

## **Corte di Giustizia CE, sez. II, sentenza 30 settembre 2010, C-104/09**

### *Sentenza*

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'art. 2, nn. 1, 3 e 4, nonché dell'art. 5 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40).

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Roca Álvarez e il suo datore di lavoro, la società Sesa Start España ETT SA, relativamente al rifiuto di quest'ultima di concedergli un permesso detto «per allattamento».

### **Contesto normativo**

#### *La normativa dell'Unione*

3 L'art. 1, n. 1, della direttiva 76/207 così dispone:

«Scopo della presente direttiva è l'attuazione negli Stati membri del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compreso la promozione, e l'accesso alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro e, alle condizioni di cui al paragrafo 2, la sicurezza sociale. Tale principio è denominato qui appresso "principio della parità di trattamento"».

4 L'art. 2 di tale direttiva recita:

«1. Ai sensi delle seguenti disposizioni il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia. (...)

3. La presente direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.

4. La presente direttiva non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori di cui all'articolo 1, paragrafo 1».

5 Ai sensi dell'art. 5 di detta direttiva:

«1. L'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

2. A tal fine, gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché:

a) siano soppresse le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento;

b) siano nulle, possano essere dichiarate nulle o possano essere modificate le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi o nei contratti individuali di lavoro, nei regolamenti interni delle imprese nonché negli statuti delle professioni indipendenti;

c) siano riesaminate quelle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative contrarie al principio della parità di trattamento, originariamente ispirate da motivi di protezione non più giustificati; per le disposizioni contrattuali di analoga natura, le parti sociali siano sollecitate a procedere alle opportune revisioni».

6 La direttiva 76/207 è stata modificata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 23 settembre 2002, 2002/73/CE (GU L 269, pag. 15), e abrogata dalla direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

(rifusione) (GU L 204, pag. 23).

### *La normativa nazionale*

7 Ai sensi del suo art. 1, n. 1, lo Statuto dei lavoratori (Estatuto de los trabajadores), nella sua versione risultante dal Real Decreto Legislativo 24 marzo 1995, n. 1 (BOE n. 75 del 29 marzo 1995, pag. 9654; in prosieguo: lo «Statuto dei lavoratori»), trova applicazione nei confronti di coloro che prestano volontariamente servizio a titolo oneroso a favore di un terzo all'interno di un'organizzazione e sotto la direzione di una persona fisica o giuridica, denominata «datore di lavoro».

8 L'art. 1, n. 3, dello Statuto dei lavoratori stabilisce che qualsiasi attività svolta in condizioni diverse da quelle stabilite all'art. 1, n. 1, esula dall'ambito di applicazione di detto Statuto.

9 L'art. 37, n. 4, di tale Statuto prevede la concessione di un permesso detto «per allattamento». Nella versione vigente al momento della proposizione della domanda, questa disposizione era così formulata:

«Per l'allattamento di un figlio fino al nono mese di vita le lavoratrici hanno diritto ad un'ora di riposo dal lavoro, frazionabile in due periodi. La donna può volontariamente decidere di sostituire tale diritto con una riduzione di mezz'ora del proprio orario di lavoro giornaliero per il medesimo scopo. Tale permesso potrà essere utilizzato indistintamente dal padre e dalla madre, qualora lavorino entrambi».

10 Tale disposizione è stata modificata dalla Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva de mujeres y hombres (legge organica sulle pari opportunità), 22 marzo 2007 (BOE n. 71 del 23 marzo 2007, pag. 12611), ossia successivamente ai fatti in causa. La sua redazione è ora la seguente:

«Per l'allattamento di un figlio fino al nono mese di vita, le lavoratrici hanno diritto ad un'ora di riposo dal lavoro, frazionabile in due periodi. La durata del permesso aumenta proporzionalmente in caso di parto multiplo.

La donna può volontariamente decidere di sostituire tale diritto con una riduzione di mezz'ora del proprio orario di lavoro giornaliero per il medesimo scopo, ovvero di cumulare i periodi di riposo in intere giornate, nei termini previsti dal contratto collettivo o dall'accordo stipulato con il datore di lavoro nel rispetto, se del caso, delle condizioni stabilite nel detto contratto collettivo.

Tale permesso potrà essere utilizzato indistintamente dal padre e dalla madre, qualora lavorino entrambi».

