

La nozione di discriminazione per maternità: tra assimilazione al genere e tendenza all'autonomizzazione

The concept of maternity discrimination: between assimilation to gender discrimination and the emerging recognition of maternity as an autonomous ground of discrimination

Maria Cristina Cataudella

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro nell'Università di Roma "Tor Vergata"

SOMMARIO: 1. Premessa. La maternità come fattore strutturale di discriminazione. – 2. La maternità nel diritto euro-unitario: riconduzione al divieto di discriminazione di genere. – 3. La maternità nel diritto italiano: verso il riconoscimento come fattore autonomo di discriminazione. – 4. Segue. Il comma 2-bis dell'art. 25, d.lgs. n. 198/2006. – 5. Discriminazioni per maternità, paternità e genitorialità. – 6. La discriminazione nei confronti della lavoratrice madre come discriminazione intersezionale. – 7. Conclusioni.

Sinossi: Se, nel diritto euro-unitario, le discriminazioni per maternità sono assimilate a quelle di genere, nel diritto nazionale si registra una tendenza, che trova la sua principale espressione nell'art. 25, comma 2-bis, d.lgs. n. 198/2006, a rendere la genitorialità maggiormente autonoma rispetto al genere. L'A., dopo aver analizzato il quadro normativo di riferimento, si interroga su quali potrebbero essere gli effetti positivi di questa autonomizzazione, ricorrendo anche alla categoria dell'intersezionalità.

Abstract: While, in EU law, discrimination related to maternity is treated as a form of gender discrimination, in national law there is an emerging trend—most clearly reflected in Article 25(2-bis) of Legislative Decree No. 198/2006—towards recognising parenthood as a factor that is increasingly autonomous from gender. After analysing the relevant legal framework, the Author examines the potential positive effects of this process of autonomisation, also drawing on the concept of intersectionality.

Parole chiave: Discriminazione per maternità – Discriminazione di genere – Discriminazione intersezionale – Genitorialità – *Motherhood penalty* – Fattori di discriminazione

Keywords: Maternity discrimination – Gender discrimination – Intersectional discrimination – Parenthood – Motherhood penalty – Grounds of discrimination

1. Premessa. La maternità come fattore strutturale di discriminazione

Sebbene esista ormai un imponente apparato normativo di contrasto alle discriminazioni di genere, sia a livello euro-unitario che a livello nazionale, e nonostante i notevoli progressi compiuti verso la parità tra uomini e donne, le disparità di genere nei luoghi di lavoro continuano a persistere¹.

Uno dei principali ostacoli che le donne incontrano nel percorso verso la parità di trattamento è rappresentato, purtroppo, dalla maternità. Le lavoratrici madri, infatti, oltre ad incontrare rilevanti difficoltà nel permanere o nel rientrare nel mercato del lavoro, ricevono spesso un trattamento inferiore non solo rispetto ai lavoratori uomini, ma anche rispetto alle altre lavoratrici senza figli².

Questo fenomeno ha portato a coniare l'espressione *motherhood penalty*, ossia penalizzazione associata alla maternità³. Secondo gli studi che hanno analizzato le ragioni di tale penalizzazione sotto il profilo economico, essa sarebbe riconducibile non soltanto a in-

¹ Dal Global Gender Gap Report 2025 – World Economic Forum, consultabile in <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/digest/>, emerge che nel 2025 è stato colmato il 68,8% del divario di genere, con un miglioramento di 0,3% punti percentuali rispetto all'anno precedente. Tuttavia, nessuna economia del mondo ha ancora raggiunto la piena parità di genere (l'Islanda ha colmato oltre il 90% del divario, continuando a mantenersi, ormai da diversi anni, al primo posto della classifica dei Paesi più virtuosi) e, sebbene siano stati quasi colmati i divari di genere nell'istruzione e nella salute, quelli in ambito economico e politico restano ancora molto elevati (rispettivamente 61,0 e 22,9). Si stima che la piena uguaglianza economica non sarà raggiunta prima di 135 anni e quella politica prima di 162 anni. L'Italia non ha raggiunto un risultato soddisfacente – pur migliorando la sua posizione rispetto al precedente rapporto – perché si colloca all'85ª posizione su 148 Paesi nel *Global Gender Gap Index*, restando lontana dagli standard dell'Europa occidentale, in particolare per quanto riguarda il divario economico tra uomini e donne che la vede in posizione ancora più bassa, solo al 117º posto.

