



Lavoro e Diritti sociali

La tutela delle pari opportunità: un primo (mezzo) importante passo in avanti

di [Francesco Bordonali](#)

1 luglio 2021

La tutela delle pari opportunità: un primo (mezzo) importante passo in avanti

di Francesco Bordonali

L'esperienza della nascita di un figlio riguarda entrambi i genitori.

Dare attuazione a tale affermazione ha richiesto del tempo.

In un primo momento, l'evento nascita (o adozione) è stato affrontato esclusivamente mediante il riconoscimento di misure in favore della donna lavoratrice.

Successivamente, sono stati riconosciuti autonomi diritti anche al padre lavoratore.

Si è compreso che il raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne richiede, tra le altre cose, un'equa ripartizione dei compiti all'interno della famiglia, che può essere efficacemente ottenuta solo attraverso un maggiore coinvolgimento del padre nell'accudimento della prole.

Il presente contributo intende richiamare l'attenzione sulle politiche a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nel campo della tutela della maternità.

Sono state indicate le fonti normative dell'ordinamento europeo e di quello interno, con cui si è data concreta attuazione ai principi in materia, e illustrate le specifiche misure adottate dal nostro paese e da altri considerati "virtuosi".

È stato segnalato che il congedo obbligatorio di paternità, misura particolarmente importante nell'ottica del percorso intrapreso, per ragioni formali, si applica esclusivamente ai lavori dipendenti del settore privato.

Sommario: 1. La disciplina di origine eurounitaria – 2. La disciplina interna – 3. I diritti legati alla maternità – 4. Il congedo obbligatorio di paternità.

1. La disciplina di origine eurounitaria

Mettere al mondo un figlio è una decisione che riguarda entrambi i genitori.

Nel corso degli anni si è cercato di ridurre gli effetti negativi che tale evento può determinare nella vita lavorativa della madre, concentrandosi su di essa.

Più recentemente, si è intuito che per riequilibrare i ruoli lavorativi e familiari dei genitori è necessario coinvolgere maggiormente i padri nella cura della prole.

Nella materia di cui si discute è indubbio che la normativa europea abbia avuto un ruolo particolarmente importante.

Nel diritto europeo la tutela della maternità si è affermata inizialmente attraverso il principio di parità di trattamento retributivo tra uomini e donne.

L'art. 141 del Trattato di Amsterdam (ex art. 119 del Trattato di Roma) sancisce che “*ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore*”.

E, inoltre, che “*allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedono vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di una attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali*”.

Per dare applicazione pratica a questi principi, il Consiglio dei Ministri nel 1974 ha adottato una risoluzione finalizzata ad ottenere “*la parità tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro ed alla formazione e promozione professionali, nonché per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le retribuzioni*”.

In attuazione di questa risoluzione sono state approvate le seguenti direttive:

- Direttiva 75/117 del 10 febbraio 1975, finalizzata al ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in tema di parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici;
- Direttiva 76/207 del 9 febbraio 1976, volta a dare attuazione al principio di parità di trattamento con specifico riferimento all'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro;
- Direttiva 79/7 del 9 dicembre 1978, avente ad oggetto la parità di trattamento nel campo della sicurezza sociale.

La Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, adottata dal Parlamento Europeo il 9 dicembre 1989, all'art. 16 riafferma che *“deve essere garantita la parità di trattamento tra uomini e donne. Deve essere sviluppata l'uguaglianza delle possibilità. A tal fine, occorre intensificare ovunque sia necessario le azioni volte a garantire l'attuazione dell'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare in materia di accesso al lavoro, di retribuzioni, di condizioni di lavoro, di protezione sociale, di istruzione, di formazione professionale e di evoluzione delle carriere. È altresì opportuno sviluppare misure che consentano agli uomini e alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari”*.

Tali principi sono stati ribaditi dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea adottata a Nizza nel 2000. L'art. 21 vieta la discriminazione basata sul sesso. L'art. 23 stabilisce l'obbligo per gli Stati membri di garantire la parità di trattamento *“in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione”*, senza divieto di mantenere o adottare misure più favorevoli nei confronti delle persone appartenenti al sesso meno rappresentato. L'art. 33 proibisce il licenziamento per ragioni legate alla maternità e prevede il diritto al congedo di maternità retribuito e ad un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio *“al fine di poter conciliare vita familiare e professionale”*.

