



Il "favore" delle indennità per maternità e puerperio. Una proposta di riforma

di Francesco Pastore, Francesca Tessitore

29 settembre 2014

I dati ISTAT pubblicati nel rapporto annuale 2014 sul mercato del lavoro dimostrano che le criticità rispetto al mercato del lavoro legate alla nascita di un figlio si sono accentuate nel corso degli ultimi nove anni. Nel 2012, il 22,3 per cento delle donne che lavoravano al momento della gravidanza non lavoravano più a due anni dalla nascita del figlio, fenomeno in peggioramento rispetto al 2005 quando lo stesso valore era pari al 18,4 per cento. Ciò suggerisce che le problematiche legate alla occupazione femminile in Italia sono ancora tutte aperte, così come lo è il fenomeno in continua crescita dall'inizio della crisi economica che vede molte neo mamme in serie difficoltà a recuperare le somme a titolo d'indennità sostitutiva della retribuzione che sono pagate alle lavoratrici assenti dal servizio per gravidanza e puerperio, difficoltà dovuta principalmente all'attuale sistema di norme nazionali il quale prevede che il pagamento delle somme suddette sia indirizzato al datore di lavoro per conto dell'INPS, piuttosto che direttamente alla beneficiaria finale.

* L'indennità per maternità e puerperio

Le norme sui permessi e sui congedi di maternità e paternità sono contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, cosiddetto Testo Unico Maternità-Paternità, modificato dal decreto legislativo n. 119/2011. Il provvedimento riconosce alla mamma lavoratrice nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro (5 mesi: due prima del parto e tre dopo il parto salvo che si voglia ricorrere al congedo flessibile) il diritto a percepire un'indennità economica pari all'80% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base della paga dell'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo. L'indennità è anticipata in busta paga dal datore di lavoro fatta eccezione per i casi previsti dalla legge per cui il pagamento è erogato direttamente dall'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale al beneficiario/a (lavoratrici stagionali, lavoratrici dello spettacolo con occupazione saltuaria, del settore agricolo, colf e badanti).

Per le lavoratrici dipendenti del settore privato per le quali la legge prevede il pagamento anticipato in busta paga dal datore di lavoro, sembra che il diritto dell'indennità di maternità si sia trasformato in un "atto di favore" che il datore di lavoro fa alle proprie dipendenti, fenomeno che è andato accentuandosi in questi anni di crisi economica, soprattutto nel Mezzogiorno. Molti sono i casi denunciati presso le sedi sindacali. C'è chi segnala ritardi nei pagamenti secondo le esigenze finanziarie del datore di lavoro. Chi, invece, nel rivendicare le somme spettanti per legge, non è riuscito ad evitare situazioni di conflitto con l'impresa e ha dovuto subire le dimissioni o il licenziamento.

Il fatto che per il nostro ordinamento le somme d'indennità vadano anticipate dal datore di lavoro per conto dell'INPS, salvo il successivo conguaglio con le somme dovute all'istituto a titolo di contributi, non favorisce la lotta alla discriminazione di genere sul posto di lavoro. Sembra chiaro che se il datore di lavoro in un periodo di crisi economica è costretto a fronteggiare ogni giorno difficoltà finanziarie, non riuscirà a garantire l'anticipazione delle varie indennità compresa quella di maternità. I mancati pagamenti inevitabilmente generano situazioni di conflitto tra l'imprenditore e la neo-madre la quale si trova a dover difendere il proprio posto di lavoro e contemporaneamente a rivendicare il suo diritto economico a percepire l'indennità di maternità; è pur vero che le norme prevedono sanzioni civili e penali nel caso in cui il datore di lavoro venga meno ai suoi obblighi e comunque azioni giudiziarie anche tramite procedimenti d'urgenza ex art. 700 c.p.c., poiché si tratta

di obbligazioni di natura assistenziale. In realtà, però, quando arriva a questo punto, il titolare del diritto ha subito già tutti i disagi del caso, tra cui il conflitto sul posto di lavoro, il licenziamento e la difficoltà in periodi di crisi economica di trovare ricollocazione occupazionale.

Conclusioni e proposte

È necessaria una rivisitazione dei regolamenti che sarebbe utile non solo a prevenire le truffe, ma anche ad affrontare seriamente la problematica del lavoro femminile in Italia, che continua a soffrire di alti tassi di disoccupazione e registra elevati gap rispetto ai valori degli altri parametri europei.

Di sicuro, più semplice sarebbe ottenere un provvedimento legislativo che decidesse di affidare il pagamento dell'indennizzo economico dall'INPS direttamente alla beneficiaria come succede già per le lavoratrici stagionali, lavoratrici dello spettacolo con occupazione saltuaria, del settore agricolo, colf, badanti e disoccupate e così previsto dal Testo Unico Maternità-Paternità. In tutti questi casi, esercitare un diritto sacrosanto come quello della maternità non significa piegarsi alla volontà e alle esigenze del proprio datore di lavoro.

Una proposta certamente più complessa è quella per cui l'indennizzo fosse assegnato tramite sindacato per evitare qualunque forma di opportunismo, individuando un terzo soggetto che accerti la veridicità della maternità, nel comune di residenza o nell'Agenzia delle Entrate. È pur vero che questa proposta è poco compatibile sia con il sistema sindacale italiano sia con le funzioni dell'Agenzia delle Entrate e dei comuni. Per quanto riguarda il primo punto, in Italia il sindacato ha una struttura molto lontana rispetto al sistema di Ghent dei sindacati scandinavi, i quali gestiscono fondi assicurativi alimentati dalla contribuzione volontaria dei lavoratori e dalla fiscalità generale sotto la supervisione del ministero del lavoro e offrono maggiori servizi di assistenza all'occupazione e di welfare tanto che non si parla di attività complementare a quella dello Stato, ma di attività sostitutiva. Il sistema è apprezzato e fortemente riconosciuto visti gli elevati tassi di sindacalizzazione che ancora si registrano in questi paesi. Nel nostro ordinamento l'istituto del fondo assicurativo gestito dai sindacati non esiste e questi non avrebbero le risorse necessarie per assolvere scopi di natura assistenziali.

Un provvedimento di legge che consideri la nostra proposta è, quindi, molto improbabile, anche se aprirebbe la strada ad una riforma strutturale del nostro attuale sistema sindacale, affinché lo stesso si trasformi da soggetto che gestisce il conflitto sociale in soggetto erogatore di servizi e prestazioni assistenziali, favorendo allo stesso tempo una maggiore integrazione tra le parti sociali.

Un'alternativa sarebbe rafforzare il ruolo degli enti bilaterali, enti paritetici di diritto privato costituiti liberamente da associazioni sindacali e datori di lavoro con lo scopo di superare il modello tipicamente conflittuale cui la legge già riconosce la possibilità di gestire funzioni assistenziali e di formazione, a sostegno dell'occupazione.

Come secondo punto, attribuire all'Agenzia delle Entrate o al comune di residenza l'attività di accertamento della maternità significherebbe attuare uno strumento di verifica delle condizioni necessarie affinché si possa usufruire del beneficio. È pur vero che l'AdE e lo stesso comune di residenza non accertano stati di salute, ma questa potrebbe essere una soluzione poco onerosa per le casse dello Stato giacché l'Agenzia assieme al comune di residenza sono i primi a cui viene comunicata la nuova nascita per il rilascio del codice fiscale e la registrazione all'anagrafe.

*** Gli autori ringraziano Luisa Corazza per alcuni utili suggerimenti.**

 Commenti

Solo gli utenti registrati possono scrivere commenti.
Effettua il logi o registrati.