### **Causa principale e questione pregiudiziale**

11 Il sig. Roca Álvarez lavora alle dipendenze della società Sesa Start España ETT SA sin dal mese di luglio 2004. Il 7 marzo 2005 ha chiesto al proprio datore di lavoro che gli fosse riconosciuto il diritto di fruire del permesso di cui all'art. 37, n. 4, dello Statuto dei lavoratori per il periodo compreso tra il 4 gennaio 2005 ed il 4 ottobre 2005. Tale permesso gli è stato negato per il motivo che la madre del bambino del sig. Roca Álvarez non era una lavoratrice subordinata, bensì autonoma. Orbene, l'attività subordinata della madre sarebbe indispensabile per poter fruire di tale permesso.

12 Il sig. Roca Álvarez adiva il Juzgado de lo Social de La Coruña (Tribunale per la legislazione in materia sociale di La Coruña) al fine di contestare la decisione del proprio datore di lavoro. Tale organo giurisdizionale ha ritenuto che, dal momento che il permesso richiesto è riservato alle «lavoratrici», esso sia concesso esclusivamente alle madri. D'altra parte, tale diritto al permesso è a beneficio delle madri che hanno la qualità di lavoratrici subordinate, condizione che non è soddisfatta dalla madre del bambino del sig. Roca Álvarez. Di conseguenza, la richiesta di quest'ultimo è stata respinta.

13 Il sig. Roca Álvarez ha proposto ricorso contro tale decisione dinanzi al Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Corte di cassazione della comunità autonoma della Galizia).

14 Questo giudice considera che la normativa nazionale è stata interpretata correttamente. Tuttavia, rileva che il permesso previsto da questa regolamentazione è stato svincolato dal fattore biologico che caratterizza l'allattamento al seno, in modo da poter essere considerato semplicemente come tempo dedicato alla cura di un figlio. Rileva anche che un altro meccanismo di protezione della lavoratrice subordinata esiste in caso di «rischio durante l'allattamento al seno». Osserva ancora che la norma in questione, attualmente, già riconosce l'uso o la fruizione in modo indistinto da parte del padre e della madre del detto permesso, ma alla condizione che «entrambi lavorino», e che solo qualora la madre sia una lavoratrice subordinata, e in quanto tale abbia diritto al permesso per allattamento, il padre potrà beneficiare di quest'ultimo in luogo della madre lavoratrice.

15 Il giudice del rinvio si chiede se tale diritto al permesso non debba essere accordato tanto agli uomini che alle donne e se il fatto di riservarlo alle donne lavoratrici subordinate ed ai padri dei loro bambini non sia una disposizione discriminatoria, contraria al principio di parità di trattamento ed alla direttiva 76/207.

16 Lo stesso giudice considera inoltre che il permesso previsto dall'art. 37, n. 4, dello Statuto dei lavoratori configura piuttosto un «congedo parentale» ai sensi della direttiva del Consiglio 3 giugno 1996, 96/34/CE, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU L 145, pag. 4).

17 Pertanto, il Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se il principio di parità di trattamento, che vieta qualsiasi discriminazione in ragione del sesso, sancito dall'art. 13 [CE], dalla direttiva del Consiglio (...) 76/207 (...) e dalla direttiva 2002/73, osti ad una normativa nazionale (nel caso specifico, l'art. 37, n. 4, dello Statuto dei lavoratori) che riserva esclusivamente alle madri lavoratrici subordinate la titolarità del diritto ad un permesso retribuito per allattamento, fruibile nella modalità di una riduzione di una mezz'ora della giornata lavorativa o nell'astensione dal lavoro per un'ora, frazionabile in due periodi, che ha carattere facoltativo, la cui copertura finanziaria è a carico del datore di lavoro e che è usufruibile fino al compimento del nono mese di età del bambino, mentre la titolarità di tale diritto non è concessa ai padri che svolgono un'attività di lavoro subordinato».

### **Sulla questione pregiudiziale**

#### *Sulla direttiva 76/207*

18 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede sostanzialmente se la direttiva 76/207 debba essere interpretata nel senso che osta ad una misura nazionale come quella oggetto della causa principale, la quale prevede che i lavoratori di sesso femminile, madri di un bambino e aventi lo status di lavoratore subordinato, possano beneficiare di un permesso, secondo varie modalità, durante i primi nove mesi successivi alla nascita di tale bambino, mentre i lavoratori di sesso maschile, padri di un bambino e aventi il medesimo status, possano beneficiare del medesimo permesso solamente ove anche la madre di tale bambino abbia lo status di lavoratore subordinato.

19 Ai sensi dell'art. 1, n. 1, della direttiva 76/207, risulta che questa mira ad attuare, negli Stati membri, il principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda le condizioni di lavoro.

