



Il commento del Cnai alle istruzioni dell'istituto di previdenza

# Maternità agli autonomi

## L'Inps recepisce il Jobs Act sull'indennità

DI MANOLA DI RENZO

L'OPINIONE DEL PRESIDENTE DI RENZO

I diritti sono una materia spinosa. È piuttosto delicato parlare di parità di trattamento e diritti delle donne lavoratrici, nei giorni che hanno seguito la giornata mondiale contro la violenza sulle donne. L'opportunità è offerta dall'Istituto della previdenza sociale, il quale, attraverso un'apposita circolare, la numero 109/2018, ha voluto rendere pubbliche le posizioni ufficiali relativamente a quel che concerne la tutela e l'aiuto alla maternità e alla paternità.

Queste soluzioni sono state espresse attraverso il decreto legislativo n. 151 del 2001, ma hanno subito un sostanzioso restyling negli anni, l'ultimo dei quali a seguito dell'introduzione della Legge numero 81 del 2017, altrimenti nota come «Jobs Act degli autonomi». Questo ha previsto importanti aggiornamenti alla norma precedente, prevedendo una serie di misure a beneficio dell'indennità di maternità o paternità e del congedo parentale per i lavoratori autonomi e iscritti alla gestione separata dell'Inps.

Lo stesso ente si è trovato costretto a chiarire in merito alle istruzioni amministrative (ma anche operative e contabili) in tema di diritto di ottenimento della citata indennità per i lavoratori di questa particolare tipologia, indipendentemente dalla loro effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Ricordiamo, brevemente, che il congedo di maternità fissa, per le dipendenti in attesa, il dovere di assentarsi dal lavoro per cinque mesi. Si tratta di un periodo durante il quale è corrisposta un'indennità di maternità sostitutiva consistente nell'80% della retribuzione e viene, inoltre, garantita la conservazione del proprio posto di lavoro.

Proprio questo è l'elemento che ha sollevato i maggiori interrogativi: «Abbiamo compreso perfettamente il principio alla base del ragionamento che ha motivato il precedente esecutivo al momento dell'elaborazione della riforma degli autonomi, ma la delicatezza e complessità della materia merita più attenzione. La questione non può essere

«Proprio il tema delle novità introdotte dalla legge 81/2018 al T.U., relativamente alla tutela e sostegno della maternità, ci permette di sottolineare un'ulteriore criticità potenziale del nostro sistema lavorativo: quella della gestione separata», avverte il presidente Cnai **Orazio Di Renzo**, «Infatti, i dubbi sorgono per il fatto stesso che, dal momento di entrata in vigore della riforma, è

parentale godibili da lavoratrici e lavoratori iscritti sempre alla gestione separata salgono da tre a sei mesi ed è aumentato anche, da uno a tre anni di vita o dall'ingresso in famiglia del minore, l'arco di tempo per godere del congedo parentale».

Questa specifica gestione previdenziale, denominata separata o, anche, dei parasubordinati (ossia lavoratori impegnati in attività di collaborazione coordinata e continuativa e molte categorie di professionisti, in particolare quelli per i quali non è previsto alcun albo professionale: consulenti, amministratori di condominio...), è figlia della Riforma dell'ordinamento previdenziale voluto dal governo Dini e attuata grazie alla legge 335/95. Una riforma che, tra le altre cose, sancì l'introduzione quasi esclusiva delle pensioni contributive, l'abolizione delle cosiddette baby pensioni e garantì il sistema retributivo esclusivamente per coloro che al momento dell'entrata in vigore della legge avessero avuto almeno 18 anni di contribuzione.

In aggiunta a ciò, la Riforma fu attiva anche nel sanare la posizione di quella platea di lavoratori che non potevano accedere alla pensione, in quanto non dipendenti, creando appunto la gestione separata. Sinteticamente: per questi ultimi i versamenti contributivi si sommano per dare vita ad un montante contribu-

tivo, che fungerà da capitale in grado di fornire una rendita mensile.

Per queste caratteristiche, la gestione separata, fu considerata tradizionalmente come un «recipiente puramente contributivo», capace di fornire, agli aventi diritto, esattamente quanto da loro versato, materialmente, nel corso degli anni. Ciò apparve subito come qualcosa di diametralmente opposto, almeno nella teoria, al sistema dei vasi comunicanti dell'Inps generico.

