

TECNICHE DI TUTELA DELLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER LA “CURA DEI CARI”: AMBITO APPLICATIVO, EFFICACIA E “TRAPPOLE” NORMATIVE

Legal Safeguards in the Termination of Employment for Caregiving Responsibilities: Scope, Effectiveness, and Normative Pitfalls

Emilia D’Avino

Professoressa Associata di diritto del lavoro Università “Parthenope” di Napoli

Abstract [It]: il contributo analizza le tutele giuridiche previste per la risoluzione del rapporto di lavoro legata alle esigenze di cura, con particolare attenzione ai genitori e ai caregiver. Viene esaminato il divieto di licenziamento per i genitori nei primi anni di vita del bambino, la disciplina delle dimissioni volontarie e delle relative tutele economiche e procedurali. Si evidenziano le criticità normative, come la disparità di trattamento tra genitori e caregiver, e i rischi di elusione delle tutele attraverso le dimissioni per fatti concludenti. Infine, si sottolinea la necessità di un intervento legislativo per garantire una protezione adeguata ai caregiver, spesso esclusi dalle tutele essenziali.

Abstract [En]: the paper examines the legal safeguards related to the termination of employment due to caregiving responsibilities, with a focus on parents and caregivers. It explores the prohibition of dismissal for parents during the early years of a child’s life, voluntary resignations, and the associated economic and procedural protections. The study highlights normative issues, such as the unequal treatment between parents and caregivers, and the risks of circumventing protections through resignations based on conclusive actions. Finally, it emphasizes the need for legislative intervention to ensure adequate protection for caregivers, who are often excluded from essential safeguards.

Parole chiave: Risoluzione del rapporto di lavoro; caregiver; licenziamento; dimissioni; Conciliazione vita-lavoro

Keywords: Termination of employment; caregiver; dismissal; resignation; Work-life balance

SOMMARIO: 1. La fuga dal lavoro per le esigenze di cura e la risposta del diritto del lavoro. - 2. Il divieto di licenziamento dei “genitori”: criticità e limitazioni soggettive e temporali. - 2.1. *Segue.* Il licenziamento soggettivo per colpa grave “qualificata” e per motivi oggettivi. - 2.2. *Segue.* Il bilanciamento tra tutela dell’occupazione e libertà imprenditoriale nel caso dei rapporti e delle clausole flessibili. - 3. Le dimissioni dei “genitori”: l’assetto delle norme speciali. - 3.1. Le tutele economiche e la parità “condizionata”. - 3.2. I limiti (non detti) al riconoscimento delle tutele economiche: l’abuso del diritto. - 3.3. L’inderogabilità della convalida e delle tutele economiche. - 4. Il rapporto con le norme generali *ex art.* 26 d.lgs. 151/2015. - 4.1. *Segue.* Le dimissioni per fatti concludenti: i rischi di elusione del divieto di licenziamento e della normativa speciale. - 5. Le non tutele dei *caregiver*: tra regime ordinario e dimissioni di fatto. - 5.1. Ciò che (non) resta al di fuori della Naspi. Note conclusive

1. La fuga dal lavoro per le esigenze di cura e la risposta del diritto del lavoro.

I recenti dati statistici in materia di risoluzione del rapporto di lavoro per la cura dei cari¹ restituiscono un quadro allarmante che conferma un'elevata predilezione per l'esercizio del diritto di recesso del lavoratore in ragione della non resilienza nel mercato del lavoro². Tra l'altro, il fenomeno della *great resignation*³ segnala che - sebbene la questione sia prevalentemente femminile⁴ - anche da parte degli uomini i canoni classici della relazione lavorativa sono ormai percepiti come incompatibili con la vita contemporanea e, a quanto pare, le cause alla base di questa ondata di insoddisfazione hanno a che fare soprattutto con gli equilibri vita-lavoro⁵. Oltretutto, la vicenda sociale non coinvolge soltanto i genitori nei primi anni di vita dei figli, ma anche i c.d. *caregiver* di genitori anziani o di disabili⁶.

Nonostante ciò, la risposta del legislatore non è totalizzante in quanto, a fronte di un quadro "ultrastrutturato" previsto per i genitori, nel caso dei *caregiver*⁷ l'assetto normativo è molto più blando (per non dire assente)⁸.

¹ V. Report, "Le equilibriste 2025", *Save the Children, Relazione sugli Indicatori di Benessere Equo e Sostenibile*, 2025; Report, "Le equilibriste 2024", *Save the Children*, sul quale C. GAROFALO, 9° Report di *Save the Children "Le equilibriste - la maternità in Italia 2024"*, in *Equal*, 28 maggio 2024. Sul tema già A. VISENTINI, *Organizzazione del lavoro e politiche di impresa per la conciliazione*, in *Econ. Lav.*, 2012, n. 2, p. 142.; A. PIRASTU, *Tavola Rotonda, Il quadro giuridico-costituzionale e la cultura politica e sindacale della conciliazione*, in U. CARABELLI (a cura di), *Riforme parallele e disequilibrio vita-lavoro*, in *Quad. Riv. giur. lav.*, 2023, n. 8, p. 111. V. Anche Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 Anni 2023 - 2024.

² Si pensi che è stata introdotta *Proposta di Legge di contrasto alle dimissioni volontarie dal mercato del lavoro nei primi anni di vita dei figli/e*, presentata in occasione dell'8 marzo nell'ambito del Piano per l'Uguaglianza metropolitana. V. S. LEMBI, *Tavola Rotonda. Il quadro giuridico-costituzionale e la cultura politica e sindacale della conciliazione*, in U. CARABELLI (a cura di), *Riforme parallele e disequilibrio vita-lavoro*, in *Quad. Riv. giur. lav.*, 2023, n. 8, p. 131.

³ Sulle quali R. BRUNETTA, M. TIRABOSCHI, *Grande dimissione: fuga dal lavoro o narrazione emotiva? Qualche riflessione su letteratura, dati e tendenze*, in *WP Adapt*, n. 6, 2022; D. PENNEL, *The Great Mismatch*, in *Adapt International Bulletin*, 2022, n. 1; G. SEGHEZZI, *Le "grandi dimissioni" sono già finite. Ma la pandemia ha cambiato il lavoro per sempre*, in *Boll. Adapt*, 2023, n. 30.

⁴ La Relazione annuale Inapp-INL del 25 maggio 2025 evidenzia che per le donne la motivazione prevalente è proprio la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura del bambino/a: in particolare la maggioranza delle lavoratrici madri ha collegato tale difficoltà all'assenza di servizi (il 45,2% nel 2023, il 47,5% nel 2024). La seconda tipologia di problematiche è quella legata all'organizzazione del lavoro (29,5% nel 2023 e 30,0% nel 2024). Nel complesso la difficoltà di cura rappresenta nel 2023 il 74,7% delle convalide, valore che è passato al 77,5% nel 2024. Per gli uomini la cura dei figli è la motivazione solo nel 16,7% dei casi nel 2023 e del 21,1% nel 2024.

⁵ L. CORAZZA, *Diritto antidiscriminatorio e oltre: il lavoro delle donne come questione redistributiva*, Relazione al XXI Congresso nazionale Aidlass, "Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro" - Messina, 23-25 maggio 2024. V. anche L. CORAZZA, *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, FrancoAngeli, Milano, 2025, p. 55.

⁶ Si vedano i dati Istat forniti già nel Report sulla Conciliazione vita lavoro, realizzato sulla base dei dati del modulo *ad hoc* europeo *Reconciliation between work and family life*, 2019.

⁷ Come definiti dall'articolo 1, commi 254-256, l. 205/2017.

⁸ Sulle diverse implicazioni della tutela del *caregiver* si rinvia a R. CASILLO, *Permessi e agevolazioni per i lavoratori caregivers familiari (art. 3, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 105/2022)*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILI, A. TROJSI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, *Adapt labour studies*, e-book series, Bergamo, 2023; E. D'AVINO, *La (in)sicurezza sociale dei caregivers «puri»: alcune riflessioni a partire dalla normativa sull'infortunio domestico (Corte costituzionale, 28.7.2022, n. 202)*, in *Riv. giur. lav.*, 2023, n. 3, pp. 113-124; M. D'ONGHIA,

E questo è ancor più evidente se, a mo' di congiuntura astrale, si mettono insieme gli ultimi ritocchi normativi che continuano a mostrare un'attenzione "rafforzata" nei confronti dei genitori che si dimettono – ad esempio attraverso la disapplicazione del nuovo requisito per la fruizione della Naspi, relativo alla collocazione temporale delle tredici settimane contributive – e, al contrario, lasciano totalmente "intrappolati" i *caregiver* in tutti i potenziali rischi della normativa recentemente introdotta sulle dimissioni per fatti concludenti.

