



GOCCE DI LATTE E DI DIRITTI

I diritti delle mamme e dei papà, prima, durante e dopo la gravidanza.

Strumenti a tutela dei genitori lavoratori.

Modena 7 novembre 2025

TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Valeria Moscardino e Laura Caputo
Consigliere di Parità di Modena

D.Lgs 151/2001

Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

1. Diritti riconosciuti ai lavoratori (tutti i lavoratori: subordinati, non subordinati, apprendisti, nel settore pubblico, nel settore privato, soci di cooperative...);
2. limiti al potere datoriale.





Disciplina:

- ▶ congedi;
- ▶ riposi;
- ▶ permessi;
- ▶ tutela dei lavoratori.



Disciplina:

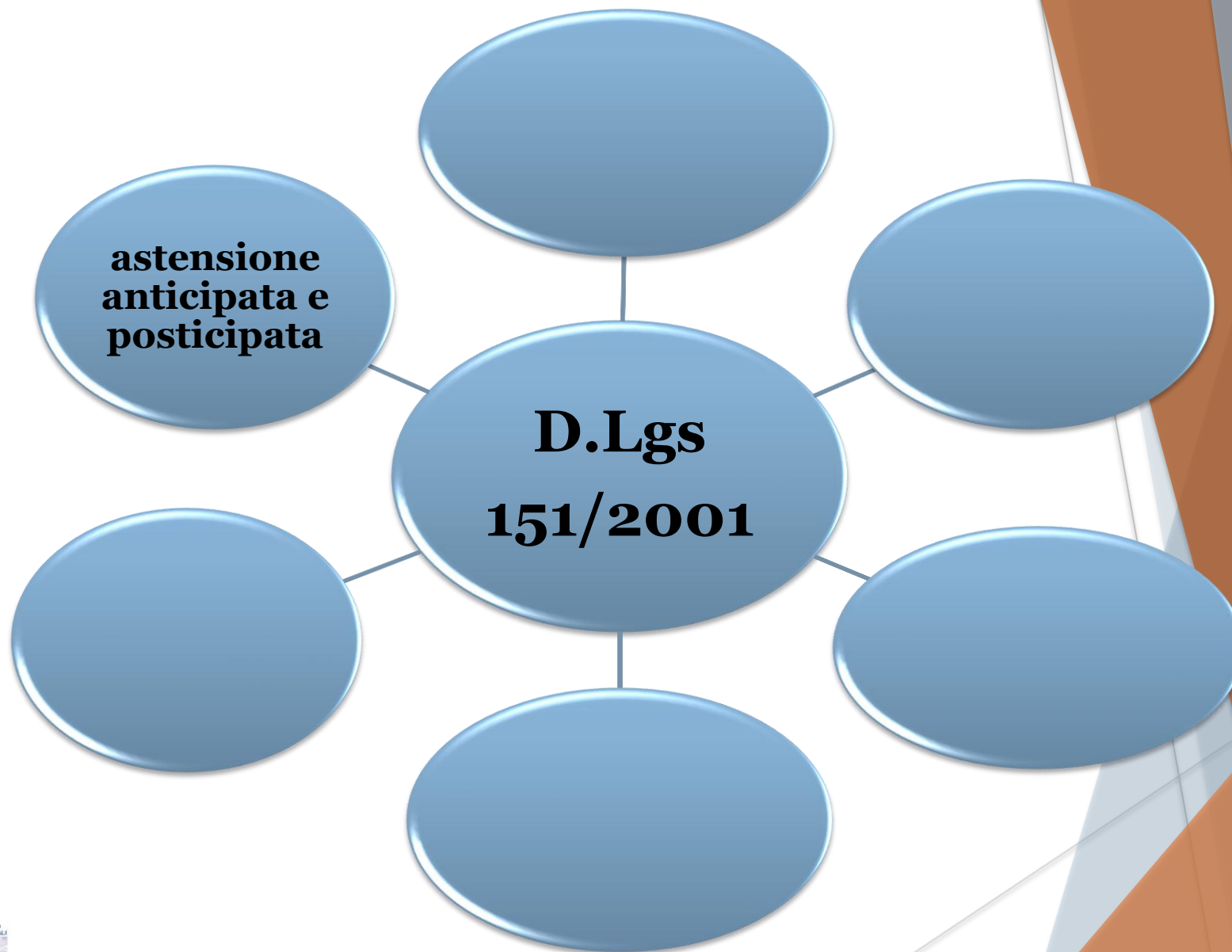
- ▶ congedi;
- ▶ riposi;
- ▶ permessi;
- ▶ tutela dei lavoratori.

Connessi:

- ▶ maternità/paternità;
- ▶ figli naturali, adottivi, in affidamento;
- ▶ sostegno economico.







