R.G. n. 8068/2026

TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO

-SEZIONE LAVORO-

La Giudice, dott.ssa Eleonora Palmisani,

nel procedimento *ex* art. 281-*decies* c.p.c. e art. 28 d.lgs. n. 150/2011 (azione civile contro la discriminazione) pendente tra:

[redacted] **(C.F.** [redacted]**)**

ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI GIURIDICI SULL'IMMIGRAZIONE - ASGI ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE (C.F. 97086880156)

APN - AVVOCATI PER NIENTE ODV (C.F. 97384770158)

CGIL LOMBARDIA (C.F. 94554190150)

tutte rappresentate e difese agli avvocati ALBERTO GUARISO, LIVIO NERI e TOMMASO MASERATI ed elettivamente domiciliate presso lo Studio degli stessi in MILANO, VIA GIULIO UBERTI N.6;

- RICORRENTI -

contro

INPS (C.F. 80078750587) con l'Avv. OMODEI ZORINI CARLA MARIA parte elettivamente domiciliata in VIA M. E G. SAVARE', 1 20122 MILANO;

- RESISTENTE –

FATTO

1. Con ricorso *ex* art. 281-*decies* c.p.c. e art. 28 d.lgs. n. 150/2011, depositato in data 15 giugno 2026, i ricorrenti in epigrafe indicati hanno

convenuto in giudizio dinanzi al Tribunale di Milano, in funzione di Giudice del lavoro, INPS chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

"*in accoglimento delle domande proposte dalla signora* [redacted],

a) accertare e dichiarare il carattere discriminatorio della condotta tenuta dall'INPS e consistente nel mancato riconoscimento alla ricorrente del diritto a percepire il cd. "nuovo bonus mamme", come disciplinato dall'art. 6 d.l. 95/2025 e dall'art. 1, comma 207, l. n. 199/2025, per gli anni 2025 e 2026;

b) condannare l'INPS a pagare alla ricorrente l'importo di 480,00 euro per l'anno 2025 e di 60,00 euro al mese per l'anno 2026 (360 alla data del deposito del ricorso), sino a che sussistano le condizioni previste dall'art. 1, comma 207, l. n. 199/2025;

c) adottare, nell'ambito del piano di rimozione di cui all'art. 28 d.lgs. 150/2011, ogni ulteriore provvedimento necessario al fine di rimuovere la predetta discriminazione e farne cessare gli effetti;

in accoglimento delle domande proposte da ASGI – Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione aps, APN – Avvocati Per Niente Onlus e CGIL Lombardia,

d) ove ritenuto necessario e ferma la prospettazione principale, dichiarare rilevante e non manifestamente infondata la questione di costituzionalità dell'art. 6 d.l. 95/2025 e dell'art. 1, comma 207, l. n. 199/2025, nella parte in cui escludono le lavoratrici con contratto di lavoro domestico dall'accesso alla misura del "nuovo bonus mamme", per violazione degli artt. 3, 31 e 117, comma 1, Cost., quest'ultimo in relazione all'art. 14 Convenzione OIL 189/2011, all'art. 10 Convenzione OIL 143/75; all'art. 24 direttiva 2004/38, all'art. 11, par. 1, lettera a) direttiva 2003/109, art. 12, par. 1 lett, a) direttiva 2011/98, all'art. 29, par. 1 direttiva 2011/95;

e) accertare e dichiarare il carattere discriminatorio della condotta tenuta dall'INPS e consistente nel mancato riconoscimento alle lavoratrici domestiche del cd. "nuovo bonus mamme" ex art. 6 d.l. 95/2025 e art. 1, comma 207, l. n. 199/2025, per gli anni 2025 e 2026 e riconosciuto alle lavoratrici nelle identiche condizioni soggettive di cui all'art. 1, comma 219, L. n. 207/2024;

f) adottare ogni provvedimento necessario al fine di rimuovere la predetta discriminazione e farne cessare gli effetti e, pertanto, occorrendo nell'ambito del piano di rimozione di cui all'art. 28 d.lgs. 150/2011:

g) ordinare all'INPS di modificare sui punti sopra indicati la circolare n. 139 del 28.10.2025 e ogni altra circolare o messaggio pertinente, comunicando al pubblico sul proprio sito istituzionale e a mezzo apposita circolare che gli importi di euro 40,00 e euro 60,00 spettano, a parità di ogni altra condizione, anche alle lavoratrici con contratto di lavoro domestico;

h) versare alle lavoratrici domestiche che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 1, comma 219, l. n. 207/2024, a domanda, l'importo mensile di euro 40,00 per l'anno 2025 e l'importo mensile di euro 60,00 per l'anno 2026;

i) dato atto che le statuizioni richieste sub g) attengono a obblighi di fare infungibili, condannare l'amministrazione convenuta a pagare alle associazioni ricorrenti, ai sensi dell'art. 614-bis c.p.c., euro 100,00 per ogni giorno di ritardo nell'adempimento del predetto obbligo, a decorrere dal 90mo giorno successivo alla notifica della emananda sentenza;

j) disporre la pubblicazione dell'emananda sentenza sulla home page del sito istituzionale dell'amministrazione per un minimo di giorni 30 e/o su uno o più quotidiani a tiratura nazionale che il Tribunale vorrà indicare, con caratteri doppi del normale.

k) condannare l'INPS a rifondere alle ricorrenti spese e diritti del presente procedimento (ivi compreso il rimborso del contributo unificato) spese da distrarsi in favore dei procuratori che si dichiarano antistatari".

2. Con l'odierno ricorso, le parti ricorrenti - [redacted], unitamente ad ASGI Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione APS, APN Avvocati Per Niente Onlus e CGIL Lombardia - hanno dedotto il carattere discriminatorio dell'esclusione delle lavoratrici domestiche dal beneficio denominato "nuovo bonus mamme", previsto, per il 2025, dall'art. 6 del D.l. n. 95/2025, convertito dalla l. n. 118/2025, e successivamente confermato dall'art. 1, comma 207, della l. n. 199/2025 anche per l'anno 2026.

2.1. Le parti ricorrenti hanno esposto che il legislatore, dopo avere introdotto, con l'art. 1, commi 180 e ss., della l. n. 213/2023, un esonero contributivo fino a un massimo di euro 3.000,00 annui in favore delle lavoratrici madri con due o più figli titolari di un rapporto di lavoro

subordinato a tempo indeterminato, escludendo espressamente i rapporti di lavoro domestico, è nuovamente intervenuto con l'art. 1, comma 219, della l. n. 207/2024, estendendo, limitatamente agli anni 2025 e 2026, il beneficio anche alle lavoratrici con contratto di lavoro a tempo determinato, ma mantenendo ferma l'esclusione delle lavoratrici domestiche. Le parti ricorrenti hanno, altresì, riferito che, con ordinanza del 23 ottobre 2024, il Tribunale di Milano aveva sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, commi 180 e 181, della l. n. 213/2023, nella parte in cui escludeva dall'esonero contributivo le lavoratrici madri con rapporto di lavoro a tempo determinato e quelle con rapporto di lavoro domestico. Hanno evidenziato che, nelle more del giudizio costituzionale, il legislatore è intervenuto modificando il quadro normativo di riferimento e che la Corte costituzionale, con sentenza 31 ottobre 2025, n. 159, ha dichiarato inammissibili le questioni sollevate, rilevando che le sopravvenienze legislative avevano inciso significativamente sulla disciplina oggetto del giudizio.

2.2. Le ricorrenti hanno evidenziato che il legislatore è nuovamente intervenuto in materia con l'art. 6 del D.l. n. 95/2025, convertito dalla l. n. 118/2025, sostituendo il previgente meccanismo dell'esonero contributivo con una diversa misura di sostegno economico. In particolare, per il solo anno 2025, è stato previsto il riconoscimento, alle lavoratrici madri dipendenti, con esclusione delle lavoratrici domestiche, nonché alle lavoratrici autonome in possesso dei requisiti richiesti dalla legge, di una somma non imponibile ai fini fiscali e contributivi pari ad euro 40,00 mensili per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività lavorativa, entro il limite di reddito annuo di euro 40.000,00. Le ricorrenti hanno sottolineato come la nuova misura non operi più attraverso una riduzione della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, ma mediante l'erogazione diretta di una somma di denaro da parte dell'INPS, determinata in misura fissa e riconosciuta sulla base di requisiti familiari e reddituali predeterminati. Secondo quanto esposto in ricorso, la medesima misura è stata riconosciuta anche alle lavoratrici con più di due figli fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, alle condizioni previste dalla disposizione, restando ferma anche in tale ipotesi l'esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

2.3. Le parti ricorrenti hanno, inoltre, dedotto che l'art. 1, comma 207, della l. n. 199/2025 ha confermato la medesima misura anche per l'anno 2026, mantenendo invariati i requisiti soggettivi e oggettivi per l'accesso al beneficio, elevando l'importo spettante ad euro 60,00 mensili e conservando l'esclusione delle lavoratrici titolari di rapporti di lavoro domestico.

2.4. Secondo la prospettazione attorea, tale intervento legislativo avrebbe ulteriormente confermato la volontà del legislatore di mantenere l'esclusione della categoria, nonostante il superamento del precedente modello fondato sull'esonero contributivo e l'introduzione di una prestazione economica erogata direttamente dall'INPS.

