

PATRONATO  
INCA CGIL

# Mamme e Papà che lavorano

**GUIDA AI DIRITTI**





*Testi di:*

Marina Boni, Marco Bottazzi, Lidia Capriotti, Roberto Drovandi,  
Pier Luigi Fiorini, Adelmo Mattioli, Rossella Misci,  
Ivana Morelli, Gianna Nuvoli, Ivana Olivieri,  
Maria Patrizia Sparti, Villiam Zanoni

*Cura redazionale:*

Marina Boni, Adelmo Mattioli, Rossella Misci, Ivana Morelli,  
Ivana Olivieri, Maria Patrizia Sparti, Villiam Zanoni

Si ringraziano per la preziosa collaborazione Tiziana Cuzzini Neri  
e per l'apporto tecnico Emanuela Vitrone

© Copyright by Ediesse 2004  
Casa editrice Ediesse s.r.l.  
Via dei Frentani 4/A - 00185 Roma  
Tel. 06/44870325 Fax 06/44870335

In Internet:

Catalogo: <http://www.ediesseonline.it>

E-mail: [ediesse@cgil.it](mailto:ediesse@cgil.it)

Progetto grafico: Antonella Lupi





<b>Presentazione</b>	9
di Aldo Amoretti	
 <b>Prefazione</b>	 13
di Donata Gottardi	
 <b>1. EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA</b>	 19
1. La normativa di riferimento	21
2. Nuove definizioni	23
 <b>2. TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ NEL LAVORO DIPENDENTE</b>	 25
1. Le tutele nel rapporto di lavoro dipendente	27
Divieto di licenziamento, p. 27 • Divieto di sospensione, p. 28 • Diritto al rientro, p. 28 • Divieto di lavoro notturno, p. 28 • Divieto di lavorazioni nocive, p. 28 • Di- missioni, p. 29 • Permessi per esami pre-natali, p. 29 • Anticipazioni del trattamento di fine rapporto, p. 29	
2. I congedi	32
Congedo di maternità, p. 32 • Congedo di paternità, p. 37 • Congedo parentale, p. 38 • Congedi per malattia del figlio, p. 43	
3. I riposi	45
Riposi giornalieri, p. 45 • Riposi per parto plurimo, p. 46 • Fruizione contempora- nea, p. 47	
4. Il diritto al congedo per maternità per le lavoratrici sospese o disoccupate	48
Lavoratrici sospese o disoccupate da meno di 60 giorni, p. 48 • Lavoratrici disoccu- pate da oltre 60 giorni, p. 49 • Lavoratrici sospese da oltre 60 giorni, p. 50	
5. I congedi e gli altri trattamenti previdenziali	51
Incumulabilità tra il trattamento economico per il periodo di congedo di maternità e altri trattamenti previdenziali, p. 51 • Incumulabilità tra il trattamento economico per il periodo di congedo parentale e altri trattamenti previdenziali, p. 52	
 <b>3. I CONGEDI NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SETTORE PRIVATO</b>	 53
1. Introduzione	55
2. Schede riassuntive	56
Autoferrotrantvieri. Accordo nazionale del 27 novembre 2000, p. 57 • CNL Trasporto merci e della logistica (ultimo rinnovo 2001), p. 57 • CCNL Aziende grafiche e affini industria del 5 aprile 2000, p. 58 • CCNL Aziende cartotecniche del luglio 2001, p. 58 • CCNL Piccole e medie aziende (CONFAPI) della comunicazione, informatica e servizi innovativi del 17 luglio 2001, p. 58 • CCNL Abbigliamento industria del 19 maggio 2000 (in fase di rinnovo), p. 59 • CCNL Lavanderie industriali del 16 dicem- bre 2003, p. 60 • CCNL Ceramica industria del 19 dicembre 2002, p. 60 • CCNL per le aziende concessionarie dei servizi nazionali di riscossione dei tributi del 12 dicem- bre 2001, p. 60 • CCNL per le aziende del credito dell'11 luglio 1999, p. 61 • Accor- do di rinnovo del CCNL settore assicurativo del 18 luglio 2003, p. 61 • Contratto integrativo aziendale UNIPOL del 18 ottobre 2001, p. 61 • CCNL Poste Italiane Spa	