ASTENSIONE DAL LAVORO

Art. 17 d.lgs. 151/2001

Cfr:

- ▶ art. 6 - tutela della sicurezza e della salute;
- ▶ art. 7 commi 1-7 - lavori vietati;
- ▶ art. 11 - valutazione dei rischi;
- ▶ art. 12 - conseguenze della v.d.r.



CONSIGLIERE
AL LAVORO



Women at Work

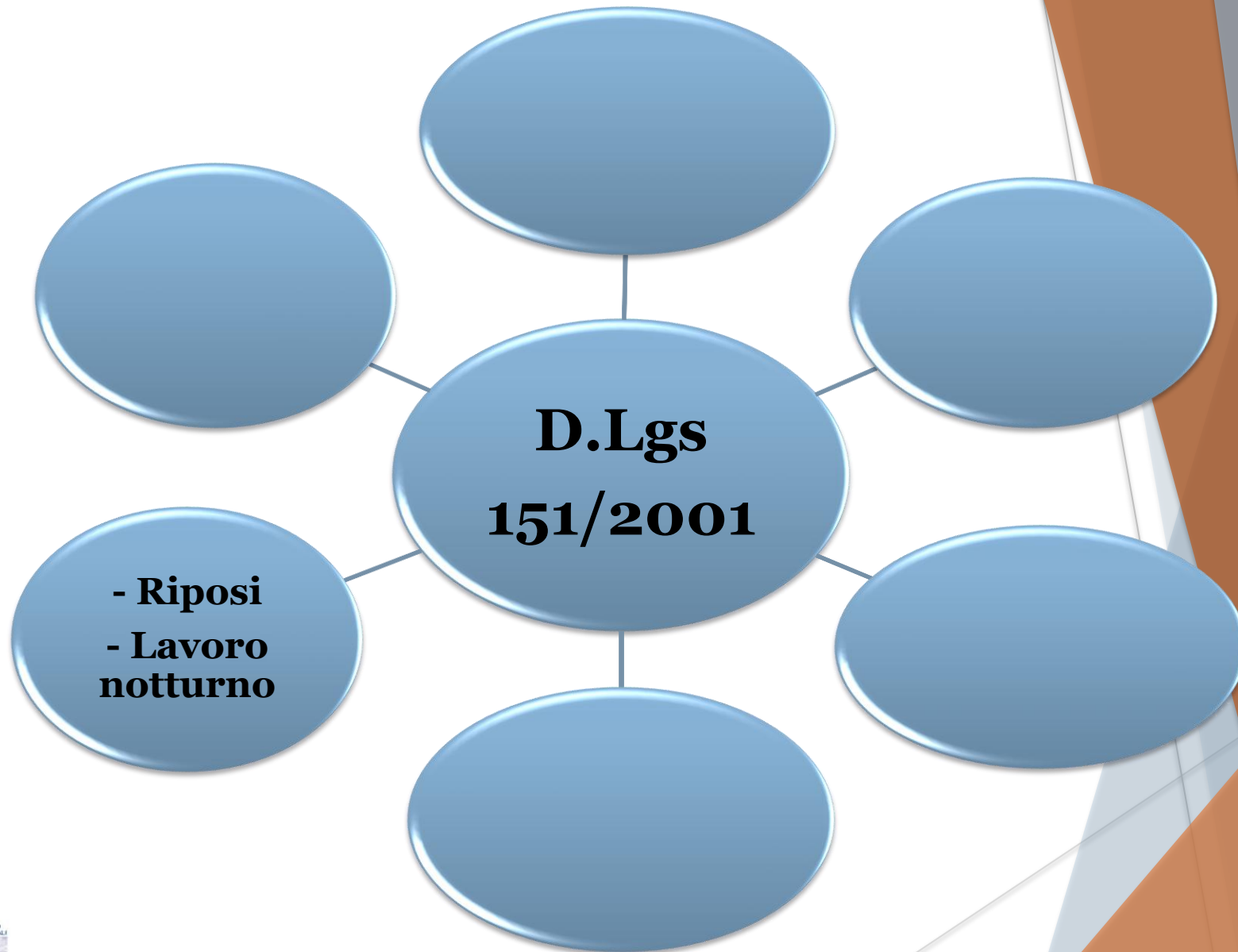
CONSIGLIERA DI PARITA'
DELLA PROVINCIA DI MODENA

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presumano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12.

FATTORI DI RISCHIO

- ▶ Movimentazione manuale dei carichi;
- ▶ temperature;
- ▶ vibrazioni;
- ▶ rumori;
- ▶ agenti chimici (a esclusione degli irritanti).