2.5. Quanto alla posizione individuale della ricorrente [redacted], è stato allegato che la stessa, cittadina dello Sri Lanka, risiede regolarmente in Italia dal 2013 ed è titolare di permesso unico lavoro rilasciato, da ultimo, in data 28 maggio 2024. Dal 9 ottobre 2023 presta attività lavorativa con contratto di lavoro domestico a tempo indeterminato, a tempo parziale per dodici ore settimanali, con mansioni di addetta alle pulizie domestiche e inquadramento nella categoria A del CCNL lavoro domestico. La ricorrente ha allegato di essere madre di tre figli, nati rispettivamente il 10 gennaio 2015, il 5 febbraio 2019 e il 23 maggio 2022, e di percepire esclusivamente il reddito derivante dal rapporto di lavoro domestico sopra indicato, comunque inferiore alla soglia di euro 40.000,00 annui prevista dalla normativa. Essa sostiene, pertanto, di possedere tutti i requisiti richiesti dalla legge per l'accesso al beneficio, ad eccezione di quello concernente la tipologia del rapporto di lavoro. La ricorrente ha, inoltre, allegato di aver presentato, in data 20 aprile 2026, istanza all'INPS per ottenere il riconoscimento del beneficio previsto dall'art. 6 del d.l. n. 95/2025. L'Istituto, con comunicazione del 29 aprile 2026, ha rigettato la domanda rilevando che la normativa esclude espressamente dall'ambito applicativo della misura le lavoratrici titolari di rapporti di lavoro domestico. Successivamente, in data 4 maggio 2026, la ricorrente ha presentato ricorso amministrativo avverso tale diniego; con comunicazione del 14 maggio 2026, l'INPS ha risposto che l'istanza non poteva essere qualificata come ricorso amministrativo e che l'interessata avrebbe potuto chiedere il riesame secondo le procedure interne dell'Istituto.

2.6. Sotto un primo profilo, le parti ricorrenti sostengono che la disciplina censurata integri una discriminazione indiretta fondata sulla nazionalità, in quanto le lavoratrici straniere risultano ampiamente sovrarappresentate nel settore del lavoro domestico rispetto alla loro incidenza nell'occupazione complessiva e l'esclusione legislativa sarebbe quindi idonea a determinare un particolare svantaggio nei confronti delle cittadine straniere titolari dei titoli di soggiorno, in contrasto con le norme "egualitarie" di diritto sovranazionale richiamate (l'art. 14, paragrafo 1, della Convenzione OIL n. 189 del 2011, ratificata dall'Italia con legge n. 113 del 2013; art. 10 Conv OIL 143/75 recepita in Italia con l. 158/81; art. 24 della direttiva 2004/38 per i cittadini UE; art. 11 lett. d) direttiva 2003/109; art. 12 lett. e) direttiva 2011/98, art. 29 direttiva 2011/95).

2.7. Sotto un secondo profilo, le parti ricorrenti deducono, altresì, che l'esclusione delle lavoratrici domestiche dall'ambito applicativo del beneficio integri una discriminazione correlata al genere e alla maternità, in quanto priva una parte delle lavoratrici madri di una misura legislativa espressamente finalizzata al sostegno della maternità e dei carichi familiari.

2.8. Evidenziano, inoltre, l'insussistenza di una causa di giustificazione della disparità di trattamento, non ravvisandosi una finalità che possa ritenersi legittima nei termini individuati dalla giurisprudenza della CGUE (che richiede finalità legittime con mezzi proporzionati e necessari).

2.9. Assumono, poi, che la disciplina censurata si ponga in contrasto con l'art. 14, paragrafo 1, della Convenzione OIL n. 189 del 2011, ratificata dall'Italia con legge n. 113 del 2013, che impone agli Stati contraenti di adottare misure dirette a garantire ai lavoratori domestici condizioni non meno favorevoli di quelle applicabili alla generalità dei lavoratori in materia di sicurezza sociale, compresa la tutela della maternità.

2.10. Infine, deducono che le disposizioni censurate siano comunque in contrasto con gli artt. 3 e 31 Cost., poiché l'esclusione delle lavoratrici domestiche difetterebbe di una ragionevole giustificazione alla luce della natura e delle finalità del beneficio, destinato a sostenere il reddito delle lavoratrici madri con figli e non collegato alle peculiarità del regime contributivo del lavoro domestico.

3. Si è costituito INPS, eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle avverse pretese e chiedendo il rigetto del ricorso. In particolare, L'Istituto ha dedotto di non avere posto in essere alcuna autonoma condotta discriminatoria, essendosi limitato a dare applicazione a disposizioni legislative che escludono espressamente i rapporti di lavoro domestico dall'ambito soggettivo di applicazione della misura. Ha sostenuto che la circolare n. 139/2025 ha carattere meramente ricognitivo e attuativo della normativa primaria e che un eventuale ordine di modifica della stessa si tradurrebbe nell'imposizione all'Istituto di disapplicare una disposizione legislativa vigente. L'Istituto ha inoltre richiamato la peculiarità del lavoro domestico sotto il profilo previdenziale, contributivo e gestionale, evidenziando come l'esclusione della categoria si collochi in una linea di continuità con la disciplina previgente dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 213/2023 e successivamente modificato dalla legge n. 207/2024. Secondo la prospettazione difensiva, il legislatore avrebbe mantenuto ferma tale esclusione anche nella nuova misura di sostegno economico introdotta dal d.l. n. 95/2025, nell'esercizio della propria discrezionalità in materia di politica sociale e di individuazione della platea dei destinatari delle prestazioni. L'INPS ha altresì evidenziato la natura temporanea, sperimentale e finanziariamente contingentata dell'intervento legislativo, sostenendo che l'estensione del beneficio alle lavoratrici domestiche determinerebbe un significativo incremento degli oneri a carico della finanza pubblica e che il contenimento della spesa costituirebbe una ragionevole giustificazione della delimitazione operata dal legislatore. Con riferimento alla dedotta discriminazione indiretta, l'Istituto ha contestato l'idoneità dei dati statistici prodotti dalle ricorrenti a dimostrare l'esistenza di uno svantaggio particolare per le lavoratrici straniere o per altre categorie protette, sostenendo che la differenza di trattamento trova una giustificazione oggettiva nelle caratteristiche proprie del settore domestico, nella continuità con la disciplina precedente e nelle finalità di contenimento della spesa perseguite dal legislatore. Quanto ai parametri sovranazionali richiamati in ricorso, l'INPS ha escluso che le disposizioni eurounitarie e convenzionali invocate consentano la disapplicazione della normativa nazionale e ha contestato la sussistenza di un contrasto tra le stesse e la disciplina censurata. In via subordinata, ha sostenuto

l'irrilevanza e comunque la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale prospettata dalle ricorrenti.

4. All'udienza del 30 settembre 2026, il Giudice ha invitato le parti alla discussione e all'esito si è riservato.

DIRITTO

1. LA NORMATIVA RILEVANTE

1. Occorre, preliminarmente, dar conto del contesto normativo in cui si inseriscono le disposizioni oggetto del presente giudizio.

2. L'art. 1, commi 180 e 181, L. 30.12.2023 n. 213 ha previsto quanto segue:

"180. Fermo restando quanto previsto al comma 15, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile

181. L'esonero di cui al comma 180 è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 anche alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo".

3. Successivamente, il legislatore ha modificato la disciplina dell'esonero contributivo introducendo l'art. 1, comma 219, L. n. 207/2024 il cui testo originario (poi modificato dall'art. 1, comma 206, della legge 30 dicembre 2025, n. 199) era del seguente tenore: "*Alle lavoratrici dipendenti, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, nonché alle lavoratrici autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario, è riconosciuto, a decorrere dall'anno 2025, nel limite di spesa di 300 milioni di euro annui, un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del*

lavoratore. Le lavoratrici di cui al primo periodo devono essere madri di due o più figli e l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo; a decorrere dall'anno 2027, per le madri di tre o più figli, l'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. Per gli anni 2025 e 2026 l'esonero di cui al presente comma non spetta alle lavoratrici beneficiarie di quanto disposto dall'articolo 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2023, n. 213. L'esonero contributivo di cui al presente comma spetta a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di 40.000 euro su base annua, salvo quanto disposto dal comma 220. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono disciplinate le modalità attuative di quanto previsto dal presente comma e, in particolare, la misura dell'esonero contributivo, le modalità per il riconoscimento dello stesso e le procedure per il rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo".

4. La disposizione ha trasformato in misura strutturale il sostegno riconosciuto alle lavoratrici madri, superando il carattere temporaneo della disciplina introdotta dall'art. 1, commi 180 e 181, della l. n. 213/2023 e ridefinendone i presupposti soggettivi e oggettivi.

5. In particolare, la nuova disciplina ha apportato tre principali modifiche al previgente assetto normativo. In primo luogo, l'esonero non è stato più configurato come integrale, bensì come parziale, rinviandosi a un successivo decreto ministeriale la determinazione della relativa misura e delle modalità applicative. In secondo luogo, il legislatore ha ampliato la platea dei beneficiari, estendendo il beneficio alle lavoratrici con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e alle lavoratrici autonome in possesso dei requisiti reddituali previsti dalla legge, pur mantenendo ferma l'esclusione dei rapporti di lavoro domestico. In terzo luogo, è stata introdotta una soglia reddituale pari a euro 40.000 annui quale condizione per l'accesso al beneficio.

