



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di FIRENZE

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Anita Maria Brigida Davia ha pronunciato, la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **3859/2011** promossa da:

(C.F. _____), **CONSIGLIERA DI PARITA'**
PROVINCIA DI FIRENZE con il patrocinio dell'avv. CAPPONI MARINA e dell'avv. _____,
elettivamente domiciliato in VIA CAVOUR 39 50129 FIRENZE presso il difensore avv. CAPPONI
MARINA

Parte ricorrente

contro

INAIL (C.F. _____), con il patrocinio dell'avv. PETRILLO MARISA e dell'avv. TOMBA RENATA
(TMBRNT66L69F205B) VIA PIERLUIGI DA PALESTRINA 8 00193 ROMA; _____, elettivamente
domiciliato in VIA M. BUFALINI 7 50122 FIRENZE presso il difensore avv. PETRILLO MARISA

Parte resistente

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

Con atto di ricorso depositato il 7.9.2011, _____, assistente di volo della compagnia aerea
_____, e la Consigliera di Parità della Provincia di Firenze proponevano opposizione ai sensi dell'art. 38
comma 3 del D. Lgs.vo 198/2006 avverso il decreto del Tribunale di Firenze -sezione lavoro- del
22.08.2011 che respingeva il ricorso presentato dalle opposenti in data 22.06.2011.

_____, rappresentava che erroneamente il giudice aveva escluso la natura discriminatoria del
comportamento tenuto dall'INAIL e consistente nell'aver adottato penalizzanti criteri di liquidazione
dell'indennità di maternità nei confronti della lavoratrice. Detta indennità era stata determinata utilizzando
una base retributiva di riferimento calcolata secondo i parametri di cui all'art. 12 comma 10 della Legge 153
del 1969 e 48 TUIR -oggi art. 51 a seguito della rinumerazione disposta dal D. Lgs.vo n. 344/2003-
suggeriti dalla circolare INAIL n. 10 del 2006.

In sostanza, l'INAIL avrebbe corrisposto alla lavoratrice l'indennità di maternità, dovuta nella misura
dell'80% della "retribuzione globale media" (così gli artt. 22 e 23 del D.Lgs.vo 15/2001 - Testo unico
maternità), applicando i parametri di determinazione della "retribuzione imponibile ai fini fiscali", così
imputando a detto calcolo solo il 50% dell'indennità di volo percepita dalla donna (art. 51, comma 6, del
TUIR).

Previa revoca del decreto opposto, insisteva nella richiesta di accertamento della natura oggettivamente discriminatoria del comportamento mantenuto dall'Istituto, nonché di condanna dello stesso alla corresponsione della differenza rispetto alla indennità di maternità accertata dovuta ma negata alla lavoratrice (pari ad € 11.688,90), oltre al risarcimento del danno non patrimoniale conseguente (ex art. 38 commi 1 e 6 del D. Lgs.vo 198/2006).

Parte resistente si costituiva con memoria di comparsa eccependo, in via preliminare, l'intervenuta prescrizione del diritto della lavoratrice alla corresponsione dell'indennità di maternità e, nel merito, rivendicando la correttezza della relativa liquidazione e dunque l'insussistenza di qualsivoglia comportamento discriminatorio nei confronti della madre-lavoratrice. Chiedeva pertanto la conferma del decreto opposto.

L'INAIL non contestava le circostanze di fatto dedotte dalla controparte; esse, pertanto, debbono ritenersi pacificamente ammesse e definitivamente accertate.

Si premette che l'eccezione di prescrizione, non rilevabile d'ufficio e sollevata dalla parte solo nella fase introduttiva del presente giudizio di opposizione e dunque ben oltre i termini di cui all'art. 416 c.p.c., deve ritenersi preclusa.

In ogni caso, si osserva che la *causa petendi ed il petitum* del giudizio, instaurato ex artt. 36 e 38 del D. Lgs.vo 198 del 2006, consistono rispettivamente nella responsabilità da comportamento discriminatorio mantenuto dall'INAIL e nella pretesa di cessazione della condotta ed eliminazione dei relativi effetti.