Esempio: parrucchieri - attività cancerogena anticipata e post, anche se ipotesi di rischio moderato



Art. 39

riposi giornalieri «c.d. allattamento»

Il Datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata

- 2 ore al giorno se l'orario è = o + di 6 ore
- 1 ora al giorno se l'orario è – di 6 ore
- sono considerate ore lavorative (sia per durata che retribuzione)
- comportano il diritto all' Allontanamento
- sono QUOTIDIANI

- Questi riposi **raddoppiano:**
 - Parto gemellare o plurimo (non si triplicano)
 - Adozione o affidamento di 2 bambini(anche se entrati in famiglia in date diverse)

Cort. Cost. n° 140/03: entro il primo anno dall'ingresso e non anno di vita

- **Diventano di MEZZ'ora**

Se c'è il nido aziendale o altra struttura idonea, istituita dal Dat. nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze.

I riposi sono concessi:

- accordo tra lavoratrice e datore (o ITL)
- (f) : salvaguardia della salute e cura del bambini
- una volta trovato l'accordo, i riposi fissati non possono subire variazioni o soppressioni

Il trattamento economico:

- é a carico dell'INPS
- l'indennità è anticipata dal datore che la porta a conguaglio con il pagamento dei contributi

Altre caratteristiche

- vanno conteggiati ai fini dell'anzianità
- vanno conteggiati per la maturazione delle ferie
- sono esclusi dalla maturazione della tredicesima
(salvo condizioni di miglior favore previste dal CCNL)

A chi spettano: alla MAMMA

- Nel primo anno di vita del bambino
- Nel caso di adozione
- Nel caso di affidamento

(dal giorno dopo l'ingresso e entro l'anno dalla data di ingresso nella famiglia)

A chi NON spettano:

- alla MAMMA che si trova in astensione obbligatoria o facoltativa (poiché non svolge attività lavorativa)
- alla MAMMA lavoratrice se il padre lavoratore ha ottenuto l'astensione facoltativa.

Quando NON spettano

- In caso di sciopero che comporti l'astensione al lavoro e per l'intera giornata
- In caso di sciopero parziale che comprenda proprio l'orario che la mamma e il datore avevano preventivamente fissato

Art. 40

Riposi riconosciuti al Padre



- i figli sono affidati esclusivamente a lui
- in alternativa alla madre **dipendente** che non si avvale dei riposi
- se la madre **non** è lavoratrice **dipendente**
(autonoma, libera professionista)
- in caso di morte o grave infermità della madre
(indipendentemente quindi se è stata lavoratrice o no)

Madre casalinga e riposo per allattamento del padre

Sentenza 9 sett. 2008 n°4293 Consiglio di Stato

“Il padre ha diritto ai riposi se la madre è casalinga, indipendentemente dalla sussistenza di situazioni che determinano l'impossibilità della madre stessa ad accudire il bimbo.”

Altri casi particolari

- La madre **ha** diritto durante il congedo parentale del padre
- Il padre **non ha** diritto durante il congedo di maternità o congedo parentale della madre
- Il padre ne **ha** diritto durante il congedo di maternità o congedo parentale della madre per altro figlio

Altri casi particolari

- Il padre ne **ha** diritto se la madre è artigiana, commerciante, libera professionista (con e senza cassa), coltivatrice diretta, imprenditrice agricola, lavoratrice “parasubordinata” a partire dal giorno successivo a quello di fine astensione obbligatoria della madre e sempre che lei non abbia richiesto l’astensione facoltativa.

La domanda

- ▶ Per la mamma: accordo con il datore
- ▶ Per il papà: va presentata all'INPS e al datore

La domanda

Documenti collegati:

- ▶ Certificato di nascita del bambino
- ▶ Certificato di morte della madre
- ▶ Certificazioni sanitarie attestanti grave infermità
- ▶ Provvedimento formale da cui risulti l'affidamento esclusivo
- ▶ Dichiarazione della madre di non fruizione delle ore e conferma da parte del datore
- ▶ Dichiarazione della madre relativa alla sua attività da non dipendente

Art. 46

inosservanza degli artt. 39,40,41,45

- Si punisce:
 - il rifiuto
 - l'opposizione
 - l'ostacolo

all'esercizio del diritto del lavoratore.

