

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **BRUNO BRAVI,FRANCESCA BRAVI****Lungo percorso della tutela della genitorialità***La tutela della genitorialità passa attraverso differenti tipologie di azioni e strumenti, non solo legati alla tutela in senso giuslavoristico.*

Negli ultimi anni la normativa giuslavoristica in tema di tutela della maternità e della paternità è stata integrata e implementata da numerose revisioni che vanno ad incidere positivamente sulla possibilità per i genitori di vedersi riconosciuti diritti in caso di assenza per la cura dei figli.

Parliamo di vari aspetti, soprattutto legati ai congedi e alle assenze tutelate, che permettono ai genitori la cura del figlio. Si pensi per esempio al **congedo di maternità e paternità** (cd. congedo obbligatorio), quest'ultimo sia obbligatorio che alternativo, che consente alla madre e al padre, in modalità e misure differenti, di assentarsi nei primi mesi pre/post nascita con diritto alle relative un'indennità. O ancora al **congedo parentale** (cd. congedo facoltativo), che consente indifferentemente ad entrambi i genitori di assentarsi per un ulteriore periodo successivo a quello obbligatorio, con diritto ad una specifica indennità, che negli anni è stata aumentata per i primi mesi proprio per sostenere i genitori. Oppure si pensi ai **permessi giornalieri** (cd. **per allattamento**) che tutelano i genitori rientrati al lavoro, fino all'anno del bambino. O ancora ai **permessi per malattia del figlio**, che consentono di assentarsi dal lavoro durante gli eventi di malattia dei propri figli, con specifiche modalità.

Anche nell'eventualità in cui i figli siano disabili la normativa prevede specifiche tutele per i genitori.

Da citare inoltre le agevolazioni che le aziende sotto i 20 dipendenti hanno in caso di assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione degli assenti per maternità.

E da sottolineare anche il **divieto di licenziamento fino all'anno del bambino**, per i genitori che abbiano fruito del congedo di maternità e paternità, oltre alla **necessità di convalida presso l'ITL in caso di dimissioni presentate da genitori di figli fino ai 3 anni**.

Negli anni abbiamo visto anche l'introduzione del cd. **"bonus mamme"**, che in svariate modalità ha sostenuto le mamme lavoratrici andando ad incidere positivamente sulla loro retribuzione netta.

Queste, in sintesi, sono solo alcune delle virtuose tutele esistenti per i lavoratori genitori, ma in questo ambito si vuole fornire uno spunto di riflessione ulteriore in tema di **sostegno alla genitorialità**, che va a collegarsi e fondersi con le vaste tutele già esistenti e per il quale si ritiene che in Italia ci sia un amplissimo margine di manovra e miglioramento.

La tutela della genitorialità passa anche attraverso le scelte consapevoli che gli individui devono avere la possibilità di fare durante la vita per **"assicurarsi il proprio futuro di genitori"**.

In diversi Paesi la crioconservazione degli ovociti è pratica comune, appoggiata e spinta da normative ad hoc, per tutelare la maternità futura e preservare la fertilità, sia in caso di possibili patologie che di scelte di vita, spesso dettate anche dai periodi storici che si vivono e dal costo della vita stessa.

In Italia si è purtroppo ancora lontani da uno strutturato supporto sul tema, oltre che da un'educazione sociale improntata sulla prevenzione e sulla tutela a monte. Nella speranza che si proceda sempre più verso questa direzione fatta di buone prassi e comportamenti consapevoli, abbiamo assistito al primo spiraglio nella **Regione Puglia**.

È stato infatti previsto un **contributo economico a sostegno della crioconservazione degli ovociti per fini sociali** (Social Freezing), previsto dall'art. 40 L.R. 31.12.2024, n. 42, per consentire alle donne di congelare i propri ovociti, durante l'età più idonea, con il fine di preservare la fertilità.

Possono presentare domanda per accedere al contributo, fino a un massimo di 3.000 euro, le donne di età compresa tra i 27 e i 37 anni, residenti in Puglia da almeno 12 mesi, con un ISEE ordinario non superiore a 30.000 euro, che si rivolgano a centri di Procreazione Medicalmente Assistita (PMA) pubblici o privati accreditati, inseriti nel registro nazionale autorizzato dal Ministero della Salute.

Come per ogni cambiamento, la maratona si può vincere solo se si comincia a muovere il primo passo.