

## Divieto di licenziamento per matrimonio

Tribunale ordinario di Napoli nord, Sez. lav., 15 dicembre 2016, n. 49285

### Lavoro subordinato – Licenziamento a causa di matrimonio – Nullità – Estensione tutele – Lavoratore – Parità trattamento uomo donna

*La norma di cui all'art. 3, D.Lgs. n. 198/2006, che sancisce il divieto di licenziamento intimato in costanza di matrimonio, deve essere interpretata nel senso di ritenerla applicabile tanto alle lavoratrici quanto ai lavoratori, posto che la ratio della norma è non solo quello di arginare prassi discriminatorie "di genere", ma ogni discriminazione commessa alla scelta, tanto della lavoratrice quanto del lavoratore, di sposarsi e formare una famiglia, con i diritti (e i doveri) che ne discendono.*

*Omissis.* – *Motivi della decisione* – (*Omissis*) 1. Con ricorso ex art. 1, commi 48° e segg., L. n. 92/2012 il ricorrente ha chiesto accertarsi la nullità e l'illegittimità del licenziamento irrogatogli con comunicazione del 24 aprile 2014.

A sostegno della domanda è stata dedotta: la nullità del licenziamento ai sensi dell'art. 35, D.Lgs. n. 198/2006, per essere stato intimato nel periodo intercorrente dalla richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dalla celebrazione del matrimonio (13 ottobre 2013); la nullità del licenziamento in quanto ritorsivo: secondo la tesi del ricorrente, il licenziamento rappresenterebbe una forma di ritorsione a seguito delle contestazioni avanzate in più occasioni dal lavoratore rispetto al demansionamento operato dalla società a partire dai primi mesi dell'anno 2013, in occasione della riorganizzazione dell'assetto aziendale che aveva determinato la sostituzione del direttore operativo (cognato del ricorrente) e del direttore del personale (sorella del ricorrente); in ultima analisi, l'inesistenza di ogni comportamento idoneo a configurare la colpa grave, ossia l'inesistenza dei fatti richiamati nella lettera di licenziamento e, in ogni caso, la riconducibilità dei medesimi fatti nell'ambito delle condotte punibili con sanzione conservativa.

(*Omissis*) 2. Ciò posto va esaminata la questione relativa all'applicabilità della disposizione citata non solo alla lavoratrice donna, ma anche al lavoratore uomo.

A norma dell'art. 35, D.Lgs. n. 198/2006 (in cui è confluito l'art. 1, L. 9 gennaio 1963 n. 7) è nullo il licenziamento della lavoratrice che intervenga nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni e l'anno successivo alla celebrazione del matrimonio.

Il Legislatore, al fine di sollevare la lavoratrice dall'onere

di provare l'illecito motivo alla base del recesso, ha pertanto stabilito che il licenziamento si presuma a causa di matrimonio qualora intervenga nel lasso temporale considerato prevedendo, nel successivo comma 5, tassative ipotesi derogatorie al divieto.

Stante la lettera dell'art. 35 del D.Lgs. n. 198/2006, la previsione ivi contenuta sembrerebbe applicabile esclusivamente alle lavoratrici, nulla disponendo in ordine ai lavoratori.

Il Tribunale ritiene di condividere le argomentazioni già espresse dalla giurisprudenza di merito richiamata dalla parte ricorrente (Tribunale di Milano n. 1968 del 7 giugno 2014, Tribunale di Vicenza del 24 maggio 2016) sulla possibilità di estendere la tutela anche al lavoratore di sesso maschile.

Il Codice delle Pari Opportunità, introdotto in esecuzione della direttiva 76/207/CE, in cui si colloca la disciplina del licenziamento in costanza di matrimonio, mira a favorire l'eguaglianza formale quanto quella sostanziale tra uomini e donne (art. 1 del Codice delle Pari Opportunità: "le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o scopo di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento e l'esercizio di diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo").

Il raggiungimento dell'obiettivo "implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso direttamente o indirettamente in particolare mediante il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia (art 2, Dir 76/207/CE)".

Limitare l'applicazione dell'art. 35 del Codice alle sole lavoratrici, avrebbe l'effetto paradossale di riconoscere una tutela differenziata tra uomo e donna, in violazione del principio di parità affermato dalla sopra citata direttiva.

Una simile discriminazione, e cioè una deroga al principio di eguaglianza formale, sarebbe ragionevole se fosse necessaria alla tutela dell'uguaglianza sostanziale. Ma, in un quadro sociale mutato, in cui la cura della famiglia non è più affidata alla sola donna, ma è condivisa tra uomo e donna, si risolverebbe in una differente disciplina di situazioni omogenee.

D'altro canto, il divieto di licenziamento a causa di matrimonio è stato posto a presidio del diritto costituzionalmente garantito, alla formazione e alla tutela della famiglia (art. 31 Cost.). La stessa Corte Costituzionale, nel vagliare la legittimità costituzionale dell'art. 1 della l. n. 7/1969 (oggi art. 35, D.Lgs. 198/2006) ha riconosciuto che la tutela sottesa alla disposizione impugnata non riguarda solo l'interesse individuale della singola lavoratrice, ma anche l'in-

teresse pubblico alla formazione della famiglia, tutelato dall'art. 31 Cost. (Corte cost. n. 46/1993).

Anche la Suprema Corte, nell'interpretare la legislazione in parola, senza prendere posizioni "di genere", che il legislatore avrebbe inteso proteggere "i nubendi" dal licenziamento per causa di matrimonio, introducendo una presunzione di nullità dei licenziamenti temporalmente contigui alla celebrazione del matrimonio e, come tali, "colpiti dal sospetto che sia da rinvenire in tale modifica dello status del dipendente l'effettiva ragione del recesso" (Cass., 29 luglio 2009, n. 17612).

Pertanto, deve concludersi che il divieto di licenziamento in costanza del matrimonio non voglia soltanto arginare prassi discriminatorie "di genere" ma, più in generale, discriminazioni fondate sulla scelta, tanto della lavoratrice quanto del lavoratore, di sposarsi e formare una famiglia, con i diritti (e i doveri) che ne discendono.