Nella specie, dunque, l'oggetto dell'azione esercitata non consiste tanto nel diritto della lavoratrice alla corresponsione della prestazione previdenziale negata -in parte qua- dall'INAIL (per il quale varrebbe la breve prescrizione di un anno), quanto nella pretesa al ripristino della condizione di uguaglianza sostanziale ed all'eliminazione degli effetti pregiudizievoli subiti.

Dunque, la natura ripristinatoria e restitutoria della pretesa vantata dall'opponente esclude che ad esso si applichi il termine prescrizione breve previsto dall'art. 6 ult. comma della legge 138/1943 ed invocato da parte resistente.

Per tale ragione l'eccezione di prescrizione appare oltre che tardiva anche infondata.

Nel merito, la domanda dell'opponente deve essere accolta nei limiti e per le ragioni di seguito esposte.

Orbene, la disciplina di cui al D.Lgs.vo 151/2001 stabilisce che la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari "all'80% della retribuzione" per tutto il periodo del congedo di maternità (art. 22) e che per retribuzione si intende la "**retribuzione globale media giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.** (omissis). Al suddetto importo va aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità oltre agli altri trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice" (art. 23).

Inoltre, la norma chiarisce che concorrono a formare la retribuzione gli **"stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione della prestazione dell'assicurazione obbligatoria per l'indennità economica di malattia"** (art. 23 comma 3).

Ciò posto, si deve rilevare che l'INAIL ha interpretato la sopracitata disciplina nel senso di dover considerare la base retributiva di calcolo della prestazione previdenziale in oggetto quale "retribuzione imponibile" ai fini fiscali (circolare n. 10/2006) e conseguentemente, ha computato solo nella misura del 50% (e non integralmente) l'indennità di volo percepita dalla lavoratrice nel periodo in considerazione. Ciò in applicazione di quanto previsto ai fini della determinazione della retribuzione imponibile per le compagnie aeree ex art. 51 comma 6 del D. Lgs.vo 314/1997 TU Imposte sui redditi (*"le indennità di volo costituiscono base imponibile nella misura del 50% del loro ammontare"*).

Il richiamo operato dal comma 3 dell'art. 23 *"agli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione della indennità di malattia"* costituirebbe la principale conferma della correttezza di tale opzione interpretativa.

Ed infatti l'art. 27 del D.P.R. 797/1955 (Determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi) stabilisce, in sostanza, che la retribuzione parametro dell'indennità di malattia corrisponde alla retribuzione imponibile ai fini contributivi (comma 10: *"la retribuzione imponibile è presa a riferimento per il calcolo di prestazioni a carico delle gestioni di previdenza ed assistenza sociale interessate"*) e che la retribuzione imponibile ai fini contributivi corrisponde a quella imponibile ai fini fiscali (comma 2: *"per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale si applicano le disposizioni contenute nell'art. 48 del TUIR"*). Tale complesso susseguirsi di rinvii normativi legittimerebbe l'allineamento del reddito imponibile ai fini fiscali-contributivi con quello posto a base di calcolo per l'indennità di maternità ai fini assistenziali.

Tale interpretazione non appare condivisibile.

Ed infatti, sotto il profilo sistematico, si evidenzia che la disciplina di cui agli artt. 22 e 23 del D. Lgs.vo 151/2001 costituisce normativa speciale e successiva -e pertanto prevalente secondo i generali criteri che regolano i rapporti tra le fonti del diritto- rispetto alla disciplina di cui agli artt. 51 del TUIR e art. 27 del D.P.R. 797/1955.

Inoltre dette norme non rinviano minimamente al concetto di retribuzione imponibile ai fini fiscali-contributivi nell'indicare la base di calcolo dell'indennità di maternità ma fanno espresso riferimento, piuttosto, al diverso concetto di "retribuzione globale" e di "retribuzione media", non presupponendo un collegamento tra le due nozioni.

L'interpretazione letterale della norma, dunque, non giustifica l'opzione ermeneutica sostenuta dall'INPS secondo la quale vi sarebbe un totale allineamento della base imponibile ai fini assistenziali e fiscali-contributivi.



Inoltre l'art. 23 comma 3 nel prescrivere che *"concorrono a formare la retribuzione **gli stessi elementi** che vengono considerati agli effetti della determinazione della indennità di malattia"* deve essere inteso esclusivamente come rinvio alle medesime voci retributive che concorrono a determinare tale indennità, nulla dicendo circa i criteri e la base di calcolo di detti elementi (Corte appello Firenze n. 958/2013).

