

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

**N. 2924**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori ZANOLETTI, PILONI, FABBRI, MORRA,  
BATTAFARANO, TREU, MONTAGNINO, DANZI, TUNIS,  
BERGAMO, VANZO, PETERLINI, TOFANI e TREMATERRA**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 28 APRILE 2004**

---

**Modifica della disciplina normativa relativa alla tutela della  
maternità delle donne dirigenti**

---

ONOREVOLI SENATORI. - Il presente disegno di legge si propone di modificare la disciplina normativa relativa alla maternità delle donne dirigenti.

Queste ultime, infatti, sono ad oggi l'unica categoria di lavoratrici dipendenti per le quali l'evento della maternità si riversa, sotto il profilo economico, totalmente sulle aziende e non, come per le altre categorie, sull'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS).

Tale condizione è dovuta ad un complesso di norme legislative che negli anni hanno penalizzato fortemente le donne dirigenti nella scelta di formare una famiglia.

Sul piano legislativo infatti la legge 11 gennaio 1943, n. 138, istitutiva dell'Ente Mutualità fascista - Istituto per l'assistenza di malattia dei lavoratori (dal 1956 Istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie (INAM)) all'articolo 5, secondo comma, equipara di fatto la maternità alla malattia.

La citata legge, all'articolo 6, esclude dall'indennità di malattia il lavoratore che percepisca già tale trattamento dal datore di lavoro, in forza di legge o di contratto collettivo. Per i dirigenti del settore privato infatti la corresponsione dell'indennità di malattia è totalmente a carico delle aziende, per effetto della previsione contenuta dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) di settore.

Tutti i successivi interventi legislativi e di prassi (l'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, la circolare dell'INPS n. 134368 AGO/14 del 28 gennaio 1981 (che, a seguito della liquidazione dell'INAM, regola la procedura di liquidazione delle indennità di malattia a carico dell'INPS), la legge 26 agosto 1950, n. 860, che all'articolo 17 prevede che l'indennità di maternità sia corrisposta con gli stessi cri-

teri con i quali vengono erogate le prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie, fino all'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) confermano che la maternità è equiparata alla malattia e, pertanto, l'onere relativo per le dirigenti è a totale carico del datore di lavoro, senza possibilità di recupero dall'INPS.

La mancata previsione della tutela previdenziale relativa alla maternità (unitamente a quella concernente la malattia) da parte della legge 11 gennaio 1943, n. 138, è presumibilmente da ricollegare alle concezioni dell'epoca dominanti in materia di politica previdenziale, che tendevano ad escludere da forme di tutela previdenziale pubblicistiche i lavoratori e le lavoratrici titolari di redditi di livello medio-alto.

Basti considerare, in proposito, che al momento di emanazione della legge n. 138 del 1943 i lavoratori che percepivano retribuzioni di importo elevato erano addirittura esclusi anche dall'obbligo assicurativo per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e che tale esclusione (riferita in particolare ai lavoratori con retribuzione mensile superiore a lire 1.500) ebbe termine solo a partire dal 1° settembre 1950.

Se si considera, poi, che anche le lavoratrici libero professioniste e le iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (le cosiddette collaboratrici coordinate e continuative) usufruiscono, in caso di maternità, di una copertura economica da parte dell'INPS o ente analogo, si rileva di fatto una disparità tra le donne lavoratrici che, oltre ad essere anacronistica ed antistorica, potrebbe dar luogo anche a rilievi di incostituzionalità.

In conseguenza della disciplina normativa sopra descritta per le donne dirigenti, infatti,

l'evento della maternità già oggi rappresenta uno dei maggiori fattori discriminanti dal punto di vista della carriera lavorativa.

Il primo momento «critico» in cui la vita professionale si intreccia con quella familiare è costituito non dal matrimonio o dalla eventuale convivenza, ma proprio dall'evento «maternità».

Le dirigenti sanno che l'assenza dall'azienda per maternità costituisce un fatto difficile da accettare da parte dei datori di lavoro. Durante il periodo della gravidanza la situazione nell'ambito aziendale viene generalmente descritta come estremamente conflittuale: violenze psicologiche, un vero e proprio boicottaggio lavorativo, blocchi di carriera.

