



Numero 1 / 2026

Maria Luisa VALLAURI

Alcune novità per madri e padri che lavorano.

**La sentenza della Corte costituzionale n. 115/2025, il d.d.l. del CNEL
“Delega al governo in materia di congedo parentale di cui al Capo V del
decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151”, la Legge di bilancio 2026.**

**Alcune novità per madri e padri che lavorano.
La sentenza della Corte costituzionale n. 115/2025, il d.d.l. del CNEL
“Delega al governo in materia di congedo parentale di cui al Capo V del
decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151”, la Legge di bilancio 2026.**

Maria Luisa VALLAURI

Professoressa Associata di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Firenze

Negli ultimi mesi sono comparse alcune novità che riguardano la disciplina di tutela di madri e padri che lavorano.

Procedendo in ordine cronologico, la Corte costituzionale con la [sentenza 21 luglio 2025 n. 115](#) ha dichiarato incostituzionale, per contrasto con l'art. 3 Cost., l'art. 27 *bis* del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 nella parte in cui non riconosce il congedo di paternità obbligatorio a una lavoratrice, genitore intenzionale, in una coppia di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile.

La questione di costituzionalità è stata sollevata dalla Corte di appello di Brescia nel giudizio promosso originariamente dal Rete Lenford Avvocatura per i diritti LGTBI+APS contro l'INPS dinnanzi al Tribunale di Bergamo e di cui si è dato conto [in questa rubrica](#) nel fascicolo n. 2/2024.

La Corte afferma, nella sostanza, che in un contesto di principi nel quale è asseverata l'infungibilità dei ruoli dei due genitori e la preminenza del minore, i congedi parentali in senso lato devono essere riconosciuti ai genitori che si sono assunti la responsabilità della vita del figlio o della figlia, a prescindere dal loro orientamento sessuale. Il diritto e il dovere di prendersi cura di chi nasce, in definitiva, spettano a coloro che hanno condiviso il progetto genitoriale.

La Corte costituzionale, ancora una volta, spinge avanti il sistema là dove la politica non arriva, allargando le maglie delle regole fino a comprendervi la realtà che pretende tutela e in particolare quella di minori, figli e figlie di coppie omogenitoriali.

Nella seduta del 25 novembre 2025 il CNEL ha approvato il testo di un [Disegno di legge](#) delega per la revisione della disciplina del congedo parentale di cui al Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

L'atto rappresenta un momento di sintesi del lungo percorso di indagine, studio e riflessione condotto dal CNEL, a partire dagli anni Novanta, sul tema più ampio del lavoro delle donne. Esso è riassunto nella Relazione illustrativa del d.d.l. che ne mette in evidenza i passaggi più rilevanti.

Il d.d.l. in epigrafe poggia, in particolare, su un'indagine sperimentale condotta su un campione di accordi collettivi di livello decentrato, sottoscritti tra il 2019 e il 2024 nel settore privato e depositati nell'Archivio CNEL, con l'obiettivo dichiarato di enucleare, esaminare e mettere a

sistema le misure negoziali concordate a livello aziendale per sostenere e valorizzare il lavoro delle donne.

L'indagine ha restituito (e confermato) un contesto, nel quale è urgente un cambiamento culturale capace di liberare le donne, lavoratrici e madri, dalla aspettativa di essere le uniche depositarie del dovere di cura di figli e figlie.

Dalla Relazione illustrativa si ricava, infatti, che ancora oggi il lavoro di cura è svolto prevalentemente dalle donne, le quali si sentono investite dell'obbligo di "conciliare" responsabilità lavorative e responsabilità familiari, impiegando tutti gli istituti messi a disposizione dell'ordinamento, che finiscono perciò per tradursi in vere e proprie trappole. La logica della conciliazione, tutta individuale, continua a stringere le donne nella morsa di manovre da equilibrista, a scapito del benessere mentale e fisico e di quel tempo di "ozio" necessario a ciascuno e ciascuna per realizzare, al di fuori dei doveri lavorativi e famigliari, la propria personalità.

Il cambiamento culturale necessario secondo il CNEL, rispetto al quale non posso che concordare avendone anche scritto, presuppone il salto dalla logica della "conciliazione" alla logica della "condivisione" delle responsabilità parentali fra madri e padri. Una direzione sollecitata anche dalla Direttiva 1158/2019/UE, che invita a introdurre misure di natura diversa.