Appare pertanto illegittima la lamentata decurtazione dalla retribuzione media globale della lavoratrice della indennità di volo, calcolata nella misura del 50% e non integralmente.

Detta voce ha infatti natura integralmente retributiva, essendo corrisposta in virtù della prestazione particolarmente gravosa che connota, per le specificità che la caratterizzano, la tipologia del rapporto di lavoro dedotto in giudizio (assistenza al volo).

Peraltro, l'indennità in questione connota una quota determinante della retribuzione delle "assistenti di volo" poiché i presupposti stessi dell'indennità coincidono materialmente con la prestazione oggetto del rapporto.

Sarebbe pertanto del tutto illogico ed ingiustificato che detta indennità non fosse imputata integralmente ai fini della liquidazione dell'indennità di maternità che, per sua natura, è diretta a compensare l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice assicurandole un emolumento che consenta alla madre di mantenere un tenore di vita, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, analogo a quello precedente alla maternità (determinato in misura non inferiore all'80% della retribuzione media globale percepita nel periodo anteriore all'astensione obbligatoria dal lavoro) (Corte appello Firenze n. 927/2012).

Dunque, ai fini della determinazione della base di calcolo della indennità di maternità, già decurtata del 20% rispetto alla retribuzione "globale" media, non si ravvisa alcuna ratio che giustifichi l'imputazione della voce retributiva "indennità di volo" solo nella quota del 50%.

Inoltre, parte resistente contesta che l'erronea liquidazione della indennità di maternità possa integrare un trattamento discriminatorio di genere (come tale idoneo a giustificare il ricorso al rito speciale adito).

Si premette che costituisce un comportamento discriminatorio ai sensi dell'art. 25 comma 2 bis del D. Lgs.vo 198/2006 *"ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità"*.

Sul punto, non si può che constatare che la condotta dell'Inail ha determinato un pregiudizio alla lavoratrice a causa del suo stato di gravidanza e di maternità.

Né si può superare una tale constatazione, come fa il giudice di prime cure, facendo ricorso all'argomento secondo il quale, nel caso di specie, il diritto alla prestazione previdenziale, *"sorgendo esclusivamente in ragione della fruizione del congedo di maternità, non verrebbe erogata a soggetti che non si trovino in tale situazione"*; con la conseguenza che non sarebbe *"ravvisabile alcun trattamento differenziato riconducibile alla sussistenza o meno dello stato di maternità"*.

In realtà a nulla rileva che manchi un termine di comparazione della presunta disparità di trattamento, ovvero sia un lavoratore non in stato di gravidanza o maternità favorito o comunque non penalizzato nell'erogazione dell'indennità (condizione impossibile, dato che l'indennità viene erogata solo a coloro che si trovano in detta condizione).

Infatti, essendo lo stato di maternità biologicamente connesso ad una condizione di genere non è necessario perché il trattamento penalizzante possa ritenersi anche discriminatorio che vi siano soggetti **nella stessa condizione** favoriti, essendo sufficiente che detto trattamento sia deteriore "in assoluto", ovvero sia che determini la compressione o negazione di un diritto in ragione ed a causa della condizione.

Si consideri inoltre che l'indennità di maternità è diretta ad assicurare alla donna lavoratrice pari diritti a parità di condizioni di lavoro e consentirle l'adempimento dell'essenziale funzione familiare nonché assicurare alla madre ed al bambino una speciale adeguata protezione (art. 37 Cost).

E nel caso di specie non si può negare che, attraverso un'interpretazione fuorviante della disciplina normativa in materia di indennità di maternità, il fatto l'Ente abbia recato pregiudizio alla madre lavoratrice erogando una prestazione previdenziale sotto il minimo di legge.

Così l'illegittima decurtazione dell'indennità ha finito per non garantire alla madre lavoratrice (**ex lege obbligata ad astenersi** dal lavoro per un lungo periodo di tempo per gravidanza e puerperio e a subire così una decurtazione di stipendio del 20 %, obbligo che -diversamente- non grava sui padri lavoratori) il tenore di vita analogo a quello goduto in precedenza, potenzialmente compromettendo lo svolgimento delle funzioni familiari e genitoriali.