Sotto altro profilo, rileva anche la mutata disciplina contenuta nel Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.lgs. 151/2001).

In origine, il riferimento alla sola lavoratrice novella sposa si spiegava coerentemente con il fatto che solamente la donna poteva essere destinataria di una serie di benefici legati alla maternità.

Oggi, invece, le tutele previste in materia di maternità e paternità e di congedi parentali ne consentono l'accesso anche al lavoratore padre, pure adottivo o affidatario, che gode ora dei medesimi benefici della madre. L'art. 28 del D.lgs. 151/2001 riconosce infatti al lavoratore padre il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la corrispondente durata del congedo di maternità che sarebbe spettato alla lavoratrice madre in caso di morte o di grave infermità della stessa, in caso di abbandono e, infine, in caso di affidamento esclusivo al padre. Medesimi diritti vengono riconosciuti

al padre lavoratore che usufruisca del congedo parentale o di quello per malattia del figlio. A ciò si aggiunga che l'art. 4, comma 24 della L. 28 giugno 2012 n. 92 istituisce un congedo obbligatorio (un giorno) e un congedo facoltativo (due giorni), alternativo al congedo di maternità, entrambi fruibili dal padre.

Tali interventi normativi seguono la logica della redistribuzione dei ruoli familiari tra uomo e donna che impone, per coerenza, di non operare alcuna distinzione tra lavoratrice e lavoratore anche per quanto attiene alla tutela anticipata garantita dalla nullità del licenziamento in concomitanza con il matrimonio.

Tanto premesso, la norma di cui all'art. 35 del D.lgs. 198/2006 deve essere interpretata nel senso di ritenerla applicabile tanto alle lavoratrici quanto ai lavoratori. Al datore di lavoro spetterà fornire la prova di una delle ragioni previste dall'art. 35 comma 5, idonee a superare la presunzione di illiceità del licenziamento contestuale al matrimonio. Infatti, il comma 5 dell'art. 35 concede al datore di lavoro la "facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

- a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è adottata;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine".

Nel caso di specie non ricorre alcuna delle ipotesi tassativamente ed eccezionalmente contemplate e, in particolare, non ricorre la colpa grave del lavoratore come contestata nella decisione datoriale. – *Omissis*.

## Sulla nullità del licenziamento del marito: un altro passo verso la bigenitorialità

Michel Martone

Con l'ordinanza che si annota il Tribunale di Napoli estende il divieto di licenziamento di cui all'art. 35, D.Lgs. n. 198/2006 anche all'uomo lavoratore attraverso un'interpretazione teleologica della norma ispirata alla logica della redistribuzione dei ruoli familiari tra uomo e donna che impone, per coerenza, di non operare alcuna distinzione tra lavoratrice e lavoratore per quanto attiene alla tutela garantita dalla nullità del licenziamento in concomitanza con il matrimonio.

### Premessa

L'ordinanza in commento rappresenta un'altra importante tappa lungo il percorso che segna il progressivo passaggio della disciplina giuslavoristica dalla visione secondo cui le tutele matrimoniali e familiari sono di esclusiva pertinenza della donna lavoratrice, a cui spetta la cura della famiglia, ad una visione in cui quelle tutele spettano anche al padre, in nome di un più moderno e paritario concetto di famiglia, alla cui cura deve contribuire anche il padre.

Con questa pronuncia il Tribunale di Napoli ha infatti accolto il ricorso di un dipendente licenziato nel periodo intercorrente dalla richiesta di pubblicazioni di matrimonio a un anno dopo la celebrazione e, per l'effetto, dichiarato la nullità del licenziamento perché intimato in costanza di matrimonio.

Ciò in quanto il Tribunale di Napoli, in nome del

principio di parità di trattamento tra uomo e donna, ha ritenuto di applicare anche al lavoratore maschio l'art. 35, D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), ai sensi del quale "sono nulli i licenziamenti attuati a causa di matrimonio", intendendosi per tali i licenziamenti "della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa".

Ciò perché il Tribunale di Napoli ha riconosciuto che, nonostante ai sensi dell'art. 12 delle preleggi – che impone di interpretare la legge in base al "senso fatto palese dal significato proprio delle parole" – tale disciplina dovrebbe essere riservata alle sole donne, "limitare l'applicazione dell'art. 35 del Codice alle sole lavoratrici avrebbe l'effetto paradossale di riconoscere

una tutela differenziata tra uomo e donna, in violazione del principio di parità di trattamento”.

Una disparità che sarebbe ragionevole “se fosse necessaria alla tutela dell’eguaglianza sostanziale” ma, prosegue il Tribunale di Napoli, “in un quadro sociale mutato, in cui la cura della famiglia non è più affidata alla sola donna, ma è condivisa tra uomo e donna, si risolverebbe in una differente disciplina di situazioni omogenee”.

In altre parole, con questa ordinanza, il Tribunale di Napoli ha ritenuto che i tempi fossero finalmente maturi per adottare un’interpretazione teleologicamente orientata e compiere anche in ambito giuslavoristico quel passo che il Legislatore non ha avuto il coraggio di fare: parificare, anche per quanto riguarda il licenziamento, le tutele del padre e della madre in funzione di una più efficace tutela del figlio, nonché della stessa famiglia, secondo la migliore lettura dei principi costituzionali sanciti dall’art. 30 Cost.<sup>1</sup>.

Basti pensare che ancora nel 2006 il Legislatore, in occasione dell’emanazione del Codice delle Pari Opportunità<sup>2</sup>, si era limitato a recepire l’antico divieto di licenziamento delle lavoratrici a causa di matrimonio di cui all’art. 1, L. n. 7/1963 senza considerare la possibilità di estenderlo al lavoratore maschio.

Un’estensione che, a ben vedere, sarebbe stata invece opportuna posto che il Codice delle Pari Opportunità doveva appunto realizzare quell’effettiva parità tra uomo e donna che disposizioni ancora declinate esclusivamente al femminile come l’art. 35, D.Lgs. n. 198/2006 inevitabilmente sacrificano.