20 Tale principio è precisato agli artt. 2 e 5 di detta direttiva. Il citato art. 2, n. 1, stabilisce che il principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia. L'art. 5, n. 1, della citata direttiva prevede che l'applicazione di tale principio, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso.

21 Si deve osservare che la disposizione nella causa principale prevede che il permesso «per allattamento» assuma concretamente la forma di un'autorizzazione ad assentarsi durante la giornata

di lavoro o di una riduzione della durata di quest'ultima. Tale disposizione ha per effetto di modificare gli orari di lavoro. Influisce dunque sulle «condizioni di lavoro» ai sensi dell'art. 5 della direttiva 76/207 (v., in tal senso, sentenza 20 marzo 2003, causa C-187/00, Kutz-Bauer, Racc. pag. I-2741, punti 44 e 45).

22 D'altra parte, questa disposizione riserva, normalmente, il diritto al permesso nella causa principale alle madri dei bambini, mentre il padre di un bambino può beneficiare di questo permesso soltanto sul presupposto che i due genitori abbiano lo status di lavoratore subordinato.

23 Ne consegue che le madri che hanno lo status di lavoratore subordinato possono sempre beneficiare del permesso detto «per allattamento», mentre i padri che hanno lo status di lavoratore subordinato possono beneficiarne soltanto se la madre del loro bambino ha il medesimo status. In tal senso, la qualità di genitore non è sufficiente a consentire agli uomini con lo status di lavoratore subordinato di beneficiare del permesso, mentre lo è per le donne aventi lo stesso status.

24 Orbene, le situazioni di un lavoratore di sesso maschile e di un lavoratore di sesso femminile, rispettivamente padre e madre di bambini in tenera età, sono infatti equiparabili sotto il profilo della necessità di ridurre il loro orario di lavoro giornaliero per occuparsi del bambino (v., per analogia, per quanto riguarda la situazione dei lavoratori di sesso femminile e dei lavoratori di sesso maschile che si assumono l'educazione dei loro figli, sentenza 29 novembre 2001, causa C-366/99, Griesmar, Racc. pag. I-9383, punto 56, e, per quanto riguarda la situazione dei lavoratori quanto all'utilizzo dei servizi di asilo nido, sentenza 19 marzo 2002, causa C-476/99, Lommers, Racc. pag. I-2891, punto 30).

25 Occorre di conseguenza rilevare che la disposizione in questione nel procedimento principale stabilisce una «discriminazione di trattamento fondata sul sesso», ai sensi dell'art. 2, n. 1, della direttiva 76/207, tra le madri aventi lo status di lavoratore subordinato e i padri aventi lo stesso status.

26 Per quanto riguarda la giustificazione di un tale differente trattamento, l'art. 2, nn. 3 e 4, della direttiva 76/207 fa salve le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità, nonché le misure volte a promuovere le pari opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne in merito alle condizioni di lavoro.

27 Per quel che riguarda, in primo luogo, la protezione della gravidanza e della maternità, la Corte ha ripetutamente affermato che, riservando agli Stati membri il diritto di mantenere in vigore o di istituire norme destinate ad assicurare tale protezione, l'art. 2, n. 3, della direttiva 76/207 riconosce la legittimità, in relazione al principio della parità di trattamento tra i sessi, in primo luogo, della protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza, e, in secondo luogo, della protezione delle particolari relazioni tra la donna e il bambino, durante il periodo successivo al parto (v. sentenze 12 luglio 1984, causa 184/83, Hofmann, Racc. pag. 3047, punto 25; 14 luglio 1994, causa C-32/93, Webb, Racc. pag. I-3567, punto 20; 30 giugno 1998, causa C-394/96, Brown, Racc. pag. I-4185, punto 17, e 1° febbraio 2005, causa C-203/03, Commissione/Austria, Racc. pag. I-935, punto 43).

28 Secondo il giudice del rinvio, il permesso previsto all'art. 37, n. 4, dello Statuto dei lavoratori è stato istituito in origine, nel 1900, per facilitare l'allattamento al seno da parte della madre. L'evoluzione della regolamentazione avrebbe svincolato tale permesso da questa finalità non menzionando più l'allattamento al seno. D'altra parte, la giurisprudenza ho riconosciuto da anni che la fruizione di tale permesso è ammessa anche in caso di allattamento artificiale. Tale giudice rileva che il permesso di cui trattasi sarebbe stato svincolato del fatto biologico dell'allattamento e sarebbe semplicemente considerato ormai come tempo da dedicare alla cura del bambino nonché come una misura di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale a seguito del congedo di maternità.