11 gennaio 2001, p. 62 • CCNL Commercio (Confcommercio) del 20 settembre 1999, p. 62 • CCNL Imprese di pulizia del 25 maggio 2001, p. 62 • CCNL per i lavoratori domestici dell'8 marzo 2001, p. 63 • CCNL Studi professionali (scaduto dal 1999), p. 63 • CCNL Aziende settore turismo del 22 gennaio 1999, p. 64 • CCNL Imprese edili del 29 gennaio 2000. CCNL Imprese edili ed affini artigiane del 15 giugno 2000, p. 64 • Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 5 giugno 1999 per l'industria alimentare 14 luglio 2003, p. 65 • Settore metalmeccanico (industria, piccola industria, artigianato), p. 68

<b>4. TUTELA MATERNITÀ E PATERNITÀ: SPECIFICITÀ DEL PUBBLICO IMPIEGO</b>	69
1. Introduzione	71
2. Congedo di maternità e di paternità	71
Assunzione durante il congedo di maternità o di paternità, p. 71 • Divieto di adibire al lavoro, p. 72 • Trattamento economico, p. 72 • Trattamento economico in caso di part-time verticale, p. 73 • Trattamento previdenziale, p. 73 • Dipendenti privati iscritti alla CPDEL, p. 75 • Trattamento di fine rapporto, p. 75 • Lavoratori con contratto a termine, sospesi o in aspettativa non retribuita, p. 75 • Parti prematuri, p. 76	
3. Congedo parentale	76
Preavviso, p. 77 • Trattamento economico entro i sei mesi ed entro i tre anni, p. 77 • Trattamento previdenziale entro i sei mesi ed entro i tre anni, p. 78 • Trattamento economico oltre i sei mesi entro i tre anni e tra i tre o gli otto anni, p. 79 • Trattamento previdenziale oltre i sei mesi entro i tre anni e tra i tre o gli otto anni, p. 79 • Adozione, p. 80 • Trattamento di fine rapporto, p. 81	
4. Riposi giornalieri «per allattamento»	81
5. Congedi per la malattia del figlio	82
Trattamento economico, p. 82 • Trattamento previdenziale, p. 82 • Trattamento di fine rapporto, p. 83 • Malattia del figlio e part-time verticale, p. 83 • Malattia del figlio adottivo, p. 84 • Aspettativa per motivi personali per l'accudimento dei figli minori di anni 6, p. 84 • Accrediti figurativi e riscatto dei periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità al di fuori del rapporto di lavoro, p. 85	
6. Contratti collettivi nazionali di lavoro	85
Contratto collettivo nazionale di lavoro a integrazione del CCNL per il personale degli Enti pubblici non economici, stipulato il 16.2.1999, p. 85 • Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il biennio economico 1.1.2000 - 31.12.2001, p. 87 • ANAS. CCNL 1998/2001, p. 88 • Enti locali. CCNL del settembre 2000 Personale non dirigente, p. 88 • Contratto collettivo nazionale del comparto scuola. Quadriennio giuridico 2002-05 e 1° biennio economico 2002-03, p. 90 • Contratto collettivo nazionale Sanità, p. 91 • Università. CCNL in vigore, p. 92 • Università - Enti di ricerca. Dirigenza, p. 94 • CCNL Enti di ricerca, p. 94 • CCNL Vigili del fuoco, p. 96 • Poste, p. 97 • Ferrovie, p. 99 • Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto Ministeri, p. 101	
<b>5. LA TUTELA PER ALCUNI PARTICOLARI SETTORI</b>	103
1. Lavoro a domicilio	105
2. Lavoro domestico (colf)	106
3. Lavoro a part-time	107
4. Lavoratrici dello spettacolo iscritte all'ENPALS	109
5. Lavoro agricolo	112
Congedo di maternità/paternità, p. 112 • Congedo parentale, p. 112 • Iscrizione d'urgenza per l'indennità economica di malattia e maternità, p. 113 • Calcolo dell'indennità economica, p. 114 • Riposi giornalieri, p. 115	