Art. 46

inosservanza degli artt. 39,40,41,45

Per non aver consentito di godere dei riposi alla madre/al padre

Per non aver consentito di uscire dell'azienda

Per non aver considerato i riposi ore effettive (durata/retribuzione)

Per non aver raddoppiato le ore (parti plurimi)

Per non aver consentito di godere dei riposi ai genitori affidatari/adottivi

La sanzione amministrativa va da 516 a 2582 euro

Sanzione ridotta : 860,67

UN CASO PARTICOLARE

Oggetto: PERMESSI PER ALLATTAMENTO

“Io sottoscritta Nata ail, occupata alla dipendenze di con qualifica di Con contratto di lavoro, con la presente comunico di non voler fruire dei permessi giornalieri di cui all'art. 39 del DLGS n° 151/2001, per l'allattamento di mio figlio nato a Il **Perché non mi trovo nella necessità di dover provvedere personalmente** alle esigenze nella fascia oraria in cui sono impegnata nell'attività lavorativa.”

in fede

UN CASO PARTICOLARE

Oggetto: PERMESSI PER

“Io sottoscritta
qualifica di Co
non voler fruire c
n° 151/2001, per l'a
mi trovo nella nece
nella fascia oraria



e di con
comunico di
del DLGS
Perché non
e se esigenze
a.”

in fede

Art. 53

divieto di lavoro notturno

DIVIETO

- dall'accertamento della gravidanza all'anno di vita
- dalle 24 alle 6 (salvo contratti)

NON OBBLIGO

- madre di figlio di età inferiore a 3 anni o padre convivente con la stessa
- madre unico genitore affidatario di figlio di età inferiore a 12 anni