Detto comportamento, pertanto, integra a tutti gli effetti un pregiudizio determinato dalla condizione di donna e di madre ex art 25 comma 2 bis del D. Lgs. Vo 198/2006.

In ragione delle sopra esposte argomentazioni, deve condannarsi parte resistente a cessare il comportamento discriminatorio ed a provvedere al pagamento dell'indennità di maternità dovuta, per la porzione non effettivamente corrisposta, indicata nella somma di € 11.688,90.

Le modalità di calcolo, effettuato dall'opponente sulla base dei suddetti parametri di computo (cfr. pag. 4 e 5 ricorso), non è stato oggetto di specifica contestazione dalla parte resistente e pertanto deve ritenersi accertato in maniera definitiva (Cass. civ. Sez. lavoro n. 85/2003).

In relazione, infine, al danno non patrimoniale lamentato dall'opponente quale conseguenza del comportamento discriminatorio suddetto, si osserva che l'istante, onerato di fornire una prova congrua, non ha dedotto circostanze che consentano di ravvisare un pregiudizio ingiustamente subito, diverso da quello derivante dalla decurtazione di quota della indennità di maternità dovuta.

La domanda, in questa parte, deve essere dunque rigettata.

L'esistenza di precedenti giurisprudenziali contrastanti giustifica l'integrale compensazione delle spese di lite.

PQM

definitivamente pronunciando, sulla domanda proposta da nei confronti di INAIL, in accoglimento dell'opposizione, rigettata ogni altra pretesa:

-accertata la natura discriminatoria del comportamento di INAIL già IPSEMA nella determinazione dell'indennità di maternità spettante alla ricorrente, ordina al medesimo INAIL di cessare detto comportamento e di eliminarne gli effetti e, di conseguenza, lo condanna al pagamento della somma di € 11.688,90 oltre rivalutazione ed interessi come per legge.

Compensa le spese di giudizio

Provvedimento redatto con la collaborazione della M.O.T. Dr.ssa Erica Battaglia

Sentenza resa ex articolo 429 c.p.c., pubblicata mediante lettura in udienza ed allegazione al verbale.

Firenze, 6 febbraio 2014

Il Giudice

dott. Anita Maria Brigida Davia

a.





Repubblica Italiana
In nome del Popolo italiano
LA CORTE DI APPELLO DI FIRENZE
Sezione lavoro

composta dai magistrati:

Dott. Giovanni Bronzini **Presidente**
Dott. Gaetano Schiavone **Consigliere**
Dott. Simonetta Liscio **Consigliere rel.**

all'udienza del giorno 19 marzo 2015 ha pronunciato e pubblicato
mediante lettura in udienza la seguente

Sentenza con contestuale motivazione

nella causa n. 283 R.G. anno 2014

promossa da

INPS - APPELLANTE -

Avv. Ilario Maio, Marco Fallaci -

contro

CONSIGLIERA PARITA' PER LA PROVINCIA DI FIRENZE

- APPELLATE -

- Avv. Marina Capponi per entrambe -

Avente ad oggetto: Appello avverso la sentenza pronunciata e pubblicata
in data 6 febbraio 2014 n. 143 Tribunale di Firenze - Giudice del
lavoro

RAGIONI IN FATTO E DIRITTO DELLA DECISIONE

Con la sentenza in epigrafe il giudice del lavoro fiorentino ha definito in
sede di opposizione proposta ai termini dell'art. 38 D. Lvo n. 198/2006,
il giudizio introdotto dalla lavoratrice e dalla
Consigliera di parità per la provincia di Firenze per far riconoscere la
natura discriminatoria del trattamento economico riservato alla
lavoratrice durante l'astensione per maternità, onde ottenerne la
rimozione degli effetti con il conseguente riconoscimento della spettanza
a titolo di indennità per maternità di una somma maggiore rispetto a
quella effettivamente corrisposta dall'Istituto, allora INAIL, tenuto alla
corresponsione del relativo trattamento.

Rilevava il Tribunale che l'articolo 22 D. l.vo n. 151/2001 imponeva di
calcolare l'indennità nella misura dell'80% della retribuzione globale
media.

