

# L'Inps deve modificare i propri sistemi informatici per permettere le domande da parte di coppie omogenitoriali

Andrea Ercoli - consulente del lavoro

*In seguito alle numerose sentenze intervenute in materia di diritti, garantiti alle coppie di genitori dello stesso sesso, si rivela necessario un adeguamento delle procedure telematiche, al fine di garantire un eguale accesso agli istituti ed eliminare le discriminazioni di fatto. Il Tribunale di Bergamo si è espresso condannando l'Inps a rimuovere gli ostacoli per le coppie di genitori dello stesso sesso ad accedere ai trattamenti di famiglia garantiti dall'ordinamento.*

## Premessa

Il Legislatore, negli ultimi anni, ha intrapreso un percorso di revisione delle tutele garantite alle famiglie, compresi gli istituti economici legati all'evento della nascita di un figlio. In questo senso, l'ampliamento del congedo di paternità obbligatorio, l'estensione del congedo parentale e altre diverse disposizioni hanno materializzato questo indirizzo. Anche le famiglie omogenitoriali hanno pieno diritto di fruire delle opportunità garantite dall'ordinamento in questo senso, stante il loro inserimento nei Registri di stato civile. L'operatività di tali disposizioni è subordinata al recepimento, da parte dell'Inps, delle indicazioni normative, al fine di permettere a tutti i soggetti di richiedere tali interventi.

## Gli istituti

Come anticipato, l'ordinamento prevede numerosi istituti differenti a tutela della paternità e maternità, concessi contemporaneamente, oppure in alternanza, ai 2 genitori. In tal senso, gli ambiti applicativi sono stati aggiornati recentemente, con rilevanti conseguenze pratiche. *In primis*, la misura più tradizionale è il congedo di maternità obbligatorio, che garantisce al genitore un sostegno economico nel periodo di 5 mesi normalmente intercorrente tra i 2 mesi precedenti al parto e sino ai 3 mesi successivi alla nascita o all'ingresso del figlio nel nucleo familiare. Questo periodo è ampliato, nel caso in cui si riveli necessario ricorrere alla c.d. maternità anticipata, a causa di situazioni legate alla fragilità della gravidanza o alle particolari condizioni di rischio determinate sulla

base dell'attività svolta. L'astensione obbligatoria per maternità garantisce ai lavoratori l'80% della retribuzione, calcolata secondo le modalità determinate dall'Inps, anche se spesso i contratti collettivi impongono l'integrazione di tale indennità in capo al datore di lavoro, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione normalmente percepita. Questo istituto ha subito modifiche soprattutto in relazione alla sua collocazione, che può oggi essere traslata (previo parere positivo del medico) anche a ridosso della nascita, utilizzando una flessibilità che consente il recupero nel tempo *post parto* di quanto non fruito in precedenza.

La specifica relativa all'adozione è una costante, relativamente agli istituti di sostegno alla genitorialità: l'ingresso del figlio nel nucleo familiare, a seguito di adozione, è equiparato all'evento di nascita ai fini della fruizione degli istituti previsti dal D.Lgs. 151/2001. Anche il caso dell'affidamento, che differisce nella propria natura giuridica, ma che comporta in ogni caso un "ingresso" del minore nell'ambito di un nucleo familiare, è equiparato all'evento nascita ai fini della fruizione degli istituti garantiti dalla normativa.

Il citato D.Lgs. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) è la principale fonte normativa in relazione agli istituti garantiti per la tutela della genitorialità. Oltre alla già richiamata disciplina per la maternità obbligatoria, anche molti altri istituti sono regolati nell'ambito del Testo Unico, che ne delinea fruibilità e efficacia.

*In primis*, il congedo parentale, anche conosciuto in termini informali quale "maternità facoltativa". Questo istituto ha subito una forte innovazione nel corso dell'anno 2022, a fronte del D.Lgs. 105/2022, oltre che ulteriori variazioni nel corso degli anni seguenti. Ad oggi, rimandando ad altri contributi per un'analisi maggiormente approfondita del tema, il congedo parentale prevede un periodo di assenza indennizzata per un genitore, uno condiviso e uno per l'altro genitore. Ad oggi, il periodo indennizzato per un solo genitore è pari a 3 mesi (ciascuno), mentre vi sono altri 3 mesi in condivisione, per un totale complessivo di 9 mesi (salvo casi eccezionali).