Ma questo non è null'altro che il riflesso di politiche pregresse, che hanno assicurato tutele sostanziali (soltanto) per i lavoratori genitori di bambini nei primi anni di vita. Nei loro confronti, infatti, il legislatore si è premurato ormai da tempo di introdurre un divieto al licenziamento, ulteriormente rafforzato dall'art. 2 del decreto n. 105/2022, là dove dispone il divieto di rilascio delle certificazioni della parità di genere nei confronti dei datori di lavoro che violino o in qualche modo ostacolino il divieto di licenziamento dei genitori. Nella diversa ipotesi del recesso del lavoratore, invece, il legislatore si è sincerato anzitutto di introdurre una convalida speciale, volta a garantire la genuinità di una scelta "consapevole". In più, ha assicurato tutele economiche *ad hoc* al fine di evitare il duplice impatto negativo della perdita sia del reddito da lavoro sia delle indennità di disoccupazione, tanto nell'immediatezza quanto nel futuro⁹. È chiaro che alla base della disciplina delle dimissioni vi sia una presunzione di non spontaneità¹⁰ o, potremmo dire, di una volontà determinata dallo stato di bisogno, che rende necessarie delle cautele aggiuntive. In questo scenario, però, non può non notarsi come siano stati invece chiusi gli occhi nei confronti dei *caregivers*, per i quali non vi è analoga tutela, pur versando nella medesima situazione di stato di bisogno (o forse ancora più grave, se si considera che potrebbe durare per un periodo molto più lungo). Per essi, soltanto nei casi di assistenza di familiari disabili, è previsto un diritto alla conservazione del posto, comunque non equiparabile al divieto di licenziamento sopra citato. Ma v'è di più sul fronte delle dimissioni: tali categorie – benché potrebbero ritrovarsi concretamente e per giusta causa nell'impossibilità di conciliare vita-lavoro, analogamente ai genitori di bambini nei primi anni di vita – non si vedono protetti né da alcuna convalida "speciale", né sono accompagnati da adeguate garanzie economiche e sociali e, ancor di più, si ritrovano potenzialmente ad essere anche i "destinatari perfetti" della nuova normativa in

Lavoro "informale" di cura e protezione sociale, in *Dir. rel. ind.*, 2024, pp. 82 ss.; A. GABRIELE, *Contratto di lavoro e diritto al tempo per la cura*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2024; C. MURENA, *Il congedo straordinario per i cc.dd. caregiver di portatori di handicap gravi (art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001)*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, A. TROJSI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Adapt Labour Studies, E-Book Series, Bergamo, 2023; A. RICCOBONO, *I permessi ex l. n. 104/1992: tempi di assistenza e tempi di vita dei lavoratori caregiver*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023; A. ZILLI, *Donne che curano: il lavoro delle caregivers in Italia*, in V. FILÌ (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*, Adapt Labour Studies e-Book series, Bergamo, 2022, n. 95, pp. 122 ss.; L. ZOPPOLI, *Lavoro e non lavoro nella stagione dello sviluppo senza occupazione*, in F.A. CAPPELLETTI, L. GAETA (a cura di), *Diritto, lavoro, alterità. Figure della diversità e modelli culturali*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1998, pp. 212 ss.

⁹ Alla luce della riforma della Naspi ad opera della l. 207/2024.

¹⁰ S.M. CORSO, *La nuova disciplina delle dimissioni tra libertà di forma e presunzione di non spontaneità*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, n. 4, 1159. Cass. 4 febbraio 1992, n. 1159, in *Mass. giur. lav.*, 1992, 217, e in *Or. giur. lav.*, 1992, 369.

materia di dimissioni per fatti concludenti. Proprio l'esigenza di cura potrebbe portare ad una assenza sul luogo di lavoro, improvvisa ma protratta, con contestuali difficoltà di giustificare formalmente la propria condotta.

2. Il divieto di licenziamento dei "genitori": criticità e limitazioni soggettive e temporali.

Come anticipato, al fine di tutelare il genitore nel primo anno di vita del bambino (o del suo ingresso in famiglia), il legislatore interviene assicurando la tutela effettiva della stabilità del posto di lavoro. La normativa fonda la sua *ratio* nell'art. 4 Cost., che contiene una direttiva in forza della quale il legislatore è abilitato a circondare «di doverose garanzie e di opportuni temperamenti le ipotesi di licenziamento»¹¹, in special modo quando l'incombente minaccia di risolvere il rapporto possa comportare il sacrificio di altri interessi parimenti tutelati dalla Costituzione, quali quelli dell'art. 2, che garantisce tra i diritti fondamentali la libertà di contrarre matrimonio; dell'art. 3, secondo comma, per la promozione dell'eguaglianza; dell'art. 31, che affida alla Repubblica il compito di agevolare la formazione della famiglia e, quindi, di intervenire là dove questa sia anche indirettamente ostacolata; e dell'art. 37, che non può non presupporre la libertà di diventare sposa e madre.

Ne discende un fortissimo impianto, sancito nell'art. 54 d.lgs. 151/2001¹², volto ad assicurare la nullità dell'atto di recesso datoriale nei confronti della madre (a partire dalla gravidanza) e del padre (dal momento di fruizione del congedo di paternità) sino al compimento del primo anno di vita del bambino¹³, oltre a specifiche sanzioni amministrative. Chiaramente, il momento per considerare applicabile la relativa disciplina è quello in cui il licenziamento è disposto, e non quello in cui produrrà effetti (qualora vi fosse un preavviso "a cavallo" tra il periodo protetto e la fine dello stesso)¹⁴, onde evitare abusi.

Nonostante l'indubbio spessore della disposizione, la normativa non introduce una totale parificazione delle tutele nei confronti del padre e della madre, "a discapito" del primo. Per la donna, in effetti, tale tutela opera per il solo fatto che, sulla base del certificato medico presentato, risulti che la stessa al momento del licenziamento era in stato di gravidanza, a prescindere dalla conoscenza datoriale di tale condizione¹⁵. Pertanto, la lavoratrice potrebbe comunicare il suo *status* anche dopo il licenziamento, invalidando l'intera procedura. Non può dirsi altrettanto per il padre, per il quale la normativa appone la condizione della fruizione del congedo di paternità¹⁶. In altre parole, per la gestante o neomamma opera una presunzione assoluta, che prescinde dall'intenzionalità del datore nell'arrecare una lesione dei diritti della donna. In questa ottica assume senza dubbio un valore particolare il "diritto

¹¹ Corte Cost. 26 maggio 1965 n. 45 del 1965 e 5 marzo 1969 n. 27.

¹² Su tema M. L. VALLAURI, *Genitorialità e lavoro. Interessi protetti e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2020, pp. 85 ss. e l'ampia bibliografia ivi richiamata.

¹³ V. art. 54 d.lgs. 151/2001. E. LANIN, *Termine di decorrenza del divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti e presentazione del certificato medico di gravidanza*, in *Mass. giur. lav.*, 1947, p. 137.

¹⁴ Cass. 3 dicembre 2013, n. 27055.

¹⁵ Tra le altre, Cass. 1 dicembre 2010, n. 24349. M. L. VALLAURI, *Genitorialità e lavoro.cit.*, p. 87.

¹⁶ *Post* D.lgs. 105/2022 rientra anche fruizione del congedo di paternità obbligatorio.

al ripensamento”, ossia la possibilità di revoca in capo al datore di lavoro qualora venisse a conoscenza del “vizio occulto” soltanto dopo il licenziamento¹⁷.

Il secondo aspetto da enfatizzare, invece, riguarda l’esiguità del termine per l’applicabilità del precetto normativo, in quanto il periodo di un anno rischia di vanificare gli effetti di una tutela proprio nel momento in cui ce ne sarebbe più bisogno. Esso non esclude, in altre parole, di poter finire in una lista di licenziabili una volta venuta meno la protezione legata allo *status*¹⁸. Considerate le esigenze di vita nei primi anni dei bambini, sarebbe preferibile un allineamento al regime della convalida delle dimissioni che, come vedremo, è stato esteso a tre anni. D’altronde, ciò non limiterebbe l’autonomia privata dell’imprenditore sancita nell’art. 41 Cost. in quanto, come ben noto, il divieto di licenziamento è superabile alla luce delle eccezioni annoverate nell’art. 54 d.lgs. 151/2001. Tali eccezioni, considerando proprio le peculiari esigenze anche dell’imprenditore, consentono la risoluzione del rapporto in caso di colpa grave della lavoratrice, di cessazione totale dell’attività o, ancora, qualora vi sia ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine; infine, per mancato superamento del periodo di prova.

Seppur in maniera restrittiva e tassativa¹⁹, dunque, il divieto è superabile tanto per motivi disciplinari, quanto per motivi oggettivi o legati comunque alla natura del contratto.

2.1. Segue. Il licenziamento soggettivo per colpa grave “qualificata” e per motivi oggettivi.

Ciascuna di queste ipotesi ha creato problemi interpretativi, ma è venuta in soccorso la giurisprudenza che alla base di tutto ha sempre considerato che tale tutela rafforzata debba essere garantita alla madre gestante o puerpera «la quale si trova a vivere una rivoluzione dei propri ritmi di vita che si ripercuotono inizialmente anche nell’attività lavorativa»²⁰.