6. La disposizione, tuttavia, rimane, ad oggi, inattuata in assenza dei necessari decreti attuativi.

*

7. Venendo alle disposizioni oggetto del presente procedimento, il legislatore, nelle more dell'attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, comma 219, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 ha introdotto l'art. 6, comma 2, del D.l. n. 95/2025, convertito dalla legge n. 118/2025, prevedendo quanto segue: "*Nelle more dell'attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, comma 219, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, per l'anno 2025, alle lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, e la gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con due figli e fino al mese del compimento del decimo anno da parte del secondo figlio, è riconosciuta dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), a domanda, una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 40 euro mensili, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, da corrispondere alla madre lavoratrice titolare di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua. La medesima somma è riconosciuta anche alle madri lavoratrici dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, e la gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con più di due figli e fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni caso, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le mensilità spettanti della somma di cui al presente comma, a decorrere dal 1° gennaio 2025 fino alla mensilità di novembre, sono corrisposte a dicembre, in unica soluzione, in*

sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre 2025. Le somme di cui al presente comma non rilevano ai fini della determinazione dell'indicatore della situazione economica ((equivalente, stabilita ai sensi del regolamento di cui al)) decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159. L'INPS provvede alle attività derivanti dal presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente".

8. Successivamente, l'art. 1, comma 207, della legge n. 199/2025 ha mantenuto la misura per l'anno 2026, elevando l'importo mensile a euro 60,00 ferma l'esclusione dei rapporti di lavoro domestico. Nello specifico, tale disposizione prevede: "*Nelle more dell'attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, comma 219, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, come modificato dal comma 206 del presente articolo, per l'anno 2026, alle lavoratrici madri dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, e la gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con due figli e fino al mese del compimento del decimo anno da parte del secondo figlio, è riconosciuta dall'INPS, a domanda, una somma, non imponibile ai fini fiscali e contributivi, pari a 60 euro mensili, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, da corrispondere alle madri lavoratrici titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua. La medesima somma è riconosciuta anche alle madri lavoratrici dipendenti, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, e alle lavoratrici madri autonome iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome, comprese le casse di previdenza professionali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, e al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, e la gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con più di due figli e fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro su base annua, a condizione che il reddito da lavoro non consegua da attività di lavoro dipendente a tempo indeterminato e, in ogni*

caso, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo non coincidenti con quelli di vigenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Le mensilità della somma di cui al presente comma, spettanti a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino alla mensilità di novembre 2026, sono corrisposte a dicembre, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al medesimo mese di dicembre 2026. Le somme di cui al presente comma non rilevano ai fini della determinazione dell'indicatore della situazione economica equivalente, stabilita ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159. L'INPS provvede alle attività derivanti dal presente comma con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente".

9. La circolare INPS n. 139 del 28 ottobre 2025, nel fornire le istruzioni applicative relative alla misura, ha riprodotto l'esclusione legislativa dei rapporti di lavoro domestico.

2. SULLA RILEVANZA DELLA QUESTIONE DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE

10. La questione è rilevante nella controversia pendente.

11. L'espressa esclusione normativa "*dei rapporti di lavoro domestico*" contenuta nell'art. 6, comma 2, del d.l. n. 95/2025 e riprodotta, per il 2026, dall'art. 1, comma 207, della legge n. 199/2025 costituisce l'unico ostacolo al riconoscimento del beneficio alla ricorrente individuale, la quale, sulla base delle allegazioni non specificamente contestate e dei documenti prodotti, presenta i requisiti familiari e reddituali richiesti dalla disciplina.

11.1. La medesima previsione impedisce l'accoglimento delle domande collettive dirette a ottenere la modifica della circolare INPS n. 139/2025 e l'estensione della misura a tutte le lavoratrici domestiche che si trovino nelle condizioni stabilite dalla legge. L'eventuale accoglimento delle domande presuppone, pertanto, la previa rimozione della disposizione legislativa che impone all'INPS di escludere tale categoria di lavoratrici dalla prestazione.

*

12. Il dato normativo è chiaro e univoco nell'escludere i rapporti di lavoro domestico e non è consentita una interpretazione conforme.

12.1. L'interpretazione costituzionalmente conforme o orientata della norma censurata appare impraticabile in ragione dei principi espressi dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, nell'ordinanza interlocutoria 1° ottobre 2014, n. 20661, secondo cui: *«il giudice comune ha il potere ed il dovere di uniformare il diritto di cui è chiamato a dare applicazione al contenuto precettivo di fonti prevalenti su quelle interpretate: rientra pertanto tra i suoi compiti ricercare già sul piano della applicazione della legge soluzioni ermeneutiche suscettibili di far penetrare la Costituzione in profondità nell'ordinamento e di armonizzare così le sfere della legalità ordinaria e della legalità costituzionale. È infatti insegnamento costante della Corte costituzionale che "in linea di principio, le leggi non si dichiarano costituzionalmente illegittime perché è possibile darne interpretazioni incostituzionali (e qualche giudice ritenga di darne), ma perché è impossibile darne interpretazioni costituzionali" (così la sentenza n. 356 del 1996; più di recente, la sentenza n. 21 del 2013). Ma l'interpretazione adeguatrice deve muoversi nel rispetto delle potenzialità obiettive del dato testuale. Essa non può essere condotta oltre i limiti estremi segnati dall'univoco tenore della norma interpretata: tale circostanza segna il "confine", "in presenza del quale il tentativo interpretativo deve cedere il passo al sindacato di legittimità costituzionale" (Corte cost., sentenze n. 219 del 2008, n. 78 del 2012, n. 232 del 2013)».*

12.2. Nel caso in esame, la chiarezza e univocità del dettato normativo è inconfutabile ed esclude qualsiasi possibilità ermeneutica adeguatrice, ponendo un limite alla possibilità di estendere anche alle madri lavoratrici con contratto di lavoro domestico la prestazione economica prevista dalle disposizioni in esame.

*

13. Neppure risulta percorribile la strada, pur auspicata dalla difesa di parte ricorrente, della mera disapplicazione nell'ambito del piano di rimozione di cui all'art. 28 d.lgs. 150/2011.

13.1. Debbono, infatti, trovare piena applicazione i principi recentemente sanciti dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 15/2024: "*Con la predisposizione del giudizio antidiscriminatorio di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011, il legislatore, come si è poc'anzi detto, ha inteso fornire protezione al fondamentale diritto a non subire*

discriminazioni per tutte le volte che, in ragione di condotte, comportamenti o atti posti in essere da privati o dalla pubblica amministrazione, tale diritto venga leso. Il presupposto su cui si fonda il giudizio antidiscriminatorio – e il correlato potere del giudice ordinario di disporre, nei vari modi possibili, la cessazione della discriminazione – è dunque che la condotta discriminatoria sia direttamente imputabile al privato o, ed è il profilo che qui rileva, alla pubblica amministrazione. Nel caso in cui, invece, la discriminazione compiuta dalla pubblica amministrazione trovi origine nella legge, in quanto è quest'ultima a imporre, senza alternative, quella specifica condotta, allora l'attività discriminatoria è ascrivibile alla pubblica amministrazione soltanto in via mediata, in quanto alla radice delle scelte amministrative che si è accertato essere discriminatorie sta, appunto, la legge: è quanto accade nel caso di specie, ove l'art. 12, comma 3-bis, del regolamento regionale n. 0144 del 2016 è sostanzialmente riproduttivo dell'art. 29, comma 1-bis, della legge reg. Friuli-Venezia Giulia n. 1 del 2016. In evenienze del genere, il giudice ordinario non può allora ordinare la modifica di norme regolamentari che siano riproduttive di norme legislative, in quanto ordinerebbe alla pubblica amministrazione di adottare atti regolamentari confliggenti con la legge non rimossa. L'esercizio di un siffatto potere è, dunque, subordinato all'accoglimento da parte di questa Corte della questione di legittimità costituzionale sulla norma legislativa che il giudice ritenga essere causa della natura discriminatoria dell'atto regolamentare".

13.2. Nel caso in esame, sotto il profilo della ricorrente [redacted] il comportamento tenuto da INPS è meramente riproduttivo della norma di legge e, dunque, l'attività discriminatoria risulta ascrivibile solo mediatamente a tale Ente. La possibilità di ordinare a INPS il pagamento dell'importo previsto dall'art. 6 del d.l. n. 95/2025, convertito dalla l. n. 118/2025, e dall'art. 1, comma 207, della l. n. 199/2025 (40 euro al mese per l'anno 2025 e 60 euro al mese per il 2026) è, dunque, subordinata all'accoglimento da parte della Corte costituzionale della presente questione di legittimità costituzionale.

*

14. Né la rilevanza della questione può ritenersi esclusa dalla eventuale possibilità di disapplicazione della disciplina censurata per contrasto con il diritto dell'Unione europea.

