

XIV legislatura

A.S. n. 2924:

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

d'iniziativa dei senatori Zanoletti, Piloni,
Fabbri, Morra, Battafarano, Treu,
Montagnino, Danzi, Tunis, Bergamo, Vanzo
Peterlini, Tofani e Trematerra

Marzo 2005

n. 131

L'articolo 1 del disegno di legge estende la tutela previdenziale - attualmente non prevista - per la maternità ai dirigenti di entrambi i sessi alle dipendenze di datori di lavoro privati, anche in deroga alla normativa vigente, che esclude la corresponsione del trattamento economico per malattia¹ nel caso in cui esso sia corrisposto per legge o per contratto di lavoro dal datore di lavoro².

Per la copertura dell'onere lordo, valutato in 5,091 mln di euro annui, l'articolo 2 dispone che si provveda mediante il versamento da parte dei datori di lavoro di un apposito contributo obbligatorio, in misura pari allo 0,24 per cento delle retribuzioni dei dirigenti.

Tale onere è quantificato in relazione illustrativa, che fornisce - sulla base di un costo per maternità pari a circa 34.000 euro, di un numero ipotetico di 150 gravidanze annue, di una retribuzione media annua lorda di 77.476 euro, di una platea di circa 100.000 dirigenti e di un periodo di maternità complessivamente pari ad 11 mesi (di cui 5 obbligatori) - una stima degli oneri in esame, valutandoli in circa 5 mln di euro annui, nonché del maggior gettito contributivo atteso, pari a circa 19 mln di euro.

La RT, trasmessa dal Ministero del lavoro in ottemperanza alla richiesta formulata dalla Commissione bilancio e programmazione economica del Senato l'11 novembre 2004, risulta positivamente verificata dalla RGS in relazione alla quantificazione degli oneri e alla copertura degli stessi. La RGS segnala altresì l'assenza di una clausola di salvaguardia, ritenuta necessaria trattandosi di previsione di spesa connessa all'introduzione di diritti soggettivi, quali quelli concessi con il disegno di legge in esame.

¹ Per quanto attiene alla fattispecie in esame, la maternità è equiparata alla malattia.

² Come avviene per i dirigenti.

La RT valuta gli oneri del provvedimento in 11,7 mln di euro annui (9,4 per le dirigenti madri, 0,5 per i dirigenti padri e 1,8 per coperture figurative) e il gettito contributivo in 24 mln di euro annui.

La quantificazione del gettito è stata calcolata sulla base di un numero complessivo di dirigenti in attività pari a 113.209 unità, percettori di un monte retributivo di 13,345 mld di euro³. Applicando a detto monte retributivo l'aliquota dello 0,24%, si perviene ad un gettito contributivo pari a circa 32 mln di euro, dal quale vanno detratti, ai fini della quantificazione degli effetti netti sulla finanza pubblica, i minori introiti fiscali conseguenti alla deducibilità dei contributi versati. La RT, a tale riguardo, sembra scontare un'aliquota media pari a circa il 25%, quantificando il gettito netto in poco più di 24 mln di euro annui.

Sulla base dei dati assunti, la quantificazione al lordo degli effetti fiscali appare sostanzialmente corretta, mentre, in relazione a quella al netto degli stessi, si sottolinea che l'aliquota media implicitamente ipotizzata risulta inferiore alla vigente aliquota ordinaria dell'IRES (pari al 33%), con conseguenti possibili effetti di sovrastima del gettito netto. Sarebbero pertanto utili chiarimenti circa l'aliquota media fiscale relativa alle imprese implicitamente utilizzata nel computo degli effetti netti.

Per quanto attiene alla determinazione delle prestazioni e delle coperture figurative è stata ipotizzata una durata media di 1 mese dell'astensione anticipata, di 3 mesi del congedo parentale, di 8 mesi dei riposi giornalieri (2 ore al giorno) e scontata l'astensione obbligatoria di 5 mesi. Inoltre, la RT ha tenuto conto, suddivisi per fasce di età, della retribuzione media, del tasso di fecondità⁴, del numero delle dirigenti (6.049 complessivamente) e

³ Fonte : denunce mensili DM10/2 relative al 2001.

⁴ Tale dato è stato desunto dall'annuario statistico dell'ISTAT relativo al 2000 e concerne la popolazione generale. Tale ultima scelta, secondo la RT, implica una sopravvalutazione delle nascite, e quindi dell'onere, ipotizzando

dell'importo delle prestazioni complessivamente considerate (pari al 58,47% della retribuzione), pervenendo ad un onere complessivo pari a 9,384 mln di euro (di cui 6,4 mln di euro circa per astensione obbligatoria, 1,1 per congedo parentale e 1,85 per riposi giornalieri). A fronte delle suddette prestazioni si determinano ulteriori oneri per coperture figurative pari a 1,817 mln di euro (di cui 1,2 per congedo parentale e 0,6 per riposi giornalieri).

L'onere complessivo del provvedimento è pertanto valutato in 11,201 mln di euro annui, ai quali la RT aggiunge 0,5 mln di euro come onere per i dirigenti padri. Tale ultima stima è ottenuta considerando la percentuale generale di ricorso dei padri agli istituti in oggetto (circa l'1,5%) e scontando una minore diffusione degli stessi fra i dirigenti (viene infatti ipotizzata una percentuale dell'1%).

Al riguardo, si ritiene innanzitutto opportuna una indicazione della fonte da cui sono stati desunti i dati attinenti al numero delle dirigenti in età feconda e alle loro retribuzioni medie, come suddivise per fasce di età nella RT.