Il periodo di assenza reso disponibile, tuttavia, arriva fino a un totale complessivo di 11 mesi ed è fruibile fino al compimento di 12 anni da parte del figlio. Nel solo anno 2024, per un periodo di 2 mesi, l'indennità è elevata, dal 30% ordinariamente previsto, all'80% se il figlio per cui il congedo è goduto ha un'età inferiore a 6 anni. Questa particolare elevazione del compenso si applica esclusivamente ai genitori la cui maternità obbligatoria sia terminata dopo il 31 dicembre 2023. Il congedo parentale è una possibilità garantita ai nuclei familiari nel loro complesso e, negli ultimi anni, ha subito una modifica in senso estensivo in merito alla possibilità condivisa di accedervi, ora garantita – secondo la divisione di cui sopra – a entrambi i membri della coppia di genitori.

Altro istituto di assoluta rilevanza è costituito dal c.d. allattamento, ossia i riposi giornalieri disposti dagli articoli [39](#) e [40](#), D.Lgs. 151/2001. Tali riposi giornalieri hanno durata complessiva di un'ora o di 2 ore, a seconda, rispettivamente, che l'orario giornaliero del dipendente sia inferiore o superiore

a 6 ore. Durante i riposi giornalieri disciplinati dai citati articoli, il lavoratore è autorizzato a lasciare il posto di lavoro, uscendo dall'azienda. I riposi sono destinati principalmente alla madre, secondo il testo di legge, ma sono fruibili dal padre in alcuni casi specifici individuati dalla normativa medesima (affido esclusivo al padre, in alternativa alla madre che non se ne avvalga, decesso della madre o grave infermità, non sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in capo alla madre).

Oltre a questo, una tutela che negli anni è stata spesso modificata riguarda il congedo di paternità obbligatorio. Tale congedo consente al genitore di astenersi dal lavoro, per 10 giorni, in un periodo intercorrente tra i 2 mesi prima della nascita del figlio, fino ai 5 mesi successivi. In caso di parto plurimo, la durata è elevata a 20 giorni, mentre in caso di morte perinatale del figlio il congedo è concesso in ogni caso. Questo tipo di congedo è stato modificato spesso nella sua durata, raggiungendo oggi il complessivo periodo di 10 giorni, fruibile a richiesta del lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni.

La serie di istituti sopra regolati costituisce un pacchetto che accompagna i genitori nell'evento dell'ingresso di un figlio nel nucleo familiare, garantendo la possibilità di accedere a sostegni economici e di coordinamento tra l'attività lavorativa e le incombenze legate alle esigenze domestiche.

### La fattispecie

Il presente contributo prende le mosse da un'ordinanza del Tribunale di Bergamo del 25 gennaio 2024. Il caso analizzato vede un confronto tra un ente denominato "Rete Lenford - Avvocatura per i diritti LGBTI+ APS" e l'Inps, al fine di determinare gli obblighi di quest'ultimo istituto nei riguardi delle domande per accedere ai trattamenti di famiglia sopra richiamati. In particolare, nell'ottica di garantire il diritto delle coppie di genitori dello stesso sesso a godere, alle medesime condizioni previste per le coppie di genitori eterosessuali, di tali istituti, la Rete Lenford ha chiesto al giudice di accertare il carattere "discriminatorio della condotta tenuta da INPS consistente nell'aver adottato un sistema informatico ... che non consente alle coppie di genitori dello stesso sesso di presentare domanda per gli istituti sopra menzionati".

In buona sostanza, l'Inps avrebbe predisposto un sistema informatico che, di fatto, inibisce a coppie omogenitoriali di presentare domanda per accedere agli istituti previsti dal D.Lgs. 151/2001. L'Inps non ha contestato in giudizio l'esistenza di tale blocco informatico, confermandone conseguentemente l'operatività, come segnalata da Rete Lenford. Oltre a ciò, non è previsto un sistema alternativo di richiesta per ovviare a tale limitazione: anche questo aspetto è stato implicitamente confermato dall'Inps in giudizio, in quanto non è stata portata all'evidenza del giudice alcuna via alternativa per accedere agli istituti familiari.

La parte istante chiedeva, pertanto, l'adeguamento della procedura informatica, oltre a risarcimenti e all'emanazione di atti (circolare o altra idonea comunicazione)

*“da pubblicare sul portale web dell'Istituto e da diffondere alle sedi dello stesso con le modalità di diffusione che l'Istituto adotta per tali comunicazioni, nella quale indicare che gli istituti oggetto del presente giudizio debbano essere riconosciuti anche a coppie di genitori dello stesso sesso”.*

### Legittimazione ad agire da parte di Rete Lenford

Una premessa di particolare interesse riguarda la legittimazione ad agire di Rete Lenford. Il tema è affrontato dal giudice sulla base del D.Lgs. 216/2003, che disciplina la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro. Nel decreto è definita la discriminazione nella propria doppia declinazione di discriminazione diretta e indiretta.