Al giorno d’oggi, infatti, in una società in cui la cura

della famiglia non è più solo prerogativa femminile, e dopo l’emanazione di leggi importanti come quella sull’affido condiviso che ha sancito anche a livello legislativo il principio della bigenitorialità<sup>3</sup>, disposizioni che, in mancanza di una specifica ragione, prevedono tutele differenziate in ragione del solo sesso finiscono per essere discriminatorie e comunque rappresentano il retaggio culturale di una concezione maschilista che, pur essendo ancora molto diffusa, non è più al passo con i tempi.

Una concezione secondo la quale al padre spetta il compito di portare il pane a casa (il *breadwinner* della tradizione anglosassone) mentre la cura della famiglia e dei figli spetta alla donna, perciò unica destinataria di una serie di diritti e tutele.

In altri termini, come correttamente osservato dal Tribunale di Napoli, continuare a limitare il divieto di licenziamento alla sola lavoratrice, oltre a risolversi in una violazione del principio di parità di trattamento tra uomo e donna, avrebbe determinato una lesione del diritto-dovere del padre di prendersi della famiglia. Ciò perché, prosegue il Tribunale di Napoli, si tratta di una disposizione che, correttamente interpretata, dovrebbe tendere non solo “ad arginare prassi discriminatorie di genere, ma ogni discriminazione connessa alla scelta, tanto della lavoratrice, quanto del lavoratore, di sposarsi e di formare una famiglia, con i diritti (e i doveri) che ne discendono”.

È questa la ragione per cui il Tribunale di Napoli, preso atto del fatto che i più recenti interventi normativi “seguono la logica della redistribuzione dei ruoli familiari tra uomo e donna” ha ritenuto, “per coeren-

<sup>1</sup> La più autorevole dottrina costituzionalistica già da molto tempo aveva evidenziato come l’art. 30 della Costituzione, nel sancire il “dovere e diritto dei genitori mantenere, istruire ed educare i figli” ha “come prima conseguenza di affermare, in modo implicito, ma tassativo, il principio di parità dei genitori”: così C. Esposito, *Famiglia e figli nella Costituzione italiana*, Padova, 1954, 143-144. Un principio che ha trovato parziale attuazione con la riforma del diritto di famiglia avvenuta con L. n. 151/1975 che, modificando la disciplina codicistica della famiglia, ha disegnato un nuovo modello di potestà genitoriale, intesa “non più come prerogativa sulla persona ad essa sottoposta, bensì quale strumento funzionale al soddisfacimento dei diritti del figlio e, al tempo stesso, alla compiuta attuazione dei doveri genitoriali”: così M. Sesta, *Manuale di diritto di famiglia*, Padova, 2013, 242.

<sup>2</sup> In considerazione della rilevante stratificazione normativa esistente in tema di pari opportunità il Legislatore è intervenuto in materia attraverso l’attuazione della L. 28 novembre 2005, n. 246, il cui principale obiettivo è quello della “semplificazione e riassetto normativo per l’anno 2005”. In questa prospettiva, l’art. 6, ha delegato il Governo ad adottare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della legge, “uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità” nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi: “a) individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l’origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l’età e l’orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell’articolo 117 della Costituzione;

b) adeguamento e semplificazione del linguaggio normativo anche attraverso la rimozione di sovrapposizioni e duplicazioni”. Di qui l’emanazione del D.Lgs. n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6, L. n. 246/2005”.

<sup>3</sup> Si tratta della L. 54 dell’8 febbraio 2006 – Disposizioni in materia di separazione dei genitori e affidamento, – pubblicata sulla “Gazzetta Ufficiale” del 1° marzo 2006, n. 50 ed entrata in vigore il 16 marzo 2006. Tale normativa riduce al minimo le differenze di condizione tra il padre e la madre, allo scopo di garantire l’effettività del diritto dei figli alla bigenitorialità, ossia a mantenere un rapporto equilibrato e continuativo con entrambi i genitori, anche se separati, in ossequio all’art. 30 della Costituzione che, nel sancire la potestà (diritto-dovere) dei genitori sui figli (anche se nati fuori dal matrimonio), è da ritenersi il fondamento costituzionale dell’affido condiviso, il presupposto per la sua applicazione nell’ambito del diritto di famiglia, perché afferma in modo inequivocabile l’importanza essenziale del ruolo di entrambi i genitori nella protezione, nel mantenimento e nell’educazione e istruzione dei figli. In dottrina, sul tema dell’affido condiviso, senza alcuna pretesa di esaustività, vedi per tutti C.M. Bianca, *La nuova disciplina in materia di separazione dei genitori e affidamento condiviso: Prime riflessioni*, in *Dir. Fam. Pers.*, 2006, II, 676 e segg.; M. Sesta, *Le nuove norme sull’affidamento condiviso*, in *Fam. Dir.*, 2006, 377 e segg.; S. Patti, *L’affidamento condiviso dei figli*, in *Fam. Pers. Succ.*, 2006, 300 e segg.; AA.VV., *L’affidamento condiviso*, a cura di S. Patti e L. Rossi Carleo, Milano 2006; G. Villa, *Potestà dei genitori e rapporti con i figli*, in *Il diritto di famiglia*, Trattato diretto da G. Bonilini e G. Cattaneo, III, Torino 1997, 259 e segg.

za”, di non tenere conto della lettera della norma e, quindi, “di non operare alcuna distinzione tra lavoratrice e lavoratore anche per quanto attiene alla tutela anticipata garantita dalla nullità del licenziamento in concomitanza con il matrimonio”.

Per meglio comprendere l'importanza e la portata innovativa di questa pronuncia sono doverose alcune considerazioni sul complesso percorso legislativo e giurisprudenziale che si è reso necessario per vedere riconosciuto, anche nell'ordinamento del lavoro, il diritto del figlio a ricevere le cure non solo della madre, ma anche del padre.

### Alle origini del divieto di licenziamento della lavoratrice madre

Per decenni nel nostro Paese le norme poste a tutela del genitore che lavora sono state coniugate quasi esclusivamente al femminile, coerentemente con quella visione patriarcale secondo cui solo alla donna, e non anche all'uomo, spettava la cura e l'educazione della prole.