14.1. In primo luogo, le disposizioni richiamate dalle parti ricorrenti non presentano, quantomeno in termini tali da consentire la definizione del presente giudizio mediante mera non applicazione della normativa interna, carattere immediatamente e univocamente *self-executive*. In particolare, vengono in rilievo disposizioni che esprimono principi di parità di trattamento e di non discriminazione nell'accesso alle prestazioni di sicurezza sociale (art. 24 della direttiva 2004/38/CE, art. 11, par. 1, lett. d), della direttiva 2003/109/CE, art. 12, par. 1, lett. e), della direttiva 2011/98/UE e art. 29 della direttiva 2011/95/UE), la cui concreta operatività presuppone l'inquadramento della prestazione controversa nell'ambito della sicurezza sociale e una complessa valutazione circa l'esistenza di una discriminazione indiretta, la composizione statistica della categoria interessata e la sussistenza di eventuali ragioni oggettive di giustificazione.

14.2. Inoltre, le parti ricorrenti hanno invocato anche gli artt. 21 e 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che tutelano rispettivamente il principio di non discriminazione e il diritto di accesso alle prestazioni di sicurezza sociale. Come chiarito dalla Corte costituzionale a partire dalla sentenza n. 269 del 2017, la prospettazione della violazione di diritti fondamentali garantiti dalla Carta impone, in linea generale, il coinvolgimento del sindacato accentrato di costituzionalità, al fine di assicurare una tutela uniforme ed *erga omnes* dei diritti fondamentali e la necessaria armonizzazione tra i principi costituzionali interni e quelli dell'ordinamento dell'Unione europea. In tali ipotesi, la Corte Costituzionale ha chiarito che "*le violazioni dei diritti della persona postulano la necessità di un intervento erga omnes di questa Corte, anche in virtù del principio che situa il sindacato accentrato di costituzionalità delle leggi a fondamento dell'architettura costituzionale (art. 134 Cost.). La Corte giudicherà alla luce dei parametri interni ed eventualmente di quelli europei (ex artt. 11 e 117 Cost.), secondo l'ordine di volta in volta appropriato, anche al fine di assicurare che i diritti garantiti dalla citata Carta dei diritti siano interpretati in armonia con le tradizioni costituzionali, pure richiamate dall'art. 6 del Trattato sull'Unione europea e dall'art. 52, comma 4, della CDFUE come fonti rilevanti in tale ambito. In senso analogo, del resto, si sono orientate altre Corti costituzionali nazionali*

di antica tradizione (si veda ad esempio Corte costituzionale austriaca, sentenza 14 marzo 2012, U 466/11-18; U 1836/11-13) (Corte Cost. n. 269/2017).

14.3. In ogni caso, anche a voler ipotizzare la sussistenza di un contrasto tra la disciplina censurata e norme dell'Unione europea direttamente efficaci, tale circostanza non escluderebbe la rilevanza della questione di legittimità costituzionale nel presente giudizio. Come chiarito dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 15 del 2024, la disapplicazione della norma interna incompatibile con il diritto dell'Unione produce effetti limitati al caso concreto e non determina la rimozione della disposizione dall'ordinamento. La norma legislativa continuerebbe, pertanto, a permanere vigente ed efficace e a costituire il fondamento delle successive condotte dell'amministrazione.

14.4. D'altronde, nel caso di specie, le ricorrenti non agiscono soltanto per ottenere il riconoscimento del beneficio in favore della ricorrente individuale [redacted] ma anche, quali enti legittimati all'azione antidiscriminatoria *ex* art. 28 d.lgs. n. 150/2011, per conseguire l'adozione di un piano di rimozione della discriminazione destinato ad operare nei confronti dell'intera categoria delle lavoratrici domestiche escluse dalla misura. Le domande collettive formulate mirano, infatti, alla modifica della circolare INPS n. 139/2025 e alla cessazione, per il futuro, degli effetti della disciplina ritenuta discriminatoria.

14.5. Ne consegue che la mera non applicazione della norma nel singolo rapporto controverso non sarebbe idonea a soddisfare l'interesse perseguito dalle ricorrenti né a rimuovere stabilmente la fonte della lamentata discriminazione. Solo la declaratoria di illegittimità costituzionale della disposizione legislativa che impone all'INPS di escludere le lavoratrici domestiche dal beneficio è suscettibile di produrre gli effetti generali ed erga omnes necessari a impedire il riprodursi della medesima disparità di trattamento nei confronti della generalità delle destinatarie della disciplina.

14.6. In particolare, la Corte Costituzionale con la sentenza n. 15/2024 ha chiarito che. *"Qui viene in gioco, invece, una logica interna all'ordinamento nazionale che, con una forma rimediale peculiare e aggiuntiva, è funzionale a garantire un'efficace rimozione, anche pro futuro,*

della discriminazione: il che peraltro, quando sia stata rilevata un'incompatibilità con il diritto dell'Unione europea, fa dell'art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011 uno strumento che garantisce anche l'uniforme applicazione di tale diritto e che contribuisce alla «costruzione di tutele sempre più integrate» (sentenza n. 67 del 2022). In quest'ottica, laddove la norma regolamentare sia sostanzialmente riproduttiva di norma legislativa, ordinarne la rimozione implica che sia sollevata questione di legittimità costituzionale sulla seconda. La non applicazione per contrasto con il diritto dell'Unione europea a efficacia diretta – necessaria per l'attribuzione immediata del bene della vita negato sulla base dell'accertata discriminazione – non rimuove, infatti, la legge dall'ordinamento con immediata efficacia erga omnes, ma impedisce soltanto «che tale norma venga in rilievo per la definizione della controversia innanzi al giudice nazionale» (sentenza n. 170 del 1984). L'ordine di rimozione della norma regolamentare – che proietta i suoi effetti, per espressa scelta del legislatore compiuta con l'art. 28 del d.lgs. n. 150 del 2011, oltre il caso che ha originato il giudizio antidiscriminatorio – richiede, allora, che sia dichiarata l'illegittimità costituzionale della legge, la quale, ancorché non applicata nel caso concreto, è ancora vigente, efficace e, sia pure in ipotesi erroneamente, suscettibile di applicazione da parte della pubblica amministrazione o anche di altri giudici che ne valutino diversamente la compatibilità con il diritto dell'Unione europea. Sono, dunque, tanto l'ordinato funzionamento del sistema delle fonti interne – e, nello specifico, i rapporti tra legge e regolamento regionali, anche in relazione al diritto dell'Unione europea – quanto l'esigenza che i piani di rimozione della discriminazione siano efficaci a richiedere che il giudice ordinario, se correttamente intenda ordinare la rimozione di una norma regolamentare al fine di evitare il riprodursi della discriminazione de futuro, sollevi questione di legittimità costituzionale sulla norma legislativa sostanzialmente riprodotta dall'atto regolamentare, anche dopo che si sia accertata l'incompatibilità di dette norme interne con norme di diritto dell'Unione europea aventi efficacia diretta".

15. Alla luce di tutte queste ragioni, è evidente come il giudizio pendente non possa essere definito indipendentemente dalla risoluzione della questione di legittimità costituzionale.

**

3. SULLA NON MANIFESTA INFONDATEZZA DELLA QUESTIONE

16. Si ritiene che la questione di legittimità costituzionale proposta sia, oltre che rilevante, non manifestamente infondata per i motivi di seguito illustrati.

17. Preliminarmente, occorre individuare la natura della prestazione prevista con l'art. 6 D.l. 95/2025 e con l'art. 1, comma 207, l. n. 199/2025. Tali disposizioni prevedono l'erogazione di una somma mensile fissa erogata dall'INPS (40 euro nel 2025 e 60 euro nel 2026) in presenza di requisiti oggettivi predeterminati, con finalità di integrazione del reddito delle lavoratrici madri e di sostegno ai carichi familiari. Essa non è commisurata alla contribuzione versata, non incide sulla posizione pensionistica e non varia in relazione alla quantità della prestazione lavorativa. Il beneficio è riconosciuto anche alle lavoratrici autonome e, entro il limite di euro 40.000,00 annui, prescinde dal livello della retribuzione e dall'orario di lavoro.

18. Nel presente giudizio viene, dunque, in considerazione una misura che lo stesso legislatore qualifica come «*Integrazione al reddito per le lavoratrici madri con due o più figli*» e che si sostanzia nell'erogazione diretta di una somma di denaro avente finalità di sostegno alla maternità e alla genitorialità. Si tratta di una prestazione monetaria uniforme, attribuita in presenza di requisiti predeterminati dalla legge, priva di qualsiasi collegamento diretto con l'aliquota contributiva applicabile, con il meccanismo di versamento dei contributi o con la misura della contribuzione gravante sulla lavoratrice. La prestazione non trova finanziamento nei contributi versati dalle beneficiarie, ma nella fiscalità generale.

19. Tali caratteristiche consentono di ricondurre la misura in esame nell'ambito delle prestazioni di sicurezza sociale e, segnatamente, delle prestazioni familiari dirette a compensare gli oneri economici derivanti dalla presenza di figli e dall'esercizio delle responsabilità genitoriali.

20. In tal senso, depone anzitutto il diritto dell'Unione europea. L'art. 1, lett. z), del Regolamento (CE) n. 883/2004 definisce infatti come «prestazioni familiari» tutte le prestazioni in natura o in denaro destinate a compensare i carichi familiari, ad esclusione degli anticipi sugli assegni

alimentari e degli assegni speciali di nascita o di adozione espressamente indicati dal regolamento.