«La meravigliosa eterogeneità dei fini, tutta italiana, ha invece fatto sì che la gestione separata diventasse una sorta di cassa continua, utile per finanziare strumenti discutibili per le forze lavoro fuori dalle gestioni ordinarie. Così anche questa gestione separata ha finito per acquisire i caratteri tipici dell'Inps che conosciamo: ossia di un calderone e carrozzone dove i conti non sono mai chiaramente visionabili e la trasparenza è una peculiarità sconosciuta», sottolinea il presidente Di Renzo, «Ciò di cui si avrebbe estrema necessità è una riforma organica della gestione separata, in quanto, oggi, i rapporti di forza tra dipendenti e autonomi sono profondamente mutati, rispetto a vent'anni fa: ora c'è un mercato del lavoro estremamente dinamico e di difficile inquadramento. I lavoratori dipendenti e autonomi sono inseriti in un sistema sempre più mutabile e mutevole. Questa fluidità ha, anche, contribuito a determinare l'impressionante crisi delle «casse» ordinarie dell'Inps. Chiediamo trasparenza e riforme perché non vogliamo che si usassero improvvidamente anche i denari della gestione separata per coprire falle del sistema previdenziale, senza una concreta politica di crescita».

### Gestione separata, urge la revisione



Orazio Di Renzo

affermato che il diritto all'indennità degli iscritti alla gestione separata è spettante indipendentemente dalla reale astensione dall'attività lavorativa, ma anche che i mesi di congedo

in quanto non dipendenti, creando appunto la gestione separata. Sinteticamente: per questi ultimi i versamenti contributivi si sommano per dare vita ad un montante contribu-

liquidata semplicisticamente estendendo un diritto, sacrosanto, per qualsiasi categoria di lavoratori e lavoratrici. A maggior ragione se non c'è stata neppure una reale astensione dall'attività lavorativa. Anzi per come si è scelto di operare, paradossalmente, si potrebbe giungere anche a una nuova disparità tra lavoratrici dipendenti e autonome», sostiene il presidente Cnai, **Orazio Di Renzo**, «Senza considerare, poi, che il nuovo articolo 64 del Testo Unico 151/2001, potrebbe significare uno svuotamento, per così dire, ideologico dello strumento dell'indennità di maternità».

Infatti, proprio il nuovo articolo 64 prevede che la tutela della maternità, cosiddetta obbligatoria, non risulti essere più condizionata all'onere di astensione dall'attività lavorativa; al contrario di quanto previsto dal regime normativo

previgente.

«Proprio venendo meno l'obbligo di esibire le dichiarazioni di astensione, e potendo così percepire compensi nel periodo di corresponsione dell'indennità in argomento, si rischia di creare uno scompensamento nel trattamento delle lavoratrici e nell'idea stessa di welfare. Se consideriamo l'indennità come lo strumento che è stato pensato dallo stato al fine di sostenere le lavoratrici che, per portare a termine e gestire la maternità, sono costrette ad allontanarsi dal proprio posto di lavoro, non comprendiamo come, la stessa indennità, possa essere liberamente concessa a lavoratrici che non si astengono dal proprio lavoro, in virtù del carattere autonomo della propria attività. Volendo semplificare il ragionamento: la lavoratrice dipendente non può lavorare per alcuni mesi e, quindi, lo stato l'affianca economi-

camente, in quanto, in caso contrario, non avrebbe di che sostenersi; ma la lavoratrice autonoma non vede mai venir meno i propri introiti. Il lavoro a lei commissionato viene pagato a comunque e al massimo potrebbe subire uno slittamento delle scadenze», sintetizza il presidente Di Renzo, «Al di là della mera questione economica, il ragionamento è molto semplice: ogni strumento riconducibile a una qualche forma di welfare ha, originariamente, una motivazione estremamente definita, le ferie, per esempio, sono il periodo necessario per il recupero psicofisico

del lavoratore dipendente. Invece, garantendo un'indennità anche a coloro che non interrompono la propria attività lavorativa, si otterrebbe il risultato di svuotare i principi alla base della tutela, nello specifico quello di compensare un mancato reddito. Dietro la bandiera della parità di trattamento economico, la tutela del diritto e l'indennità pecuniaria hanno subito un indebito processo di sovrapposizione: garantire l'indennità a coloro che continuano a lavorare sostanzialmente svilisce la tutela del diritto che è generatrice della stessa indennità».

**Pagina a cura di Cnai - Coordinamento nazionale associazioni imprenditori**

Sede Nazionale Viale Abruzzo 225 - 66013 - CHIETI

Tel. 0871.540093 - Fax 0871.571538

Web: www.cnai.it E-mail: cnai@cnai.it