Di conseguenza, il Legislatore si è anzitutto preoccupato di dare attuazione all'art. 37 della Costituzione<sup>4</sup> per “assicurare alla madre e al bambino” una “speciale adeguata protezione”<sup>5</sup>.

Così la L. n. 860/1950, che per prima ha introdotto nel nostro ordinamento un divieto di licenziamento, si rivolgeva alle sole lavoratrici madri, per assicurare loro una tutela dal primo giorno di gravidanza fino ad un anno di età del bambino.

Solo la lavoratrice madre, infatti, veniva ritenuta bisognosa di protezione perché considerata l'unica che avrebbe potuto subire conseguenze pregiudizievoli connesse alla necessità di conciliare il lavoro con i non meno incisivi doveri di madre.

Senonché, l'introduzione del divieto di licenziamento della donna in gravidanza si è ben presto tradotta in un'eterogenesi dei fini, quando i datori di lavoro, per non incorrere nel divieto di licenziamento della lavoratrice nel corso della gravidanza e per tutto

il primo anno di vita del bambino, hanno iniziato a recedere dal rapporto nel momento in cui la lavoratrice contraeva matrimonio, tradizionalmente considerato il preludio di quelle assenze legate alla maternità che la legge tentava di tutelare<sup>6</sup>.

Di qui l'esigenza di garantire alla lavoratrice madre una tutela “anticipata”, realizzata con l'art. 1, L. n. 7/1963 che ha introdotto nel nostro ordinamento il divieto di licenziamento della lavoratrice a causa di matrimonio, che si presume tale se intimato nel periodo intercorrente tra il giorno di richiesta delle pubblicazioni e fino ad un anno dalla sua celebrazione<sup>7</sup>.

Questo percorso è poi proseguito con la L. n. 1204/1971 e il successivo regolamento di esecuzione (D.P.R. n. 1026/1976), anch'essi significativamente “dedicati” alla tutela delle sole lavoratrici madri, che hanno imperniato la tutela legislativa su tre capisaldi: oltre al divieto di licenziamento recepito dalla L. n. 7/1963, il diritto all'astensione (obbligatoria e facoltativa) dal lavoro e la garanzia di un trattamento economico riconosciuto in detto periodo<sup>8</sup>.

Anche a seguito dell'emanazione di tale disciplina normativa resta dunque immutato il presupposto della legislazione protezionistica secondo cui solo il lavoro femminile è bisognoso di una tutela specifica in ragione delle caratteristiche naturali e sociali della donna o delle esigenze connesse al suo ruolo familiare e di madre.

Una visione maschilista da cui non è andato esente neppure lo Statuto dei Lavoratori che, con il malcelato pregiudizio secondo cui le donne dovessero piuttosto presidiare il focolare domestico che non lavorare in fabbrica, nella prima formulazione dell'art. 15 non ha avvertito l'esigenza di tutelarle contro le discriminazioni legate al sesso.

Una lacuna che è stata colmata solo diversi anni più tardi quando, con l'emanazione della L. n. 903/1977, il Legislatore ha esteso la sanzione della nullità anche ai patti o atti posti in essere per ragioni legate al sesso<sup>9</sup>, coerentemente con la *ratio* di tale legge volta

<sup>4</sup> L'art. 37 della Costituzione, norma ad alto tasso ideologico, presenta una formulazione ambigua e contraddittoria. Essa è il frutto di un difficile compromesso fra la posizione cattolica che sottolineava l'essenzialità della funzione familiare della donna e quella della sinistra che premeva per una concezione più emancipata del lavoro femminile e della famiglia. Per superare le ambiguità è stata proposta una lettura che pone l'accento sul profilo della tensione verso la parità ed assegna alle donne il diritto a privilegiare la funzione familiare e lo svolgimento di un'attività lavorativa, potendo contare solo nel primo caso nel sostegno protettivo dello Stato.

<sup>5</sup> Sul ruolo della donna in seno alla famiglia alla luce dei precetti costituzionali vedi T. Treu, *Sub art. 37*, in *Comm. Cost. Branca*, Bologna-Roma, 1979.

<sup>6</sup> Per una lettura approfondita dell'evoluzione normativa a tutela della donna che lavora vedi per tutti M.V. Ballestrero, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Bologna, 1979; R. Pessi, *Lavoro e discriminazione femminile*, in *Giornale Dir. Lav. e Relazioni Ind.*, 1994.

<sup>7</sup> Per un'analisi critica delle ragioni di ordine economico e so-

ciale che hanno ispirato l'emanazione della L. n. 7 del 1963 vedi, per tutti, G. Pera, *Divieto di licenziamento della lavoratrice a causa di matrimonio*, in *Dir. Lav.*, 1962, I, 351.

<sup>8</sup> Per quanto arricchita, si tratta di una tutela comunque ancora limitata dal punto di vista oggettivo, perché riservata alla mera maternità biologica, e dal punto di vista soggettivo, perché ancora circoscritta alla sola donna-madre se ed in quanto lavoratrice subordinata tipica, con esclusione quasi totale delle lavoratrici domestiche e di quelle a domicilio, e con esclusione parziale delle apprendiste.

<sup>9</sup> Sul divieto di discriminazione di cui all'art 15 dello Statuto dei Lavoratori vedi, per tutti, L. Montuschi, *Sub art. 15*, in G. Ghezzi-G. Mancini-L. Montuschi-U. Romagnoli, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, in *Commentario del codice civile*, a cura di A. Scialoja e G. Branca, II edizione, Bologna-Roma, 1879-1981, 20. Più in generale, sul principio di parità di trattamento tra uomo e donna nel diritto del lavoro, vedi G. Pera, *Sulla parità di trattamento nel diritto del lavoro*, ENPDEP, 1992, 812; T. Treu, *Atti e trattamenti discriminatori*, E.G.I., III, Roma, 1988; E. Ghera, *Azioni positive e pari opportunità*, in *Giornale Dir. Lav. e Relazioni Ind.*, 1995, I, 1;

a garantire, sulla scorta delle sollecitazioni comunitarie<sup>10</sup>, una effettiva parità di trattamento tra uomo e donna sul posto di lavoro<sup>11</sup>.