Le ragioni del conflitto sono sempre le stesse: al rientro in servizio alle dirigenti non vengono più affidate le mansioni svolte prima dell'assenza per maternità; i vertici aziendali le escludono dai processi di arricchimento professionale (iniziative di aggiornamento e formazione, avanzamenti di carriera e così via). In tali circostanze la dirigente è di fatto indotta a dare le dimissioni, o ad accettare, pur di non perdere l'impiego, condizioni contrattuali meno favorevoli rispetto a quanto originariamente concordato in sede di assunzione.

A questo quadro sconcertante si aggiunge il fatto che il periodo della maternità è, come si è detto, estremamente oneroso per l'azienda.

Ciò può costituire per quest'ultima un deterrente per la nomina di dirigenti donne, inducendo a privilegiare un *management* al maschile piuttosto che nominare dirigenti al femminile, a maggior ragione se costoro sono donne giovani e, conseguentemente, potenziali madri.

Quanto sopra tenendo conto del fatto che le donne vengono nominate dirigenti non più al termine della propria carriera professionale come accadeva in passato, quando la nomina costituiva per lo più una gratifica

per il lavoro svolto in azienda, e del fatto che la vita riproduttiva si è allungata.

Si consideri, infine, come un tale intervento normativo sarebbe utile anche per l'universo maschile, perchè anche ai *manager* può capitare di trovarsi, a causa di circostanze contingenti, nella necessità di chiedere congedi parentali in luogo delle loro compagne.

Con il presente disegno di legge si chiede, concludendo, che la maternità non venga più equiparata ad uno stato di malattia, ma considerata un naturale percorso della donna, e che lo Stato consideri tutte le donne lavoratrici in maternità alla stessa stregua.

È ora opportuno esaminare quale potrebbe essere il costo della maternità per l'azienda qualora venisse introdotta l'assicurazione per la maternità ed il conseguente obbligo di versamento del contributo all'INPS sulle retribuzioni imponibili di tutti i dirigenti.

Ai fini del calcolo dell'ammontare del contributo è stata utilizzata l'aliquota attualmente fissata per la generalità dei lavoratori dipendenti del settore terziario, pari allo 0,24 per cento, ovvero del settore nel quale si registra una maggiore incidenza di donne dirigenti.

Dai calcoli effettuali, impostati prendendo in considerazione uno stipendio medio di 5.534 euro lordi mensili per 14 mensilità, ovvero 77.476 euro lordi annui, e formulando diverse ipotesi con riferimento al numero di dirigenti in azienda (da un minimo di uno ad un massimo di cento) è emerso un incremento del costo aziendale annuo da un minimo pari a 193,84 euro (per un dirigente) ad un massimo di 19.384,50 euro (per cento dirigenti).

Il totale dei dirigenti in servizio è pari a circa centomila unità. Il totale del gettito del contributo versato all'INPS per l'assicurazione per la maternità ammonterebbe a circa 19.184.000 euro.

D'altra parte, il risparmio che l'azienda conseguirebbe per ogni singola maternità (ipotizzando la medesima retribuzione media) sarebbe pari a 45.023, 60 euro.

Il periodo di maternità considerato è quello obbligatorio di cinque mesi (con pagamento dello stipendio al 100 per cento, di cui il 20 per cento sarebbe a carico dell'azienda, l'80 per cento a carico INPS) più sei mesi successivi facoltativi (con pagamento dello stipendio al 30 per cento, completamente a carico INPS).

Il costo per l'INPS di ogni singola maternità sarebbe pari a 33.941 euro; considerando un numero ipotetico di 150 eventi all'anno, gli oneri finanziari derivanti dall'applicazione della legge ammonterebbero a 5.091.000 euro circa.

Tali oneri vengono quindi abbondantemente coperti dal gettito del contributo che le aziende pagheranno all'INPS.

**DISEGNO DI LEGGE**  

---

## Art. 1.

1. La tutela previdenziale relativa alla maternità è estesa alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria dei dirigenti che prestano la loro opera alle dipendenze di datori di lavoro privati, anche in deroga all'articolo 6, secondo comma, della legge 11 gennaio 1943, n. 138.

## Art. 2.

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, pari a 5.091.000 euro annui, si provvede mediante il versamento obbligatorio da parte dei datori di lavoro del contributo per l'assicurazione per la maternità delle donne dirigenti, a valere sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti con qualifica di dirigente, nella misura prevista dall'articolo 79, comma 1, lettera *b*), del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.