In quest'ottica, il CNEL sceglie di puntare tutto sul congedo parentale per renderlo più attraente per i padri che ancora vi ricorrono poco, sia per ragioni culturali, sia per ragioni economiche dal momento che la sua fruizione prolungata comporta una riduzione significativa del reddito familiare.

Il CNEL propone, perciò, di innalzare l'indennità al cento per cento dell'ultima retribuzione, di innalzare fino a quattordici anni del figlio l'arco temporale entro il quale fruire del congedo, di innalzare fino a dodici mesi complessivi fra padre e madre la durata del congedo, di aggiungere un mese di congedo retribuito quando il figlio è portatore di disabilità, di rendere intrasferibile un certo numero di mesi di congedo, di consentire al genitore solo, al quale sia stato affidato il figlio in via esclusiva, di utilizzare tutto il congedo ancora non fruito dall'altro genitore.

La proposta mira a potenziare l'istituto, ma gli interventi capaci di smuovere gli equilibri familiari, ingaggiando maggiormente i padri, sono l'innalzamento del *quantum* dell'indennità al cento per cento della retribuzione e la intrasferibilità di parte del congedo (peraltro già prevista per tre mesi). La fattibilità di entrambe le misure è (però) condizionata alla copertura finanziaria.

Il d.d.l. non si occupa del congedo di paternità obbligatorio, che sarebbe anch'esso strategico per un cambio di paradigma, a condizione però che muti la sua fisionomia. Come [già](#) si è avuto modo di dire, si tratta, infatti, di un congedo che – a dispetto della sua denominazione – non si differenzia dal congedo parentale, non sussistendo alcun obbligo per il padre di farvi ricorso. L'art. 27 *bis* T.U. maternità e paternità prevede, infatti, il diritto potestativo del padre lavoratore di fruire, entro cinque mesi dalla nascita del figlio, di dieci giorni di congedo coperto da un'indennità pari al cento per cento dell'ultima retribuzione, ma non obbliga il datore di lavoro a sospendere il padre dal lavoro, come invece è tenuto a fare con la madre lavoratrice per i cinque mesi canonici ai sensi dell'art. 16 T.U. È chiaro che non è banale esportare la tecnica del divieto di adibire la madre al lavoro, divieto sanzionato penalmente perché funzionale prima di tutto a proteggere la salute della lavoratrice. Ma per agire un cambiamento così importante e necessario

per realizzare (finalmente) la parità di opportunità fra uomini e donne sul lavoro occorre coraggio e fantasia e una forzatura del sistema in quella direzione, almeno temporaneamente, potrebbe essere una possibilità da esplorare (sia consentito un rinvio al mio *Genitorialità e lavoro. Interessi protetti e tecniche di tutela*, Giappichelli 2020).

Infine, la Legge di Bilancio 2026, [l. 30 dicembre 2025, n. 199](#), fa propria una delle misure promosse dal CNEL, estendendo la durata dell'arco temporale entro il quale è possibile fruire del congedo parentale fino ai quattordici anni del minore (o fino al quattordicesimo anno dall'ingresso del minore in famiglia in caso di affidamento o adozione).

La legge di Bilancio, inoltre, innalza da cinque a dieci giorni la durata del congedo per malattia del figlio o della figlia, fruibile entro l'ottavo anno di vita (o entro l'ottavo anno dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento). Il congedo rimane non retribuito, perciò a totale carico dei genitori che ne fruiscono (art. 47 T.U.).

Da ultimo, dispone la "prolungabilità" per un periodo non superiore al primo anno di vita del bambino (o non ulteriore rispetto allo scadere del primo anno dall'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o affidamento) del contratto a termine stipulato ai sensi dell'art. 4 T.U. per sostituire la lavoratrice assente per fruizione di congedi parentali. La *ratio* della previsione è quella, esplicitata dal nuovo co. 2 *bis*, di «favorire la conciliazione (*sic!*) tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere».

È chiaro che rimaniamo ancorati al paradigma della "conciliazione", insoddisfacente e penalizzante per le donne, che le modifiche introdotte sono solo minimi aggiustamenti a un sistema ancora maternalistico e che, in fondo, la grande assente è sempre la volontà politica di rivoluzionare un assetto di stampo ancora fortemente etero-patriarcale.