di coppie eterosessuali, escludendo la lavoratrice "secondo genitore" in una coppia omogenitoriale composta da 2 donne.**

La pronuncia trae origine da un ricorso promosso da un'associazione di tutela dei diritti delle persone LGBTQIA+ nei confronti dell'INPS, che aveva predisposto una procedura informatica idonea a impedire l'accesso ai congedi alle coppie dello stesso sesso.

La Corte ha ritenuto tale esclusione discriminatoria e irragionevole, in quanto contraria al principio di uguaglianza e di non discriminazione sancito dall'art. 3, Cost., riconoscendo pieno rilievo giuridico alla genitorialità intenzionale e alla responsabilità genitoriale effettivamente esercitata.

**In tal modo, la Consulta ha affermato che i diritti connessi alla genitorialità – tra cui il congedo di paternità obbligatorio e il congedo parentale – devono essere garantiti indipendentemente dal genere dei genitori e dalla composizione del nucleo familiare, valorizzando la funzione della normativa lavoristica quale strumento di sostegno all'esercizio dei doveri di cura nei confronti del figlio.**

La sentenza segna, pertanto, un avanzamento significativo nella parificazione dei diritti delle coppie omogenitoriali rispetto a quelle eterosessuali e rafforza il principio secondo cui l'orientamento sessuale dei genitori non può incidere sull'esercizio dei diritti legati alla cura e all'assistenza del minore, in coerenza con la normativa antidiscriminatoria nazionale e con i principi di matrice europea.

Permangono, tuttavia, rilevanti lacune normative, in particolare con riferimento alle coppie maschili. Per i genitori uomini, infatti, il pieno riconoscimento giuridico del rapporto di filiazione e l'accesso ai congedi parentali risultano spesso subordinati alla conclusione di procedure adottive o ad altri strumenti giuridici complessi, con tempistiche che possono incidere negativamente sulla concreta fruizione dei congedi nei termini previsti dalla legge.

In tale prospettiva, la sentenza in oggetto, pur non estendendo espressamente i propri effetti alle coppie maschili, enuncia un principio di portata generale: ogni genitore riconosciuto dallo Stato nei registri dello stato civile deve poter godere dei medesimi diritti connessi alla genitorialità, senza discriminazioni fondate sul genere o sull'orientamento sessuale.

**Gli strumenti conciliativi e stragiudiziali**



Prima dell'instaurazione del giudizio, è possibile esperire tentativi di soluzione stragiudiziale della controversia, attraverso strumenti conciliativi, anche con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali o degli organismi di parità. Tali strumenti, pur non essendo obbligatori, possono consentire una risoluzione più rapida del conflitto e la rimozione degli effetti discriminatori, in particolare nei casi in cui il rapporto di lavoro non sia ancora cessato.

La conciliazione può avere a oggetto non solo il risarcimento del danno, ma anche la cessazione della condotta discriminatoria e il ripristino della situazione precedente, in coerenza con la funzione preventiva e ripristinatoria della tutela antidiscriminatoria.

#### **L'azione giudiziaria e il rito antidiscriminatorio**

**Quando le procedure stragiudiziali risultano inefficaci o non praticabili, la lavoratrice o il lavoratore può promuovere un'azione giudiziaria ai sensi degli artt. 36 ss., D.Lgs. n. 198/2006. Si tratta di un giudizio speciale, caratterizzato da procedure semplificate e tempi più rapidi, volto a garantire una tutela tempestiva ed effettiva contro le discriminazioni sul lavoro.**

Un elemento centrale di questo rito è il regime probatorio agevolato: spetta al lavoratore fornire elementi di fatto, anche presuntivi, idonei a far emergere la discriminazione; spetta, invece, al datore di lavoro dimostrare l'insussistenza del carattere discriminatorio della condotta o l'esistenza di motivi oggettivi e legittimi che ne giustificano il comportamento.

