

## Discriminazioni e maternità: il cd “bonus mamme”. Tutela o disparità? La sentenza della Consulta n. 159/2025

di A. Staffieri - 2 aprile 2026

### 1. Considerazioni introduttive

Nonostante i recenti provvedimenti normativi adottati dal Legislatore per sostenere la genitorialità, i dati recenti confermano come la maternità sia ancora oggi vissuta da molte lavoratrici come un privilegio, trattandosi di un potenziale fattore di marginalizzazione lavorativa. Sempre più spesso, infatti, la maternità rappresenta il principale spartiacque nelle carriere femminili, compromettendone le opportunità lavorative a causa di una cultura organizzativa che misura il valore del lavoro attraverso performance che richiedono una continua disponibilità.

Come testimoniato dai recenti dati INAPP, la nascita di un/a figlio/a rappresenta una minaccia all'accesso o alla permanenza nel mondo del lavoro per le donne, molto più che per gli uomini (27%). Numerose sono, infatti, le lavoratrici madri che sperimentano gli effetti della “*child penalty*”, a causa della quale una donna su cinque decide di abbandonare il lavoro al termine del congedo di maternità, un dato purtroppo rimasto invariato nell'ultimo decennio, come d'altra parte testimoniato dalla Relazione annuale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro del Lavoro secondo cui si sono dimesse, nel 2022, 44.000 mamme.

Al fine di invertire tale tendenza, e il fenomeno delle culle vuote che ne discende, la Legge di Bilancio 2024 (Legge 30 dicembre 2023, n. 213) ha introdotto un pacchetto di misure a sostegno delle famiglie italiane, tra cui figura anche il cosiddetto “*bonus mamme*”.

Di cosa si tratta? Di uno sgravio contributivo “totale” riconosciuto alle lavoratrici madri del settore sia pubblico che privato operante, per il triennio successivo, secondo il sistema del cd “*doppio binario*”, vale a dire:

- per il biennio 2025-2026 tale decontribuzione è riconosciuta alle lavoratrici madri con almeno tre figli/e, fino al compimento del diciottesimo anno di età del/della figlio/a più piccolo/a;
- per il 2024, in via del tutto sperimentale, tale agevolazione era riconosciuta anche alle lavoratrici madri con almeno due figli/e e fino al compimento del diciottesimo anno di età del/la figlio/a più piccolo/a.

Sebbene si trattasse di una misura volta ad incentivare la natalità, tale bonus non era però riconosciuto in maniera generalizzata a tutte le lavoratrici madri ma solo a quelle con contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche con contratto di apprendistato o somministrazione, part-time o lavoro intermittente) e indipendentemente dal livello di reddito. In tal modo la fruizione del bonus finiva con l'essere preclusa alle categorie più fragili di lavoratrici, in particolare quelle con contratto di lavoro determinato, come ad esempio le lavoratrici precarie della scuola (docenti e personale ATA) che si sono rivolte alla magistratura per vedere riconosciute le proprie tutele.

La giurisprudenza di merito ha accolto la loro richiesta con diverse pronunce (Tribunale di Lodi, con la sentenza n. 127/2025; Tribunale di Alessandria, con la sentenza n. 19/2025;

Tribunale di Prato, con la sentenza n. 315/2025), precisando altresì che “l’esonero contributivo previsto dall’art. 1, commi 180 e 181, della L. 213/2023 per le lavoratrici madri costituisce una condizione di impiego ai sensi della clausola 4 dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999. Il criterio decisivo per qualificare una misura come condizione di impiego è rappresentato dal rapporto di lavoro sussistente tra lavoratore e datore di lavoro. L’esonero dalla trattenuta dei contributi previdenziali a carico del lavoratore comporta un incremento della retribuzione netta mensile e incide direttamente sugli elementi retributivi del rapporto di lavoro. L’esclusione dei lavoratori a tempo determinato dalla fruizione di tale beneficio, riservato dalla normativa nazionale ai soli lavoratori a tempo indeterminato, integra una discriminazione vietata dalla clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro, che sancisce il divieto di trattare i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo motivo della natura del contratto, salvo che il trattamento diverso non sia giustificato da ragioni oggettive. Il giudice nazionale è tenuto, in applicazione del principio di leale cooperazione e dell’obbligo di interpretazione conforme, a garantire l’effettività del diritto eurounitario disapplicando la normativa interna contrastante con la clausola 4 dell’accordo quadro, che esprime un principio di diritto sociale dell’Unione non suscettibile di interpretazione restrittiva” (Tribunale di Vercelli n. 612 del 3 febbraio 2025).