Al fine di garantire l'effettiva parità dei sessi nel mercato del lavoro, il Consiglio europeo nel corso delle ultime decadi ha approvato le seguenti direttive:

- Direttiva 86/378/CEE, relativa al settore dei regimi professionali di sicurezza sociale;
- Direttiva 86/613/CEE, relativa alle attività autonome, incluse quelle del settore agricolo;
- Direttiva 92/85/CEE, relativa al miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- Direttiva 96/34/CE, relativa all'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;

- Direttiva 96/97/CE, con cui è stata modificata la direttiva 86/378/CEE;
- Direttiva 97/80/CE, relativa alla ripartizione dell'onere della prova nei casi di discriminazione basati sul sesso;
- Direttiva 97/81/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES;
- Direttiva 2002/73/CE, adottata insieme al Parlamento europeo, con cui è stata modificata la direttiva 76/207/CEE (v. sopra);
- Direttiva 2003/88/CE, adottata insieme al Parlamento europeo, relativa all'organizzazione dell'orario di lavoro;
- Direttiva 2004/113/CE, relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi.

All'elaborazione e al riconoscimento dei diritti legati alla maternità ha contribuito anche la Corte di Giustizia, adeguandoli al mutare dei tempi. In particolare, la Corte ha stabilito che ogni trattamento sfavorevole riguardante una donna in gravidanza o maternità va considerato alla stregua di una discriminazione diretta basata sul sesso.

Al fine di semplificare la disciplina comunitaria in tema di parità di trattamento, è stata emanata la direttiva 2006/54, contenente importanti principi e definizioni.

In particolare, l'art. 1 chiarisce che la discriminazione è diretta, ossia consistente in qualsiasi “*situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga*”, oppure indiretta, e cioè caratterizzata da ogni “*situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari*”.

Mediante questa direttiva si è anche inteso rinnovare l'incoraggiamento ai padri a partecipare più attivamente alla vita della famiglia e, infatti, il Consiglio ha rimesso agli Stati membri la scelta di riconoscere a lavoratori il diritto al congedo di paternità sia in caso di nascita sia in caso di adozione.

2. La disciplina interna

I diritti legati alla maternità avevano già avuto riconoscimento nel diritto interno grazie ad alcune norme di rango costituzionale. L'art. 37 della Costituzione prevede che *“la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”*.

Per dare attuazione alla previsione di cui all'art. 37 Cost. sono stati emanati i seguenti atti legislativi:

- Legge n. 1204 del 1971, in tema di *“Tutela delle lavoratrici madri”*;
- Legge n. 903 del 1977, in tema di *“Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”*;
- Legge n. 863 del 1984, in tema di *“Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali”*;
- Legge n. 125 del 1991, in tema di *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*;
- Decreto Legislativo n. 196 del 2000, in tema di *“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”*;
- Legge n. 215 del 1992, in tema di *“Azioni positive per l'imprenditoria femminile”*;
- Decreto Legislativo n. 645 del 1996, in tema di *“Tutela della salute e sicurezza sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”*;
- Legge n. 53 del 2000, in tema di *“Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*;
- Decreto Legislativo n. 61 del 2000, in tema di *“Attuazione della Direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro”*;
- Decreto Legislativo 100/2001 *“Disposizioni integrative e correttive del D. Lgs. n. 61 del 2000”*;
- Testo Unico n. 151 del 2001, in tema di *“Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”*;

- Decreto Legislativo n. 115 del 2003, in tema di *“Modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 151 del 2001”*;
- Decreto Legislativo n. 276 del 2003, in tema di *“Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro”*;
- Decreto Legislativo n. 80 del 2015, c.d. *“Jobs Act”*.