Particolare rilievo assume oggi il concetto di "fattore di rischio", ossia condizioni o caratteristiche personali (come gravidanza, genitorialità, età, disabilità o appartenenza a categorie protette) che possono aumentare la probabilità di subire discriminazioni. Il riconoscimento di un fattore di rischio è rilevante nella fase probatoria, poiché:

? aiuta il giudice a valutare se comportamenti o decisioni aziendali apparentemente neutri possano avere un impatto discriminatorio;

? rafforza la posizione del lavoratore, spostando l'onere della prova sul datore di lavoro, che deve dimostrare la legittimità e l'assenza di discriminazione del proprio operato.

In particolare, in caso di licenziamento discriminatorio fondato sulla maternità, genitorialità o altre condizioni protette, il lavoratore può rivolgersi direttamente al Tribunale in funzione di giudice del lavoro. Il giudice potrà ordinare la cessazione immediata della condotta discriminatoria, il reintegro nel posto di lavoro, la rimozione degli effetti pregiudizievoli e, se richiesto, il risarcimento del danno anche non patrimoniale. L'esistenza di un fattore di rischio può rappresentare un elemento indiziario significativo della discriminazione, rendendo indiscutibilmente più incisiva l'azione giudiziaria.



**La tutela previdenziale e il ruolo dell'INPS**

Sul piano applicativo, infatti, anche la prassi amministrativa dell'INPS ha contribuito a chiarire l'estensione delle tutele, attraverso circolari e messaggi che disciplinano le modalità di fruizione dei congedi parentali, dei permessi e delle indennità connesse alla genitorialità, ribadendo il principio secondo cui l'utilizzo di tali istituti non può determinare conseguenze negative sul rapporto di lavoro o sul trattamento previdenziale.

La circolare n. 95/2025 fornisce indicazioni dettagliate per la fruizione dei congedi parentali, aggiornando le procedure in funzione delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022 e dalla Legge di bilancio 2025, e precisando criteri di compatibilità tra lavoro, modalità di fruizione, decorrenze e indennità dei periodi di astensione per la cura del bambino, comprese le situazioni di adozione o affidamento. Già in precedenza, il messaggio n. 3066/2022 aveva fornito prime indicazioni operative sui congedi di maternità, paternità e parentali, sottolineando la necessità di garantire la conservazione del posto di lavoro e il trattamento economico dei lavoratori, anche in presenza di particolari condizioni contrattuali, di orario ridotto o di situazioni specifiche come parto plurimo, adozione o affidamento.

**Conclusione**

L'analisi svolta evidenzia come, con particolare riferimento alla tutela della maternità e della genitorialità, la giurisprudenza costituzionale e ordinaria abbia già messo in luce le persistenti criticità di un sistema ancora caratterizzato da interventi frammentari che rischiano di produrre nuove diseguaglianze, in particolare a danno delle lavoratrici e dei lavoratori inseriti in contesti di maggiore precarietà occupazionale. Il "monito" rivolto dalla Corte Costituzionale al Legislatore si colloca proprio in questa prospettiva, sollecitando il superamento di un approccio emergenziale e la costruzione di politiche strutturali di sostegno alla genitorialità.

In questo scenario, la strada verso una piena ed effettiva tutela è ancora lunga. Tuttavia, non mancano segnali positivi.

La Legge di bilancio 2026 si inserisce in un percorso di rafforzamento delle garanzie, prevedendo interventi significativi in materia di congedi parentali e permessi per la cura dei figli, ampliandone l'arco temporale di fruizione e valorizzando maggiormente le esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Tali misure, pur non risolutive, rappresentano un passo in avanti verso una concezione della genitorialità come valore sociale da sostenere in modo più coerente e continuativo. Le prospettive future richiedono politiche legislative strutturate e coerenti, capaci di garantire una piena tutela ai lavoratori-genitori, ma anche di rendere la genitorialità pienamente compatibile con il mercato del lavoro.

Si segnala che l'articolo è tratto da "[La circolare di lavoro e previdenza](#)".

**EuroconferenceinPratica**

webinar **gratuito**

**L'intelligenza artificiale  
applicata allo Studio  
del Consulente del Lavoro**

**27 febbraio ore 11.00 | iscriviti subito >**



SCHEDE AUTOREALI

fonti ufficiali

Intelligenza Artificiale