D'altra parte, nell'Italia dell'epoca nessuno poteva pensare, men che meno il Legislatore, che la nascita di un figlio potesse pregiudicare la prestazione lavorativa di un uomo. Semmai si riteneva il contrario, visto che la nascita di un figlio avrebbe accresciuto i suoi doveri economici e non di cura.

In altre parole, secondo quella cultura, il padre doveva mettere mano al portafoglio ma non doveva cambiare pannolini.

### L'evoluzione legislativa: dalla tutela della maternità alla tutela della bigenitorialità

Nonostante i richiami comunitari, nel nostro Paese il vero punto di svolta legislativo nel processo di parificazione tra padre e madre nella cura della famiglia e dei figli si registra solo con l'inizio del nuovo secolo quando il Legislatore, sulla scorta delle sollecitazioni provenienti dalla giurisprudenza della Corte costituzionale<sup>12</sup>, con la L. n. 8 marzo 2000, n. 53 (c.d. legge Turco) delinea un ambizioso progetto che va oltre il mero recepimento della Dir. 96/34/CE, perché delega al Governo il delicato compito di una riformulazione

complessiva, in una logica di coerenza e di sistematicità, delle norme vigenti in materia in tema di maternità e di paternità (art. 15, L. n. 83/2000)<sup>13</sup>.

Così, ad un anno di distanza, vede la luce il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", nella veste di D.L. 26 marzo 2001, n. 151<sup>14</sup>: una raccolta normativa molto corposa che ha l'indubbio pregio di aver esteso la platea dei destinatari dell'apparato protezionistico, prima riservato alla sola madre naturale, anche a quella adottiva e affidataria e, soprattutto, al lavoratore padre.

Emblematica, al riguardo, è l'estensione del divieto di licenziamento anche al padre lavoratore in caso di fruizione del congedo di paternità per tutta la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino<sup>15</sup>.

La portata innovativa del Testo Unico risiede nell'individuazione di un nuovo soggetto giuridico destinatario della tutela protezionistica: il genitore.

Un soggetto "per molti versi unitario e sessualmente 'neutro'"<sup>16</sup> che testimonia l'abbandono della logica dell'astensione dal lavoro come prerogativa femminile legata ad un ruolo incontestato di responsabilità della cura dei figli.

Finalmente, anche nel nostro ordinamento del lavo-

A. Vallebona-A. D'Andrea, *Discriminazioni e parità di trattamento nel rapporto di lavoro*, in *Il diritto* - E.G., Milano, 2007, V, 470.

<sup>10</sup> Con l'emanazione dell'ormai abrogata Dir. 76/207/CE il Legislatore comunitario ha esteso il principio di parità di trattamento tra uomo e donna, prima riconosciuto dalla Dir. 757117/CE solo sotto il profilo retributivo, anche a tutti gli altri aspetti inerenti il rapporto lavorativo: dall'accesso al lavoro comprese le modalità di offerta dell'impiego, alla formazione, alla carriera, fino ai regimi di sospensione e cessazione del rapporto di lavoro. Per un'analisi approfondita sul tema vedi M. Roccella - T. Treu, *Diritto del lavoro della comunità europea*, Padova, 2009, 277; F. Carinci-A. Pizzoferrato, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, 2015, 197 secondo cui la *ratio* della direttiva risiede "nell'esigenza, da un lato, di estendere il divieto di discriminazione di genere ad ogni attività inerente il rapporto di lavoro (anche quando esso è terminato); dall'altro di recepire gli esiti della giurisprudenza comunitaria formatasi sul testo del 1976 e, in generale, di uniformare la protezione antidiscriminatoria per tutti i motivi di discriminazione tutelati nell'ordinamento".

<sup>11</sup> La L. n. 903/1977 introduce il principio secondo cui le donne devono ricevere lo stesso trattamento degli uomini in ambito lavorativo vietando, pertanto, qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro (art. 1), indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o ramo di attività e su tutti i livelli della gerarchia professionale. Si stabilisce il diritto della lavoratrice alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore (art. 2). Viene, infine, sancito il divieto di discriminazione fra donne e uomini in ordine all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e delle progressioni di carriera (art. 3). Per un commento critico sul contributo di tale legge al processo di parificazione tra uomo e donna sul posto di lavoro in sede di prima applicazione vedi, per tutti, A. Martone, *Quale parità di trattamento tra uomo e donna? (prima verifica dello stato di applicazione della legge n. 903 del 1977)*, in *GI*, 1980, IV.

<sup>12</sup> Per le pronunce della Consulta che maggiormente hanno influenzato l'evoluzione normativa in materia vedi Corte cost., 19 gennaio 1987, n. 1, con cui il diritto all'astensione obbligatoria

è stato esteso, a determinate condizioni, al padre lavoratore; Corte cost., 24 marzo 1988, n. 332 che ha riconosciuto il diritto all'astensione facoltativa alla madre affidataria provvisoria e quello all'astensione obbligatoria alla madre affidataria in preadozione; Corte cost., 15 luglio 1991, n. 341, con cui il diritto all'astensione nei primi tre mesi dall'ingresso del bambino nella famiglia è stato attribuito al padre lavoratore affidatario di minore per i primi tre mesi successivi all'ingresso del bambino nella famiglia in alternativa alla madre; Corte cost., 1 aprile 1993, n. 179, con cui il diritto ai riposi giornalieri è stato esteso in via generale ed in ogni ipotesi, al padre lavoratore in alternativa alla madre consenziente, per l'assistenza al figlio nel primo anno di vita.

<sup>13</sup> La L. n. 83/2000 accorpa, riorganizzandola, la disciplina originaria (L. n. 1204/1971) con quella successiva (essenzialmente parte della L. n. 53/2000), nonché con le discipline settoriali per oggetto di tutela (D.Lgs. n. 645/1996 in tema di sicurezza sul lavoro, L. n. 104/1992 e 388/2000 per i disabili) e per figure professionali (ad es. L. n. 546/1987 per le lavoratrici autonome, L. n. 379/1990 per le libere professioniste). Ne deriva una raccolta normativa molto corposa, articolata e dettagliata: 88 articoli, suddivisi in 16 capi, cui vanno aggiunti altri 33 articoli espressamente mantenuti in vigore (art. 85 T.U.) per un totale di ben 121 articoli di legge cui vanno aggiunte le disposizioni regolamentari di attuazione in parte mantenute in vigore (art. 85 2° comma T.U.), in parte ancora da emanare (art. 87 T.U.).