<b>6. LE TUTELE NEGLI ALTRI LAVORI</b>	178
1. Lavoro autonomo	119
Indennità di maternità, p. 119 • Congedo parentale, p. 121 • Diritti dei genitori adottanti e affidatari, p. 122	
2. Libere professioniste	122
3. Lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata INPS	124
Evoluzione normativa e inquadramento contributivo, p. 125 • Dalla collaborazione coordinata e continuativa al lavoro a progetto, p. 125 • Nuove disposizioni contenute nella legge n. 326 del 24 novembre 2003, p. 126 • Disposizioni introdotte dalla legge finanziaria 2003, p. 131 • Interruzione della gravidanza, p. 132 • I diritti dei genitori adottanti o affidatari, p. 132 • Indennità di paternità per i lavoratori parasubordinati, p. 133 • Misura dell'indennità e modalità di erogazione, p. 134	
<b>7. RIFLESSI SUI CONGEDI DELLA LEGGE 30/2003</b>	139
1. Il decreto legislativo n. 276/2003 e l'intreccio fra «nuovi lavori» e prestazioni di maternità	141
<b>8. ACCREDITI FIGURATIVI E ALTRI BENEFICI PENSIONISTICI</b>	145
1. La contribuzione figurativa e i riscatti nei congedi di maternità e parentali	147
2. Lavoratori dipendenti privati	148
Contribuzione figurativa in costanza di rapporto di lavoro, p. 148 • Periodi di congedo di maternità e paternità fuori del rapporto di lavoro, p. 149 • Riscatto, p. 150 • Periodi di maternità avvenuti al di fuori del rapporto di lavoro ed equiparabili a quelli di astensione obbligatoria ed ex astensione facoltativa, p. 151 • Periodi di maternità avvenuti al di fuori del rapporto di lavoro ed equiparabili a quelli di congedo di maternità-paternità e parentale, p. 152 • Periodi di maternità avvenuti al di fuori del rapporto di lavoro ed equiparabili a quelli di congedo parentale, p. 153	
3. Lavoratori dipendenti pubblici	154
Maternità e paternità in costanza di rapporto di lavoro, p. 154 • Periodi di maternità al di fuori del rapporto di lavoro, p. 155	
4. Lavoratrici autonome e imprenditrici agricole	157
5. Iscritti alla Gestione separata INPS (c.d. parasubordinati)	157
6. Benefici previdenziali riconosciuti come «contribuzione figurativa» per specifiche assenze dal lavoro	158
7. Questioni aperte	158
<b>9. CONGEDI PER HANDICAP</b>	161
1. Permessi orari e giornalieri per assistere persone disabili (legge 104/92)	163
La normativa di riferimento, p. 163 • I soggetti tutelati, p. 165 • L'accertamento sanitario, p. 165 • Sindrome di Down, p. 166 • Grandi invalidi di guerra, p. 166 • I permessi della legge 104/92, p. 167	
2. Congedo retribuito di due anni per i genitori	180
Normativa di riferimento, p. 180 • I soggetti tutelati, p. 181 • I lavoratori interessati, p. 181 • Modalità di fruizione del congedo, p. 183 • La misura della prestazione, p. 185 • Adempimenti e domande, p. 186 • Modalità di corresponsione dell'indennità, p. 187 • Contribuzione figurativa, p. 187	

