


## L'esonero contributivo mamme può discriminare gli uomini

 Il Sole 24 Ore | 10 dicembre 2025 | NORME E TRIBUTI | p. 42 | di Enrico Traversa

L'articolo 6 del decreto legge 95/2025 ha previsto, a favore delle madri lavoratrici con almeno due figli, un bonus mamme di 40 euro mensili e ha posticipato all'anno 2026 l'esenzione dai contributi previdenziali per l'invalidità e la vecchiaia disposta dalla legge 213/2023 (Bilancio 2024) a favore delle stesse lavoratrici madri con due o più figli nel limite massimo annuo di 3mila euro. Tuttavia, in base al comma 2 dello stesso articolo 6, tale posticipo dell'esenzione non si applica alle lavoratrici madri con tre o più figli titolari di un contratto a tempo indeterminato il cui reddito da lavoro annuo non supera i 40mila euro. I presupposti di tale sgravio contributivo continuano quindi ad essere quelli previsti dall'articolo 1, comma 180, della legge 213/2023: l'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, il sesso femminile della lavoratrice e la circostanza di essere genitore di tre (e non più due) o più figli minorenni. Entrambe queste prestazioni sociali a favore delle sole madri lavoratrici risultano in totale contrasto con norme di rango superiore alla legge ordinaria a motivo di un'evidente discriminazione basata sul sesso a detrimento dei padri lavoratori con figli. L'esonero contributivo concesso alla sole donne lavoratrici madri entra infatti in rotta di collisione frontale con la direttiva 79/7/Cee «relativa all'attuazione della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale» che vieta le discriminazioni fondate sul sesso del lavoratore nell'ambito dei regimi previdenziali regolati con legge, fra i quali sono espressamente inclusi quelli relativi ai rischi di invalidità e di vecchiaia (articolo 3). Inoltre, l'articolo 4 della stessa direttiva menziona, fra le discriminazioni vietate, proprio quelle riguardanti «l'obbligo di versare i contributi e il calcolo degli stessi». Le uniche deroghe al principio della parità di trattamento fra i lavoratori dei due sessi sono quelle «relative alla protezione della donna a motivo della maternità» (articolo 4, paragrafo 2) e quelle motivate da «periodi di interruzione del lavoro dovuti all'educazione dei figli» (articolo 7, paragrafo 1.b). Queste norme della direttiva 79/7/Cee sono state interpretate dalla Corte di giustizia Ue nella sentenza C-450/18 riguardante una legge della Spagna che prevedeva una discriminazione a danno dei lavoratori uomini del tutto simile a quella prevista nella legge di Bilancio italiana. La legislazione spagnola concedeva una maggiorazione di pensione alle sole donne titolari di una pensione di invalidità o vecchiaia con almeno due figli. La Corte Ue ha constatato che quella legge spagnola riservava agli uomini titolari di pensione con almeno due figli un «trattamento meno favorevole fondato sul sesso» e pertanto costituiva una discriminazione diretta vietata dall'articolo 4.1 della direttiva 79/7 (punto 41). La Corte di giustizia ha poi escluso l'applicabilità delle deroghe al principio della parità di trattamento previste dalla direttiva in quanto la legge spagnola non stabiliva alcun nesso fra la concessione del supplemento di pensione e la circostanza che la lavoratrice avesse usufruito di un congedo di maternità o avesse interrotto la sua carriera lavorativa per provvedere all'educazione dei figli. Questi principi interpretativi della direttiva 79/7, enunciati dalla Corte Ue nella sentenza C-450/18, possono essere agevolmente trasposti allo sgravio contributivo a favore delle sole donne lavoratrici applicabile nel 2025. Infatti l'unico presupposto di tale beneficio è la circostanza di essere genitore di tre o più figli, qualità rispetto alla quale le madri lavoratrici si trovano in una situazione perfettamente comparabile a quella dei padri lavoratori. Ne consegue che qualunque padre italiano di tre o più figli e lavoratore dipendente può presentare un'istanza all'Inps e reclamare lo stesso sgravio contributivo fino a 3mila euro concesso alle madri lavoratrici, invocando l'articolo 4 della direttiva Ue 79/7 così come interpretato dalla Corte di giustizia. Invece il bonus mamme fino a 480 euro annui va qualificato come prestazione di assistenza sociale e pertanto a esso non si applica la direttiva Ue 79/7. Va tuttavia rilevato che il medesimo divieto di discriminazioni basate sul sesso si trova anche all'articolo 3 della Costituzione e che la Corte costituzionale anche di recente ha dichiarato l'incostituzionalità di leggi che contenevano norme discriminatorie. In particolare al punto 10 della sentenza 181/2014 la Corte costituzionale ha affermato che «il principio di uguaglianza (articolo 3 della Costituzione) e le prescrizioni poste dal diritto dell'Unione europea convergono nel rendere effettiva la parità di trattamento». Nel caso del bonus mamme tale «convergenza» potrebbe essere agevolmente messa in pratica dalla Corte costituzionale trasponendo, al giudizio sulla violazione dell'articolo 3 della Costituzione da parte dell'articolo 6 del DL 95/2025, la motivazione sviluppata dalla Corte di giustizia Ue nella sentenza C-450/18. © RIPRODUZIONE RISERVATA