21. La Corte di giustizia dell'Unione europea ha costantemente affermato che costituiscono prestazioni di sicurezza sociale quelle attribuite automaticamente sulla base di criteri obiettivi stabiliti dalla legge, indipendentemente da una valutazione discrezionale del bisogno individuale e finalizzate a compensare determinati rischi o oneri sociali. In particolare, nella sentenza 14.6.2016, Commissione c. Regno Unito, C-308/14, la Corte ha ribadito che "*Secondo la giurisprudenza della Corte, prestazioni attribuite automaticamente alle famiglie che rispondono a determinati criteri obiettivi, riguardanti in particolare le loro dimensioni, il loro reddito e le loro risorse di capitale, prescindendo da ogni valutazione individuale e discrezionale delle esigenze personali, e destinate a compensare gli oneri familiari, devono essere considerate prestazioni di sicurezza sociale (v., in tal senso, in particolare, sentenze del 16 luglio 1992, Hughes, C-78/91, EU:C:1992:331, punto 22, e del 10 ottobre 1996, Hoever e Zachow, C-245/94 e C-312/94, EU:C:1996:379, punto 27).*

22. Analogamente, nella sentenza 2 settembre 2021, C 350/2020, relativa agli assegni di natalità e maternità, la Corte di Giustizia ha ribadito che le prestazioni riconosciute alle famiglie sulla base di criteri predeterminati concernenti la composizione del nucleo familiare, il reddito o altre condizioni oggettive, e dirette a compensare i carichi familiari, devono essere qualificate come prestazioni di sicurezza sociale. In particolare, ha affermato che "*l'assegno di natalità e l'assegno di maternità rientrano nei settori della sicurezza sociale per i quali i cittadini di paesi terzi di cui all'articolo 3, paragrafo 1, lettere b) e c), della direttiva 2011/98 beneficiano del diritto alla parità di trattamento di cui all'articolo 12, paragrafo 1, lettera e), di tale direttiva. 65. Pertanto, occorre giudicare che una normativa nazionale che esclude i cittadini di paesi terzi di cui all'articolo 3, paragrafo 1, lettere b) e c), della direttiva 2011/98 dal beneficio di un assegno di natalità e di un assegno di maternità non è conforme all'articolo 12, paragrafo 1, lettera e), di tale direttiva".*

23. Ne consegue che la qualificazione della misura in esame come prestazione di sicurezza sociale e, in particolare, come prestazione familiare non risulta esclusa né dalla circostanza che essa sia stata

introdotta nelle more dell'attuazione dell'art. 1, comma 219, della legge n. 207/2024, né dalla finalità di sostegno transitorio perseguita dal legislatore. Ciò che rileva è la struttura concreta della prestazione, caratterizzata dall'attribuzione automatica di una somma di denaro destinata a compensare i carichi familiari in presenza di requisiti predeterminati dalla legge.

24. Deve, pertanto, ritenersi che il beneficio previsto dall'art. 6 del D.l. n. 95/2025 e dall'art. 1, comma 207, della legge n. 199/2025 costituisca una prestazione di sicurezza sociale e, più precisamente, una prestazione familiare diretta a sostenere economicamente la maternità e a compensare i carichi familiari.

25. Tale qualificazione assume rilievo decisivo ai fini dell'esame dei parametri convenzionali, eurounitari e costituzionali richiamati nel presente giudizio, tutti accomunati dal riferimento alla tutela della maternità, alla sicurezza sociale e al principio di parità di trattamento nell'accesso alle relative prestazioni.

*

26. Tali caratteristiche rendono la prestazione oggi in esame profondamente diversa dal precedente esonero contributivo introdotto dall'art. 1, commi 180 e 181, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, già oggetto del giudizio conclusosi con la sentenza della Corte costituzionale n. 159 del 2025. In quella fattispecie, infatti, il beneficio consisteva nell'azzeramento o nella riduzione della quota di contribuzione previdenziale gravante sulla lavoratrice e si inseriva direttamente nel peculiare assetto contributivo del rapporto di lavoro. In tale contesto, la specialità del regime previdenziale e contributivo del lavoro domestico assumeva un rilievo immediato, poiché la misura operava attraverso il meccanismo contributivo stesso e incideva direttamente su istituti strettamente connessi alla contribuzione dovuta.

27. Nel caso oggi sottoposto all'esame del Tribunale, invece, il legislatore ha abbandonato la tecnica della decontribuzione e ha introdotto una prestazione economica del tutto autonoma rispetto all'assetto contributivo del rapporto di lavoro. Il beneficio non consiste più in una riduzione di contributi previdenziali, non modifica l'ammontare della contribuzione dovuta, non altera la posizione assicurativa della lavoratrice, non incide

sulla misura delle future prestazioni pensionistiche e non richiede alcuna particolare interazione con il regime contributivo proprio del settore domestico.

28. La misura in esame si sostanzia, piuttosto, nell'erogazione diretta, da parte dell'INPS, di una somma determinata in misura fissa e riconosciuta sulla base di requisiti familiari e reddituali predeterminati dalla legge. Essa prescinde dalla quantità della contribuzione versata, dall'entità dell'aliquota applicabile, dal settore produttivo di appartenenza e dalle peculiarità organizzative del datore di lavoro. Gli elementi valorizzati dal legislatore ai fini dell'attribuzione del beneficio sono esclusivamente la condizione di madre lavoratrice, il numero e l'età dei figli e il possesso di un reddito inferiore alla soglia normativamente stabilita.

29. Proprio tale mutamento strutturale della misura assume rilievo decisivo ai fini del presente giudizio. Se, infatti, nel sistema fondato sull'esonero contributivo poteva ravvisarsi un collegamento tra il beneficio e le peculiarità del regime previdenziale applicabile al lavoro domestico, tale collegamento non appare più rinvenibile nell'attuale disciplina, caratterizzata dall'attribuzione di una prestazione monetaria uniforme, finanziata dalla fiscalità generale ed erogata direttamente dall'INPS. La specialità del regime contributivo del lavoro domestico, in altri termini, non sembra più presentare un nesso funzionale immediato con una misura che opera interamente sul piano del sostegno economico alla maternità e ai carichi familiari.

30. Né può attribuirsi rilievo decisivo alla circostanza che la misura sia stata introdotta nelle more dell'attuazione dell'art. 1, comma 219, della legge n. 207/2024. Il beneficio in esame non costituisce, infatti, una mera anticipazione dell'esonero contributivo né un diverso meccanismo di erogazione del medesimo vantaggio economico. Esso si concreta nell'attribuzione di una somma fissa direttamente corrisposta dall'INPS, priva di qualsiasi meccanismo di recupero o conguaglio correlato alla futura misura contributiva. La prestazione resta, dunque, strutturalmente autonoma rispetto alla contribuzione previdenziale e alle peculiarità del regime del lavoro domestico, con la conseguenza che l'esclusione di tale categoria non appare immediatamente riconducibile alle caratteristiche del relativo sistema contributivo.

31. La stessa scelta legislativa di estendere il beneficio alle lavoratrici autonome conferma ulteriormente tale conclusione. Il legislatore ha, infatti, ritenuto irrilevante, ai fini dell'accesso alla prestazione, l'esistenza di regimi previdenziali profondamente differenti tra loro, ricomprendendo categorie caratterizzate da discipline contributive eterogenee. In tale contesto, l'esclusione delle sole lavoratrici domestiche non appare più riconducibile alle specificità del relativo assetto previdenziale, ma finisce per configurarsi come una scelta selettiva che necessita di un'autonoma e specifica giustificazione.

*

32. Entrambe le disposizioni oggetto di censura escludono espressamente dalla platea dei beneficiari i titolari di un rapporto di lavoro domestico.

33. Ai fini della valutazione della dedotta discriminazione indiretta assume particolare rilievo la composizione del settore del lavoro domestico in Italia. Dalla documentazione statistica prodotta in giudizio emerge, infatti, che tale comparto è caratterizzato da una concentrazione di lavoratori stranieri e di lavoratrici donne significativamente superiore a quella riscontrabile negli altri settori produttivi.

34. In particolare, secondo il XIII Rapporto annuale del Ministero del Lavoro "*Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia"*, nel 2022 i lavoratori extracomunitari rappresentavano il 50,28% degli occupati nel lavoro domestico (449.636 unità su un totale di 894.299 lavoratori), percentuale in crescita rispetto agli anni immediatamente precedenti. Il medesimo Rapporto evidenzia altresì che il settore è caratterizzato da una netta prevalenza femminile, pari all'86,4% degli occupati.

35. Analoga situazione emerge dal XVI Rapporto annuale del Ministero del Lavoro, secondo il quale nel 2025 i lavoratori non comunitari rappresentavano il 52,2% degli occupati nel settore domestico (419.779 unità su un totale di 804.464 lavoratori), mentre la componente femminile risultava pari all'86,6% degli addetti.

36. I dati risultano ulteriormente confermati dall'Osservatorio INPS sui lavoratori domestici del 2026, dal quale emerge che nel 2025 i lavoratori stranieri costituivano il 68,9% del totale degli occupati nel settore.