<sup>14</sup> Per un commento organico al D.Lgs. n. 151/2001 vedi AA.VV., *Commento al D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151*, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, a cura di M. Grandi, G. Pera, Padova, 2005, 1857.

<sup>15</sup> Art. 54, 7° comma, D.Lgs. n. 151/2001.

<sup>16</sup> Così M. Brollo, *Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi*, in *Lav. nella Giur.*, 113. In termini parzialmente diversi vedi anche R. Del Punta, *La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari e formativi*, in *Riv. Dir. Lav.*, 2000, I, 149, secondo cui il Testo Unico disegna "una nuova, sintetica figura di genitore lavoratore che abbraccia e pone quasi sullo stesso piano tanto la madre quanto il padre".

ro fa ingresso il principio secondo cui la tutela della genitorialità è strumentale alla tutela del diritto del figlio di godere delle cure del padre e non solo della madre.

Così facendo, come prontamente osservato dalla dottrina, viene valorizzata la funzione parentale svolta da entrambi i genitori, in ossequio ad una interpretazione delle norme costituzionali che pongono la famiglia su un piano di necessaria sovraordinazione rispetto agli interessi dei singoli membri che la compongono<sup>17</sup>.

E proprio in nome di nome di questa più moderna lettura delle norme costituzionali che il Legislatore del 2006, in occasione dell'emanazione del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), avrebbe potuto estendere il divieto di licenziamento in costanza di matrimonio riservato alle sole donne anche agli uomini.

Ed invece, limitandosi a recepire nell'art. 35 l'originaria formulazione del divieto di licenziamento contenuta nell'art. 1, della L. n. 7/1963, il Legislatore nonostante il dichiarato intento di "eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo"<sup>18</sup>, ha scelto di tutelare la sola donna, sul presupposto che sia il "sesso sottorappresentato"<sup>19</sup>, mostrando per questa via di essere ancora influenzato da quella concezione secondo cui la cura della famiglia è prerogativa femminile.

Una concezione che viene infine ribaltata dalla L. n. 92/2012 che, al dichiarato fine di promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti genitoriali, ha riconosciuto, seppur in via sperimentale per il triennio 2013-2015<sup>20</sup>, al padre lavoratore dipendente il congedo obbligatorio di un giorno e il congedo facoltativo di due giorni fruibili entro cinque mesi dalla nascita del figlio (art. 4, 24° comma, lett. a).

Allo stesso modo il D.Lgs. n. 80/2015<sup>21</sup>, nell'ottica di "favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori" (Art. 1), e dunque non solo delle donne, ha ampliato il campo di applicazione delle norme esistenti ai soggetti

sinora esclusi (lavoratori autonomi e parasubordinati), ed esteso il periodo di fruizione dei congedi parentali fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino (nuovo art. 32, 1° comma), lì dove la precedente norma prevedeva la soglia dell'ottavo anno.

Per quanto si tratti di un timido tentativo di intervento, in quanto si è scelta la via di un'attuazione parziale della delega<sup>22</sup>, resta comunque un'ulteriore dimostrazione della volontà del Legislatore di promuovere una nuova visione della genitorialità, nella consapevolezza che una più efficace tutela dei diritti del figlio non può prescindere dal riconoscimento al padre degli stessi diritti e degli stessi doveri della madre.

### Il ruolo della giurisprudenza nella valorizzazione della bigenitorialità

In questo lungo percorso di parificazione dell'uomo e della donna nella cura della famiglia la giurisprudenza ha avuto un ruolo fondamentale, o per meglio dire determinante, nel far sì che alle affermazioni del Legislatore facesse seguito un effettivo mutamento dei costumi.

La sentenza in commento, infatti, si iscrive all'interno di quel nutrito filone giurisprudenziale che, attraverso una lettura in chiave moderna delle norme poste a tutela della maternità e paternità, ha avuto il merito di rendere effettivo il concetto di genitorialità.

Le sentenze sono numerosissime ma in questa sede è importante ricordare il fondamentale contributo della Corte Costituzionale che, quando è stata chiamata ad esprimersi in ordine alla legittimità costituzionale delle norme del D.Lgs. n. 151/2001, ha sempre optato per un'interpretazione teleologica coerente con la *ratio* delle norme stesse, anche se contraddittoria rispetto al dato letterale.

Emblematica, al riguardo, è la pronuncia n. 104/2003 in cui Consulta si è espressa in ordine alla legittimità costituzionale dell'art. 45 del D.Lgs. n. 151/2001 nella parte in cui limita la fruizione dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39, 41 e 41 al solo primo anno di vita del bambino anche quando si tratti di figli adottivi o affidatari, che, molto spesso, entrano in

<sup>17</sup> Sul punto vedi L. Calafà, *La prestazione di lavoro tra assenze e (dis)equilibri familiari*, in *Law. e Dir.*, 2001, I, 143, secondo cui con l'emanazione del D.Lgs. n. 151/2001 il nucleo familiare diviene beneficiario di una serie di disposizioni e la contitolarità, tra i genitori, dei diritti riconosciuti, rappresenta lo strumento finalizzato ad una più effettiva tutela dei figli e all'affermazione del principio di eguaglianza dei coniugi.

<sup>18</sup> Art. 1, 1° comma, D.Lgs. n. 198/2006.

<sup>19</sup> Art. 1, 3° comma, D.Lgs. n. 198/2006.

<sup>20</sup> In particolare, entro i cinque mesi dalla nascita, affidamento e/o adozione del figlio, il padre lavoratore dipendente ha la facoltà di astenersi per un periodo "ulteriore" (rispetto all'obbligatorio) di due giorni, anche continuativi (o non continuativi), previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima: la fruizione del

congedo facoltativo di uno o due giorni, da parte del padre, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post-partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

<sup>21</sup> Entrato in vigore il 25 giugno 2015, giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n.144 – Suppl. Ordinario n. 34, il D.Lgs. n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" attuativo della delega del Jobs Act (ex articolo 1, commi 8° e 9° della L. n. 183/2014).