<b>10. ADOZIONI E AFFIDAMENTI</b>	189
1. Adozioni nazionali per i lavoratori dipendenti	191
Congedo di maternità e paternità, p. 191 • Congedo parentale, p. 191 • Riposi orari, p. 192 • Raddoppio dei riposi orari, p. 193 • Modalità di utilizzo dei riposi, p. 193 • Contemporaneità o meno dei riposi e dei congedi, p. 194 • Divieto di licenziamento, p. 195 • Congedo per la malattia del figlio/a, p. 195 • Periodi già usufruiti, p. 195 • Lavoro notturno, p. 196 • Sostituzione lavoratrici / lavoratori in congedo, p. 196	
2. Adozioni internazionali per i lavoratori dipendenti	196
Congedo di maternità e di paternità, p. 196 • Congedo parentale, p. 197 • Riposi orari, p. 197 • Congedo per la malattia del figlio/a, p. 197 • Nuova legge sulle adozioni, p. 198	
<b>11. ALTRI TIPI DI CONGEDO</b>	199
1. Permessi retribuiti	201
Cumulabilità dei permessi, p. 202	
2. Congedi non retribuiti per gravi motivi familiari	202
Durata del periodo di congedo, p. 203	
<b>12. ALTRE TUTELE ECONOMICHE PER MATERNITÀ/PATERNITÀ</b>	205
1. La normativa di riferimento	207
2. L'assegno di maternità di base a carico dei comuni	208
Eventi tutelati, p. 209 • Altri soggetti aventi diritto, p. 209 • Misura dell'assegno, p. 210 • Cumulo dei benefici, p. 211 • Requisiti reddituali, p. 212 • Domanda per la concessione dell'assegno, p. 212 • Criteri di accertamento del reddito, p. 214	
3. L'assegno di maternità a carico dello Stato erogato dall'INPS	217
Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui, p. 217 • Soggetti interessati, p. 217 • Requisiti per il diritto, p. 218 • Misura dell'assegno, p. 220	
<b>13. DECADENZA DELLE PRESTAZIONI ECONOMICHE PER MATERNITÀ E PATERNITÀ</b>	221
<b>14. LA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO</b>	225
1. Tutela della salute riproduttiva nei luoghi di lavoro: il d.lgs. 626/1994 e il d.lgs. 151/2001	227
Una valutazione del rischio «non asessuata», p. 228 • Ruolo del medico competente, p. 232 • Ruolo dei servizi ASL, p. 234 • Lavoro notturno, p. 236	
2. Patologia della riproduzione da esposizione lavorativa	236
3. Esposizione occupazionale e salute riproduttiva dei lavoratori	239
<b>DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151</b>	243
Coordinato con le modifiche introdotte dal decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115	

---

**PRESENTAZIONE**  
**di Aldo Amoretti**

Presidente INCA-CGIL



*Il Testo Unico sulla maternità e paternità, cui questa guida INCA è dedicata, ha come fine l'effettiva tutela del minore, sia figlio/a naturale che adottivo od affidatario, sia con problemi di handicap grave.*

*Il Testo Unico costituisce un organico complesso di norme a cui fare riferimento per tutelare al meglio la lavoratrice e il lavoratore nel loro essere genitori, ed integra e completa non solo la normativa riguardante le madri e i padri lavoratori dipendenti sia del settore pubblico sia di quello privato, ma anche gli specifici provvedimenti legislativi relativi alle lavoratrici autonome, alle libere professioniste, alle parasubordinate e alle madri non lavoratrici od occupate in lavori saltuari e discontinui.*

*Il percorso normativo, già iniziato con la legge 53/2000, conosciuta come «legge sui congedi parentali», trova nel TU la sintetizzazione e la razionalizzazione necessarie per rendere operative e fruibili conquiste che registrano, e in alcuni casi anticipano, mutamenti sociali e di costume sul piano della parità e dell'alternanza dei genitori nell'accudimento dei figli.*

*Questa guida analizza e commenta le norme coordinate, riportandone il testo integrale, le circolari degli Enti e dei Ministeri e fornisce utili indicazioni operative affinché queste norme non rimangano solo sulla carta, ma vengano assunte dalla contrattazione collettiva e si sostanzino in conquiste reali e fruibili, grazie al nostro quotidiano lavoro di Patronato.*

*La guida è frutto del lavoro di un gruppo di persone che ha produttivamente collaborato secondo un metodo che deve diventare sistematico, per mettere in sinergia le competenze della sede centrale con quelle delle strutture periferiche.*



---

# **INTRODUZIONE**

## **di Donata Gottardi**

Professore ordinario di diritto del lavoro  
nell'Università di Verona



*Il lungo percorso della protezione della maternità che abbiamo alle spalle si è chiuso con la ricomposizione dell'intera disciplina nel Testo Unico del 2001 (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, con il decreto correttivo n. 115 del 2003), subito dopo l'intensificazione dei diritti attribuiti ai genitori che lavorano – non solo alla madre ma anche al padre – avvenuta nel 2000 con la legge n. 53, che ha dettato «disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città».*