In particolare, la discriminazione indiretta avviene quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di *handicap*, le persone di una particolare età o nazionalità o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Nonostante la rubrica del testo di legge faccia riferimento espresso all'occupazione e alle condizioni di lavoro, pertanto, questo tipo di fattispecie non si verifica solo nel caso dei rapporti tra datore di lavoro e lavoratore. L'[articolo 3](#), D.Lgs. 216/2003, infatti, stabilisce un ambito di applicazione più ampio:

*“Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età, di nazionalità e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:*

*a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;*

*b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento, la salute e la sicurezza, il reintegro professionale o il ricollocamento; ...*

*d-ter) accesso a vantaggi sociali e fiscali”.*

Per questo motivo, la fattispecie in commento può trovare la propria tutela nell'ambito della citata normativa, che comprende le condizioni di lavoro anche nel senso della possibilità di accedere a trattamenti particolari.

L'azione a tutela dei diritti limitati da questa situazione di fatto può essere promossa, inoltre, da associazioni e organizzazioni nel caso in cui (e il caso di specie è uno tra questi) non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione. Ciò significa, come anche sostenuto dal giudice, che non è necessario che venga individuato uno specifico caso di discriminazione da cui derivare l'azione giudiziale. È possibile, viceversa, che l'organizzazione si faccia portatrice dell'interesse collettivo di

*"tutti i genitori dello stesso sesso che, ritenendosi nelle condizioni di poter domandare all'INPS il riconoscimento di un diritto, non possono tuttavia procedere alla domanda amministrativa e pertanto neppure identificarsi come soggetti lesi da un eventuale diniego dell'Istituto".*

Questa possibilità è data dall'[articolo 5](#), comma 2, D.Lgs. 216/2003, che prevede che questi enti siano legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

### La decisione e le conseguenze

Il giudice di Bergamo, in questo caso, accertando la legittimazione ad agire di Rete Lenford, ha successivamente analizzato il merito della questione sulla base di quanto segnalato dalle parti. L'Inps non ha ritenuto di sollevare eccezioni allo stato di fatto segnalato dall'istante: le limitazioni informatiche esistono e non esistono procedure alternative egualmente valide. Entrambe queste asserzioni sono pacifiche e non contestate dall'Istituto, tanto che il giudice procede rapidamente ad asserirne la fondatezza.

Oltre a questi presupposti "di fatto", sussiste anche il tema dell'effettiva trascrizione di coppie omogenitoriali nei Registri di stato civile. La tematica è complessa, anche per la storia giurisprudenziale che la coinvolge direttamente. Il riconoscimento dell'equiparazione delle coppie omogenitoriali con le famiglie composte da genitori di diverso sesso ha vissuto tappe progressive nell'ordinamento, anche in ottemperanza a indicazioni della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU).

La Corte Costituzionale ha fissato un punto particolarmente rilevante nel 2010, con la [sentenza n. 138](#). Di fatto, l'oggetto della pronuncia riguardava l'applicabilità dell'istituto del matrimonio alle coppie omosessuali, fatto che la Corte ha ritenuto inammissibile nell'ordinamento. Nel farlo, tuttavia, il giudice delle leggi ha sottolineato come la coppia omosessuale, in ogni caso, sia una formazione sociale tutelata dall'ordinamento italiano, questo in quanto

*"per formazione sociale deve intendersi ogni forma di comunità, semplice o complessa, idonea a consentire e favorire il libero sviluppo della persona nella vita di relazione, nel contesto di una valorizzazione del modello pluralistico".*

Per effetto di ciò,

*“in tale nozione è da annoverare anche l'unione omosessuale, intesa come stabile convivenza tra due persone dello stesso sesso, cui spetta il diritto fondamentale di vivere liberamente una condizione di coppia, ottenendone – nei tempi, nei modi e nei limiti stabiliti dalla legge – il riconoscimento giuridico con i connessi diritti e doveri”.*

L'apertura alla fruizione dei diritti garantiti dalla legge è presupposto fondamentale della tematica in esame, che costituisce un punto di partenza per il raggiungimento dell'estensione anche dei diritti derivanti dalla genitorialità.