² I più recenti dati italiani confermano che la maternità continua a incidere in modo significativo sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Dall'undicesimo rapporto di Save the Children, *Le equilibriste - La maternità in Italia 2026*, consultabile in https://s3-www.savethechildren.it/public/allegati/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2026_0.pdf, emerge che l'occupazione femminile si assesta al 68,7% tra le donne senza figli, si riduce al 63,2% tra le madri con almeno un figlio minorenne e al 58,2% tra le madri con figli in età prescolare; inoltre, tra gli uomini la paternità continua ad associarsi a tassi occupazionali assai più elevati rispetto a quelli delle donne. Cfr. anche Natalità e occupazione femminile: il doppio primato negativo dell'Italia, 2025, in <https://www.tortuga-econ.it/2025/01/20/natalita-occupazione-femminile>.

³ L'espressione viene utilizzata, tra gli altri, da BUDIG, ENGLAND, in *The Wage Penalty for Motherhood*, in *American Sociological Review*, 2001, 204 ss.; e da DIAS, CHANCE, BUCHANAN, *The motherhood penalty and The fatherhood premium in employment during covid-19: evidence from The United States*, in *Research in Social Stratification and Mobility*, 2020, 1 ss.

terruzioni lavorative connesse alla maternità⁴ o a scelte di carriera (quali l'accesso a lavori più flessibili o a mansioni meno impegnative)⁵ ma anche – e soprattutto – a decisioni organizzative dei datori di lavoro che tendono a penalizzare, più o meno consapevolmente, le lavoratrici madri, nonché a vere e proprie discriminazioni⁶.

Queste ultime non coincidono pienamente con le discriminazioni di genere in senso stretto, poiché, come già si è detto, le lavoratrici madri ricevono spesso un trattamento peggiore anche rispetto alle altre lavoratrici senza figli. Se, infatti, nel caso delle donne in generale una delle principali ragioni di discriminazione è una potenziale maternità, nel caso delle lavoratrici madri la causa della discriminazione non è più soltanto potenziale, ma concreta (la maternità esiste già). Persiste, infatti, un diffuso pregiudizio secondo cui le lavoratrici madri – soprattutto se con figli piccoli – sarebbero meno affidabili e meno produttive degli altri lavoratori⁷.

Muovendo da queste premesse, occorre chiedersi se e in che misura la maternità sia riconosciuta, anche sul piano giuridico, come un fattore autonomo di discriminazione, distinto, almeno in parte, dal genere.

2. La maternità nel diritto euro-unitario: riconduzione al divieto di discriminazione di genere

Se si guarda alla normativa antidiscriminatoria euro-unitaria, la prima risposta alla domanda se la maternità sia riconosciuta come fattore autonomo di discriminazione sembra essere negativa. Né i trattati né le principali direttive antidiscriminatorie contemplano, infatti, espressamente la maternità o, più in generale, la genitorialità, tra i fattori di discriminazione.

L'art. 10 TFUE fissa come obiettivo dell'Unione il contrasto alle «*discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale*».

A sua volta, l'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali vieta qualsiasi forma di discriminazione fondata: «*sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche*

⁴ BUDIG, ENGLAND, op. cit., 205 s.

⁵ BUDIG, ENGLAND, op. cit., 207 s.

⁶ BUDIG, ENGLAND, op. cit., 208 ss.

⁷ BUDIG, ENGLAND, op. cit., 206 s., mettono in luce come non ci siano evidenze concrete di una minore produttività delle lavoratrici madri.

Sugli stereotipi di genere collegati alla maternità v. anche lo studio di CORRELL, BENARD, PAIK, *Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?*, in *American Journal of Sociology*, 2007, laddove si dimostra sperimentalmente che le lavoratrici madri sono percepite dai datori di lavoro come meno disponibili e meno produttive e sono pertanto penalizzate sia nelle assunzioni che nei salari.

*o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale*⁸.

Anche le direttive non contemplano espressamente la maternità tra i fattori di discriminazione, ma soltanto il sesso (direttiva 2006/54/CE), la razza e l'origine etnica (direttiva 2000/43/CE), la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età, l'orientamento sessuale (direttiva 2000/78/CE) e la nazionalità (direttiva 2014/54/UE).

La maternità è, invece, considerata esplicitamente tra gli elementi di discriminazione di genere, ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. c) della direttiva 2006/54/CE: *«Ai fini della presente direttiva, la discriminazione comprende... qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità»*⁹.

Tale inquadramento consente, sul piano applicativo, di ricomprendere le discriminazioni legate alla maternità tra quelle di genere, garantendo così una tutela effettiva alle madri lavoratrici, anche in assenza di un espresso riconoscimento della maternità quale fattore autonomo di discriminazione.

Esso presenta, tuttavia, a mio avviso, alcuni limiti sul piano sistematico.

In primis, l'assimilazione della maternità al genere tende a mettere in ombra la specificità del fattore "maternità", che non coincide integralmente con il genere ma si ricollega a una condizione ulteriore e concreta (l'essere madre) che incide in modo specifico sulla posizione della lavoratrice nel mercato del lavoro: basti considerare che, se le discriminazioni per maternità sono anche discriminazioni di genere, non è necessariamente vero il contrario.