<sup>22</sup> Il legislatore non ha affrontato una serie di temi previsti quali il congedo obbligatorio di paternità introdotto in via sperimentale dalla L. n. 92/2012, la rete dei servizi per la prima infanzia, la tax credit per il lavoro femminile.

famiglia quando hanno già compiuto il primo anno di età.

In quell'occasione la Corte ha sottolineato che “gli istituti dell’astensione dal lavoro, obbligatoria e facoltativa, ora denominati congedi, e quello dei riposi giornalieri, oggi non hanno più il necessario collegamento con la maternità naturale e non hanno più come esclusiva funzione la protezione della salute della donna ed il soddisfacimento delle esigenze puramente fisiologiche del minore, ma sono diretti anche ad appagare i bisogni affettivi e relazionali del bambino per realizzare il pieno sviluppo della sua personalità”.

E proprio in considerazione dell’esigenza di soddisfare quei bisogni la Consulta ha superato il dato letterale e riconosciuto ai genitori adottivi e affidatari la fruizione dei riposi giornalieri entro il primo anno di ingresso effettivo del minore in famiglia, evidenziando la contraddittorietà della norma rispetto al fine che il legislatore, esplicitamente o implicitamente, dichiara di voler perseguire<sup>23</sup>.

Lo stesso approccio e gli stessi principi<sup>24</sup> sono stati poi utilizzati dalla giurisprudenza di legittimità per garantire il diritto del figlio di godere delle cure del padre, anche quando quest’ultimo si mostrava riottoso ad assumere le responsabilità che la società, prima ancora della legge, gli impongono.

In particolare, la Corte di cassazione, con la sentenza 16 giugno 2008 n. 16207, per costringere il padre ad occuparsi in prima persona del proprio figlio, ha fatto ricorso ad un istituto corsaro quale quello dell’abuso del diritto<sup>25</sup> per sanzionare il comportamento del padre lavoratore che abbia usufruito del congedo parentale per andare a lavorare in pizzeria.

Ed è significativo che la Suprema Corte abbia voluto stigmatizzare le difese del padre lavoratore che aveva sostenuto la legittimità del proprio comportamento, ovvero di aver usufruito dei congedi parentali per aiutare la moglie nella propria attività, affinché quest’ultima potesse dedicarsi concretamente alla cura del figlio<sup>26</sup>.

Pur senza negare la qualificazione del congedo in termini di diritto potestativo, la Cassazione ha infatti avuto cura di sanzionare lo sviamento funzionale dell’istituto operato dal ricorrente ribadendo che l’eser-

cizio del diritto è legittimo unicamente se finalizzato alla cura diretta del figlio, e non allo svolgimento di ulteriori attività, quand’anche funzionali al soddisfacimento delle esigenze familiari da parte della madre.

Osserva al riguardo la Suprema Corte come il legittimo esercizio del congedo, proprio perché “postula la presenza del padre accanto alla propria bambina”, “non può ammettere un’accudienza solo indiretta, e per interposta persona, mediante il solo contributo ad una migliore organizzazione della vita familiare, poiché quest’ultima esigenza può essere assicurata da altri istituti (contrattuali o legali) che solo indirettamente influiscono sulla vita del bambino e che, in ogni caso, mirano al soddisfacimento di necessità diverse da quella tutelata con congedo parentale, il quale non attiene ad esigenze puramente fisiologiche del minore ma, specificamente, intende appagare i suoi bisogni affettivi e relazionali onde realizzare il pieno sviluppo della sua personalità”.

Come prontamente osservato dalla dottrina, dietro l’enfaticizzazione della funzione precipua del congedo parentale, si cela il differente peso che l’ordinamento intende attribuire al ruolo del padre quale soggetto responsabile della cura diretta del figlio<sup>27</sup>.

Ciò in considerazione del fatto che solo la presenza del padre è in grado di garantire un armonico e sereno sviluppo della personalità del bambino e del suo inserimento nella famiglia e, di conseguenza, essa sola giustifica la sospensione dell’attività lavorativa per consentire al padre di dedicare alla cura del figlio il tempo che avrebbe, invece, dovuto dedicare al lavoro.

## Conclusioni

Le considerazioni fin qui svolte mostrano l’importanza di una giurisprudenza che, di fronte all’inerzia del Legislatore, non ha avuto remore a superare il dato letterale della norma per privilegiare un’interpretazione teleologica coerente con lo spirito dei tempi.

Un’interpretazione che attraverso l’estensione anche all’uomo delle tutele fino ad oggi riconosciute esclusivamente alla donna, oltre che garantire un’egualianza sostanziale tra i genitori, pone le premesse per favorire l’ingresso e la permanenza della donna stessa nel mondo del lavoro.

<sup>23</sup> Sul tema dei riposi giornalieri e della loro funzione vedi D. Gottardi, *La tutela della maternità e della paternità*, in *Trattato di diritto di famiglia*, VI. *Tutela civile del minore e diritto sociale della famiglia*, a cura di Lenti, Milano, 2002, 544-548; Id., voce “Congedi parentali”, in *Digesto Disc. Priv. Agg.*, Torino, 2000; R. Del Punta, D. Gottardi, *I nuovi congedi*, Milano, 2001; E. Fiata, *Tutela e sostegno della maternità e della paternità. Commento agli artt. 16-86 del D.Lgs. 26.03.2001, n. 151*, in *Codice commentato del lavoro*, diretto da G. Bonilini, Torino, 2011, 874 e segg.;

<sup>24</sup> Dopo la sentenza Corte cost., n. 104/2003, i medesimi principi sono stati ribaditi anche nelle pronunce n. 371/2003 e n. 385/2005.

<sup>25</sup> Sul tema vedi, per tutti, P. Rescigno, *L’abuso del diritto*, Bologna, 1998; S. Romano, voce “Abuso del diritto”, in *Enc. Dir.*, I, Milano, 1958, 168; S. Patti, voce “Abuso del diritto”, in

*Dig. Disc. Priv.*, I, Torino, 1987, 1, ora in Id., *Vicende del diritto soggettivo. Un itinerario di diritto privato*, Torino, 1999; U. Natoli, *Note preliminari ad una teoria dell’abuso del diritto nell’ordinamento giuridico italiano*, in *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1958, 18.