Art. 53 inosservanza

**Per aver adibito al lavoro
notturno in tutti i casi
previsti**

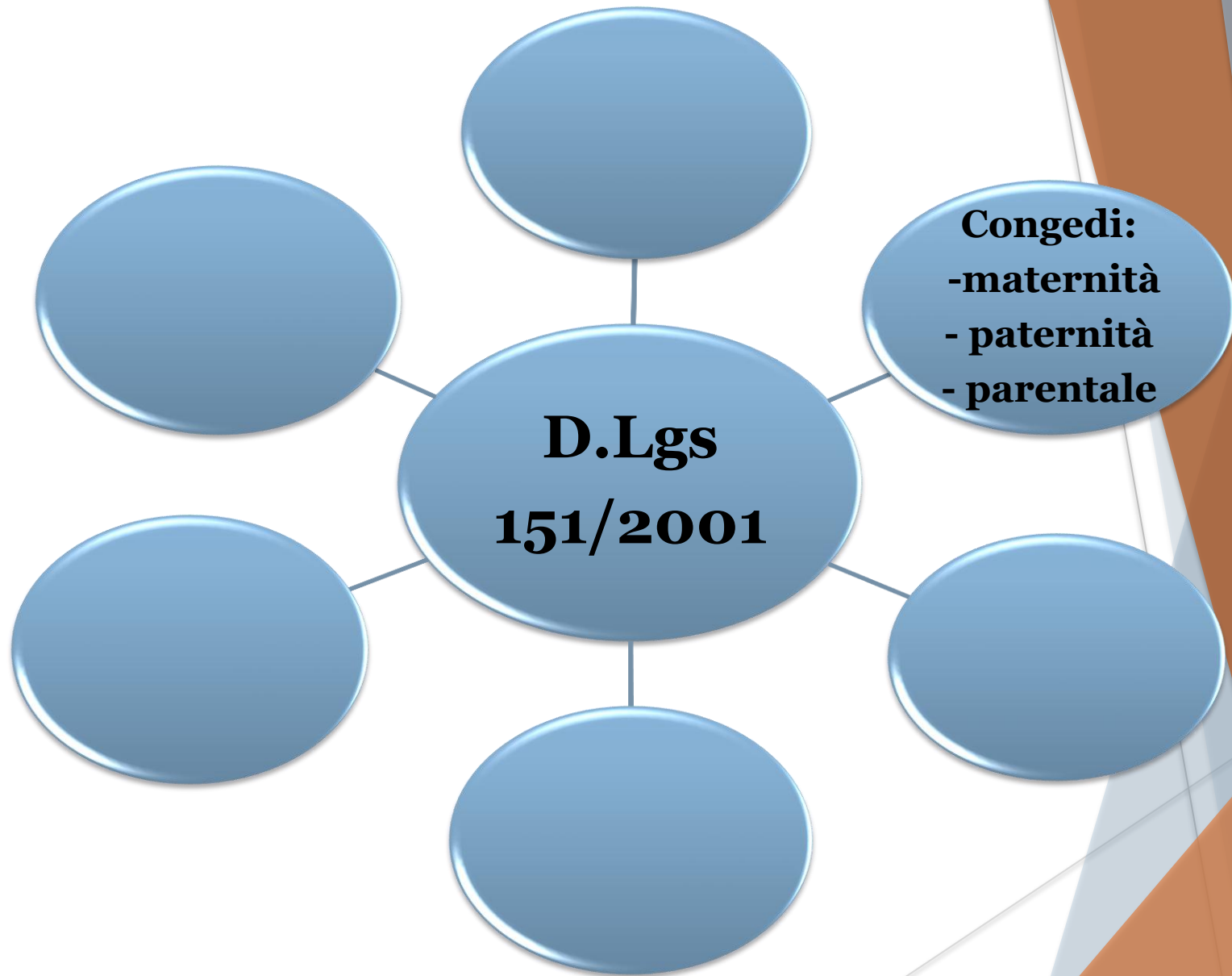
Arresto da 2 a 4 mesi

o

**La sanzione amministrativa
da 516 a 2582 euro**

Ridotta 645,5





Il Congedo di maternità

- ↪ È vietato adibire al lavoro le donne nei due mesi precedenti e nei tre successivi al parto, per un periodo complessivo di astensione dal lavoro di 5 mesi.
- ↪ Dal **1° gennaio 2019** vi è la possibilità di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il Medico Competente, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il Congedo di maternità

Congedo obbligatorio di maternità flessibile

- ↖ E' previsto, inoltre, che la lavoratrice possa scegliere di posticipare l'astensione dal lavoro fino al mese precedente la data presunta del parto, per poi poter prolungare l'astensione dal lavoro dopo il parto, rimanendo a casa un mese prima e quattro mesi dopo il parto.
- ↖ A condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale e il Medico Competente sul posto di lavoro, certifichino che non vi è pericolo nella permanenza al lavoro né per la madre né per il nascituro.

Il Congedo di paternità

- ▶ 10 giorni di congedo obbligatorio (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), pagati al 100%, da prendere dai 2 mesi precedenti la data del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita.

Fruibile anche:

- ▶ in caso di morte perinatale del figlio;
- ▶ in caso di parto plurimo, in questo caso la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi;
- ▶ al padre adottivo o affidatario.

Il Congedo di paternità

- ▶ Trattamento economico e previdenziale da parte dell'Inps, ma anticipato dal datore di lavoro, pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita.
- ▶ I lavoratori del pubblico impiego non percepiscono l'indennità da parte dell'Inps, ma la retribuzione effettiva, con relativa contribuzione obbligatoria, da parte delle amministrazioni da cui dipendono.

Il Congedo di Paternità alternativo

Il padre lavoratore ha diritto ai 5 mesi di astensione dopo il parto

- ▶ caso di morte
- ▶ di grave infermità della madre
- ▶ di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Inosservanza del Congedo di paternità

A partire dal 13-08-2022 per il datore di lavoro che dovesse:

- **rifiutare di concedere i giorni di congedo**
- **ostacolare l'esercizio:**

La sanzione amministrativa da 516 a 2582 euro

più l'impossibilità per il datore di lavoro di ottenere la certificazione della parità di genere.

Il Congedo Parentale 2025

A chi spetta:

- ↵ alla madre lavoratrice dipendente per un periodo massimo di 6 mesi
- ↵ al padre lavoratore dipendente per un periodo massimo di 6 mesi, elevabili a 7 nel caso citato sopra
- ↵ al padre lavoratore dipendente, durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (anche se non lavora);
- ↵ al genitore solo, o con l'affidamento esclusivo dei figli, per un periodo massimo di 11 mesi.

Il Congedo Parentale 2025

A mamma e papà lavoratori dipendenti spettano 9 mesi indennizzabili, così ripartiti:

- Madre: 3 mesi (non trasferibili al papà);
- Padre: 3 mesi (non trasferibili alla mamma);
- Mamma o papà: 3 mesi (fruibili liberamente da entrambi i genitori: tutti da un solo genitore o po' per ciascuno).

Il Congedo Parentale 2025

Coppia di genitori:

- 10 mesi di congedo parentale continuativi o frazionati;
- elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo consecutivo non inferiore a 3 mesi.

Al genitore “solo” sono riconosciuti:

- 11 mesi di congedo parentale, continuativi o frazionati.

Il Congedo Parentale 2025

- La richiesta può essere presentata esclusivamente in modalità telematica.
- esistono delle tempistiche :
 - ↗ il preavviso minimo è di 5 giorni, salvo diversa indicazione nel contratto collettivo di riferimento
 - ↗ per fruire del congedo su base oraria è sufficiente rispettare un preavviso di 2 giorni.

Il Congedo Parentale 2025

- ▶ in caso di **adozione nazionale e internazionale**, o di affidamento, i genitori possono utilizzare il congedo parentale.

Quest'ultimo può essere fruito qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dal suo ingresso in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Il Congedo Parentale 2025

- ▶ Genitori iscritti alla Gestione separata INPS spettano complessivamente

Madre e Padre 6 mesi

- ▶ Coppia di genitori:

9 mesi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di vita o all'ingresso in famiglia.