Aggiungo anche che la sovrapposizione tra genere e maternità rischia di non far emergere le dinamiche discriminatorie proprie della maternità, che possono manifestarsi in forme differenziate (e talvolta più gravi) rispetto a quelle che colpiscono le donne in quanto tali. La maternità – e, più in generale, la genitorialità – sembra, tuttavia, acquisire un rilievo crescente in alcune direttive più recenti, che la considerano non più soltanto in un'ottica prevalentemente protezionistica, ma anche in una prospettiva più propriamente antidiscriminatoria. Un esempio significativo è la direttiva 2019/1158/UE del 20 giugno 2019,

⁸ Mentre, sotto un diverso profilo, l'art. 33 della Carta dei Diritti Fondamentali (*"Vita familiare e vita professionale"*), riconosce il diritto alla protezione contro il licenziamento per maternità e alla conciliazione tra vita familiare e professionale.

⁹ V. anche considerando n. 23 della direttiva 2006/54/CE: «Dalla giurisprudenza della Corte di giustizia risulta chiaramente che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso. Pertanto, occorre includere esplicitamente tale trattamento nella presente direttiva». Con riferimento alla giurisprudenza della Corte di Giustizia antecedente la direttiva 2006/54/UE cfr: C. giust., 8 novembre 1990, causa C-177/88, *Dekker*, che ha considerato il rifiuto del datore di lavoro di assumere una donna incinta come una discriminazione diretta fondata sul sesso; C. giust., 14 luglio 1994, causa C-32/93, *Webb*, che ha considerato discriminatorio il licenziamento di una lavoratrice in stato di gravidanza, assunta con contratto a termine per sostituirla con un'altra in maternità; C. giust. 30 giugno 1998, causa C-394/96, *Brown v. Rentokil*, che ha considerato il licenziamento dovuto a prolungate assenze dovute a complicazioni della gravidanza una discriminazione diretta in base al sesso; C. giust. 4 ottobre 2001, Causa-C-109/00 *Tele Danmark*, che ha considerato illegittimo il licenziamento di una lavoratrice gestante che non aveva informato il datore di lavoro del suo stato di gravidanza al momento dell'assunzione. In tutte queste decisioni la maternità viene esplicitamente ricondotta al genere.

«relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza», attuata in Italia con il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105¹⁰. La direttiva, oltre ad introdurre una serie di diritti per i genitori e i prestatori di assistenza, prevede espressamente il divieto di trattamenti sfavorevoli o discriminatori nei confronti dei lavoratori che esercitano tali diritti, nonché specifiche garanzie contro il licenziamento¹¹.

3. La maternità nel diritto italiano: verso il riconoscimento come fattore autonomo di discriminazione

Per quanto riguarda l'ordinamento italiano, la maternità della lavoratrice è tutelata dall'art. 37 della Costituzione non tanto in chiave antidiscriminatoria quanto piuttosto in chiave protezionistica (la “*speciale adeguata protezione*”), e in connessione con il riconoscimento dell’“*essenziale funzione familiare*” della donna; con un'impostazione che può porsi in tensione, o, addirittura, apparire in contrasto con il principio di parità di trattamento, affermato sempre nella stessa norma¹².

Se poi andiamo a vedere la legge ordinaria, la maternità viene tutelata attraverso la previsione di congedi obbligatori di maternità, congedi parentali, il diritto alla conservazione del posto di lavoro per la lavoratrice che usufruisce dei congedi, e il divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio, in particolare nel d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 «*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*».

Mancava, tuttavia, almeno fino al recente intervento del 2021 (v. par. successivo), la considerazione della maternità quale fattore di discriminazione distinto dal genere.

Come accade nella direttiva 2006/54/CE¹³, anche nella normativa di recepimento della stessa, le discriminazioni per maternità sembrano essere in qualche modo inglobate in quelle di

¹⁰ Sulla direttiva 2019/1158/UE e sulla sua attuazione in Italia cfr., *ex plurimis*, RENGÀ, *Congedi di paternità e parentali: da una direttiva prudente a un'occasione mancata*, in AA.VV., *Lungo la strada della conciliazione: spunti per un dibattito*, Giappichelli, 2024, 1 e ss.; C. ALESSI, *La flessibilità del lavoro per la conciliazione nella direttiva 2019/1158/UE e nel d.lgs. 30 giugno 2022 n. 105*, in DLM, 2023, 85 ss.; D. GAROFALO, TIRABOSCHI, FILI, TROJSI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Adapt University Press, 2023, in particolare Tomo II, *Commento al decreto legislativo n. 105/2022. Strumenti per favorire la parità di genere e la conciliazione tra lavoro e vita familiare*, 409 ss.; VALLAURI, *Il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158*, in LDE, 2022, 3, 3 s.; SCARPONI, “*Work life balance*” fra diritto UE e diritto interno, in WP D'Antona, It., n. 56/2021.

