

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di 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.