Del resto, sul versante del licenziamento soggettivo, la stessa colpa grave “qualificata”, non traducendosi nella “semplice” giusta causa *ex art. 2119 c.c.*, richiede una riprovevolezza intrinseca o una colpa morale tale da superare la considerazione in cui devono essere tenute le condizioni psico-fisiche della donna madre. Il cambiamento di vita, infatti, potrebbe indurre a diventare anche meno produttivi o portare addirittura ad assenza ingiustificata. Effettivamente, proprio questa ultima ipotesi rientra tra i casi di licenziamento disciplinare maggiormente ricorrenti in giurisprudenza^[08]. In linea generale, considerando la condizione sopra detta, l’inadempimento ha acquistato la connotazione di gravità esclusivamente nel caso di assenza protratta nel tempo²¹. Tuttavia, deve segnalarsi come anche il licenziamento per assenza prolungata della madre sola, causata dalla chiusura della scuola del minore

¹⁷ Corte App. Venezia 6 giugno 2024, n. 407, in *Riv. it. dir. lav.*, 2024, n. 4, con nota di M. ROSA, *Sulla decorrenza del termine per la revoca del licenziamento in caso di vizi occulti*, p. 593.

¹⁸ S.M. CORSO, *La nuova disciplina delle dimissioni tra libertà di forma e presunzione di non spontaneità*, cit. p. 1159.

¹⁹ S. BELLOMO, *Il licenziamento della ‘futura mamma’ Presupposti e limiti del recesso durante la gravidanza*, in *Dir. giust.*, 2003, n. 26, p. 22.

²⁰ Cass. 26 gennaio 2017, n. 2004; Trib. Roma, sez. lav., sent. 19 marzo 2019. Sul tema già R. DEL PUNTA, *La sospensione del rapporto di lavoro. Malattia, infortunio, maternità, servizio militare. Artt. 2010-2111*, Giuffrè, Milano, 1992, pp. 627 ss.

durante l'emergenza epidemiologica da Covid-19²², sia stato ritenuto illegittimo in virtù dell'impossibilità sopravvenuta parziale ex art. 1464 c.c. e dell'inesigibilità della prestazione. In particolare, nel caso di specie la prestazione era divenuta inesigibile in quanto superava il "limite di sacrificio" che può essere imposto al debitore nell'adempiere in buona fede alla propria prestazione. Pertanto, alla luce del principio dell'equa ripartizione dei rischi fra le parti del contratto a prestazioni corrispettive, il datore, piuttosto che ricorrere al licenziamento, avrebbe dovuto prevedere una sospensione per esigenza di cura per interruzione dei servizi educativi e didattici, con conseguente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Anche l'eccezione alla nullità del licenziamento oggettivo per cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta ha più volte sollecitato l'intervento delle Corti²³, dovendo escludersi dal suo perimetro operativo sia la cessazione dell'attività di un singolo reparto dell'azienda, ancorché dotato di autonomia funzionale, sia ogni altra fattispecie che comporti, in qualche modo, la continuazione o la persistenza dell'impresa, a qualsiasi titolo. Ne discende che la valutazione circa il licenziamento subito dalla lavoratrice in quanto madre risulta prevalente rispetto a quella del licenziamento collettivo in generale, stante la preminenza degli interessi considerati²⁴.

Pertanto, deve ritenersi non rientri neanche il licenziamento collettivo, nonostante la CGUE in tal senso non sia totalmente preclusiva di interpretazione più ampia²⁵. D'altro canto, anche il co. 4 dell'art. 54 indica che solo in caso di cessazione dell'attività dell'intera azienda è possibile il collocamento in mobilità della lavoratrice madre.

2.2. Segue. Il bilanciamento tra tutela dell'occupazione e libertà imprenditoriale nel caso dei rapporti e delle clausole flessibili.

Infine, le ultime due eccezioni al divieto di licenziamento meritano di essere analizzate congiuntamente in quanto sono frutto del rispetto del principio della libertà di scelta del tipo contrattuale stipulato. La logica sottesa, chiaramente, è quella di rispettarne le peculiarità, al punto tale da non imporre all'imprenditore condizioni più onerose rispetto a quelle introdotte in sede di assunzione. Pur comprendendone la *ratio*, è evidente che l'eccezione relativa alla risoluzione in caso di ultimazione della prestazione lavorativa o di raggiungimento del termine apposto nel contratto lascia al margine delle tutele proprio i lavoratori più vulnerabili: in quanto precari, in virtù delle peculiari condizioni, potrebbero

²¹ Per i precedenti giurisprudenziali S. BELLOMO, *Il licenziamento della 'futura mamma' Presupposti e limiti del recesso durante la gravidanza*, in *Dir. giust.*, 2003, n. 26.

²² Trib. Trento 8 settembre 2020, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, n.1, p. 168, con nota di M.L. VALLAURI, *Fatica ad affermarsi il divieto di discriminazione per maternità*.

²³ Tra le altre Cass. 19 dicembre 2024, n. 33298; Cass. 19 dicembre 2023, n. 35527; Cass. 20 maggio 2021, n. 13861; Cass. 28 settembre 2017, n. 22720, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, p. 39, con nota di DE LUCA. Cass. 28 settembre 2017, n. 22720; Cass. 19 dicembre 2023, n. 35527. Sono stati ormai superati i precedenti di natura diversa. Cass. 9 febbraio 1990, n. 941; Cass. 2 aprile 1992, n. 4034, in *Mass. giur. lav.*, 1992, 364; Cass. 8 settembre 1999, n. 9551, in *Foro it.*, 2000, I, 147; Cass. 21 dicembre 2004, n. 23684; Cass. 16 febbraio 2007, n. 3620, in *Foro it.*, 2007, 5, 1, 154.

²⁴ Trib. Roma, 21 gennaio 2014, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, n. 3, p. 585 con nota di PISTORE. V. anche Cass. 16 aprile 2024, n. 10286.

²⁵ CGUE 22 febbraio 2018, n.103.

avere difficoltà concrete al reinserimento in altra occupazione. Del resto, questo discorso si estende anche ai casi di somministrazione, per i quali non restano che i rimedi predisposti per la discriminazione. In tal caso, l'esclusione di una lavoratrice dal novero dei possibili destinatari della proroga di un contratto di somministrazione a termine in ragione dello stato di gravidanza integra una discriminazione diretta di genere. Pur nell'ambito dell'esercizio di un potere discrezionale circa l'opportunità di disporre la proroga di un contratto in scadenza, è possibile infatti verificare se sia stato riservato un trattamento sfavorevole, a parità di situazioni, ad una lavoratrice in ragione del suo stato di gravidanza. Il danno non consiste, in tale caso, nella mancata proroga del contratto, ma nella perdita della possibilità di conseguire tale risultato e si configura, quindi, come danno per perdita di *chance*²⁶.

Il discorso si intreccia anche con il tema della non conversione dell'apprendistato²⁷ - che secondo la giurisprudenza potrebbe rientrare nelle ipotesi di nullità qualora la lavoratrice provi con sufficiente certezza che l'atto datoriale sia stato originato da un intento ritorsivo -, così come con quello relativo alla non applicabilità del divieto di licenziamento per mancato superamento del periodo di prova. È chiaro che anche questa ultima eccezione è legata al particolare vincolo contrattuale scaturente dalla clausola relativa alla prova. Come evidenziato dalla Corte Costituzionale²⁸, la dichiarazione di recesso del datore di lavoro per esito negativo della prova «non può essere propriamente qualificata come licenziamento» ed è invece avvicicabile alla risoluzione del rapporto per scadenza del termine. Di conseguenza, se non fosse prevista un'eccezione, la clausola stessa verrebbe vanificata in aperta contraddizione con la facoltà di stipularla attribuita all'autonomia delle parti dall'art. 2096 c.c. Contro ogni criterio di ragionevolezza, il datore di lavoro sarebbe messo nell'alternativa o di continuare ad accettare la prestazione, a lui non conveniente, di una lavoratrice dimostratasi inidonea alle mansioni di assunzione, oppure di rifiutarla ma continuando a pagare la retribuzione pattuita: e ciò almeno fino al compimento di un anno di età del bambino, e sempre che l'inidoneità alle mansioni sia tale da giustificare, dopo questo termine, non semplicemente il recesso ai sensi dell'art. 2096 cod. civ. (ormai non più possibile, essendo il rapporto diventato definitivo), ma il licenziamento ordinario per motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Nonostante tale presa d'atto, ed evidentemente allo specifico fine di evitare condotte discriminatorie, la giurisprudenza impone comunque l'onere in capo al datore di lavoro di spiegare motivatamente le ragioni del mancato superamento della prova, in modo da escludere che esso sia stato determinato dalla maternità in atto, fornendo quindi prova delle ragioni addotte a giustificazione del licenziamento²⁹. È proprio questo onere di motivazione che denota un ulteriore tratto di specialità a tutela del genitore. È evidente, comunque, che

²⁶ V. Trib. Milano, sez. lav., 12 giugno 2023.