3. I diritti legati alla maternità

Al fine di raccogliere tutte le norme vigenti in tema di pari opportunità nel 2006 è stato approvato il Decreto legislativo n. 198, denominato *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*. All'art. 25 sono state riportate le precedenti definizioni di discriminazione diretta e indiretta, a cui si sono stati aggiunti negli articoli successivi specifici divieti in materia di accesso al lavoro (art. 27), di retribuzione (art. 28), di prestazione lavorativa e di carriera (art. 29), di accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30) e di accesso agli impieghi pubblici (art. 31).

In tema di diritti legati alla maternità, invece, l'atto normativo di riferimento è il citato Testo Unico n. 151 del 2001. Tali diritti consistono in congedi, riposi, permessi e sostegni economici alle madri e padri lavoratori sia per la nascita di un figlio sia per la sua adozione o affidamento (eventi sempre parificati alla nascita).

Tali diritti si applicano ai dipendenti, inclusi quelli in fase di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di datori di lavoro privati, ai soci lavoratori di cooperative, anche se a tempo parziale. Disposizioni particolari sono stabilite in favore lavoratori a termine nelle pubbliche amministrazioni, del personale militare, dei lavoratori stagionali, domestici, a domicilio, agricoli autonomi e liberi professionisti.

Oltre a ribadire il divieto di discriminazione, il Testo Unico tutela la sicurezza e la salute delle madri lavoratrici, vietando che vengano adibite a mansioni pericolose, faticose e insalubri, pur conservando il diritto a mantenere la retribuzione prevista per le mansioni svolte in precedenza.

Sono previsti permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici oppure visite mediche specialistiche, nel caso in cui queste debbano essere eseguite durante l'orario di lavoro. È vietato il lavoro notturno durante la gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio. Le madri di figli di età inferiore ai tre anni, nonché le lavoratrici o i lavoratori unici genitori di figli di età inferiore ai 12 anni possono rifiutarsi di prestare il lavoro notturno.

Sono previste le seguenti tipologie di congedo:

- congedo di maternità, definito come *“l’astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice”*;
- congedo di paternità in sostituzione del congedo di maternità non fruito in tutto o in parte dalla madre, definito come *“l’astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità”*;
- congedo parentale, definito come *“l’astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore”*;
- congedo per la malattia del figlio, definito come *“l’astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa”*.

Il congedo di maternità consiste nel divieto di adibire al lavoro la lavoratrice i due mesi prima del parto e i tre mesi successivi. Su richiesta della lavoratrice e previa attestazione medica, è possibile ridurre il periodo di astensione prima del parto a un mese (e perfino escluderlo del tutto, v. art 16 co. 1.1 legge n. 151/2001, così come modificato dall'art. 1 co. 485 legge n. 145/2018) e aumentare quello successivo a quattro mesi. In caso di lavori particolarmente gravosi l’astensione dal lavoro decorre dal terzo mese antecedente al parto. Quando, invece, ricorrono ragioni cliniche o lavorative tali da mettere a rischio la salute della madre o del nascituro, si dispone l’interdizione dal lavoro fino all’inizio del periodo di congedo. Durante il congedo la lavoratrice ha diritto a ricevere l’80% dell’intera retribuzione.

Il riconoscimento del congedo di paternità in alternativa a quello non goduto, in tutto o in parte, dalla madre intende assicurare tutele crescenti alle pari opportunità tra uomini e donne, sul presupposto che gli istituti relativi alla maternità, previsti inizialmente per la donna, sono in realtà diretti ad assicurare gli interessi del figlio. Tali interessi non consistono solo in quelli strettamente fisiologici, ma anche quelli in relazionali e affettivi, al cui soddisfacimento contribuisce anche la figura paterna (Corte cost. n. 385 del 2005).

Tale congedo spetta al lavoratore in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del bambino da parte della madre, affidamento esclusivo al padre e rinuncia espressa della madre al congedo di maternità (la rinuncia è possibile solo in caso di adozione e di affidamento).