<sup>26</sup> Così facendo, viene superato il precedente orientamento giurisprudenziale che, muovendo dalla configurazione del congedo parentale quale diritto potestativo, riconosceva nelle esigenze organizzative della famiglia l’unica condizione per il suo legittimo esercizio: in tal senso vedi App. Milano, 30 agosto 2004, in *Giur. Cost. e Civ.*, I, 2868; Trib. Venezia, 3 luglio 2001, in *Lav. Giur.*, 2001, 956, con nota di R. Nunin.

<sup>27</sup> Così L. Calafà, *Congedo parentale e cura del minore. Limiti funzionali al diritto potestativo del padre*, in *Riv. Dir. Lav.*, 2009, II, 277.

Per il padre, infatti, eguali diritti significano anche eguali doveri nei confronti dei figli e della famiglia e per questa via una maggiore libertà per le donne sui luoghi di lavoro.

È indubbio, infatti, che le norme a protezione della madre lavoratrice, in particolare quelle legate ai congedi per maternità, obbligatori e facoltativi, hanno prodotto nel tempo un obiettivo svantaggio, perché accrescendo il costo organizzativo e del lavoro per l'azienda, hanno indotto i datori di lavoro a privilegiare, quando possibile, figure maschili.

Perciò l'introduzione di elementi legislativi e contrattuali che favoriscono la responsabilità condivisa nella cura della famiglia e nella crescita dei figli, oltre ad assicurare il migliore sviluppo della famiglia e la più serena crescita dei figli, contribuirebbe ad eliminare quelle discriminazioni che troppo spesso inducono le donne a rinunciare alla famiglia per privilegiare il lavoro.

Anche per questo è importante lo sforzo interpretativo compiuto dal Tribunale di Napoli perché è anche grazie a sentenze coraggiose come quella in commento se nel nostro Paese riusciremo finalmente a portare a compimento quella rivoluzione culturale

che è indispensabile per invertire la più tremenda delle statistiche: il più basso tasso di natalità dei paesi occidentali che nel 2015 in Italia ha toccato il livello minimo dai tempi dell'Unità d'Italia<sup>28</sup>.

Anche perché, in questi tempi in cui si dibatte tanto di *stepchild adoption*<sup>29</sup> e ci si interroga addirittura sull'opportunità di riconoscere anche alle coppie dello stesso sesso la possibilità di adozione da parte del genitore non biologico del figlio del proprio partner, è anacronistico un ordinamento che è ancora refrattario a riconoscere a padre e madre uguali doveri nella cura della famiglia e dei figli.

Anche per questo motivo, non può non suscitare perplessità, se non tristezza, la decisione del Governo di non prorogare anche per l'anno 2017<sup>30</sup> al padre lavoratore il diritto (dovere?) alla fruizione del congedo facoltativo entro i primi cinque mesi di vita del figlio.

Segno ineluttabile che la rivoluzione culturale di cui si è dato conto non può ancora dirsi compiuta nonostante l'importante ruolo svolto della giurisprudenza per valorizzare quel concetto di bigenitorialità che tanto faticosamente cerca di affermarsi nel nostro ordinamento del lavoro.

<sup>28</sup> Nel 2015 l'Italia è risultato il Paese con il tasso di natalità (8xmille) più basso tra quelli dell'Ue. Lo ha reso noto Eurostat. Complessivamente, nei 28 Paesi dell'Unione, nel 2015 la popolazione è cresciuta passando da 508,3 a 510,1 milioni.

<sup>29</sup> La *stepchild adoption* (lett. adozione del figliastro) è stata regolamentata in Italia la prima volta nel 1983 dalla L. n. 184 del 4 maggio 1983 che all'art. 44 prevede l'adozione del figlio del coniuge, con il consenso del genitore biologico, solo se l'adozione corrisponde all'interesse del figlio, che deve dare il consenso (se maggiore di 14 anni) o comunque esprimere la sua opinione (se di età tra i 12 e i 14). L'adozione non è automatica ma viene disposta dal Tribunale per i minorenni dopo un accurato screening sull'idoneità affettiva, la capacità educativa, la situazione personale ed economica, la salute e l'ambiente familiare di colui che chiede l'adozione. Nell'ottica di riconoscere anche alle coppie omosessuali gli stessi diritti delle coppie eterosessuali l'art. 5 del D.D.L. 2081 del 6 ottobre 2015 (meglio noto come D.D.L. Cirinnà, dal nome della senatrice promotrice della legge) proponeva l'estensione della possibilità di adozione del figlio del proprio partner anche all'interno di una coppia omosessuale. Tuttavia, a

seguito delle resistenze dell'area cattolica del Partito Democratico, tale proposta è stata stralciata dal testo definitivo approvato con la L. n. 173 del 19 ottobre 2015. Ad oggi, il dibattito è ancora aperto anche se il riconoscimento normativo della *stepchild adoption* ha subito una battuta di arresto dopo la presentazione da parte del senatore Manconi del D.D.L. 2301 del 29 marzo 2016, che ha proposto nuovamente l'estensione della disciplina dell'adozione coparentale anche all'interno delle coppie omosessuali, ma che è ancora al vaglio della Commissione Giustizia.

<sup>30</sup> Il congedo facoltativo è stato introdotto solo in via sperimentale dalla L. n. 92/2012 per il triennio 2013-2015 e successivamente esteso nel 2016 dall'art. 1, 205° comma, della L. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016). La legge di bilancio 2017 (L. n. 232/2016) non ha previsto anche per l'anno 2017 la proroga del diritto alla fruizione del congedo di paternità facoltativo che, come chiarito dall'INPS con i messaggi n. 828 del 24 febbraio 2017 e n. 1581 del 10 aprile 2017, potrà essere riconosciuto al padre lavoratore dipendente entro il termine di 5 mesi dalla nascita, adozione /affidamento solo per eventi parto, adozione e affidamento avvenuti entro l'anno 2016.