- ▶ Invece, ai genitori lavoratori autonomi spettano:

Madre e Padre 3 mesi;

Il Congedo Parentale anche alla lavoratrice genitore intenzionale in una coppia omogenitoriale

Con messaggio n. 3322 del 5 novembre 2025, l'INPS ha evidenziato che, per l'effetto della sentenza n. 115/2025 della Corte Costituzionale non possono essere considerate indebite le fruizioni di congedo di paternità obbligatorio da parte della lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile.

Lo smart working

È imposto ai datori di lavoro che decidono di stipulare accordi sullo Smart-Working, di garantire un canale prioritario per le richieste che arrivano:

- ▶ dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età
- ▶ a prescindere dall'età in caso di disabilità.

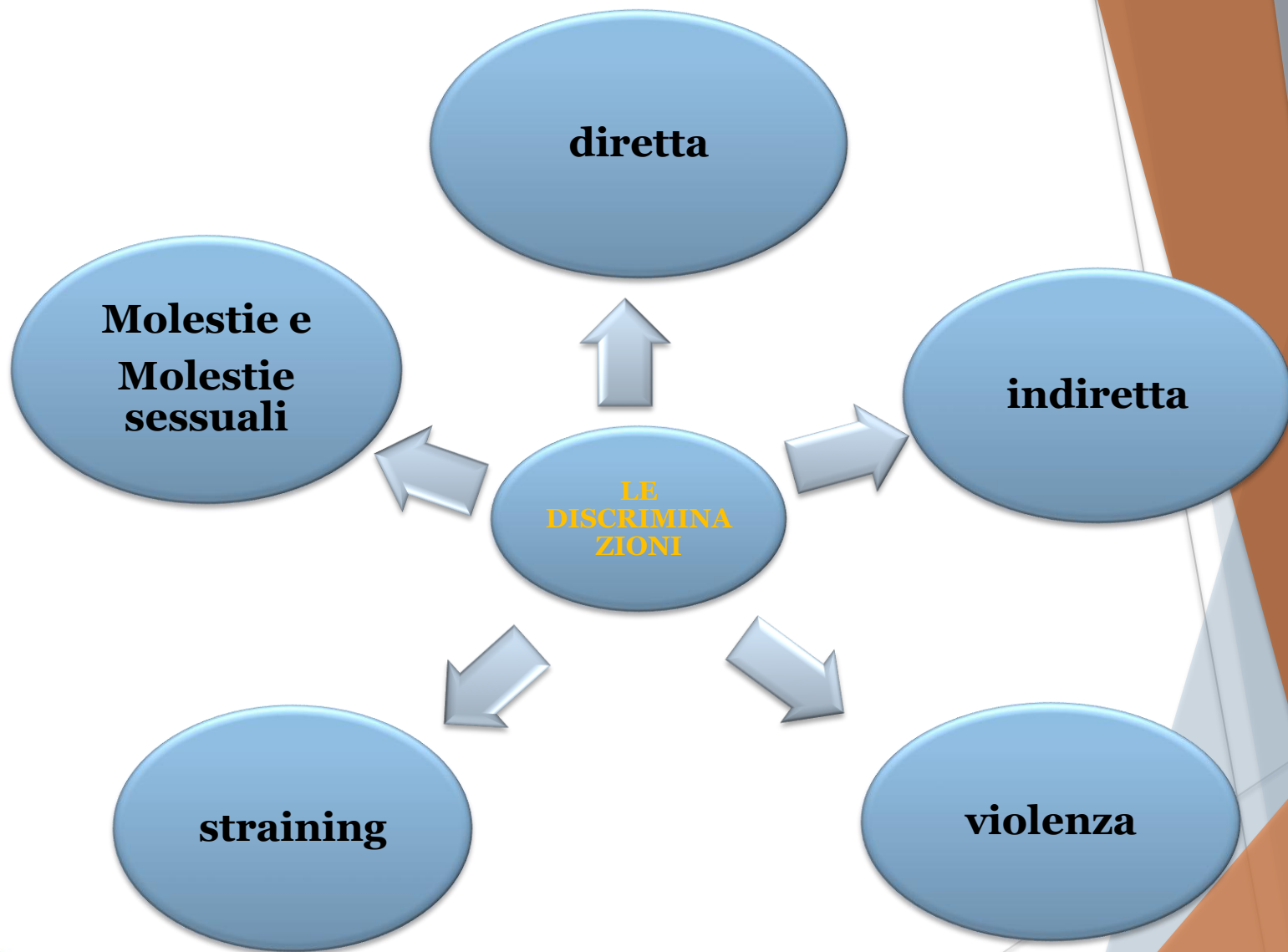






GOCCE DI LATTE E DI DIRITTI

Le Discriminazioni



EVOLUZIONE NORMATIVA DEL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE ...