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali. Spetta ai genitori lavoratori fino ai 12 anni di vita del bambino (o di suo ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento e comunque non oltre il compimento dei 18 anni) per un periodo complessivo tra i due non superiore a dieci mesi. Il periodo è prorogabile a undici

mesi nel caso in cui il padre si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

Entro tale perimetro, il congedo parentale spetta:

- alla lavoratrice per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi;
- al lavoratore per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi, prorogabile a sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi;
- al lavoratore anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre e anche se quest'ultima non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo dieci mesi.

La legge n. 228 del 2012 ha previsto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rimandando alla contrattazione collettiva il compito di definire la disciplina di dettaglio.

Il decreto legislativo n. 80 del 2015 ha stabilito che i genitori lavoratori, anche in mancanza di contrattazione collettiva, possano usufruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario giornaliero.

Il decreto legislativo n. 81 del 2015 ha previsto per il lavoratore di chiedere per una sola volta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale al posto del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, purché la riduzione dell'orario di lavoro non superi il 50%.

Ai genitori spetta:

- un'identità pari al 30% della retribuzione entro i primi sei anni di età del figlio e per un periodo massimo complessivo (tra padre e madre) di sei mesi;
- un'identità pari al 30% della retribuzione dai sei anni e un giorno a otto anni del figlio, se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo pensionistico ed entrambi i genitori non ne hanno usufruito nei primi sei anni di vita del figlio o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi;
- nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del figlio.

Sono riconosciuti alternativamente ad entrambi i genitori periodi di congedo pari alla durata della malattia dei figli di età non superiore ai tre anni. Il periodo di congedo non può superare i cinque giorni all'anno in caso di malattie di figli di età dai tre agli otto anni.

Per rendere effettiva la tutela della maternità si è stabilito il divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età da parte del figlio. La medesima tutela si estende al lavoratore che fruisce del congedo di paternità in alternativa alla madre.

Il licenziamento verificatosi in tale periodo è nullo, così come è nullo il licenziamento disposto a seguito di richiesta o godimento del congedo parentale o per la malattia del figlio.

Resta legittimo il licenziamento per colpa grave, per cessazione dell'attività aziendale, per ultimazione della prestazione per cui la lavoratrice era stata assunta, per risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine e per esito negativo della prova.

Tale protezione si estende anche alla disciplina relativa alle dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, che per produrre effetti devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro al fine di accertare la loro genuinità e spontaneità.

Alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano goduto del congedo di maternità e di paternità alternativo alla madre è garantito il diritto alla conservazione del posto di lavoro nella stessa unità produttiva o in un'altra sita nel medesimo comune e allo svolgimento delle medesime mansioni o di mansioni equivalenti.

Sono, inoltre, riconosciute alle lavoratrici durante il primo anno di vita del figlio due periodi di riposo di un'ora ciascuno al giorno di riposo, se l'orario lavorativo giornaliero è di almeno sei ore. È riconosciuto un periodo di riposo di un'ora, se, invece, l'orario lavorativo giornaliero non raggiunge le sei ore. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno nel caso in cui la lavoratrice usufruisce dell'asilo nido o di altra struttura idonea, realizzata dal datore di lavoro nell'unità produttiva in cui lavora o nelle sue immediate vicinanze.

La durata dei periodi di riposo si raddoppiano in caso di parto gemellare o plurimo o di adozione o affidamento di due o più bambini.

Di tali riposi può godere anche il lavoratore:

- se è l'affidatario esclusivo dei figli;

- in alternativa alla lavoratrice;
- se la madre non è lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

4. Il congedo obbligatorio di paternità

Da questa disamina emerge che i padri lavoratori, salvo che con riferimento al congedo parentale, possono godere dei diritti previsti dall'ordinamento in occasione della nascita di un figlio solo in caso di mancato godimento di essi da parte della madre lavoratrice.

Tale circostanza incide significativamente, oltre che sull'equilibrata suddivisione dei compiti all'interno della famiglia, sulla vita lavorativa della madre, che, di fatto, si trova costretta a farsi carico della maggior parte delle necessità del figlio.

Pertanto, “al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”, il legislatore con la Legge n. 92 del 2012 (c.d. “Legge Fornero”) ha previsto in via sperimentale e transitoria il “congedo obbligatorio di paternità” nella misura di un solo giorno per gli anni 2013-2015.