¹¹ Il riferimento è in particolare agli artt. 11 e 12 della direttiva 2019/1158/UE che, rispettivamente, proteggono chi esercita i diritti previsti dalla direttiva da trattamenti sfavorevoli nonché dal licenziamento.

¹² Sulle ragioni della scelta della formulazione “*essenziale funzione familiare*” in seno all'Assemblea Costituente, v. BALLESTRETO, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Il Mulino, 1979, 109 ss., che rileva la voluta ambiguità e la contraddittorietà della norma costituzionale; v. anche, più recentemente e in diversa prospettiva, CATALANI, *La donna lavoratrice nella “sua essenziale funzione familiare” a settant'anni dall'approvazione dell'art. 37 Cost.*, in *Federalismi.it*, 2019, in particolare 69 ss.

¹³ Rispetto alla direttiva, la normativa nazionale appare tuttavia richiamare una nozione di maternità, o meglio di genitorialità, più ampia: mentre la direttiva considera specificamente lo stato di gravidanza e la fruizione dei congedi, la normativa

genere: ad esempio, laddove si vietano le discriminazioni nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro, anche quando vengono attuate *«attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive»* (art. 27, commi 1, 2 e 3, d.lgs. n. 198/2006).

Analoga impostazione si riscontra anche nel d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ove, nella versione modificata dell'art. 3 (*«Divieto di discriminazione»*), pur attribuendo maggiore enfasi alla maternità (e alla paternità), essa appare comunque considerata in relazione al sesso: *«È vietata qualsiasi discriminazione per ragioni connesse al sesso... con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive...»*.

4. Segue. Il comma 2-bis dell'art. 25, d.lgs. n. 198/2006

Il legislatore italiano è recentemente intervenuto, ampliandola, sulla nozione di discriminazione contenuta all'art. 25, d.lgs. n. 198/2006, recante il *«Codice delle pari opportunità tra uomo e donna»*¹⁴.

Ai sensi del nuovo comma 2-bis dell'art. 25, così come modificato dalla l. 5 novembre 2021, n. 162, *«Costituisce discriminazione... ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera»*.

Sebbene la norma sia contenuta in una legge che si occupa di parità di trattamento tra uomini e donne, è chiaro che essa faccia riferimento anche a fattori discriminatori diversi dal genere: l'età anagrafica, la maternità, la paternità e le esigenze di cura personale e familiare.

Rispetto ad altre disposizioni, come l'art. 27 della medesima legge, qui la discriminazione per maternità non sembra essere assorbita da quella di genere, bensì porsi come fattore di discriminazione autonomo. In questo senso depone anche il fatto che essa sia elencata, insieme ad altri fattori di discriminazione, accanto al "sesso" e non al suo interno. La disposizione

nazionale include, più genericamente, lo stato matrimoniale e di famiglia, nonché le condizioni di gravidanza, di maternità e di paternità.

¹⁴ Sulle novità apportate alla nozione di discriminazione dopo l'intervento del 2021 cfr. PASQUALETTO, *La complicata nozione di discriminazione di genere dopo la legge n. 162/2021*, in *DRI*, 2024, 349 ss.; C. GAROFALO, *Il problematico allargamento della nozione di discriminazione nel codice delle pari opportunità*, in *LDE*, 2023; IZZI, *La discriminazione di genere rivisitata e il puzzle da ricomporre*, in *LD*, 2022, 3, 512 ss.

sembra dunque segnare il passaggio da una concezione della maternità come elemento interno al genere ad una sua progressiva autonomizzazione quale fattore di discriminazione¹⁵. È tuttavia sufficiente questa previsione per affermare che la maternità è oggi espressamente riconosciuta nel nostro ordinamento come fattore di discriminazione autonomo e distinto dal genere?

La risposta, a mio avviso, può essere positiva ma con alcune cautele. Occorre infatti evidenziare che la norma sembra essere stata introdotta dal legislatore senza un adeguato coordinamento con il quadro normativo generale. Tale mancanza di coordinamento rischia di generare incertezze interpretative e applicative¹⁶, incidendo sulla stessa individuazione del regime di tutele applicabile.

In particolare, la norma sembra avvicinare fattori di discriminazione eterogenei – sesso, età, genitorialità, esigenze di cura personali e familiari – senza chiarire se ad essi si debba applicare un regime unitario – quello delle discriminazioni di genere – o un regime differenziato¹⁷. Questo emerge, in modo evidente, dalla circostanza che tra i fattori di discriminazione sia contemplata anche l’“età anagrafica”, sebbene le discriminazioni per età siano già previste e disciplinate dal d.lgs. n. 216/2003, di attuazione della direttiva 2000/78/CE¹⁸. Resta, pertanto, aperta la questione se il legislatore abbia voluto effettivamente equiparare tutte le discriminazioni citate dal comma 2-bis dell’art. 25 a quelle di genere, con tutte le conseguenze che ne derivano sotto il profilo delle tutele (ad es. l’alleggerimento dell’onere probatorio, la legittimazione ad agire di organismi collettivi, ecc.)¹⁹, ovvero se si tratta di una formulazione meramente descrittiva, priva di effettiva incidenza sul piano sistematico e applicativo.