²⁷ Il licenziamento al termine del periodo di apprendistato ricade nell'ambito di applicazione dell'art. 18, comma 1, st. lav., con riferimento all'art. 1345 c.c., qualora la lavoratrice provi con sufficiente certezza che l'atto datoriale sia stato originato da un intento di rappresaglia. Trib. Catanzaro 9 dicembre 2014, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, n. 2, p. 419, con nota di DONINI e in *giustiziacivile.com*, 8 marzo 2016, con nota di VARVA.

²⁸ Corte Cost. 31 maggio 1996, n. 172 in *Dir. lav.*, 1996, II, 436, con nota di RUCCO. Sulla nullità per licenziamento durante il periodo di prova v. Cass. 21 maggio 2021, n. 12438.

²⁹ S. SCARPONI, *Licenziamento della lavoratrice in gravidanza al termine del periodo di prova (nota a Trib. Bologna 13.09.2023)*, in *Italian equality network*, 2023.

l'eventuale accertamento dell'illegittimità del licenziamento si sposta nell'ambito delle azioni contro la discriminazione³⁰.

3. Le dimissioni dei "genitori": l'assetto delle norme speciali.

Nelle ipotesi in cui sia invece il genitore a presentare le proprie dimissioni³¹ o comunque a voler risolvere consensualmente il rapporto per ragioni di incompatibilità vita-lavoro³² trova applicazione una normativa totalmente diversa: l'art. 55 d.lgs. 151/2001. Due i cardini delle tutele ivi sancite: uno economico e l'altro volto ad assicurare la genuinità della volontà di dimettersi. Anzitutto, la lavoratrice e il lavoratore (che però abbia fruito del congedo di paternità) dimissionari nel medesimo periodo in cui vige il divieto di licenziamento hanno diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali. In più, e in tal caso a prescindere dalla fruizione del congedo di paternità, durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di ingresso in famiglia del minore, è prescritta la convalida dinanzi all'Ispettorato del lavoro. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto³³. Lo sfasamento temporale fra il periodo dei tre anni in cui opera l'obbligo di convalida rispetto al periodo di un anno in cui vige il divieto di licenziamento evidenzia il marcato intento di promuovere i diritti di conciliazione vita-lavoro, offrendo una protezione più forte ai lavoratori genitori³⁴. Ciò permette, dunque, di percepire in che misura il lavoratore e la lavoratrice siano considerati "doppiamente" deboli e vulnerabili. In effetti, la convalida è volta tanto ad evitare le note vicende delle dimissioni in bianco³⁵ quanto ad accertarsi che quella volontà non sia (palesamente) viziata o determinata da condizionamenti esterni. In altre parole, attraverso la convalida viene offerta l'ultima opportunità di "gridare" l'esistenza di un vizio, qualora le dimissioni o la risoluzione consensuale fossero determinate da fattori esterni derivanti dallo stato di bisogno³⁶.

Nonostante l'indubbia positività della norma va evidenziato come l'ambito soggettivo di applicazione dell'art. 55 includa solo i lavoratori subordinati e parasubordinati³⁷ e, anche in

³⁰ V. Cass. civ., 9 giugno 2017, n. 14456; e Trib. Nola, 18 maggio 2017, entrambe in *Riv. it. dir. lav.*, 2017, 707, con nota di MARINELLI; Cass. 26 febbraio 2021, n. 5476, in *Dir. giust.*, 2021, con nota di LEVERONE.

³¹ V. già L.A. MIGLIORANZI, voce *Dimissioni*, in *Enc. dir.*, 1964, vol. XII, p. 547; M. NICOLINI, *Le dimissioni per giusta causa*, in *Archivio Civile*, 1997, n. 3; N.M. LARocca, *Sulla giusta causa di dimissioni*, in *Studi Parmensi*, 1997, vol. XLIII, p. 107; M.T. FUMAGALLI, *Riflessioni in materia di giusta causa di dimissioni*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, n. 3, II, 554.

³² M. DEL CONTE, *Le dimissioni del lavoratore dalla l. 188/2007 alla riforma del 2012*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero*, Ipsoa, Milano, 2012, p. 2153; S.M. CORSO, *La nuova disciplina delle dimissioni tra libertà di forma e presunzione di non spontaneità*, cit., p. 1159.

³³ Cass. 23 febbraio 2023, n. 5598.

³⁴ A. FENOGLIO, *Le dimissioni dal lavoro: corsi e ricorsi storici sotto la lente dell'analisi empirica*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, n. 2, p. 253.

³⁵ Circ. Min. lav. 18 luglio 2012, n. 18.

³⁶ Oltretutto, le dimissioni possono esser oggetto di revoca in un momento antecedente alla loro efficacia, prima dell'emanazione del provvedimento di convalida, oppure in un momento successivo alla convalida ma antecedente alla decorrenza delle dimissioni stesse e quindi alla risoluzione del rapporto. V. nota INL 8 maggio 2024, n. 862.

³⁷ A seguito delle modifiche ad opera della l. 92/2012, come modificata dal d.l. 76/2013, convertito in l. 99/2013, le disposizioni sulle dimissioni trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori

questo perimetro, la contrattazione collettiva e la giurisprudenza sono dovute intervenire per includervi categorie per le quali non vi era certezza (es. il lavoro domestico)³⁸. Tuttavia, da un punto di vista sistematico, in questa platea di destinatari non rientra “il popolo delle partite iva”, nonostante anche in questo caso si vada - inevitabilmente e inesorabilmente - incontro ad una paralisi delle attività, in special modo nei primi mesi di maternità³⁹. E sul punto poco o nulla aggiunge il d.lgs. 81/2017 nella misura in cui riconosce che la gravidanza non costituisce causa di estinzione del rapporto di lavoro «salvo il venir meno dell’interesse del committente» o, ancora, che in caso di maternità è possibile la sostituzione con lavoratori di fiducia, ma «previo consenso del committente». Queste riserve, dando comunque l’ultima parola al committente, non riconoscono alcun diritto “reale”. Differentemente dal lavoratore subordinato, in altre parole, nel bilanciamento tra gli artt. 37 e 41 Cost., il primo soccombe.

3.1. Le tutele economiche e la parità “condizionata”.

Come già più volte segnalato, i lavoratori hanno diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento qualora rassegnino le proprie dimissioni volontarie nel primo anno di vita del bambino.

In ottemperanza al principio generale della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro a garanzia della famiglia e dei figli minori, *ex art. 3 del d.lgs. n. 151/2001*⁴⁰, questa previsione si applica anche al lavoratore padre, purché abbia fruito del congedo di paternità⁴¹. Pertanto, pur non dovendosi necessariamente rispettare il preavviso, al lavoratore saranno corrisposte comunque l’indennità di preavviso e le altre indennità riconosciute *ex lege*. Il riconoscimento è importante da un punto di vista sostanziale in quanto apre le porte alle tutele *ex art. 38 Cost.* al verificarsi del rischio della disoccupazione. Rischio che, come noto, in assenza di tale specifica previsione normativa sarebbe da considerarsi senz’altro volontario, comportando automaticamente il mancato riconoscimento della Naspi.

Oltretutto, il legislatore ha espressamente disapplicato il requisito introdotto dalla l. 207/2024 relativo alla collocazione delle tredici settimane contributive tra l’evento della disoccupazione involontaria e quella volontaria eventualmente verificatasi in precedenza. In altre parole, grazie a questa novità legislativa, la tutela assicurata è duplice in quanto il genitore è tutelato dal rischio di disoccupazione sia nell’immediatezza sia in eventuali successive perdite di lavoro, non influenzando quella scelta consapevole su eventi futuri.

Dunque, la lettura della norma potrebbe portare a tipizzare la genitorialità alla stregua di una giusta causa di dimissioni. Tuttavia, pur nell’intento di assicurare tutele minime, proprio tale tipizzazione non aiuta a superare quel radicamento culturale e sociale in virtù del quale la genitorialità è naturale causa di inconciliabilità vita-lavoro e, in quanto tale, non può che

impegnati con co.co.co. e con contratti di associazione in partecipazione.

³⁸ Trib. Lodi 30 maggio 2023, R.G. n. 149/2023.

³⁹ Sul punto ampiamente R. GALARDI, *La tutela della genitorialità nel lavoro autonomo*, in *Labor*, 2024, 2.

⁴⁰ Sul quale E. PASQUALETTO, *La complicata nozione di discriminazione di genere dopo la legge n. 162/2021*, in *Dir. rel. ind.*, 2024, n. 2, p. 349.

⁴¹ *Post d.lgs. 105/2022* la disposizione non si applica più ai soli casi di congedo alternativo. V. anche Circolare Inps 20 marzo 2023, n. 32.

comportare fisiologicamente l'impossibilità di proseguire anche temporaneamente un rapporto di lavoro.