## **2. Il giudizio di legittimità costituzionale: le questioni sollevate dal Tribunale di Milano con ordinanza 23 ottobre 2024**

Ad essere escluse dalla fruizione del bonus non erano, tuttavia, solo le lavoratrici a tempo determinato ma anche quelle del settore domestico ed extracomunitarie. Ciò ha indotto il Tribunale ordinario di Milano a sollevare la questione di legittimità costituzionale dell’art. 1, commi 180 e 182, della Legge n. 213/2023, nella parte in cui esso non estende alle lavoratrici madri con rapporto di lavoro a tempo determinato e a quelle con contratto di lavoro domestico l’esonero dal pagamento della quota dei contributi previdenziali per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti, come invece previsto, per gli anni 2024-2025-2026, a favore delle lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che siano madri di tre o più figli e sino al raggiungimento del diciottesimo anno di età del più piccolo e, per l’anno 2024, sempre a beneficio delle medesime lavoratrici che siano madri di due figli e sino al raggiungimento del decimo anno di età di quello più piccolo.

Il Giudice remittente ha pertanto denunciato, nel caso di specie, la violazione di tre fondamentali principi:

- 1) l’art. 3 Cost., per disparità di trattamento e irragionevolezza della norma in quanto, a parità di condizioni concernenti i figli, il deteriore regime non avrebbe alcuna obiettiva e ragionevole giustificazione;
- 2) l’art. 31 Cost., posto che le norme censurate non tutelano in maniera equanime la genitorialità, risolvendosi in un irragionevole pregiudizio per la maternità e per le famiglie numerose;
- 3) l’art. 117, primo comma, Cost., ponendosi la normativa censurata in contrasto con varie disposizioni unionali che sanciscono la parità di trattamento tra il personale a tempo deter-

minato e indeterminato, nonché tra cittadini italiani, europei e di Paesi terzi (ad esempio, in contrasto con la clausola 4, punto 1, dell'Allegato alla direttiva 1999/70/CE che vieta, per quanto concerne le condizioni di impiego, di trattare i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole rispetto a quelli a tempo indeterminato comparabili, o anche con l'art. 117, primo comma, Cost., in relazione ad alcune direttive europee, in particolare le direttive 2021/1883/UE, 2011/98/UE, 2004/38/CE, 2003/109/CE).

Nei primi due casi, la violazione integrerebbe una discriminazione diretta nei confronti delle lavoratrici con contratto di lavoro domestico (colf, badanti, ecc.) o a tempo determinato; nel terzo caso la discriminazione sarebbe, invece, indiretta nei confronti delle lavoratrici madri straniere, atteso che le norme, pur apparentemente neutre, pregiudicherebbero in maniera particolare le lavoratrici provenienti da altri Paesi, che statisticamente sono titolari di contratti a tempo determinato e domestico in percentuale notevolmente più alta rispetto alle lavoratrici di cittadinanza italiana.

### **3. La sentenza della Corte Costituzionale 31 ottobre 2025, n. 159: inammissibilità per discrezionalità legislativa**

Con la sentenza qui commentata, la Consulta ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale sollevate dal Tribunale di Milano, ritenendo che la normativa censurata, contenuta negli artt. 180 e 181 dell'art. 1 della Legge n. 213/2023, rientra nella discrezionalità del legislatore.

La Corte ha pertanto confermato la legittimità costituzionale del bonus mamme per le ragioni di seguito indicate:

- a) in relazione alle lavoratrici madri con contratto a tempo determinato, tale esclusione non può ritenersi discriminatoria, attesa la natura sperimentale e temporanea della misura, valevole per il triennio 2024-2026. Tra l'altro, come evidenziato dal Giudice delle Leggi, la successiva Legge di Bilancio 2025 ha esteso la tutela anche alle lavoratrici con contratto a termine per poi trasformarla, in virtù della Legge n. 95/2025, in una indennità esentasse;
- b) in relazione alle lavoratrici del settore domestico, tale esclusione non ha natura discriminatoria in quanto "i contributi dovuti all'INPS dalle lavoratrici titolari di contratto di lavoro domestico si collocano, nell'ambito di una disciplina speciale che presenta profili di peculiarità, nel calcolo, rispetto a quella concernente le altre lavoratrici dipendenti", in considerazione, tra l'altro, anche dell'attività non imprenditoriale svolta dai datori e dalle datrici di lavoro domestico;
- c) per le lavoratrici extracomunitarie valgono le stesse considerazioni in precedenza esposte.

Pur confermando la legittimità di tale esonero contributivo, la Corte Costituzionale ha tuttavia esortato il Legislatore ad intervenire in materia, al fine di garantire coerenza sistemica e stabilità nelle politiche di sostegno alla maternità in quanto l'esclusione delle madri con contratti precari, spesso le più esposte a difficoltà economiche e familiari, crea una disparità che "favorisce le categorie più abbienti, data l'assenza di un limite di reddito o di retribuzione e considerata la sola previsione del tetto massimo di 3.000 euro annui", entrando in contrasto con la logica di sostegno della natalità.

La Consulta ha dunque evidenziato la necessità di intervenire con azioni e misure strutturali che siano in grado di favorire una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, partecipazione attualmente ferma, secondo il recente Rendiconto di genere del CIV INPS 2025, al 53,3%, contro il 71,1% degli uomini.

Annunziata Staffieri, consigliera di fiducia, diversity & disability manager e capo processo presso l'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Visualizza i documenti: [C. cost., 31 ottobre 2025, n. 159](#); [Trib. Milano, ordinanza 23 ottobre 2024](#)