¹⁵ Sul punto cfr. M. PERUZZI, *Orario di lavoro e discriminazione per genitorialità: la soluzione giurisprudenziale prima della l. n. 162/2021*, in *RIDL*, 2023, 265 ss., che, commentando una decisione del Tribunale di Bologna, «ritiene condivisibile l’accento posto dalla pronuncia sull’autonomia del fattore genitoriale rispetto al genere» (266), sebbene, nell’analizzare il comma 2-bis dell’art. 25, evidenzi la perdurante “ambivalenza” della discriminazione per genitorialità.

¹⁶ Ad esempio, la sua collocazione non rende chiaro se essa si riferisca alle sole discriminazioni dirette, alle sole discriminazioni indirette o, come mi sembrerebbe più probabile, ad entrambe (come sostiene Izzi, op. cit., 513).

¹⁷ Sulla questione cfr. PASQUALETTO, op. cit. Va evidenziato che la normativa nazionale non prevede le stesse tutele per tutti i fattori di discriminazione ma tutele in parte differenti.

¹⁸ Come rileva, *ex plurimis*, PASQUALETTO, op. cit., 359, che si pone il problema di quale sia la disciplina applicabile a queste discriminazioni, se quella prevista per le discriminazioni per età o quella prevista per le discriminazioni per genere. Analoghi dubbi suscita la considerazione nella norma delle esigenze di cura personali e familiari che sono contemplate anche in altre previsioni normative. Pregevole, sotto il profilo sistematico, la ricostruzione di C. GAROFALO, op. cit., 8 s., sviluppata successivamente da PASQUALETTO, op. cit., 360 ss., che, considerando residuale l’ambito di applicazione dell’art. 25, comma 2-bis, riesce ad evitare sovrapposizioni con le altre disposizioni normative.

¹⁹ Per quanto riguarda le discriminazioni per età la soluzione più plausibile sembra essere che si applichi la disciplina del d.lgs. n. 216/2003.

5. Discriminazioni per maternità, per paternità e per genitorialità

Il nuovo comma 2-*bis* dell'art. 25 sembra mettere sullo stesso piano le discriminazioni per maternità e quelle per paternità, portando a chiedersi se non sarebbe più corretto parlare, più in generale, di discriminazioni per genitorialità, senza distinguere tra maternità e paternità.

A mio sommosso avviso, un'impostazione di questo tipo è corretta, a condizione di tenere in considerazione che la maternità spesso comporta effetti più discriminatori rispetto alla paternità.

Il diritto della lavoratrice madre ad assentarsi complessivamente cinque mesi per congedo obbligatorio di maternità, i permessi per allattamento, e la circostanza che siano tradizionalmente le madri ad essere maggiormente impegnate nel lavoro di cura, sono tutti elementi che contribuiscono a rafforzare il pregiudizio dei datori di lavoro che le lavoratrici madri siano meno produttive e affidabili rispetto agli altri lavoratori e alle lavoratrici che non hanno figli.

Si aggiunga, inoltre, che, con riferimento ai padri lavoratori, è stata coniata in economia e in sociologia l'espressione *fatherhood premium*, in contrapposizione con quella di *motherhood penalty*. Essere genitore, se rappresenta un ostacolo per le lavoratrici, può rappresentare, all'opposto, un vantaggio reputazionale per i lavoratori, che se hanno figli sono considerati, addirittura, più affidabili e stabili rispetto ai lavoratori che non ne hanno²⁰. Fatta questa precisazione, non può non evidenziarsi quanto sia certamente positivo che il legislatore euro-unitario e quello nazionale valorizzino e supportino la paternità²¹: una genitorialità condivisa rappresenta, infatti, un passo imprescindibile per realizzare un'effettiva parità di trattamento tra uomini e donne.

È altresì positivo che nelle più recenti direttive emerga una nozione di genitorialità non strettamente legata al rapporto biologico, che consente l'inclusione anche di soggetti diversi dai genitori biologici, purché titolari di responsabilità genitoriali o di cura nei confronti del minore²². Questo contribuisce al riconoscimento del ruolo di soggetti che, pur non essendo genitori biologici, svolgono comunque funzioni genitoriali.