37. Tali percentuali assumono particolare significato se raffrontate alla presenza media dei lavoratori stranieri nel complesso del mercato del lavoro nazionale, che, secondo i dati del Ministero del Lavoro, si attesta intorno al 10,5%.

38. Il confronto con gli altri comparti produttivi conferma la peculiarità del fenomeno. Secondo i dati raccolti dal Ministero del Lavoro, dai rapporti ISTAT e dalle elaborazioni INPS, la presenza di lavoratori stranieri risulta pari al 30,4% nei servizi personali e collettivi, al 18% in agricoltura, al 17,4% nei settori della ristorazione e del turismo e al 16,4% nelle costruzioni, percentuali tutte notevolmente inferiori a quelle registrate nel lavoro domestico.

39. Inoltre, sempre l'Osservatorio sui lavoratori domestici di INPS ha evidenziato che in tale settore "*la composizione per genere evidenzia una netta prevalenza di femmine: la componente femminile nel 2025 è pari all'88,7%, livello che caratterizzava gli anni pre-pandemia, mentre quella maschile è pari all'11,3%. In valore assoluto le donne sono 713.538 e gli uomini sono 90.926*".

40. I dati ufficiali attestano, pertanto, che il lavoro domestico rappresenta un comparto caratterizzato da una concentrazione eccezionalmente elevata sia di lavoratrici donne sia di cittadini stranieri, comunitari e non comunitari. Tale peculiare composizione demografica e occupazionale assume rilievo centrale ai fini della verifica della dedotta discriminazione indiretta, in quanto l'esclusione legislativa della categoria dal beneficio incide su un settore nel quale risultano fortemente sovrarappresentati proprio i gruppi destinatari delle tutele antidiscriminatorie invocate nel presente giudizio.

**

41. Tanto premesso, occorre ora passare alla disamina delle singole norme costituzionali che si assumono violate dall'art. 6, comma 2, del decreto-legge 30 giugno 2025, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2025, n. 118, e dell'art. 1, comma 207, della legge n. 199/2025.

*

VIOLAZIONE DEGLI ARTT. 3 E 31 COST.

42. La questione appare non manifestamente infondata con riferimento agli artt. 3 e 31 Cost.

42.1 La prestazione in esame è finalizzata al sostegno delle lavoratrici madri con figli a carico mediante l'attribuzione di un beneficio economico collegato alla condizione di maternità, ai carichi familiari e alla partecipazione al mercato del lavoro. La *ratio* dell'intervento è, dunque, quella di favorire la permanenza e la partecipazione delle madri all'attività lavorativa, alleviando il peso economico connesso alla cura dei figli.

42.2 Alla luce di tale finalità, non appare immediatamente ragionevole l'esclusione integrale delle lavoratrici domestiche dall'accesso alla misura. Le lavoratrici domestiche, infatti, condividono con le altre lavoratrici dipendenti e autonome tutti gli elementi assunti dal legislatore quali presupposti del beneficio: lo svolgimento di un'attività lavorativa, la condizione di maternità, la presenza del numero minimo di figli richiesto dalla legge e il possesso di un reddito da lavoro contenuto entro la soglia prevista.

42.3 La tipologia del rapporto di lavoro non sembra, pertanto, presentare un collegamento diretto con la finalità perseguita dalla misura. L'esclusione non risulta fondata né sull'assenza di esigenze di sostegno alla maternità né sulla mancanza di partecipazione al mercato del lavoro, ma esclusivamente sull'appartenenza a una determinata categoria professionale.

42.4 Ne deriva una disparità di trattamento tra lavoratrici che versano, rispetto alla finalità perseguita dal legislatore, in situazioni sostanzialmente omogenee. La disciplina censurata attribuisce infatti il beneficio a lavoratrici madri che presentano i medesimi carichi familiari e analoghe condizioni economiche, negandolo invece alle lavoratrici domestiche per una ragione che non appare intrinsecamente correlata alla funzione di sostegno della misura.

43. La questione assume particolare rilievo anche alla luce dell'art. 31 Cost., il quale impegna la Repubblica ad agevolare con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose, nonché a proteggere la maternità.

43.1. Una volta che il legislatore abbia scelto di introdurre una misura economica volta a sostenere le lavoratrici madri con più figli, l'esclusione di un'intera categoria di lavoratrici che presenta le medesime esigenze di tutela familiare e genitoriale appare suscettibile di porsi in contrasto con il principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost. e con la finalità di protezione della maternità e delle famiglie numerose espressa dall'art. 31 Cost. L'esclusione colpisce, infatti, non una categoria estranea alla finalità perseguita dalla disposizione, ma lavoratrici che presentano le medesime esigenze di tutela familiare e genitoriale che la misura intende soddisfare.

44. L'irragionevolezza dell'esclusione appare tanto più evidente ove si consideri che il legislatore ha incluso nel beneficio le lavoratrici autonome, pur caratterizzate da regimi previdenziali, contributivi e organizzativi profondamente differenziati rispetto al lavoro subordinato e tra loro eterogenei. Se tali differenze non hanno impedito l'estensione della misura all'intero lavoro autonomo, non risulta immediatamente comprensibile per quale ragione la sola peculiarità del rapporto di lavoro domestico debba giustificare l'esclusione di un'intera categoria di lavoratrici madri. La disciplina censurata determina, infatti, l'effetto per cui una lavoratrice autonoma che svolga attività di pulizia presso abitazioni private può accedere al beneficio, mentre ne resta esclusa una lavoratrice subordinata che svolga le medesime mansioni, sia soggetta al medesimo limite reddituale e presenti identici carichi familiari. La differenziazione introdotta dal legislatore finisce così per fondarsi esclusivamente sulla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, senza che emerga un nesso apprezzabile tra tale elemento e le finalità di sostegno alla maternità e ai carichi familiari perseguite dalla misura.

45. La comparazione tra lavoro domestico subordinato e attività autonoma svolta nel medesimo settore evidenzia come la differenziazione legislativa non sia fondata sulle caratteristiche dell'attività lavorativa concretamente esercitata, bensì esclusivamente sulla qualificazione formale del rapporto, elemento che non appare funzionalmente collegato alle finalità di sostegno della maternità perseguite dalla misura.

46. La disposizione censurata sembra, pertanto, introdurre una differenziazione non coerente con la *ratio* della misura e suscettibile di

determinare una tutela meno favorevole proprio nei confronti di una categoria di lavoratrici che, secondo i dati notori, presenta frequentemente livelli reddituali contenuti e significative esigenze di sostegno connesse alla cura dei figli.

47. Una volta reciso ogni collegamento tra beneficio e struttura contributiva del rapporto di lavoro, l'esclusione delle lavoratrici domestiche sembra risolversi in una mera esclusione categoriale, priva di un rapporto di coerenza con la finalità di sostegno alla maternità e ai carichi familiari perseguita dalla misura.

*

VIOLAZIONE DELL'ART. 117, COMMA 1, COST. CON RIFERIMENTO ALL'ART. 14, COMMA 1, CONVENZIONE OIL N. 189 DEL 2011

48. L'art. 14, paragrafo 1, della Convenzione OIL n. 189 del 2011 dispone che: «*Ogni Membro deve adottare misure appropriate, in conformità alla legislazione nazionale e tenendo debito conto delle caratteristiche particolari del lavoro domestico, per assicurare che i lavoratori domestici godano di condizioni non meno favorevoli di quelle applicabili all'insieme dei lavoratori in materia di sicurezza sociale, ivi compreso per quanto riguarda la maternità*».

48.1. In data 22 gennaio 2013 il Governo italiano ha depositato presso l'Organizzazione internazionale del lavoro lo strumento di ratifica della Convenzione, assumendo, pertanto, l'obbligo internazionale di conformarsi alle prescrizioni da essa stabilite; la circostanza che la Convenzione lasci agli Stati un margine di scelta quanto alle modalità attuative non incide sull'obbligatorietà del risultato da perseguire.

48.2. La disposizione convenzionale, pur rimettendo agli Stati aderenti l'individuazione delle misure attuative più appropriate e imponendo di tenere conto delle peculiarità del lavoro domestico, individua in termini sufficientemente precisi il risultato che deve essere assicurato: i lavoratori domestici non possono essere assoggettati, in materia di sicurezza sociale e, specificamente, di tutela della maternità, a condizioni meno favorevoli rispetto a quelle applicabili alla generalità dei lavoratori.

49. Le disposizioni censurate, escludendo espressamente e in via generalizzata le lavoratrici domestiche dalla prestazione economica

riconosciuta alle altre lavoratrici madri in possesso dei medesimi requisiti personali, familiari e reddituali, introducono proprio nell'ambito della sicurezza sociale connessa alla maternità un trattamento deteriore fondato esclusivamente sulla tipologia del rapporto di lavoro. Tale esclusione appare, quindi, incompatibile con il risultato imposto dall'art. 14, paragrafo 1, della Convenzione OIL n. 189 del 2011.