- ↖ CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'
 - ↖ (D.LGS. 198/2006)

- ↖ si occupa esclusivamente della discriminazione di genere in ambito lavorativo.

- ↖ Obiettivo della normativa attuare un'uguaglianza formale e successivamente rimuovere gli ostacoli alla realizzazione di un'effettiva parità.

DEFINIZIONE ...

- ↪ Comportamenti volti a trattare in modo diseguale situazioni che dovrebbero essere trattate allo stesso modo
- ↪ Differenze fondate su motivi riguardanti determinati caratteri di una persona (NEL CONCRETO LAVORATORI TRATTATI DIVERSAMENTE PER MOTIVI NON OGGETTIVI).

Principio su cui si fonda il divieto di discriminazione in generale è l'art. 3 della Cost., l'art.37 della Cost. prevede poi una specifica ipotesi di uguaglianza, la parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

DEFINIZIONI E TIPOLOGIE ... DIRETTE E INDIRETTE

Discriminazione diretta:

è la situazione nella quale una persona è trattata in base al sesso, all'etnia, alla nazionalità, alla religione, all'orientamento sessuale etc.. IN MODO Meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga

(es: mancanza assunzione di una lavoratrice perché donna, mancata promozione di una lavoratrice perché donna).

DEFINIZIONI E TIPOLOGIE ... DIRETTE E INDIRETTE

Discriminazione indiretta:

è la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso rispetto a persone dell'altro, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari-

(es. : statura minima nei concorsi tarata su medie maschili; previsione di un'indennità solo per i lavoratori full time, solitamente le donne fanno più part time).



DEFINIZIONI E TIPOLOGIE ... MOLESTIE E VIOLENZE SUL LAVORO

Molestia sul lavoro:

comportamento indesiderato posto in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità del lavoratore/lavoratrice creando un ambiente ostile, intimidatorio, degradante, offensivo o umiliante.

Quando una battuta un'allusione/un'immagine costituisce molestia?

Quando viene percepita lesiva della propria dignità dal destinatario.

DEFINIZIONI E TIPOLOGIE ... MOLESTIE E VIOLENZE SUL LAVORO

Violenza sul lavoro:

"incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro con conseguenze su salute, sicurezza, benessere.

DEFINIZIONI E TIPOLOGIE ... MOBBING E STRAINING SUL LAVORO

Mobbing:

un insieme di comportamenti aggressivi e persecutori della durata di almeno sei mesi posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima.

Fattispecie caratterizzata dalla sistematicità.

DEFINIZIONI E TIPOLOGIE ... MOBBING E STRAINING SUL LAVORO

Straining:

forma attenuata di mobbing costituita anche da un solo comportamento o episodio vessatorio tale da giustificare la pretesa risarcitoria.

Non c'è sistematicità come nel mobbing ma sussistenza di livelli stressogeni con efficacia lesiva della salute e del benessere del lavoratore/lavoratrice.

I COMPORTAMENTI VIETATI ...

Tutte le forme causate dai fattori elencati sia dirette che indirette.

Ci sono eccezioni? SI, non costituiscono discriminazioni i comportamenti fondati su razza, etnia, Religione, orientamento sessuale etc etc. qualora tali fattori costituiscano Un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento e l'esecuzione di una prestazioni, purché proporzionati e adeguati.

Soggetti passivi: lavoratore subordinato autonomo e parasubordinato.

Soggetti attivi: datore, responsabili, colleghi di pari livello e non.

EVOLUZIONE NORMATIVA DEL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE ...

Art. 15 Statuto lavoratori: divieto atti o patti finalizzati a discriminare un lavoratore in ragione della sua appartenenza o non appartenenza ad un'associazione sindacale.