²⁰ Alcuni studi economico-sociologici mostrano come i padri lavoratori beneficino di vantaggi reputazionali e retributivi rispetto a quelli che non hanno figli (HODGES, BUDIG, *Who Gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings*, in *Gender & Society*, 2010). Alcuni studi hanno tuttavia ridimensionato questo effetto, evidenziando come esso dipenda da specifiche condizioni, quali il matrimonio o la convivenza (KILLEWALD, *A Reconsideration of the Fatherhood Premium: Marriage, Coresidence, Biology, and Fathers' Wages*, in *American Sociological Review*, 2013).

²¹ L'art. 4, direttiva 2019/1158/UE (*“Congedo di paternità”*) riconosce dieci giorni di congedo al padre lavoratore, non subordinati ad una determinata anzianità lavorativa o di servizio. La norma è stata attuata in Italia con l'art. 2, d.lgs. n. 105/2022, che ha modificato il d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, introducendo un art. 27-*bis* (*“Congedo di paternità obbligatorio”*).

²² V. art. 4, direttiva 2019/1158/UE, laddove si riconoscono i giorni di congedo di paternità anche ad un «secondo genitore equivalente».

6. La discriminazione nei confronti della lavoratrice madre come discriminazione intersezionale

Alla luce di quanto osservato nel paragrafo che precede, ovvero che la maternità spesso produce effetti discriminatori più incisivi rispetto alla paternità, viene da chiedersi se non sarebbe utile, per spiegare meglio questo fenomeno e contrastarlo più efficacemente, ricorrere alla categoria dell'intersezionalità.

La nozione di discriminazione intersezionale – introdotta dalla giurista e attivista statunitense Kimberlé Crenshaw²³ e diffusasi nel dibattito giuridico prima negli Stati Uniti²⁴ e poi anche in Europa²⁵ – riconosce che due fattori di discriminazione diversi possono risultare tra loro così interconnessi e reciprocamente influenti da non poter più essere distinti, dando luogo ad un sistema complesso di esclusione²⁶. Esempi tipici di discriminazioni intersezionali sono quelli della donna disabile – vittima di discriminazioni sia in quanto donna sia in quanto disabile – o della donna afroamericana – vittima, nel contempo, di discriminazioni di genere e razziali.

Fino a pochissimi anni fa, le discriminazioni intersezionali non erano espressamente considerate a livello euro-unitario, pur essendo già emerse nel dibattito giuridico.

La situazione è cambiata con l'entrata in vigore della direttiva 2023/970/UE del 10 maggio 2023 «volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini

²³ CRENSHAW, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, in *University of Chicago Legal Forum*, 1989, 139 ss.; nonché *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color*, in *Stanford Law Review*, 1991, 1241 ss.

²⁴ V., oltre i contributi di Crenshaw, MATSUDA, *Besides My Sister, Facing the Enemy: Legal Theory Out of Coalition*, in *Stanford Law Review*, 1991, 1183 ss., che suggerisce il metodo dell'«asking the other question» (poniti l'altra domanda), ovvero quando vedi razzismo chiediti se c'è sessismo e viceversa («When I see something that looks racist, I ask, 'Where is the patriarchy in this?' When I see something that looks sexist, I ask, 'Where is the racism in this?'»); HARRIS, *Race and Essentialism in Feminist Legal Theory*, in *Stanford Law Review*, 1990, 581 ss.

²⁵ Cfr. SCHIEK, MULDER, *Intersectionality in EU Law: A Critical Re-appraisal*, in SCHIEK, LAWSON (eds.), *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality: Investigating the Triangle of Racial, Gender and Disability Discrimination*, Ashgate, 2011, 259 s.; SCHIEK, *Intersectionality and the Notion of Disability in EU Discrimination Law*, in *Common Market Law Review*, 2016, 1, 35 ss.; HOWARD, *Intersectional Discrimination and EU Law: Time to Revisit Parris*, in *International Journal of Discrimination and the Law*, 2024, 4.

In Italia si sono occupate di discriminazioni intersezionali: GOTTARDI, *Dalle discriminazioni di genere alle discriminazioni doppie e sovrapposte: le intersezioni*, in *DLRI*, 2003, 447 ss.; BELLO, *Diritto e genere visti dal margine: spunti per un dibattito sull'approccio intersezionale al diritto antidiscriminatorio in Italia*, in MANIACI, PINO, SCHIAVELLO (a cura di), *Le discriminazioni di genere nel diritto italiano*, in *Diritto e questioni pubbliche*, 2015, 141 ss.; BELLO, *Discriminazioni e diritto alla prova della complessità delle esperienze nello spazio giuridico europeo*, in *Dir. soc.*, 2024, 27 ss.; ZUCARO, *La discriminazione intersezionale. Questioni definitorie, probatorie e nuove prospettive aperte dalla Dir. 2023/970*, in *IG*, 2025, 445 ss.