50. La questione risulta, pertanto, non manifestamente infondata anche in riferimento all'art. 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 14, paragrafo 1, della Convenzione OIL n. 189 del 2011. La disposizione convenzionale, quale fonte di un obbligo internazionale assunto dallo Stato italiano, integra il parametro costituzionale evocato e impone che la disciplina nazionale non riservi ai lavoratori domestici condizioni meno favorevoli rispetto alla generalità dei lavoratori in materia di sicurezza sociale, compresa la tutela della maternità. Le disposizioni censurate, prevedendo un'esclusione assoluta della categoria dalla misura in esame, senza che tale differenziazione risulti correlata alle caratteristiche peculiari del lavoro domestico, si pongono in contrasto con tale obbligo internazionale e, per il suo tramite, con l'art. 117, primo comma, Cost.

**

VIOLAZIONE DEGLI ARTT. 11 E 117, PRIMO COMMA, COST., IN RELAZIONE ALL'ART. 24 DELLA DIRETTIVA 2004/38/CE, AGLI ARTT. 21 E 34 DELLA CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA, ALL'ART. 11, PAR. 1, LETT. D), DELLA DIRETTIVA 2003/109/CE, ALL'ART. 12, PAR. 1, LETT. E), DELLA DIRETTIVA 2011/98/UE E ALL'ART. 29 DELLA DIRETTIVA 2011/95/UE

51. La questione appare non manifestamente infondata anche in riferimento agli artt. 11 e 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 24 della direttiva 2004/38/CE, agli artt. 21 e 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, all'art. 11, paragrafo 1, lett. d), della direttiva 2003/109/CE, all'art. 12, paragrafo 1, lett. e), della direttiva 2011/98/UE e all'art. 29 della direttiva 2011/95/UE.

51.1. L'art. 24, paragrafo 1, della direttiva 2004/38/CE stabilisce che: *«Fatte salve le disposizioni specifiche espressamente previste dal*

trattato e dal diritto derivato, ogni cittadino dell'Unione che risiede, in base alla presente direttiva, nel territorio dello Stato membro ospitante gode di pari trattamento rispetto ai cittadini di tale Stato nel campo di applicazione del trattato». La disposizione costituisce espressione del principio fondamentale di parità di trattamento dei cittadini dell'Unione legalmente soggiornanti nel territorio di uno Stato membro.

52. L'art. 21, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea dispone che: *«È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale».* Il successivo paragrafo 2 stabilisce che: *«Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche negli stessi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità».*

53. L'art. 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, rubricato «*Sicurezza sociale e assistenza sociale*», prevede che: *«1. L'Unione riconosce e rispetta il diritto di accesso alle prestazioni di sicurezza sociale e ai servizi sociali che assicurano protezione in casi quali la maternità, la malattia, gli infortuni sul lavoro, la dipendenza o la vecchiaia, oltre che in caso di perdita del posto di lavoro, secondo le modalità stabilite dal diritto dell'Unione e le legislazioni e prassi nazionali. 2. Ogni persona che risieda o si sposti legalmente all'interno dell'Unione ha diritto alle prestazioni di sicurezza sociale e ai benefici sociali, conformemente al diritto dell'Unione e alle legislazioni e prassi nazionali. 3. Al fine di lottare contro l'esclusione sociale e la povertà, l'Unione riconosce e rispetta il diritto all'assistenza sociale e all'assistenza abitativa volte a garantire un'esistenza dignitosa a tutti coloro che non dispongano di risorse sufficienti, secondo le modalità stabilite dal diritto dell'Unione e le legislazioni e prassi nazionali».*

54. Nella medesima prospettiva si collocano le direttive riguardanti i cittadini di Paesi terzi legalmente soggiornanti. L'art. 11, paragrafo 1, lett. d), della direttiva 2003/109/CE stabilisce che il soggiornante di lungo periodo gode dello stesso trattamento dei cittadini nazionali per quanto

riguarda *«le prestazioni sociali, l'assistenza sociale e la protezione sociale ai sensi della legislazione nazionale»*.

55. L'art. 12, paragrafo 1, lett. e), della direttiva 2011/98/UE dispone che i lavoratori di Paesi terzi ammessi a lavorare in uno Stato membro beneficiano dello stesso trattamento riservato ai cittadini dello Stato membro per quanto concerne *«i settori della sicurezza sociale definiti nel regolamento (CE) n. 883/2004»*.

56. L'art. 29 della direttiva 2011/95/UE stabilisce che gli Stati membri provvedono affinché i beneficiari di protezione internazionale ricevano, nello Stato membro che ha concesso tale protezione, *«adeguata assistenza sociale, alla stregua dei cittadini dello Stato membro in questione»*.

57. Le disposizioni richiamate, pur appartenendo a fonti differenti e riferendosi a categorie soggettive diverse, esprimono un principio unitario dell'ordinamento dell'Unione europea: una volta che una prestazione rientri nell'ambito della sicurezza sociale o della protezione sociale, il suo accesso non può essere ostacolato mediante criteri che producano una discriminazione, diretta o indiretta, fondata sulla nazionalità o comunque idonea a colpire in misura sproporzionata categorie di persone cui il diritto dell'Unione garantisce la parità di trattamento rispetto ai cittadini nazionali.

58. Come già evidenziato, la prestazione prevista dall'art. 6 del D.l. n. 95/2025 e dall'art. 1, comma 207, della legge n. 199/2025 costituisce una prestazione di sicurezza sociale e, in particolare, una prestazione familiare diretta a compensare i carichi familiari e a sostenere economicamente la maternità. Essa rientra, pertanto, nell'ambito materiale di applicazione delle disposizioni sopra richiamate.

*

59. Tanto premesso, deve osservarsi che le disposizioni censurate non introducono una discriminazione direttamente fondata sulla cittadinanza o sulla nazionalità, trovando applicazione indistintamente nei confronti di tutti i lavoratori domestici, italiani e stranieri.

60. Occorre, pertanto, verificare se tali disposizioni siano suscettibili di determinare una forma di discriminazione indiretta. Secondo la consolidata giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, ricorre una discriminazione indiretta quando una disposizione

apparentemente neutra sia idonea a porre le persone appartenenti a una determinata categoria protetta in una situazione di particolare svantaggio rispetto alle altre, salvo che essa sia giustificata da fattori oggettivi e proporzionati.

61. Nella sentenza 24 febbraio 2022, causa C-389/20, la Corte di giustizia ha affermato che l'esistenza di tale particolare svantaggio può essere dimostrata anche mediante dati statistici affidabili, rappresentativi e significativi, dai quali emerga che una misura apparentemente neutra colpisce in proporzione significativamente maggiore il gruppo protetto rispetto agli altri soggetti comparabili. La Corte ha, altresì, precisato che spetta al giudice nazionale verificare l'affidabilità e la significatività dei dati statistici utilizzati e accertare se la differenza di impatto sia giustificata da fattori oggettivi, appropriati e necessari al perseguimento di una finalità legittima. In particolare, la Corte ha affermato che "*L'esistenza di un siffatto particolare svantaggio potrebbe essere dimostrata, segnatamente, se fosse provato che detta disposizione, detto criterio o detta prassi colpiscono negativamente in proporzione significativamente maggiore le persone di un determinato sesso rispetto a quelle dell'altro sesso. Spetta al giudice nazionale verificare se ciò avvenga nel procedimento principale (v., in tal senso, sentenze dell'8 maggio 2019, Villar Láiz, C-161/18, EU:C:2019:382, punto 38, e del 21 gennaio 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, punto 25). 42 Nell'ipotesi in cui il giudice nazionale disponga di dati statistici, la Corte ha affermato che quest'ultimo deve, da un lato, prendere in considerazione l'insieme dei lavoratori assoggettati alla normativa nazionale da cui ha origine la disparità di trattamento e, dall'altro, comparare le proporzioni rispettive dei lavoratori che sono e che non sono colpiti dall'asserita disparità di trattamento nell'ambito della mano d'opera femminile rientrante nel campo di applicazione di tale normativa e le medesime proporzioni nell'ambito della mano d'opera maschile ivi rientrante [v., in tal senso, sentenze del 24 settembre 2020, YS (Pensioni aziendali del personale dirigente), C-223/19, EU:C:2020:753, punto 52 e giurisprudenza ivi citata, e del 21 gennaio 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, punto 26]. 43 A tal proposito, spetta al giudice nazionale valutare in qual misura i dati statistici prodotti dinanzi ad esso siano affidabili e se possano essere presi in considerazione, vale a dire se, in particolare, non riflettano fenomeni*

puramente fortuiti o congiunturali e se siano sufficientemente significativi [sentenze del 24 settembre 2020, YS (Pensioni aziendali del personale dirigente), C-223/19, EU:C:2020:753, punto 51 e giurisprudenza ivi citata, e del 21 gennaio 2021, INSS, C-843/19, EU:C:2021:55, punto 27]".

62. Nel caso di specie, i dati statistici prodotti in giudizio, nonché quelli risultanti dall'ultimo Rapporto del Ministero del lavoro acquisito agli atti, evidenziano che il settore del lavoro domestico presenta una concentrazione di lavoratori stranieri largamente superiore a quella riscontrabile negli altri comparti produttivi. Tali dati, provenienti da fonti ufficiali e dotati dei requisiti di affidabilità e rappresentatività richiesti dalla giurisprudenza unionale, consentono di ritenere che l'esclusione dei lavoratori domestici dall'accesso al beneficio incida in misura particolarmente significativa su una categoria professionale nella quale i cittadini stranieri risultano fortemente sovrarappresentati.