29 Il fatto che l'evoluzione della normativa nazionale e la sua interpretazione giurisprudenziale abbiano poco a poco svincolato la concessione del permesso detto «per allattamento» dal fatto biologico dell'allattamento al seno non permette di considerare questa misura come volta a

garantire la protezione della condizione biologica della donna dopo la gravidanza, ai sensi della giurisprudenza citata al punto 27 della presente sentenza. Infatti, come pure risulta dalla decisione di rinvio, il permesso in questione nella causa principale può essere preso indifferentemente dalla madre o dal padre, alla sola condizione che quest'ultimo abbia parimenti la qualità di lavoratore dipendente.

30 Questa situazione si distingue da quella che ha dato luogo alla sentenza Hofmann, citata supra, nella quale la normativa nazionale in causa prevedeva la concessione di un congedo di maternità supplementare, alla scadenza del periodo di tutela, e riservava questo congedo alla madre, con esclusione di ogni altra persona (v. sentenza Hofmann, cit., punto 26).

31 Il fatto che il permesso in questione nella causa principale possa essere preso indifferentemente dal padre lavoratore subordinato o dalla madre lavoratrice subordinata implica che l'alimentazione ed il tempo d'attenzione al bambino possano essere garantiti tanto dal padre che dalla madre. Questo permesso sembra dunque essere concesso ai lavoratori nella loro qualità di genitori del bambino. Non può dunque essere considerato come volto a garantire la protezione della condizione biologica della donna dopo la gravidanza o la protezione delle particolari relazioni tra la donna ed il proprio bambino.

32 Trattandosi, in secondo luogo, della promozione delle pari opportunità tra uomini e donne e della riduzione delle disuguaglianze di fatto che influiscono sulle possibilità delle donne nell'ambito delle condizioni di lavoro, il governo spagnolo ha sostenuto, nelle sue osservazioni, che l'obiettivo perseguito riservando alle madri la fruizione del permesso nella causa principale sarebbe di compensare gli svantaggi effettivi che le donne subiscono, rispetto agli uomini, per quanto riguarda la conservazione del posto di lavoro a seguito della nascita di un figlio. Secondo questo governo, è più difficile per le madri di bambini in tenera età accedere al mondo del lavoro o rimanerci.

33 Secondo costante giurisprudenza, l'art. 2, n. 4, della direttiva 76/207 ha lo scopo preciso e limitato di autorizzare provvedimenti che, pur apparendo discriminatori, mirano effettivamente a eliminare o a ridurre le disparità di fatto che possono esistere nella realtà della vita sociale. Tale norma autorizza misure nazionali in materia di accesso al lavoro, compresa la promozione, le quali, favorendo in special modo le donne, perseguono lo scopo di migliorare la loro capacità di competere sul mercato del lavoro e di coltivare una carriera in posizione di parità rispetto agli uomini (v., sentenze 17 ottobre 1995, causa C-450/93, Kalanke, Racc. pag. I-3051, punti 18 e 19; 11 novembre 1997, causa C-409/95, Marschall, Racc. pag. I-6363, punti 26 e 27; e 28 marzo 2000, causa C-158/97, Badeck e a., Racc. pag. I-1875, punto 19, nonché Lommers, cit., supra punto 32).

34 Il citato art. 2, n. 4, mira a ottenere una parità sostanziale anziché formale riducendo le disuguaglianze di fatto che possono intervenire nella vita sociale e, pertanto, ad evitare o a compensare, in conformità all'art. 157, n. 4, TFUE, gli svantaggi nella carriera professionale delle persone interessate (v., in questo senso, sentenze Kalanke, cit., punto 19, 6 luglio 2000, causa C-407/98, Abrahamsson e Anderson, Racc. pag. I-5539, punto 48, nonché 30 settembre 2004, causa C-319/03, Briheche, Racc. pag. I-8807, punto 25).

35 Come è stato osservato al punto 21 della presente sentenza, il permesso nella causa principale si concretizza in un'autorizzazione ad assentarsi durante la giornata lavorativa o in una riduzione della durata di quest'ultima. È certo che tale disposizione può avere l'effetto di favorire le donne permettendo alle madri aventi lo status di lavoratore subordinato di conservare l'impiego pur dedicando tempo al proprio figlio. Questo effetto è rafforzato dal fatto che, se il padre del bambino ha egli stesso lo status di lavoratore subordinato, questi ha il diritto di avvalersi del permesso in sostituzione della madre, che non subirebbe conseguenze negative sul suo impiego a causa delle cure e delle attenzioni prestate a suo figlio.