Durante il congedo il lavoratore ha diritto di ricevere in busta paga il 100% dell'intera retribuzione.

La misura è stata prorogata:

- per l'anno 2016, dalla legge di stabilità 2016 ([**Legge n. 208 del 2015**](#)), che lo ha elevato a 2 giorni;
- per il biennio 2017-2018, dalla legge di bilancio 2017 ([**Legge n. 232 del 2016**](#)), che per l'anno 2018 lo ha portato a 4 giorni;
- per l'anno 2019, dalla legge di bilancio 2019 ([**Legge n. 145 del 2018**](#)), che lo ha innalzato a 5 giorni;
- per l'anno 2020, dalla legge di bilancio 2020 ([**Legge n. 160 del 2019**](#)), che lo ha elevato a 7 giorni;
- per l'anno 2021, dalla legge di bilancio 2021 (Legge n. 178 del 2020), che lo ha aumentato a 10 giorni, prevedendone la fruizione anche in caso di morte perinatale del figlio, in virtù di quanto

previsto da ultimo dalla Direttiva del Parlamento e del Consiglio 2019/1158, che all'art. 4 ha stabilito che “gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che il padre o, laddove e nella misura in cui il diritto nazionale lo riconosce, un secondo genitore equivalente abbia diritto a un congedo di paternità di dieci giorni lavorativi da fruire in occasione della nascita di un figlio del lavoratore”.

Purtroppo, tale misura allo stato può essere goduta esclusivamente dai padri lavoratori dipendenti del settore privato.

I dipendenti pubblici sono esclusi dal godimento del congedo obbligatorio di paternità, in quanto il Ministro per la Pubblica Amministrazione non ha ancora adottato il provvedimento attuativo previsto dall'art. 1 co. 8 della Legge 92 del 2012.

Sono venuto a conoscenza di questa vicenda, in quanto il 14 aprile 2021 sono diventato papà.

Sono rimasto particolarmente colpito dal fatto che un diritto di tale importanza non è ancora stato riconosciuto ai lavoratori dipendenti del pubblico impiego.

Il raggiungimento della pari opportunità per le lavoratrici di qualsiasi settore passa anche (e soprattutto) attraverso il riconoscimento del ruolo del padre all'interno della famiglia.

Va, infatti, superata la concezione per la quale la genitorialità è una esperienza e una esigenza che riguarda principalmente (se non esclusivamente) la madre.

Per garantire ad entrambi i genitori la possibilità di partecipare alla vita dei figli e allo stesso tempo di non rinunciare alle proprie esigenze lavorative è necessario che si apprestino misure idonee a consentire una reale ed equilibrata distribuzione dei compiti familiari.

Per comprendere quanta strada il nostro paese deve ancora fare in questo settore, è sufficiente osservare ciò che avviene in altri paesi europei.

In Spagna le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a 16 settimane di congedo ciascuno.

In Norvegia le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a 12 settimane di congedo ciascuno, a cui se ne aggiungono altre 22 o 32 da condividere tra i genitori.

In Svezia ciascun lavoratore ha diritto ad almeno 90 giorni di congedo, a cui se ne aggiungono altri 300 da condividere.

In Danimarca i genitori hanno diritto a 52 settimane di congedo in totale tra i due, di cui 2 spettano necessariamente al lavoratore e 18 spettano necessariamente alla lavoratrice.

In Germania ai genitori spettano 12 mesi di congedo in totale tra i due, che aumentano a 14 mesi se il lavoratore ne beneficia per almeno 2 mesi.

Nella speranza che il nostro paese si allinei al più presto a quelli più virtuosi, mi auguro che questo articolo possa contribuire a sollecitare il Ministro per la Pubblica Amministrazione ad adottare gli atti amministrativi necessari a permettere il godimento del congedo obbligatorio di paternità anche ai lavoratori del pubblico impiego e che ai magistrati venga riconosciuta anche l'indennità di cui all'art. 3 L. n. 27 del 1981, così come è stato fatto per le colleghe donne con riferimento al congedo obbligatorio di maternità (art. 1 co. 325 L. n. 311 del 2004).