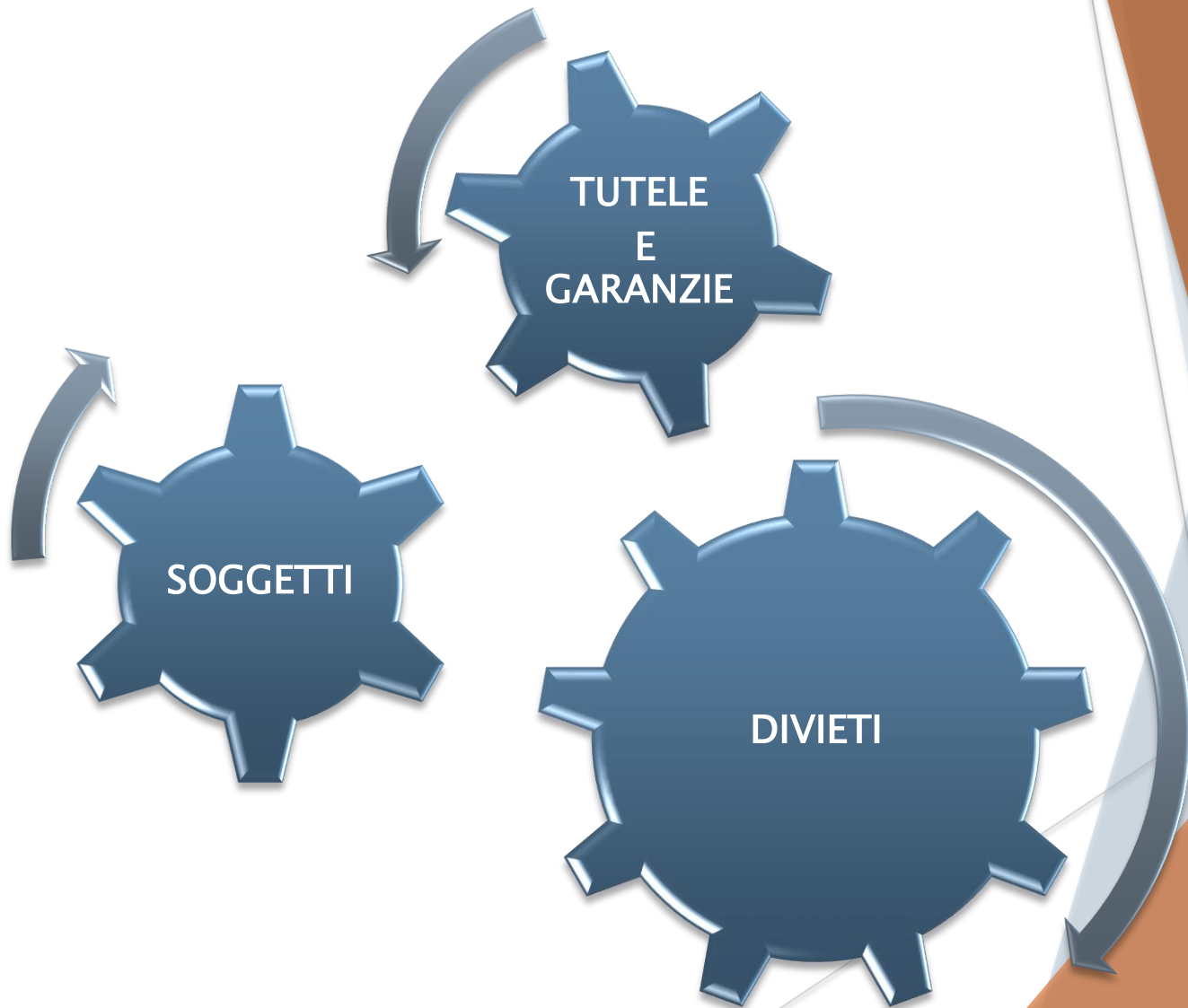
Il 2 comma dell'art 15 introdotto dalla legge 903/77 e dal d.lgs. 216/2003 estende il divieto anche agli atti e patti determinati da altre ragioni (motivi politici, religiosi, di lingua, di sesso, di età, di orientamento sessuale etc etc...).

EVOLUZIONE NORMATIVA DEL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE ...

Art. 37 Costituzione cui ha fatto seguito una normativa iniziata con Le leggi 903/77 e 125/1991 e confluita infine nel CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' (D.LGS. 198/2006) che si occupa esclusivamente della discriminazione di genere in ambito lavorativo.

Obiettivo della normativa attuare un'uguaglianza formale e successivamente rimuovere gli ostacoli alla realizzazione di un'effettiva parità.

Gli ingranaggi: D.lgs. n. 5/2010



Il ruolo della consigliera

- ▶ è stata istituita dalla legge 125/91. Il decreto legislativo 198/2006 ne ha potenziato i compiti;
- ▶ opera in ogni Provincia della Repubblica per tutelare il diritto all'uguaglianza sul posto di lavoro, senza discriminazioni di sesso;
- ▶ è un pubblico ufficiale;

Il ruolo della consigliera

- ▶ è nominata con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, tra persone in possesso di **requisiti di specifica** competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro;
- ▶ il mandato ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile per una sola volta;
- ▶ Nazionale, Regionale, Provinciale (senza dipendenza gerarchica).

Il ruolo della consigliera

- ▶ svolge un ruolo di formazione, promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro;
 - parità di trattamento
nell'accesso al lavoro,
nella formazione,
nella progressione di carriera,
nella retribuzione
nello svolgimento del rapporto di lavoro.

Modena 7 novembre 2025

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Valeria Moscardino

Consigliera di parità effettiva

Laura Caputo

Consigliera di parità supplente

Telefono:

059.209.355

E-mail: consigliereparita@provincia.modena.it