In più, è interessante notare come il regime delle tutele economiche si allinei a quello del divieto di licenziamento, tanto per l'arco temporale durante il quale tali garanzie sono previste, quanto per il regime condizionato alla fruizione del congedo nei confronti del padre⁴². Relativamente a questo ultimo aspetto, è evidente che la disposizione miri a garantire la certezza dei rapporti giuridici in ragione di un criterio di conoscibilità della situazione del lavoratore e dunque della necessità di avviare procedure adeguate alla risoluzione del rapporto⁴³. Tuttavia, questa esigenza di certezza del diritto non si paleserebbe qualora il congedo di paternità fosse riconosciuto, alla stregua di quello di maternità, come un diritto indisponibile e, di conseguenza, non fosse rimesso alla libera volontà del padre di fruirne: diventando dunque effettivamente e sostanzialmente obbligatorio. In effetti, è proprio tale caratteristica di "volontarietà" del congedo di paternità, quand'anche obbligatorio una volta richiesto (ex art. 27-bis d.lgs. 165/2001), che si riflette poi nella condizione di "manifesta" conoscibilità dello status di genitore ed è sintomatica del retaggio culturale che persiste nell'attribuire al padre un ruolo secondario in famiglia⁴⁴; un retaggio che, tra l'altro, continua ad esistere nonostante la Corte Costituzionale abbia consacrato il principio di pari assunzione della responsabilità genitoriale, a prescindere dal sesso e anche nei casi in cui coppie omogenitoriali ricorrano a tecniche di procreazione medicalmente assistita, «stante l'esigenza di realizzare l'interesse del minore, per il principio di tutela dell'infanzia, immanente al nostro ordinamento e affermato dall'art. 31, secondo comma, Cost.»⁴⁵. La Corte ha d'altronde più volte affermato che, qualora una coppia di persone abbia intrapreso il percorso genitoriale, non è sufficiente il solo riconoscimento del rapporto con la madre biologica, sussistendo il diritto del minore a mantenere un rapporto con entrambi i genitori, siano essi intesi come "madre o padre tradizionali" o come coppie omogenitoriali. L'ordinamento deve dunque assicurare l'esigenza di dedicare un tempo adeguato alla cura del minore, anche attraverso la modulazione di quello da destinare al lavoro, in coerenza con la finalità di favorire l'esercizio dei doveri genitoriali secondo una migliore organizzazione delle esigenze familiari, in un processo di progressiva valorizzazione dell'aspetto funzionale della genitorialità, che resta identico nelle due diverse formazioni, la coppia omosessuale e quella eterosessuale. Invero, all'interno di una coppia entrambi i genitori sono chiamati a provvedere al benessere fisico, psicologico ed educativo di un bambino, perché, come si è

⁴² A. FENOGLIO, *Le dimissioni dal lavoro: corsi e ricorsi storici sotto la lente dell'analisi empirica*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, n. 2, p. 253, citando Cass. 11 luglio 2012, n. 11676.

⁴³ Si v. anche Trib. Monza 18 febbraio 2020, in *Foro it.*, 2020, n. 4, I, 1417.

⁴⁴ Ad ogni modo, non può disconoscersi che sia stato fatto un passo in avanti rispetto alla tutela in caso di matrimonio, che si applica nei confronti della sola donna. A. OCCHINO, *La questione dell'applicabilità del divieto di licenziamento per causa di matrimonio alle sole lavoratrici*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 2, p. 676. V. Corte Cost. 5 marzo 1969, n. 27; Corte Cost. 8 febbraio 1991, n. 61, in *Riv. giur. lav.*, 1991, p. 3, con nota di DEL CONTE; in *Mass. giur. lav.*, 1991, p. 4, con nota di FONTANA; in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, II, p. 264, con nota di MATTAROLO; in *Dir. prat. lav.*, 1991, con nota di ROSSI. Sul tema anche Cass. 26 ottobre 2022, n. 3163; Cass. 12 novembre 2018, n. 28926. Ovviamente se ad essere leso fosse l'uomo comunque resterebbe la via del licenziamento discriminatorio.

⁴⁵ Corte Cost. 21 luglio 2025, n. 115.

visto, il vincolo genitoriale origina proprio dall'assunzione di responsabilità in coerenza «con l'essenza stessa del rapporto genitori-figli»⁴⁶. E il primo passo per poter garantire questo obiettivo sarebbe certamente quello volto a rimuovere gli squilibri appena descritti, ancor prima tra madre e padre e poi ovviamente tra genitori dello stesso sesso.

3.2. I limiti (non detti) al riconoscimento delle tutele economiche: l'abuso del diritto.

Ci si è chiesti se le indennità previste debbano essere sempre garantite. La disposizione non fornisce alcuna distinzione circa le ragioni e/o motivazioni sulle quali le dimissioni possano essere fondate⁴⁷. Il principio nasce da una precisa opzione interpretativa, elaborata sulla scorta della previgente disciplina di legge (art. 12 l. n. 1204/1971), secondo cui il regime delle tutele realizzerebbe una sorta di compensazione delle ridotte facoltà di opzione per il mantenimento del rapporto di lavoro. Di conseguenza, l'onere economico è posto a carico del datore di lavoro in quanto esponente di un sistema di organizzazione produttiva che non sempre consente alla donna di conciliare adeguatamente le prestazioni lavorative con l'adempimento dei propri compiti di madre⁴⁸. Alla luce della funzione sociale della norma, si evince «un insindacabile *favor* per la madre dimissionaria, i cui costi sono destinati a gravare sul datore di lavoro, secondo una logica di evidente stampo solidaristico (art. 2 Cost.), finalizzata alla tutela della maternità e della formazione della famiglia (art. 31 Cost.)»⁴⁹.

In ragione di ciò, parte della giurisprudenza⁵⁰ ha ritenuto che la norma introduca una *praesumptio iuris et de iure*⁵¹, che non ammetterebbe prova contraria in quanto fondata sulla presunzione di non completa spontaneità delle dimissioni, dovute alla necessità della donna di occuparsi esclusivamente del bambino o, comunque, con una dedizione tale da poter ostacolare la migliore esecuzione della prestazione lavorativa.

Detto indirizzo interpretativo non è stato tuttavia univocamente condiviso. Difatti, in passato, la stessa giurisprudenza di legittimità⁵² aveva assunto una impostazione diametralmente opposta a quella poc'anzi enunciata, affermando il principio per cui una imposizione indiscriminata di obblighi indennitari al datore di lavoro contrasterebbe con il principio costituzionale di ragionevolezza (art. 3, c. 2, Cost.), che si concreta in quello di responsabilità, nonché nella necessità che all'indennizzo corrisponda almeno un pericolo di

⁴⁶ Corte Cost. 22 maggio 2025, n. 68.

⁴⁷ Tra le altre Cass. 3 marzo 2014, n. 4919 ma già Cass. 14 maggio 1985, n. 2999, in *Foro it.*, 1985, I, 1979; per la giurisprudenza di merito cfr. Trib. Bergamo 14 novembre 2013, in *Lav. giur.*, 2014, 4, pp. 386 ss., con nota di SEGHEZZI; Trib. Prato 12 novembre 2008, in *Fam. e Dir.*, 2009, 6, p. 603, con nota di NUNIN; Trib. Milano 14 novembre 2005, in *Lav. giur.*, 2006, pp. 617 ss.

⁴⁸ D. CIMMINIELLO, *Le dimissioni della lavoratrice madre e l'irrelevanza dei «motivi»: inderogabilità delle tutele?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, n. 4, p. 770. Cass. 14 maggio 1985, n. 2999.

⁴⁹ Cass. 17 giugno 2019, n. 16176. Sulla natura dell'indennità cfr. Pret. Milano 27 marzo 1982, *Or. giur. lav.*, 1982, pp. 438 ss., secondo cui l'indennità sostitutiva del preavviso risponderebbe a ragioni di carattere «assistenziale». Secondo parte della dottrina l'indennità non ha solo fine previdenziale, ma anche dissuasivo di possibili condotte illegittime del datore. V. L. CALCATERRA, *Il preavviso di licenziamento*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".it*, 2012, n. 162. Ancora, secondo G. PERA, *La cessazione del rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 1980, pp. 53 ss. l'indennità sostitutiva del preavviso svolgerebbe la funzione di mera «provvidenza economica che corrisponde ad una frequente trasformazione funzionale del preavviso».

⁵⁰ Cass. 22 ottobre 1991, n. 11164.

⁵¹ Corte Cost. 24 marzo 1988, n. 332, in *Foro it.*, 1989, I, 1, 64; Cass. 22 ottobre 1991, n. 11164.