36 Tuttavia, il fatto che, come sostiene il governo spagnolo, solo la madre avente lo status di lavoratore subordinato sarebbe titolare del diritto a beneficiare del permesso di cui alla causa principale, mentre il padre avente lo stesso status potrebbe soltanto usufruire di questo diritto senza averne la titolarità, è invece tale da perpetuare una distribuzione tradizionale dei ruoli tra uomini e donne mantenendo gli uomini in un ruolo sussidiario a quello delle donne per quanto riguarda

l'esercizio della loro funzione genitoriale (v., in tal senso, sentenza Lommers, cit., punto 41).

37 Così come sottolineato dall'avvocato generale al paragrafo 47 delle sue conclusioni, il fatto di non riconoscere il diritto in forma individuale al permesso di cui alla causa principale ai padri aventi lo status di lavoratore subordinato, per la sola ragione che la madre del bambino non beneficia di questo status, potrebbe avere come esito che una donna, come la madre del bambino del sig. Roca Álvarez, in quanto lavoratrice autonoma, si vedrà obbligata a limitare la propria attività professionale e dovrà farsi carico da sola degli oneri conseguenti alla nascita di suo figlio, senza poter ricevere un aiuto dal padre di quest'ultimo.

38 Di conseguenza, una misura come quella di cui alla causa principale non configura né una misura diretta ad eliminare o a ridurre le disuguaglianze di fatto che possono esistere, per le donne, nella realtà della vita sociale, ai sensi dell'art. 2, n. 4, della direttiva 76/207, né una misura che mira ad una parità sostanziale e non formale riducendo le disuguaglianze di fatto che possono verificarsi nella vita sociale e, così, a prevenire o a compensare, ai sensi dell'art. 157, n. 4, TFUE, gli svantaggi nella carriera professionale delle persone interessate.

39 Risulta dall'insieme di tali considerazioni che l'art. 2, nn. 1, 3 e 4, nonché l'art. 5 della direttiva 76/207 devono essere interpretati nel senso che ostano ad una misura nazionale come quella oggetto della causa principale, la quale prevede che i lavoratori di sesso femminile, madri di un bambino e aventi lo status di lavoratore subordinato, possano beneficiare di un permesso, secondo varie modalità, durante i primi nove mesi successivi alla nascita di tale bambino, mentre i lavoratori di sesso maschile, padri di un bambino e aventi il medesimo status, possano beneficiare del medesimo permesso solamente ove anche la madre di tale bambino abbia lo status di lavoratore subordinato.

#### *In merito alle direttive 2002/73 e 96/34*

40 In merito alla direttiva 2002/73, il giudice del rinvio si domanda se tale direttiva, che ha modificato la direttiva 76/207, debba essere interpretata nel senso che essa non osta alla disposizione in esame nella causa principale.

41 La direttiva 2002/73, seppure entrata in vigore il giorno della sua pubblicazione, doveva essere recepita entro e non oltre il 5 ottobre 2005, ovvero ad una data posteriore ai fatti di cui alla causa principale. Questa non è quindi applicabile *ratione temporis* a tali fatti. In ogni caso, nell'ipotesi in cui fosse la direttiva 76/207, come modificata dalla direttiva 2002/73, a risultare applicabile *ratione temporis*, ciò non modificherebbe l'interpretazione fornita al punto 39 della presente sentenza.

42 In merito alla direttiva 96/34, va rilevato che, nelle proprie osservazioni, la Commissione delle Comunità europee considera che la disposizione nella causa principale sarebbe in contrasto con tale direttiva.

43 Tuttavia, in mancanza di dati precisi presenti nella decisione di rinvio a sostegno del contenuto della normativa nazionale in materia di permesso parentale ed in mancanza di espressa richiesta in tal senso, non occorre interpretare la direttiva 96/34.

#### **Sulle spese**

44 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

*P.Q.M.*

la Corte (Seconda Sezione) dichiara:

**L'art. 2, nn. 1, 3 e 4, nonché l'art. 5 della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per**

**quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che ostano ad una misura nazionale come quella oggetto della causa principale, la quale prevede che i lavoratori di sesso femminile, madri di un bambino e aventi lo status di lavoratore subordinato, possano beneficiare di un permesso, secondo varie modalità, durante i primi nove mesi successivi alla nascita di tale bambino, mentre i lavoratori di sesso maschile, padri di un bambino e aventi il medesimo status, possano beneficiare del medesimo permesso solamente ove anche la madre di tale bambino abbia lo status di lavoratore subordinato.**

Firme