

Indennità di maternità per lavoratrici autonome e contribuzione

*La **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro** nel **parere n. 9 del 22 Settembre 2016** ha evidenziato che sussistono due trattamenti diversi a fronte della medesima condizione di maternità per le lavoratrici autonome e quelle subordinate. Per questo le documento viene denunciata la forte iniquità del sistema previdenziale, con possibili riflessi sulla costituzionalità della norma, sulla tutela pensionistica e sulla misura della prestazione, ridotta nel caso delle lavoratrici autonome.*

.....

Ricordiamo brevemente che le lavoratrici madri titolari di partita iva e che svolgono un'attività autonoma hanno diritto in gravidanza ad una indennità di maternità che sostituisce il reddito perduto dalla lavoratrice nel periodo di interruzione del lavoro.

Il diritto all'indennità si estende a tutte le forme di lavoro autonomo indipendentemente dalla cassa previdenziale di appartenenza (gestione separata Inps, Casse professionisti).

Tuttavia, poiché l'indennità di maternità è sostitutiva di un reddito, costituisce, a norma dell'art. 6 del TUIR, base imponibile Irpef.

Si realizza, così, il paradosso previdenziale: l'indennità forma base imponibile fiscale e contemporaneamente diventa base imponibile su cui pagare i contributi previdenziali e assistenziali.

Questo non accade per le lavoratrici dipendenti, dove si prevede che il datore di lavoro possa beneficiare di una esenzione contributiva totale stante le specifiche previsioni contenute nell'art. 6 d.lgs. n. 314 del 2 settembre 1997.

In altri termini, in caso di maternità e relativa assenza obbligatoria, il datore di lavoro corrisponde un'indennità per conto dell'Inps ma non deve pagare i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori di legge.

.....

Con il parere in oggetto, i Consulenti del Lavoro hanno evidenziato la forte iniquità del sistema previdenziale, che mette a rischio la costituzionalità della norma nel momento in

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

cui gli Enti di previdenza impongono di pagare i contributi previdenziali anche su somme corrisposte a titolo di prestazioni assistenziali.

Inoltre, questa diversità di trattamento si riflette anche sulla tutela pensionistica e sulla misura della prestazione, ridotta notevolmente per le lavoratrici autonome.

A questo proposito, il Consiglio Nazionale dei Consulenti ha formulato una proposta atta a modificare tale regime contributivo.

Qui di seguito Vi riportiamo il Parere nei suoi punti principali.

Normativa

Con la direttiva 2010/41/UE, il cui oggetto era di stabilire un quadro per l'attuazione negli Stati membri del principio di parità di trattamento fra uomini e donne che svolgono un'attività autonoma o che, comunque, contribuiscono all'esercizio dell'attività autonoma, venne introdotta un'importante novità: la garanzia per le lavoratrici autonome, per le coniugi gestanti e le conviventi gestanti, del diritto ad un'indennità di maternità che consenta interruzioni dell'attività lavorativa in caso di gravidanza o per maternità per almeno 14 settimane.

Tale indicazione è stata tradotta, nell'ordinamento italiano, nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 (c.d. testo unico della maternità) così come modificato dalla Legge n. 228/2012 e dal decreto legislativo n. 80/2015 che ha integralmente sostituito il Capo XI "Lavoratori autonomi" e il Capo XII "Liberi Professionisti".

Oggi quindi si riconosce l'indennità di maternità anche alle lavoratrici autonome per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla data medesima, così come avviene per le prestatrici di lavoro subordinato.

Beneficiarie

L'indennità di maternità spetta alle lavoratrici artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole professionali, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, iscritte alle apposite gestioni INPS (artigiani, commercianti, gestione separata), nonché tutte le lavoratrici professioniste iscritte alle rispettive casse previdenziali obbligatorie (es. ENPACL, Cassa Forense), salvo alcune disposizioni specifiche che non prevedono tale obbligo, previste in base all'appartenenza all'Ordine professionale.

Trattamento fiscale e contributivo

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro evidenzia però una forte iniquità di trattamento tra le due categorie di lavoratori.

Se, infatti, sul piano del diritto all'indennità esiste una sostanziale equiparazione tra i lavoratori autonomi e quelli subordinati, diversamente si riscontra una differenza di trattamento sul piano degli obblighi contributivi dovuti su tali somme.

In particolare, nessuna differenza si pone sul piano fiscale per autonomi o subordinati: indipendentemente dalla categoria dei lavoratori, le indennità devono essere sempre assoggettate al prelievo fiscale. Cambia però il trattamento contributivo.

È utile ricordare che l'indennità di maternità è un contributo indennitario che sostituisce il reddito che la lavoratrice avrebbe conseguito qualora, anziché astenersi, avesse continuato a prestare attività lavorativa.

È noto che dal punto di vista fiscale, i proventi conseguiti in sostituzione di redditi, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti (*art. 6 c. TIUR: "I proventi conseguiti in sostituzione di redditi (...) e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento di danni consistente nella perdita di redditi, esclusi quelli dipendenti da invalidità permanente o morte, costituiscono redditi della stessa categoria di quelli sostituiti o perduti"*).

In altri termini, l'INPS, al maturare del diritto all'indennità di maternità, su richiesta della lavoratrice autonoma, corrisponde la somma prevista dalle gestioni di appartenenza. Tuttavia, essendo essa sostitutiva di un reddito, a norma del citato art. 6 del TUIR, costituisce base imponibile su cui la stessa lavoratrice deve pagare i contributi che finanziano la loro pensione.

In realtà la previsione di carattere generale inserita del TUIR, non si applica per le lavoratrici dipendenti in quanto per esse il datore di lavoro, e la lavoratrice stessa, beneficiano di una totale esenzione contributiva stante le specifiche previsioni contenute nell'art. 6 DLgs n. 314 del 2 settembre 1997.

In altri termini, in caso di maternità e relativa assenza obbligatoria, il datore di lavoro (sostituto previdenziale), corrisponde un'indennità per conto dell'Inps e su tale indennità egli non deve pagare i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori di legge.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Conclusioni

Si pone, dunque, un problema di legittimità poiché a fronte di una medesima condizione (ossia, la condizione di maternità), evidenzia la Fondazione Studi, le norme prevedono due trattamenti diversi:

- per le lavoratrici dipendenti: l'indennità di maternità a carico dell'INPS, forma reddito fiscale ma non costituisce a sua volta base imponibile per il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali sul presupposto che tali indennità non hanno natura retributiva.
- per le lavoratrici autonome: l'indennità di maternità a carico dell'INPS, forma reddito fiscale, e costituisce a sua volta base imponibile per il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

È evidente che la regola generale secondo cui per i lavoratori autonomi la base imponibile previdenziale è costituita dalle somme che formano reddito ai fini Irpef nasce in un'epoca in cui gli autonomi non godevano del diritto a prestazioni analoghe a quelle dei lavoratori dipendenti.

Pertanto, il riconoscimento di tali tutele inserite in una griglia giuridica che non le contemplava, fa emergere l'incoerenza del trattamento.

Diverso è il discorso per i lavoratori dipendenti poiché le tutele di maternità e malattia sono presenti nell'ordinamento da molti anni e dunque, in modo corretto, la riforma introdotta con il decreto legislativo n. 314/1997 ne tiene conto ai fini della loro esclusione dalla base imponibile.