*L'intervento legislativo degli anni 2000-2001 si fonda sulle indicazioni comunitarie che chiedono di incrementare l'occupazione femminile e di garantire strumenti di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, fino ad adottare la prospettiva della redistribuzione dei ruoli. Questo non significa dimenticare che, tuttora, sono soprattutto le donne a farsi carico in prevalenza dei ruoli familiari, anche quando lavorano a tempo pieno per il mercato, ma ribadire che una società è democratica se la partecipazione di donne e di uomini, nel lavoro e nella famiglia, è equilibrata e condivisa.*

*L'intervento degli anni 2000-2001 assume come centrale il binomio «lavoro - famiglia», del tutto trascurato nelle indicazioni dell'attuale governo (anche nel cosiddetto Libro bianco per la famiglia), che considera singolarmente tali fattori, con il rischio di (ri)sospingere le donne verso i lavori precari e nelle mura domestiche, anziché consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.*

*Il Testo Unico rappresenta il punto di chiusura e insieme dovrebbe costituire la base di partenza per il completamento della disciplina. Occorrerebbe muoversi in più direzioni. Una di queste è la semplificazione. Pur ricomposta e sistematizzata, la normativa rimane caratterizzata da estrema complessità e la mole dell'ottimo lavoro che segue ne è la dimostrazione. È il segnale più evidente della presenza di un numero imponente di fattispecie regolate e di eccezioni alle singole regole. La semplificazione dovrebbe produrre disposizioni più lineari e, quindi, di portata maggiormente generale.*

*Troppe sono ancora le differenze: a seconda della tipologia lavorativa, a seconda dei familiari destinatari della cura e dell'assistenza, a seconda del soggetto – uomo o donna, madre o padre – che è impegnato nell'attività.*

*Per quanto riguarda le tipologie lavorative, non possiamo dimenticare, condotti per mano in ogni profilo da parte della guida che segue, il divario che passa tra le lavoratrici subordinate tipiche e quelle impegnate negli altri lavori, sempre più precari e discontinui. Questo è tanto più importante nell'attuale contingenza storica. La riforma governativa del mercato del lavoro, di cui già si dà conto con prime significative annotazioni, è all'insegna della forte riduzione dei diritti e delle tutele, soprattutto per le lavoratrici, con occasioni di lavoro frammentate e precarie che impediscono, anziché favorire, la gestione del tempo da parte di chi lavora, e in cui prevalgono le esigenze del datore di lavoro.*

*Si pensi al lavoro intermittente: da qualsiasi parte lo si prenda (con o senza obbligo di rispondere alla chiamata), rende del tutto casuale la protezione e trasferisce su chi lo svolge il rischio della impossibilità di prestare lavoro (figurarsi quanto diventino impensabili i congedi a scelta!).*

*Si pensi alle modifiche alla disciplina del lavoro a tempo parziale. La riforma cerca di incrementare il ricorso al part time riducendo i vincoli e gli oneri del datore di lavoro; ma così facendo lo rende più difficile proprio per chi sceglie questa tipologia lavorativa per conciliare lavoro professionale con altre occupazioni: dalla cura di figli e familiari alla propria formazione scolastica e professionale. Può bastare ricordare il punto critico relativo alle clausole flessibili. Mentre attualmente sono previste clausole che consentono di modificare la distribuzione dell'orario di lavoro ma con un ricco corredo di regole, con la riforma si rimuovono garanzie e si introducono clausole che consentono anche la variazione in aumento della durata del lavoro. Non si dimentichi che risale ad appena un decennio fa la sentenza della Corte Costituzionale che ha dichiarato illegittime le clausole che modificano la durata della prestazione a tempo parziale, osservando come la maggior parte di chi lavora con questo contratto lo fa perché svolge altro lavoro, e questo lavoro è in genere rigido.*

*Nella relazione illustrativa alla riforma governativa del mercato del lavoro, nel paragrafo dedicato alla «inclusione sociale delle donne», si ribadisce che si punta all'inserimento o al reinserimento al lavoro delle donne, soprattutto di quelle uscite dal lavoro per l'adempimento di compiti familiari e che desiderano rientrarvi. Come dire: la conciliazione tra vita professionale e vita familiare è solo questione femminile; solo alle donne spetta l'adempimento di compiti familiari; anziché sospendere il rapporto di lavoro, meglio interromperlo e poi rientrare. Ma rientrare con quali garanzie? Molto poche se non nulle. Le donne che rientrano al lavoro appartengono alla categoria dei lavoratori svantaggiati. E se vengono assunte per il lavoro somministrato (ex lavoro temporaneo o interinale), l'agenzia può operare in deroga al regime generale.*