⁵² Cass. 19 agosto 2000, n. 10994, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, II, pp. 515 ss., con nota di MARINO.

danno. Pertanto, si potrebbe riconoscere il carattere relativo della presunzione⁵³, superabile tutte le volte in cui l’iniziativa della lavoratrice dimissionaria sia autentica, poiché dettata da ragioni di opportunità e/o convenienza⁵⁴ in quanto la nuova occupazione sia al tempo stesso non solo “economicamente più vantaggiosa” ma anche “lavorativamente più onerosa” per l’ex dipendente⁵⁵. In questi casi la corresponsione dell’indennità sostitutiva del preavviso potrebbe addirittura sortire effetti paradossali, ben potendo indurre la lavoratrice alle dimissioni e a ripeterle anche con il nuovo datore di lavoro, senza esserne dissuasa da possibili conseguenze negative sul piano dell’abuso del diritto. Tale eventualità ricorrerebbe solamente nell’ipotesi in cui il datore di lavoro (sul quale incombe il relativo onere probatorio) riuscisse fondatamente a dimostrare (prova che appare alquanto complessa, se non addirittura “diabolica”) che la nuova occupazione della lavoratrice fosse espressione di un comportamento non improntato alla correttezza e buona fede contrattuale di cui all’art. 1375 c.c., ma votato dolosamente ed esclusivamente al fine “profittatorio”, come tale quindi espressione di un vero e proprio “abuso del diritto”.

3.3. L’inderogabilità della convalida e delle tutele economiche.

È rilevante notare come il quadro descritto sino ad ora sia ulteriormente rafforzato da un particolare regime di inderogabilità, in parte addirittura assoluto. Infatti, ai fini dell’efficacia della convalida non sono utilizzabili le sedi di cui all’art. 2113 c.c.⁵⁶, diversamente da quanto previsto per il regime generale delle dimissioni sancito nell’art. 26 d.lgs. 151/2015.

Oltretutto, derogando al principio della libera disponibilità delle indennità di preavviso⁵⁷, non sono valide rinunzie o transazioni aventi ad oggetto le tutele economiche sancite nell’art. 55. Esse rientrano nel perimetro dei diritti indisponibili ai sensi dell’art. 2113 c.c.⁵⁸ e, pertanto, la validità *ab origine* degli atti dispositivi aventi ad oggetto tali indennità è condizionata all’unica ipotesi in cui la rinuncia o la transazione siano sottoscritte nell’ambito di una conciliazione intervenuta nelle sedi protette o, a seguito del d.lgs. 149/2022, in sede di negoziazione assistita *ex art. 2-ter* d.l. 132/2014, conv in l. n. 162/2014⁵⁹. È ovvio che ai fini della piena efficacia degli accordi raggiunti va comunque riproposto il tema della distinzione tra indisponibilità e inderogabilità⁶⁰, ove l’indisponibilità attiene alla fase di costruzione del regolamento negoziale, mentre l’inderogabilità afferisce alla fase di esercizio del diritto stesso. In ragione di ciò, l’art. 2113 c.c.⁶¹ si applica solo nel momento in cui il diritto “matura”

⁵³ Cass. 19 agosto 2000, n. 10994.

⁵⁴ Cass. 14 maggio 1985, n. 2999.

⁵⁵ L. DI SALVATORE, *L’abuso del diritto da parte del lavoratore nella recente giurisprudenza: note critiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, n. 1, p. 103.

⁵⁶ Eccezione fatta per le procedure di riduzione del personale in sede qualificata o istituzionale.

⁵⁷ V. DEL GAISO, *Dimissioni del lavoratore: il datore può rinunciare al preavviso senza corrispondere l’indennità sostitutiva*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, n. 3, p. 386.

⁵⁸ Cass. 7 settembre 2021, n. 24078.

⁵⁹ F. LAMBERTI, *Nuovi perimetri regolativi degli atti dispositivi del lavoratore: una metamorfosi dell’art. 2113 c.c.?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2024.

⁶⁰ Già M. D’ANTONA, *L’autonomia individuale e le fonti del diritto*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1991, n. 51, p. 455.

⁶¹ Tra gli altri F. SANTORO PASSARELLI, *Sull’invalidità delle rinunzie e transazioni del prestatore di lavoro*, in *Giur. comp. cass. civ.*, 1948, p. 45; G. PERA, *Le rinunzie e le transazioni del lavoratore. Art. 2113 c.c.*, in P. SCHLESINGER (a cura di), *Il Codice civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1990, p. 2; AA. VV., *Inderogabilità*

ed entra pienamente nella sfera giuridica del lavoratore⁶² e, quindi, solo successivamente alla convalida delle dimissioni⁶³.

4. Il rapporto con le norme generali: *ex art. 26 d.lgs. 151/2015*.

È evidente che i numerosi tratti evidenziati derogano al regime previsto dall'art. 26 d.lgs. 151/2015 che prevede, da un lato, una procedura telematica più snella volta ad evitare le dimissioni in bianco, dall'altro la possibilità di non ricorrervi se vi sono accordi nelle sedi protette, e dall'altro ancora la disciplina delle c.d. dimissioni per fatti concludenti (co. 7-*bis*, introdotto dall'art. 19 l. 203/2024)⁶⁴.

Tuttavia, sebbene la specialità sia indubbia sul piano formale, è interessante riflettere sulle implicazioni concrete che si potrebbero avere in alcune ipotesi poste al confine tra norma generale e speciale.

Anzitutto, la prima incertezza è relativa alla normativa da applicare qualora la lavoratrice solo successivamente alle dimissioni venisse a conoscenza del proprio *status*⁶⁵. È condivisibile l'orientamento giurisprudenziale che ha equiparato ad una possibile dimissione ordinaria le dimissioni formulate in una situazione di incoscienza del proprio stato di gravidanza da parte di una lavoratrice. In questa ottica, la tutela *ex art. 37 Cost.* non può quindi spingersi fino a determinare l'inefficacia di dimissioni sulla base di un dato appreso dalla lavoratrice stessa in epoca successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro per sua volontà.

La seconda, riguarda invece l'applicabilità della disciplina speciale nel periodo di prova⁶⁶. La norma, in effetti, nulla dispone e nella prassi essa è stata talvolta ritenuta inapplicabile⁶⁷. Tuttavia, un tale orientamento non è affatto condivisibile in quanto, anzitutto in virtù del criterio interpretativo sistematico, deve evidenziarsi come tutte le volte in cui il legislatore abbia inteso introdurre eccezioni al regime delle dimissioni, lo abbia fatto espressamente (come previsto in tema di esonero dall'obbligo di preavviso o di diritto alla NASpI). E non è questo il caso. In più, come visto, anche per il divieto del licenziamento per mancato superamento del periodo di prova è imposto un onere di motivazione in capo al datore di lavoro. Se la *ratio* è la medesima, deve ritenersi applicabile la tutela *ex art. 55* anche durante il periodo di prova, rischiandosi altrimenti di fornire un'occasione per dare il via libera a quelle fattispecie elusive della normativa sul divieto di licenziamento e, quindi, al fenomeno delle false dimissioni o ancora, di incentivare il ricorso alle dimissioni per fatti concludenti, in

delle norme e disponibilità dei diritti. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro, Modena, 18-19 aprile 2008.

⁶² C. BENNICI, *Le rinunce e transazioni sottratte alla disciplina dell'art. 2113 c.c.*, in *Lav. prev. ogg.*, 2022, n. 7/8, p. 537. Cass. 8 luglio 1988, n. 4529; Cass. 20 maggio 2013, n. 1227 e Cass. 11 ottobre 2018, n. 25315; Cass. 27 aprile 2021, n. 11108; Cass. 21 gennaio 2022, n. 1887.

⁶³ F. MAFFEI, *Sulla stabilità dei verbali di conciliazione sottoscritti ex art. 2113 c.c.*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2024, n. 4, p. 643.

⁶⁴ Sul quadro normativo previgente v. F. LAMBERTI, *La cessazione "concludente" del rapporto di lavoro tra oneri probatori e conseguenze patrimoniali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, n. 3, p. 431 e la dottrina ivi richiamata. V. anche Circ. Min. Lav. 6/2025.

⁶⁵ Trib. Modena 20 dicembre 2005, in *Dir. rel. ind.*, 2007, p. 471, con nota di MAGNATTI.

⁶⁶ A favore della convalida durante il periodo di prova anche M.L. VALLAURI, *Genitorialità e lavoro. Interessi protetti e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 101.

⁶⁷ V. ad esempio i chiarimenti dell'ITL-Torino-info-dimissioni in materia.

special modo là dove dovesse essere superato il limite di un anno e dunque l'unica tutela effettiva e residuale sarebbe proprio quella della convalida.

4.1 *Segue.* Le dimissioni per fatti concludenti: i rischi di elusione del divieto di licenziamento e della normativa speciale

Le c.d. dimissioni per fatti concludenti sono state introdotte al comma 7-*bis* dell'art. 26 d.lgs. 151/2015, che prevede (semplicemente) la risoluzione automatica del rapporto di lavoro, a seguito di una comunicazione datoriale all'INL, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni. In tal caso, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore. È chiaro che si tratta di un'ipotesi tipizzata "a cavallo" con il licenziamento per assenza ingiustificata che, come visto anche nei paragrafi precedenti, rischia di verificarsi anche nei casi di difficoltà a conciliare vita-lavoro, ferma restando però la valutazione della sua legittimità se irrogato in periodo protetto.