Per quanto attiene ai dati attinenti ai tassi di fecondità, si sottolinea che gli stessi appaiono, per quasi tutte le età considerate, inferiori a quelli indicati nell'apposita tavola 2.10 dell'Annuario statistico italiano per il 2004 pubblicato dall'ISTAT. Per il medesimo profilo, si evidenzia che dalla RT sembrerebbe desumersi che non vi siano dirigenti di sesso femminile nella fascia di età compresa fra i 21 e i 23 anni. Al riguardo, sarebbe opportuna una conferma di quanto implicitamente asserito dalla RT.

In relazione alle ipotesi formulate apparirebbe opportuna una valutazione del Governo in ordine all'assunto relativo all'astensione anticipata (1 mese), atteso che tale astensione può arrivare, in concreto, fino a 6 mesi, tenuto conto della vigente normativa.

implicitamente un tasso di fecondità inferiore fra le donne dirigenti rispetto a quello riscontrabile nella popolazione generale.

Per quanto concerne la durata del periodo nel quale la lavoratrice usufruisce del riposo giornaliero, stimata in 8 mesi, si osserva che il diritto a tale riposo si estingue al 12° mese dalla nascita, mentre la RT implicitamente assume che le lavoratrici ne usufruiscano fino all'11° mese (aggiungendo infatti 8 mesi ai 3 mesi di astensione obbligatoria post-partum).

In rapporto ai periodi di congedo parentale, pur considerando ragionevole la durata indicata per il primo anno (3 mesi), si osserva che la durata complessiva dello stesso può raggiungere, nell'arco dei primi 8 anni di vita del bambino, il limite di 10 mesi, per cui andrebbero considerati gli effetti sugli anni successivi, scontando una percentuale d'incremento sui congedi relativi alle nascite dell'anno per tenere conto dei congedi parentali relativi alle nascite degli anni precedenti. Per tale motivo, si può presumere che l'onere per tale istituto sia sottostimato in misura progressivamente crescente con lo stratificarsi delle leve di nuovi nati. Sul punto sarebbe pertanto opportuna una esplicitazione in ordine all'ipotesi assunta.

Si sottolinea, inoltre, che non sembrano essere stati valutati gli effetti finanziari connessi all'astensione anticipata, pur citati dalla RT in sede di predisposizione delle ipotesi sottese al calcolo, nonché quelli relativi al congedo per malattia del figlio. In rapporto al primo dei due istituti appena citati, si chiede conferma dell'inclusione del suo costo, in sede di quantificazione, nell'ambito dell'onere ascritto all'astensione obbligatoria.

Per quanto attiene alla procedura di calcolo adottata, peraltro non esplicitata, si osserva che essa sconta implicitamente che l'ammontare delle prestazioni ammonti al 58,47% della retribuzione. Tale percentuale appare sostanzialmente corretta, perlomeno in relazione agli istituti considerati e sulla base delle ipotesi formulate e dei dati riportati (53,08 + rateo tredicesima). Si ritiene opportuno, tuttavia, un chiarimento in ordine alla mancata valutazione degli oneri per la contribuzione figurativa relativa all'astensione obbligatoria, il cui ammontare non appare trascurabile rispetto agli importi in parola (circa 2 mln di euro). Non sono stati forniti, infine, elementi di valutazione in merito agli oneri

per i lavoratori maschi che usufruiscono degli istituti di tutela della paternità, in relazione ai quali appaiono utili ulteriori informazioni.

Conclusivamente, anche alla luce dello squilibrio finanziario della gestione prestazioni temporanee del FPLD, relativamente agli istituti di tutela della maternità⁵, appaiono utili chiarimenti ulteriori in ordine al prevedibile incremento delle spese per prestazioni, portato pressoché inevitabile della crescita della percentuale di donne dirigenti sul totale della platea in oggetto, il che induce a tenere in seria considerazione l'osservazione contenuta nella RT in merito alla necessità di introdurre un'apposita clausola di salvaguardia, trattandosi di un provvedimento che attribuisce un diritto soggettivo perfetto, sotto forma di provvidenze economiche non esattamente quantificabili, ad una platea non predeterminabile ex ante.

Appare opportuno aggiungere a tale ultimo riguardo che, nel caso di inserimento di una clausola di salvaguardia nei termini in cui essa è stata intesa negli ultimi tempi (rinvio al meccanismo di monitoraggio e contestuale rinvio alle Camere dei provvedimenti di attingimento al fondo di riserva per le spese obbligatorie e d'ordine), sarebbe utile ripensare tale modalità di interpretazione della clausola dal momento che l'art. 1, comma 9, della legge finanziaria 2005 limita al 2% rispetto all'esercizio precedente l'incremento dell'utilizzo del fondo di riserva per il triennio 2005-2007. A parte alcune difficoltà applicative di tale norma, come il fatto che occorre attendere almeno il 30 giugno di ogni anno (ossia il rendiconto) per conoscere la base su cui calcolare l'incremento del 2%, il che rende incerta l'attuazione del meccanismo per i primi sei mesi, va sottolineato infatti che un tetto (derogabile solo in casi di necessità ed urgenza) all'utilizzo del fondo di riserva sembra non conciliarsi con il fatto che a carico di tale fondo possano trovare copertura, per un tempo peraltro non predeterminato, gli scostamenti tra gli oneri effettivi e quelli per i quali è stata apprestata in una legge sostanziale la clausola di copertura finanziaria, soprattutto se si

⁵ Tale gestione presenta, infatti, uno squilibrio fra entrate contributive (pari complessivamente a 705 mln di euro nel 2002) e spese per prestazioni (pari a 974mln di euro nel 2002⁵), a fronte, fra l'altro, di un'aliquota media sul monte retributivo superiore a quella stabilita nel presente disegno di legge.

presume che l'incremento del 2% è calibrato su quello che può essere previsto ragionevolmente come l'utilizzo fisiologico del fondo in questione.