Nel contesto per cui tale sentenza ha posto le basi, è oggi pacifico che esistano casi in cui coppie di genitori dello stesso sesso siano state riconosciute tali da pronunce giudiziali. I genitori, conseguentemente, sono stati indicati entrambi come tali nei Registri di stato civile. Anche questa affermazione è stata riconosciuta dallo stesso Inps, nell'ambito del giudizio che ha portato all'ordinanza in commento.

Stanti tutti questi elementi preliminari, il giudice riconosce che la discriminazione sia evidente nel caso di specie, ossia nei confronti delle coppie omogenitoriali i cui membri siano indicati come genitori nei Registri di stato civile. Sia ai genitori dello stesso sesso, sia alle famiglie eterogenitoriali, infatti, sono riconosciuti i diritti di cui al D.Lgs. 151/2001 sulla esclusiva base della sussistenza dei requisiti previsti dalla norma stessa, che l'Inps valuta in sede di proposizione della domanda. Come detto, il sistema non garantisce la possibilità alle coppie omogenitoriali di inviare la medesima domanda telematica, consentendo all'Istituto il vaglio sulla sussistenza o meno dei requisiti per l'accesso al trattamento: ciò implica un potenziale effetto dissuasivo nei confronti delle coppie omogenitoriali, che potrebbero utilizzare vie alternative per ottenere i medesimi diritti, ma con maggiore incertezza sull'esito e sui tempi.



In conseguenza di tutto ciò, il giudice ordina all'Inps di adeguare il proprio sistema informatico, di modo che le coppie omogenitoriali qualificate come tali dall'inserimento nei Registri di stato civile possano inoltrare le domande telematiche, inserendo i propri codici fiscali, senza che la procedura impedisca il completamento dell'iter informatico.

### Gli istituti e i nuovi orientamenti

La riflessione operata dal Tribunale di Bergamo, derivante da chiari dati fattuali, implica una complessiva revisione del modo di guardare agli istituti richiamati. Ciò è vero nella realtà ancor prima che nei termini scelti dal testo di legge.

Un esempio: nonostante l'[articolo 28](#), D.Lgs. 151/2001, sia rubricato "*Congedo di Paternità Alternativo*", l'istituto dovrà potersi applicare anche nel caso in cui le genitrici siano entrambe donne, iscritte come tali nel Registro di stato civile. Allo stesso modo, i riposi giornalieri c.d. per allattamento, seppure previsti per la madre e concessi al padre solo in ipotesi specificamente individuate dalla norma, devono essere riconosciuti anche al genitore parte di una coppia composta da 2 uomini.

Questo indirizzo, che mira ad adeguare alla società attuale il dettato normativo, in ordine alle disposizioni in ambito familiare, trova oltretutto conferma nelle interpretazioni fornite dalle Corti sovranazionali. Sia nell'ambito del Consiglio d'Europa, quindi della già citata Cedu, sia nell'ambito dell'Unione Europea, quindi della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, si rinvencono pronunce che mirano a svincolare gli istituti dall'impostazione strettamente legata alla coppia eterogenitoriale.

Se, tuttavia, la giurisprudenza sta faticosamente trovando una via per definire in modo preciso la questione, è auspicabile un intervento normativo che agisca in modo preciso sulla vicenda, dettando la linea interpretativa unica da seguirsi in questi casi. La recente discussione relativa alla trascrizione nei Registri dello stato civile delle coppie omogenitoriali, che ha trovato disciplina ondivaga nei Tribunali anche in relazione ad alcuni provvedimenti di prassi emanati da Ministeri, evidenzia in modo netto come sia necessario un atto normativo specifico.

Tutto ciò premesso, dall'ordinanza in commento può essere desunta un'indicazione chiara per l'Inps, che può tuttavia essere riproposta in generale in materia di fruizione di diritti legati alla genitorialità. Se, infatti, il Tribunale di Bergamo ha disposto la modifica del sistema informatico dell'Istituto al fine di eliminare ogni ostacolo all'accesso agli istituti di legge, l'Inps non dovrà esimersi dal predisporre idonee procedure al fine di adeguarsi a tale principio, anche in futuro.



Nel caso in cui fossero introdotte nuove disposizioni o agevolazioni legate all'ingresso di un figlio nel nucleo familiare, l'Istituto dovrà predisporre una modulistica – telematica, tipicamente – che non ponga limiti all'accesso e tenga conto dell'equiparazione delle coppie omogenitoriali alle coppie etero genitoriali, a tali fini.