*Si ricordi, ancora, il lavoro occasionale accessorio, cioè quello che si svolge, ad esempio, per piccoli lavori domestici e piccoli lavori di giardinaggio, da parte di persone a rischio di esclusione sociale o non ancora entrate nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne. E queste persone sono: i disoccupati, le casalinghe, gli studenti, i pensionati, i disabili e gli stranieri. Chi affida lavoro accessorio acquista un carnet di buoni da 7,5 euro. Alla persona che lavora spettano 5,8 euro per ora, esenti da tasse. La disciplina è presto detta. Nessun tentativo di intervento reale su una questione tanto delicata, come è quella del lavoro di cura affidato ad altri da parte di chi lavora per il mercato.*

*Non si può che essere indignate per la manipolazione e falsificazione e per il risultato che ci attende:*

- non più tutela antidiscriminatoria, minata alle fondamenta da deroghe ed eccezioni;
- non più conciliazione tra vita professionale e vita familiare, ma entrata ed uscita dal lavoro per il mercato, senza protezione sociale;
- prevalenza delle ragioni dell'impresa, senza alcun tentativo di contemperamento con le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

*Così si accentueranno i divari. Crescerà il divario tra un ristretto numero di ipergarantiti e una massa crescente di precari, ricattati e parificati al ribasso. Si radicherà l'idea che, poiché si deve passare dalla tutela nel posto di lavoro alla tutela nel mercato del lavoro (peraltro senza riforma degli ammortizzatori sociali), chi ha problemi di conciliazione non farà che uscire dal lavoro per il mercato, dedicarsi al lavoro di cura, e poi potrà rientrare nel mercato del lavoro o come lavoratore svantaggiato o con un contratto a chiamata o con sporadico lavoro accessorio.*

*La frammentazione sempre più accentuata può portare alla rottura della solidarietà. Sembra che si stia cercando di ottenere la quadratura del cerchio: le donne tornano tra le mura domestiche non per scelta e l'occupazione femminile cresce, perché basta lavorare per poche ore per un datore di lavoro per risultare occupate.*

*Ecco che diventa ancora più importante che negli anni scorsi spiegare dettagliatamente le regole di tutela e protezione vigenti.*

*L'accurata analisi delle disposizioni che segue consente di districarsi nel difficile panorama delle sospensioni dal lavoro per lo svolgimento di compiti di cura e assistenza.*

*Il commento ripercorre la sistematica adottata dal testo unico maternità - paternità, le sue modifiche terminologiche e gli adeguamenti al linguaggio europeo, le linee di intervento in materia di sostegno delle responsabilità familiari e del lavoro di cura e che riguardano, in particolare, la conciliazione tra vita familiare (e personale) e vita professionale.*

*La guida si preoccupa di fornire lo «stato dell'arte» della disciplina, incrociando tutte le disposizioni amministrative nel frattempo adottate e le (poche) sentenze della magistratura. E gli argomenti affrontati spaziano dal profilo lavoristico a quello previdenziale, a quello fiscale, con una dovizia di approfondimenti davvero preziosa. Sono attentamente segnalate le questioni controverse oltre che le operazioni di chiusura intervenute negli ultimi due anni, dopo che il Ministero del Welfare, che ha sostituito e inglobato il Ministero della Solidarietà sociale, ha deciso di abbandonare ogni campagna di sensibilizzazione e di diffusione delle informazioni e ogni coordinamento con gli attori del sistema.*

*È noto che la disciplina di tutela della maternità e della paternità è considerata tema marginale, poco conosciuto e analizzato, riservato ai tecnici specializzati, come gli operatori dei patronati sindacali, eppure fondamentale nella gestione delle risorse umane e addirittura strategico per le potenzialità di modificazione culturale che può produrre.*