²⁶ L'immagine utilizzata da CRENSHAW, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex*, cit., 149, è quella del crocevia (*intersection*); si immagini un'intersezione in cui convergono più strade, ciascuna rappresentativa di una distinta forma di oppressione (quali, ad esempio, razzismo, discriminazione di genere, orientamento sessuale); un individuo collocato in tale punto può essere esposto simultaneamente a flussi di discriminazione provenienti da direzioni diverse.

Come è stato osservato da attenta dottrina (sul punto cfr. ZUCARO, op. cit., 447 s. e, ancora prima, GOTTARDI, op. cit., 447), è proprio la stretta interconnessione dei fattori di discriminazione che rende le discriminazioni intersezionali diverse da quelle multiple.

e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione»²⁷. Questa contiene, infatti, una definizione di discriminazione intersezionale, quale «la discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE» (art. 3, par. 2, lett. e); inoltre, nel considerando n. 25, richiama la necessità di tener conto dell'intersezionalità «a fini sostanziali e procedurali, compreso riconoscere l'esistenza di una discriminazione, decidere quali siano i lavoratori che devono servire da termine di paragone appropriato, valutare la proporzionalità e determinare, se del caso, il livello del risarcimento concesso o delle sanzioni imposte».

La direttiva ha trovato attuazione in Italia con il d.lgs. 7 maggio 2026 n. 96²⁸, che, pur non regolando specificamente la discriminazione intersezionale, la definisce, in linea con la direttiva cui dà attuazione, come quella «*originata dalla combinazione della discriminazione fondata sul genere con quella derivante da altri fattori di discriminazione, quali la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, di cui ai decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, all'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e agli articoli 43 e 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286*» (art 3, comma 1, lett. m).

L'esplicita considerazione nel d.lgs. n. 96/2026 delle discriminazioni intersezionali, sebbene con specifico riferimento alla parità retributiva, rafforza la possibilità di utilizzare il concetto di intersezionalità sia da parte della dottrina che da parte della giurisprudenza, come già è accaduto in alcune recenti decisioni di merito²⁹.

Sul piano teorico e interpretativo, mi sembra che la discriminazione della lavoratrice madre possa essere letta in chiave intersezionale³⁰. La lavoratrice madre può essere discriminata non soltanto in quanto donna o genitore, bensì per la specifica combinazione dei due ruoli. Si è detto, infatti, che le lavoratrici senza figli (o con figli grandi) non vengono

²⁷ Sulla direttiva 2023/970/UE cfr., *ex plurimis*, VALLAURI, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, in *LDE*, 2023, 3; CHIESARA, D'ANGELO, *La direttiva «pay transparency»: quali novità per il contrasto al «gender pay gap»?*, in *Labor*, 2025; LAMBERTI, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it*, 2024, 248 ss.; IZZI, *Contrasto al gender gap nel lavoro e regole di trasparenza*, in *LD*, 2024, 645 ss.; con specifico riferimento alle discriminazioni intersezionali cfr. IZZI, *Intersectional Discrimination under EU Directive 2023/970 and Beyond: Challenges and New Perspectives for European Equality Law*, in *DLM int.*, 2025, 2, 383 ss. Si consenta di rinviare anche a M.C. CATAUDELLA, *La trasparenza retributiva come strumento per rendere effettiva la parità di genere: la direttiva 2023/970/UE e la sua attuazione nell'ordinamento italiano*, in *Previdenza forense*, 2026, 7 ss.

²⁸ Sul d.lgs. n. 96/2026, con una particolare focalizzazione sulle differenze con la direttiva, si consenta di rinviare a M.C. CATAUDELLA, *Il decreto attuativo della direttiva sul gender pay gap: una prima lettura alla luce della disciplina europea*, in *MGL*, 2026, 14.

²⁹ Un caso significativo, anche perché assunto agli onori della cronaca nazionale, è quello considerato da Trib. Busto Arsizio, sez. lav., 3 febbraio 2025, consultabile in <https://www.giuslavoristi.it/agi/cms/public/news/1741618554754.pdf>, relativo alle dichiarazioni pubbliche di una nota stilista italiana che aveva affermato di preferire, soprattutto per le posizioni apicali, uomini e donne che avessero superato una determinata età (perché meno gravati da obblighi familiari). Il giudice di merito ha qualificato questo comportamento come discriminazione indiretta multifattoriale e intersezionale, perché si combinerebbero diversi fattori di discriminazione, quali genere, età e responsabilità genitoriali.

³⁰ Sembra considerare intersezionali le discriminazioni nei confronti delle lavoratrici madri C. GAROFALO, op. cit., 10.

discriminate allo stesso modo e che, per i lavoratori, essere padre non è, di regola, motivo di discriminazione.