In effetti, la nuova disposizione mira ad introdurre – come chiarito dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 6 del 2024 che, per la verità, fa dire alla norma molto più di quanto espressamente previsto – un percorso "del tutto alternativo" rispetto a quelli previsti eventualmente dai CCNL e per i quali sarebbero irrogabili sanzioni disciplinari. Per il datore di lavoro, dunque, questa alternativa è più vantaggiosa in quanto non comporta il pagamento del c.d. ticket Naspi e, in aggiunta, gli dà la possibilità di trattenere l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita. Per il lavoratore, invece, la qualificazione formale dell'atto risolutorio come dimissione, per di più volontaria in virtù di un comportamento concludente, piuttosto che di licenziamento, comporta l'inapplicabilità della normativa sulla Naspi⁶⁸.

In altre parole, la disposizione crea un effetto opposto rispetto a quello assicurato nei confronti dei genitori che si vedono garantite tutte le indennità previste, pur risolvendo volontariamente il rapporto e senza preavviso.

Chiaramente questa norma potrebbe acquisire rilevanza per i genitori soltanto nel momento in cui si esauriscono le tutele degli artt. 54 e 55, ossia dopo la fine del periodo protetto. Infatti, considerata la specialità dell'art. 55, sul piano formale è evidente che essa prevalga su quella generale. Tuttavia, il paradosso è che in tal caso, pur trattandosi di "dimissioni", la procedura è interamente rimessa all'iniziativa del datore di lavoro ed il lavoratore ne viene a conoscenza soltanto al momento della trasmissione della comunicazione. Il che crea due canali diversi, che potrebbero anche comportare sovrapposizione tra le due comunicazioni, in special modo qualora il datore di lavoro non sia a conoscenza dell'applicabilità della normativa speciale in virtù della non fruizione del congedo di paternità⁶⁹. Ad ogni modo, in questa ipotesi l'effettiva applicabilità delle norme speciali è assicurata dalla inefficacia della procedura ordinaria nel caso in cui,

⁶⁸ Sulle criticità della norma si rinvia a A. PILEGGI, *Le finte dimissioni per assenza ingiustificata nel nuovo collegato lavoro*, in *Lav. prev. ogg.*, 2025, n. 1-2, p. 1.

⁶⁹ È evidente che in tal caso il problema non si pone per il riconoscimento delle indennità economiche, in quanto non avendo fruito del congedo il padre non rientra tra i beneficiari. Si pone però senza dubbio in termini di accertamento della genuinità della volontà risolutoria.

successivamente alla dichiarazione datoriale, il lavoratore dovesse attivarsi. In questa ipotesi il datore riceverà la notifica da parte del sistema informatico del Ministero dell'avvenuta presentazione delle dimissioni durante il periodo protetto da parte del lavoratore e la procedura per dimissioni concludenti non produrrà effetti⁷⁰.

Non è così lineare la situazione quando, ponendosi in una prospettiva patologica, il datore di lavoro dolosamente ometta di dichiarare lo *status* genitoriale e non vi sia l'attivazione del lavoratore per qualsivoglia ragione (o perché si trovi solo nell'impossibilità temporanea di essere presente e di comunicare l'assenza, e dunque la stessa non sia accompagnata dalla genuina volontà di dimettersi, o perché effettivamente egli sia in uno stato di estrema debolezza, soggiacendo alle condotte datoriali potenzialmente elusive delle tutele garantite ai genitori). In effetti, in un contesto in cui l'assenza sul luogo di lavoro per ragioni familiari sia uno dei principali "fattori di rischio" determinati dalla difficoltà di conciliare vita-lavoro, non è del tutto remota la possibilità che si attivi questa procedura, magari proprio allo specifico fine di eludere la valutazione dell'applicabilità dell'eccezione al divieto del licenziamento per "colpa grave qualificata".

Tuttavia, proprio per evitare vicende elusive è stato affidato all'Ispettorato⁷¹ il ruolo fondamentale di accertare l'autenticità della dichiarazione datoriale e la sussistenza di eventuali responsabilità penali che discenderebbero dalla falsa dichiarazione. A tal proposito, però, non può non notarsi come, non essendo prevista alcuna "contestazione" preliminare alla comunicazione, la voce del lavoratore può essere ascoltata solo qualora egli stesso, dopo aver ricevuto notifica della comunicazione di risoluzione decida di «far valere il suo diritto di difesa *ex art. 24 Cost.*»⁷² o, in alternativa, a seguito di accertamento o contatto da parte dell'Ispettorato. In più, il fatto che le dimissioni non siano sottoposte a condizione sospensiva, comporta che il lavoratore (di fatto licenziato illegittimamente) resti comunque privo di lavoro. Infatti, una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal legislatore ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi.

D'altronde per questa ragione, al fine di non vanificare l'efficacia di eventuali accertamenti, secondo le note dell'INL gli stessi dovranno essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro. Ciò, aggrava i compiti dell'INL e sposta l'intera responsabilità "morale" sull'INL, in un contesto in cui lo stesso Ispettorato è stato più volte sottoposto a riforme a causa delle difficoltà operative e di piena implementazione delle relative attività.

Ancora, è rilevante notare come in capo al lavoratore versi l'onere di provare in sede ispettiva, non tanto le cause dell'assenza, quanto la sussistenza della comunicazione o i motivi che l'hanno resa impossibile. Ad ogni modo, laddove il lavoratore dia effettivamente

⁷⁰ Come chiarito dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 6 del 2025.

⁷¹ V. nota INL prot. n. 9740 del 30 dicembre 2024 e 579 del 22 gennaio 2025.

⁷² Circ. Min. Lav. 6/2025.

prova di quanto sopra ma anche nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro (e quindi anche la sussistenza dell'applicabilità del regime speciale di cui all'art. 55 d.lgs. 151/01), non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro. Solo in tal caso l'Ispettorato provvederà a comunicare l'inefficacia della risoluzione e il lavoratore avrà diritto alla "ricostituzione" del rapporto⁷³. Occorrerebbe capire, adesso, se la "ricostituzione" produca gli stessi effetti della nullità di un licenziamento o dell'annullabilità o, ancora, se essa produca effetti *ex tunc* o *ex nunc*.

Nel caso che qui ci interessa, la ricostituzione dovrebbe produrre effetti sin dall'origine, in quanto il datore di lavoro - quantomeno per la lavoratrice madre per la quale lo stato della genitorialità è certo e per il padre che abbia fruito del congedo di paternità - è a conoscenza della non attivabilità di tale procedura ordinaria, per cui la risoluzione non produrrebbe i suoi effetti sin dal principio per nullità per violazione di legge.

5. La non tutela dei caregiver: tra regime ordinario e dimissioni di fatto.

Come già evidenziato in incipit, l'ambito di applicazione degli artt. 54 e 55 d.lgs. 151/2001, essendo limitato alla sola "categoria genitoriale" nella prima fase della vita del bambino, è piuttosto limitato in quanto priva di garanzie adeguate proprio una categoria, quale quella dei caregiver, che necessiterebbe di essere annoverata tra i destinatari. Considerando le istanze sociali attuali, determinate dall'invecchiamento demografico e dalla necessità che siano proprio i familiari ad assistere gli anziani, l'assetto delle tutele fornite si rivela nella pratica piuttosto marginale.

E allora occorre ricercare, in un'ottica sistematica, se sussistono altre disposizioni analoghe o quantomeno simili. Sul fronte del licenziamento, in realtà, l'art. 42, co, 5, l. 151/2001, garantisce il diritto del coniuge convivente⁷⁴ di soggetto con handicap in situazione di gravità di fruire di un congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. In tal caso, il beneficiario ha "semplicemente" un diritto alla conservazione del posto. Per la giurisprudenza, però, tale diritto non si traduce in un divieto di licenziamento assoluto analogo a quello assicurato ai genitori. Esso, infatti, opera solo se fondato sulla fruizione del congedo medesimo e non anche per ogni causa, diversa e legittima, di risoluzione del rapporto di lavoro. Il diritto alla conservazione del posto non esprime dunque limitazioni al legittimo potere di recesso ma è finalizzato esclusivamente a garantire al lavoratore un trattamento economico ed assistenziale (analogamente a quanto avviene per la malattia) per il periodo di assistenza al congiunto inabile. La fruizione del congedo, pertanto, non rende insensibile il rapporto di lavoro ai fatti estintivi previsti dalla legge ma, al più, pone questione di sospensione degli effetti di detti fatti fino al termine del congedo medesimo⁷⁵. In questo scenario, la valvola di sfogo non può che essere la normativa anti-discriminazione. Ma è ovvio che si tratta di tutt'altro rispetto all'assoluto divieto descritto sino ad ora, richiedendosi comunque una correlazione significativa fra il fattore di rischio legato

⁷³ In questi termini ancora la nota INL del 22 gennaio 2025 n. 579.

⁷⁴ La Corte Cost. 26 gennaio 2009, n. 19 ha poi esteso l'ambito soggettivo.