63. Ne consegue che una misura formalmente neutra, in quanto fondata esclusivamente sulla tipologia del rapporto di lavoro, è suscettibile di produrre effetti sfavorevoli in misura proporzionalmente maggiore nei confronti delle lavoratrici straniere rispetto ai cittadini italiani occupati negli altri settori dell'economia, rendendo configurabile una discriminazione indiretta fondata sulla nazionalità.

64. Il carattere apparentemente neutro del criterio selettivo non esclude, pertanto, la configurabilità della discriminazione indiretta, essendo proprio tale figura destinata a colpire misure che, pur non distinguendo formalmente in base alla nazionalità, producano effetti sfavorevoli significativamente più intensi nei confronti di gruppi protetti.

65. Come noto, una misura che determini una discriminazione indiretta può ritenersi compatibile con il diritto dell'Unione soltanto ove sia giustificata da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. A tal fine, la misura deve essere idonea a realizzare l'obiettivo perseguito e non deve eccedere quanto necessario per il suo raggiungimento (sentenze 20 giugno 2013, Giersch e a., C-20/12; 24 febbraio 2022, CJ c. TGSS, C-389/20).

66. Nel caso di specie, la differenza di trattamento tra lavoratrici madri domestiche e lavoratrici madri dipendenti non domestiche o autonome non appare immediatamente coerente con la struttura e con la finalità della

misura. Le categorie poste a confronto condividono, infatti, tutti gli elementi valorizzati dal legislatore ai fini dell'accesso al beneficio: lo svolgimento di un'attività lavorativa, la condizione di maternità, il numero e l'età dei figli nonché il possesso di un reddito da lavoro non superiore alla soglia prevista dalla legge.

67. Né sembra assumere rilievo decisivo la peculiarità del rapporto di lavoro domestico sotto il profilo organizzativo o contributivo. Il beneficio in esame è erogato direttamente dall'INPS, su domanda dell'interessata, in misura predeterminata e indipendentemente dall'adempimento di ulteriori obblighi economici o amministrativi gravanti sul datore di lavoro domestico. Le caratteristiche del settore non appaiono, pertanto, intrinsecamente correlate alla finalità della misura né idonee, di per sé sole, a giustificare l'esclusione della categoria.

68. Non appare risolutivo neppure il richiamo all'esigenza di contenimento della spesa pubblica. Sebbene il legislatore disponga di ampia discrezionalità nell'individuazione dei destinatari delle prestazioni sociali e nella modulazione delle risorse disponibili, tale discrezionalità incontra il limite della non manifesta irragionevolezza e deve essere esercitata in modo coerente con le finalità perseguite. Il solo obiettivo di ridurre l'onere finanziario della misura non consente, infatti, di considerare automaticamente giustificato qualsiasi criterio di esclusione.

69. Nel caso in esame, l'esclusione colpisce integralmente una categoria di lavoratrici che, secondo i dati acquisiti al giudizio, è caratterizzata da livelli retributivi mediamente contenuti, da una significativa presenza di lavoratrici madri economicamente vulnerabili e da una marcata incidenza del lavoro straniero. La documentazione prodotta dall'INPS consente di stimare il costo dell'estensione del beneficio alle lavoratrici domestiche, ma non chiarisce per quale ragione l'obiettivo di contenimento della spesa debba essere perseguito mediante l'esclusione totale di tale categoria, anziché attraverso criteri selettivi direttamente collegati alla capacità economica, al livello reddituale o ad altri elementi coerenti con la funzione di sostegno alla maternità perseguita dal legislatore.

70. Sotto tale profilo, la disposizione censurata appare suscettibile di eccedere quanto necessario al perseguimento dell'obiettivo finanziario dichiarato, realizzando una compressione particolarmente intensa

dell'accesso al beneficio proprio nei confronti di una categoria che presenta caratteristiche pienamente compatibili con la *ratio* della misura e che risulta, anzi, tra quelle maggiormente esposte alle esigenze di tutela economica della maternità.

71. Ne consegue che il criterio selettivo adottato dal legislatore, pur formulato in termini apparentemente neutrali, finisce per incidere in misura significativamente più elevata proprio sulle categorie di soggetti cui il diritto dell'Unione garantisce una tutela rafforzata in materia di parità di trattamento. L'esclusione dei rapporti di lavoro domestico dall'accesso al beneficio determina, dunque, un effetto sostanzialmente differenziato e potenzialmente discriminatorio nei confronti delle categorie di cittadini stranieri protette dalle richiamate fonti sovranazionali.

72. La fattispecie presenta, dunque, i caratteri tipici della discriminazione indiretta elaborata dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, la quale ricorre quando una disposizione apparentemente neutra produce, nella realtà sostanziale dei rapporti sociali, effetti sfavorevoli significativamente più intensi nei confronti di un gruppo protetto rispetto al resto della popolazione comparabile.

73. Le disposizioni censurate appaiono, pertanto, suscettibili di compromettere l'effettività delle garanzie di parità di trattamento e di accesso alle prestazioni di sicurezza sociale riconosciute dal diritto dell'Unione europea e di porsi in contrasto con l'art. 24 della direttiva 2004/38/CE, con gli artt. 21 e 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con l'art. 11, paragrafo 1, lett. d), della direttiva 2003/109/CE, con l'art. 12, paragrafo 1, lett. e), della direttiva 2011/98/UE e con l'art. 29 della direttiva 2011/95/UE e, per il loro tramite, con gli artt. 11 e 117, primo comma, Cost.

**

VIOLAZIONE DELL'ART. 117, COMMA 1, COST. CON RIFERIMENTO ALL'ART. 10 CONVENZIONE OIL N. 143 DEL 1975

74. La questione appare, inoltre, non manifestamente infondata anche in riferimento all'art. 117, primo comma, Cost., in relazione all'art. 10 della Convenzione OIL n. 143 del 1975 sulla promozione della parità di opportunità e di trattamento dei lavoratori migranti, ratificata e resa

esecutiva in Italia con legge 10 aprile 1981, n. 158. La disposizione prevede che: *"Ogni Membro per il quale la convenzione sia in vigore s'impegna a formulare e ad attuare una politica nazionale diretta a promuovere e garantire, con metodi adatti alle circostanze ed agli usi nazionali, la parità di opportunità e di trattamento in materia di occupazione e di professione, di sicurezza sociale, di diritti sindacali e culturali, nonché di libertà individuali e collettive per le persone che, in quanto lavoratori migranti o familiari degli stessi, si trovino legalmente sul suo territorio*".

75. Come emerge dai dati statistici acquisiti agli atti, il settore del lavoro domestico è caratterizzato da una presenza particolarmente elevata di lavoratori stranieri. L'esclusione generalizzata dei lavoratori domestici dal beneficio economico in esame è, pertanto, suscettibile di incidere in misura prevalente proprio su una categoria nella quale la componente migrante assume una rilevanza quantitativamente significativa.

76. Pur non introducendo una distinzione espressamente fondata sulla cittadinanza o sulla condizione di migrante, la disciplina censurata determina l'esclusione da una misura di sicurezza sociale di una categoria professionale nella quale si concentra una quota particolarmente elevata di lavoratori migranti, con il rischio di produrre effetti incompatibili con gli obblighi di promozione della parità di opportunità e di trattamento sanciti dall'art. 10 della Convenzione OIL n. 143 del 1975.

77. Ne consegue che la disposizione censurata appare suscettibile di porsi in contrasto anche con l'art. 117, primo comma, Cost., nella parte in cui impone il rispetto degli obblighi internazionali assunti dallo Stato italiano e, segnatamente, con l'art. 10 della Convenzione OIL n. 143 del 1975.

P.Q.M.

Il Tribunale ordinario di Milano, Sezione Lavoro, visto l'art. 23 della legge 11 marzo 1953, n. 87,

DICHIARA

rilevante e non manifestamente infondata, in riferimento agli artt. 3, 31, 11 e 117, primo comma, della Costituzione, quest'ultimo in relazione all'art. 14, paragrafo 1, della Convenzione OIL n. 189 del 2011, all'art. 10

della Convenzione OIL n. 143 del 1975, all'art. 24 della direttiva 2004/38/CE, agli artt. 21 e 34 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, all'art. 11, paragrafo 1, lett. d), della direttiva 2003/109/CE, all'art. 12, paragrafo 1, lett. e), della direttiva 2011/98/UE e all'art. 29 della direttiva 2011/95/UE, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 6, comma 2, del decreto-legge 30 giugno 2025, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 2025, n. 118, e dell'art. 1, comma 207, della legge n. 199/2025, nella parte in cui escludono le lavoratrici titolari di un rapporto di lavoro domestico dall'accesso alla misura di integrazione al reddito prevista in favore delle lavoratrici madri con due o più figli, in possesso degli ulteriori requisiti previsti dalla legge;

DISPONE

l'immediata trasmissione degli atti alla Corte costituzionale;

SOSPENDE

il presente giudizio;

ORDINA

che, a cura della Cancelleria, la presente ordinanza sia notificata alle parti e al Presidente del Consiglio dei ministri e sia comunicata ai Presidenti della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica.

Milano, 7.10.2026

LA GIUDICE DEL LAVORO
dott.ssa Eleonora Palmisani