Va tuttavia fatta qualche precisazione. Sul piano normativo sia la nozione di discriminazione intersezionale accolta dalla direttiva 2023/970/UE sia quella adottata dal nostro legislatore nel d.lgs. n. 96/2026 fanno riferimento, oltre al genere, a fattori di discriminazione tutti espressamente e autonomamente considerati in altre fonti normative.

Nel caso della lavoratrice madre, tuttavia, la discriminazione di genere si interseca con quella per genitorialità, che non figura tra gli ulteriori fattori richiamati dalle definizioni di discriminazione intersezionale accolte dalla direttiva 2023/970/UE e dal d.lgs. n. 96/2026. Nel diritto euro-unitario la discriminazione per genitorialità viene, di regola, ricondotta al genere, mentre, a livello nazionale, sembra essersi progressivamente affermata, sebbene con tutti i limiti sopra evidenziati, una tendenza alla sua autonomizzazione.

Una lettura delle discriminazioni nei confronti delle lavoratrici madri in un'ottica intersezionale è rilevante sotto diversi profili. In primo luogo, consente di cogliere – analogamente a quanto avvenuto, ad esempio, per le donne afroamericane o per le donne con disabilità – forme di discriminazione che non colpiscono le donne in quanto tali, bensì in quanto madri, e che altrimenti rischierebbero di rimanere invisibili o di essere ricondotte, in modo riduttivo, alla sola dimensione di genere. Ancora, l'intersezionalità ci consente di cogliere meglio le differenze tra maternità e paternità, permettendo di apprezzare la maggiore incidenza degli effetti discriminatori connessi alla maternità, senza dover necessariamente abbandonare la categoria unitaria della genitorialità.

Sotto il profilo applicativo, inoltre, il ricorso alla categoria dell'intersezionalità può contribuire ad individuare il termine di comparazione appropriato, può incidere sul risarcimento del danno della vittima di discriminazioni – considerato che i danni prodotti dalle discriminazioni intersezionali possono essere più gravi, o comunque diversi, rispetto a quelli prodotti dalle altre discriminazioni – e, più in generale, sul regime sanzionatorio.

7. Conclusioni

Ci si è chiesti, in premessa, se la maternità o, più in generale, la genitorialità rappresenti oggi un fattore di discriminazione autonomo rispetto al genere.

Si è visto che, mentre nel diritto euro-unitario la maternità viene tendenzialmente ricondotta al genere, nel diritto nazionale vi è, invece, una maggiore tendenza a renderla autonoma, tendenza che trova oggi espressione, sia pure con tutte le perplessità che tale disposizione suscita, nella versione novellata del comma 2-*bis* dell'art. 25, d.lgs. n. 198/2006. Il quadro normativo di riferimento appare, pertanto, ancora disomogeneo e, soprattutto, non sempre chiaramente coordinato tra aperture legislative e incertezze interpretative.

La domanda che ci si deve porre, successivamente, è quale sia il vantaggio nel riconoscere la maternità come fattore di discriminazione autonomo rispetto al genere.

A mio avviso ve ne sono diversi.

Riconoscere la maternità o la genitorialità come fattori autonomi rispetto al genere permette di comprendere meglio perché, in alcuni contesti lavorativi, le madri vengano discriminate più delle altre lavoratrici, e fa emergere la specificità della *motherhood penalty*. Ciò permette di intercettare forme di discriminazione che altrimenti sfuggirebbero, evitando che vengano ricondotte a scelte organizzative apparentemente neutrali.

Aiuta, inoltre, a individuare un termine di comparazione appropriato, necessario per accertare la discriminazione (ma non sempre semplice da individuare), come, ad esempio, una lavoratrice senza figli o un lavoratore che ha (o non ha) carichi di cura.

Aggiungo, inoltre, che riconoscere autonomia alle discriminazioni per maternità, consente di leggere in chiave intersezionale le discriminazioni che colpiscono le madri lavoratrici – in quanto connesse, insieme, al genere e alla genitorialità – con i riflessi sul piano degli strumenti di tutela già messi in luce; risultato che difficilmente si potrebbe raggiungere laddove le discriminazioni per genitorialità si riconducano interamente a quelle di genere. In questa prospettiva, l'autonomia della maternità e l'intersezionalità non si pongono come termini alternativi perché la prima ci consente di valorizzare la specificità del fattore maternità, mentre la seconda ci consente di cogliere la combinazione di questo con altri elementi di svantaggio (in particolare il genere).

In conclusione, un chiaro riconoscimento della maternità come fattore autonomo di discriminazione, anche in chiave intersezionale, non costituisce soltanto un'operazione teorico-sistemica ma potrebbe produrre effetti rilevanti sul piano applicativo. In tale prospettiva, un ruolo importante può essere svolto sia dall'interprete, attraverso una lettura evolutiva delle categorie esistenti, sia dal legislatore, attraverso un intervento normativo mirato a rendere più chiaro e coerente il quadro normativo.