⁷⁵ Cass. 3 dicembre 2019, n. 31524.

all'assistenza della disabilità ed il licenziamento intimato alla lavoratrice e dovendosi esaminare la fattispecie concreta in chiave di discriminazione diretta (o anche indiretta).

Neppure nell'ambito della disciplina delle dimissioni del *caregiver* esiste una norma analoga a quella analizzata per i genitori, con l'effetto che ne deriva in termini di "autenticazione" della volontà, nonché di tutele economiche. Deve ritenersi quindi applicabile la convalida delle dimissioni *ex art. 26 d.lgs. 81/2015*, il cui accertamento della volontà è senza dubbio meno approfondito ed anche derogabile in sede di cui *art. 2113 c.c.* Oltretutto, resta la necessità del preavviso, nonché della decurtazione dell'indennità di mancato preavviso in caso di non rispetto dello stesso, oltre che – ancora più devastante – il non riconoscimento della Naspi. Qualificandosi le dimissioni come volontarie e non essendoci analoga disapplicazione della collocazione del requisito delle 13 settimane contributive tra la disoccupazione volontaria e quella successiva – differentemente da quanto visto per il genitore nei primi anni di vita – nei loro confronti vi è un danno economico duplice: non potendosi accedere nell'immediatezza all'indennità di disoccupazione, e rischiandosi altresì di non poter fruire della Naspi neppure in caso di futura disoccupazione involontaria qualora, a seguito delle dimissioni per curare i familiari, il *caregiver* non maturasse le suddette tredici settimane contributive. Il tutto, poi, a corollario avrà chiaramente l'impatto sul sistema pensionistico (ed ecco perché forse l'unica via di accesso diventa l'Ape Social). Ciò, nonostante la scelta "volontaria" del *caregiver* di dimettersi sia comunque dettata dalla inconciliabilità delle proprie esigenze con il lavoro, tra l'altro per l'intera vita.

Ma non è tutto. La non applicabilità della normativa speciale ai *caregiver* e l'assenza di una tipizzazione di una giusta causa di dimissione alla stregua di quella genitoriale li espone alla dubbia disposizione sulle dimissioni per fatti concludenti. In effetti è piuttosto elevato il rischio che, da un punto di vista concreto, si verificano casi eccezionali che di fatto impediscano improvvisamente al lavoratore di essere presente sul luogo di lavoro (nelle medesime condizioni psico-fisiche che la giurisprudenza prende in considerazione per i genitori), ma che potrebbero essere del tutto legittimamente considerate dal datore come assenza ingiustificate. In tal caso egli potrebbe scegliere tra i due percorsi del licenziamento o delle dimissioni per fatti concludenti, con la conseguente perdita del diritto alle indennità economiche già ampiamente evidenziata.

Oltretutto, il mancato riconoscimento formale e sostanziale del valore sociale della cura influisce direttamente sul profilo della "giustificatazza" dell'assenza, la cui valutazione resta nella discrezionalità anzitutto del datore di lavoro, libero di accogliere o meno le "scusanti" del lavoratore e, dopo, degli Ispettori o di un giudice, che sonderanno concretamente la legittimità della risoluzione del rapporto. In effetti, come chiarito anche dalla Circ. del Ministero del lavoro più volte citata, pur dovendosi tener distinti, ai fini dell'operatività della norma, i motivi per i quali non è stato possibile comunicare, dai motivi per i quali si è stati assenti, questi ultimi «potranno essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di giusta causa delle dimissioni» rispetto alle quali si provvederà ad informare il lavoratore dei conseguenti diritti. In ogni caso, anche qualora si dovesse ritenere non legittima l'applicazione delle dimissioni di fatto e si arrivasse alla "ricostituzione", sarebbe necessario

indagare sulla natura dell'inefficacia che ne discenderebbe. La circolare del Ministero afferma semplicemente che «qualora il lavoratore dia effettivamente prova di non essere stato in grado di comunicare i motivi dell'assenza, così come nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro previsto dal nuovo comma 7-bis dell'articolo 26 citato e la comunicazione di cessazione resterà priva di effetti».

Per logica, in caso di illegittimità della risoluzione il rapporto dovrebbe continuare senza soluzione di continuità. Tuttavia, quanto agli effetti della stessa, occorre distinguere a seconda del tipo di illegittimità. Qualora vi sia stata falsa dichiarazione del datore (ad es. la comunicazione vi era stata e l'assenza era del tutto giustificabile) o un qualsiasi comportamento doloso a lui imputabile l'inefficacia dovrebbe essere riconducibile alla nullità per violazione della norma e dunque dovrebbe esservi totale retroattività dei suoi effetti, con ciò che ne deriva relativamente alle indennità economiche. Nel caso, invece, di effettiva non comunicazione da parte del lavoratore, pur motivata da esigenze ragionevoli e giustificabili, si dovrebbe essere nell'ambito dell'inadempimento della prestazione per impossibilità sopravvenuta. In tal caso l'inapplicabilità della normativa in materia di dimissioni per fatti concludenti non potrebbe però che essere accompagnata dalle ipotesi di sospensione temporanea del rapporto: alla stregua di quanto già detto nel caso analizzato relativo al licenziamento della madre impossibilitata ad andare al lavoro per la chiusura delle scuole per emergenza epidemiologica. In altre parole, si sarebbe dinanzi ad un diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma senza le relative indennità economiche.

Ad ogni modo, quello delle conseguenze dell'inefficacia delle dimissioni per fatti concludenti, è tutto un campo da esplorare, nel quale il legislatore non si è neanche lontanamente addentrato⁷⁶.

5.1. Ciò che (non) resta al di fuori della Naspi. Note conclusive.

Alla luce della non specialità delle dimissioni dei *caregivers*, è evidente che poco o nulla resta nell'ambito delle tutele essenziali⁷⁷. Per di più, il fatto stesso che il rapporto di lavoro sia stato risolto (pseudo)volontariamente pregiudica anche il diritto all'accesso ad altre prestazioni sociali, quali ad esempio quelle di contrasto alla povertà. Basti pensare all'Assegno di Inclusione che, pur destinato proprio ai nuclei familiari che assistono disabili o che hanno anziani, non spetta nel caso in cui «un componente risulta disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa nonché la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo». È evidente che si tratta di un ossimoro, perché anche questa norma, accompagnata dall'assenza dell'equiparazione delle dimissioni del *caregiver* alle dimissioni per giusta causa, esclude dalle tutele proprio chi,

⁷⁶ Si noti che le conseguenze dell'invalidità saranno probabilmente affidate alla giurisprudenza. Da questo punto di vista, già una prima sentenza del Tribunale di Trento del 5 giugno 2025, n. 87 ha dichiarato la non applicabilità della normativa (con relativa invalidità della procedura), chiarendo che per le condotte verificatesi prima dell'entrata in vigore della normativa sopra descritta l'assenza non giustificata ha valenza soltanto disciplinare, nonostante la notifica all'ITL sia successiva.

⁷⁷ Al di fuori dei fondi *ad hoc* istituiti nelle leggi di Bilancio.

probabilmente, ne avrebbe più diritto. Ancor più se le situazioni di fatto l'hanno portato ad abbandonare la propria vita lavorativa.

E allora – probabilmente, e solo in via residuale – il *caregiver* potrebbe accedere alla «indennità economica di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa», ossia il Supporto per la formazione e il lavoro, che tra l'altro è stato recentemente rivisitato⁷⁸. Ma come ben noto, si tratta comunque di una misura economicamente irrisoria e che non garantisce neppure un contributo per l'affitto. Nonostante ciò, questo istituto potrebbe essere utilmente valorizzato per assicurare ai *caregiver* la formazione adeguata in ambito socio-sanitario, per un proficuo reinserimento nel mercato del lavoro, in special modo considerando il loro *know-how* già acquisito di fatto nel settore dell'assistenza. Del resto, anche da questo punto di vista si sconta ancora la pena della mancata attuazione dei numerosi disegni di legge arenati in Camera e in Senato, che toccano proprio il tema della qualificazione e del riconoscimento delle competenze^[OBJ].

Proprio il silenzio legislativo, e il persistere, camminando bendati, senza ampliare le tutele nei confronti di coloro che oggi rappresentano i maggiori portatori di istanze sociali (e che alleggeriscono anche il sistema di welfare statale) costringono «a risvegliare le coscienze sull'inerzia di un sistema paese che ancora non pone *concretamente e sostanzialmente* il tema al centro del discorso pubblico»⁷⁹.

⁷⁸ È diventato rinnovabile a determinate condizioni e ne è stato aumentato l'ammontare. V. l. 30 dicembre 2024, n. 207, disponendo la modifica dell'art. 12, commi 2, 4 e 7 e l'introduzione del comma 7-bis all'art. 12.

⁷⁹ In questi termini L. CALAFÀ, *Dieci anni di equilibrismi ma le mamme lavoratrici sono ancora senza rete*, in *Report Le equilibriste*, 2025, cit., p. 4. Corsivo aggiunto.