INAIL aveva applicato i parametri di determinazione della retribuzione
imponibile ai fini fiscali, così (ai sensi dell'art. 51, comma 6 TUIR e

dell'art. 27 DPR n. 797/'55) imputando solo per il 50% del suo ammontare l'indennità di volo riconosciuta alla lavoratrice, assistente di volo dipendente di

Riteneva il Tribunale che la disciplina del 2001, successiva al TUIR ed al DPR n. 797/'55, non aveva fatto richiamo alla nozione di retribuzione imponibile così che l'interpretazione letterale non giustificava l'applicazione, penalizzante, che INAIL ne aveva dato.

Inoltre il successivo articolo 23 del D. L.vo n. 15172001 stabiliva che concorressero a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione dell'indennità di malattia, ma tale richiamo doveva intendersi riferito esclusivamente alle componenti retributive utili, non invece anche i criteri di computo da applicare sulle corrispondenti voci.

Il trattamento economico riservato alla lavoratrice in astensione obbligatoria per maternità, calcolato invece tenendo conto dell'importo dell'indennità di volo solo nella misura del 50% del suo ammontare, doveva poi qualificarsi, al di là della sua illegittimità, discriminatorio perché in assoluto peggiore rispetto a quanto dovuto, comprimendo un diritto connesso alla maternità, quindi rientrante nella definizione di cui all'art. 25 comma 2 bis del D. L.vo n. 198/2006, a nulla rilevando, in contrario, l'inesistenza di soggetti beneficiari di un differente trattamento cui rapportare la condizione della lavoratrice.

Contro detta sentenza propone appello INPS, quale successore, ex lege (D.L.n. 76/2013, convertito in L. n. 99/2013) dal 1.° gennaio 2014 dell'INAIL (a sua volta subentrato ad IPSEMA) nella gestione delle prestazioni in discorso per il personale dipendente da imprese di navigazione aerea.

Resiste all'appello avversario la difesa della lavoratrice che ne chiede la reiezione richiamando giurisprudenza di merito formatasi in proposito.

- Eccepisce in primo luogo l'istituto appellante l'intervenuta decadenza annuale dal diritto azionato dalla lavoratrice, ai sensi dell'art. 47 DPR n. 639/'70, in relazione alla data dell'ultimo versamento del rateo di indennità di maternità eseguito in suo favore da parte di IPSEMA nell'aprile 2009.
- Parimenti si duole del mancato accoglimento dell'eccezione di prescrizione che INAIL aveva proposto in primo grado ai sensi dell'art. 6, ultimo comma L. n. 138/'43.

Entrambe le ragioni di doglianza (per sua natura la decadenza invocata dall'appellante sarebbe, laddove prevista all'epoca dei fatti di causa, rilevabile a prescindere dalla sua omessa eccezione in primo grado) sono palesemente infondate solo che si abbia riguardo alla natura ed all'oggetto della tutela azionata dalla lavoratrice con l'intervento della consigliera di parità della Provincia di Firenze, come peraltro già rilevato dal primo giudice.

La lavoratrice non esercita l'azione volta al riconoscimento del diritto alla prestazione previdenziale, bensì afferma essere stato applicato ai suoi danni un trattamento economico, connesso al suo stato di gravidanza, oggettivamente discriminatorio, i cui effetti avrebbero dovuto essere rimossi anche nei termini di risarcimento del danno.

13/10/14	13/10/14	13/10/14	13/10/14	13/10/14
13/10/14	13/10/14	13/10/14	13/10/14	13/10/14
13/10/14	13/10/14	13/10/14	13/10/14	13/10/14
13/10/14	13/10/14	13/10/14	13/10/14	13/10/14

L'azione esercitata ai sensi del D. L.vo n. 198/2006 non può essere sottoposta a termini decadenziali o prescrizione da essa non previsti.

- Contesta l'appellante Istituto che la fattispecie sia qualificabile ai sensi dell'art. 25 D. L.vo n.198/2006, venendo a mancare il necessario termine di paragone per individuare la discriminatorietà denunciata.

Tale prospettazione non è condivisibile.

L'art. 25 al comma 2 bis precisa che " *Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.*"

Nel richiamare in proposito ai sensi dell'art. 118 disp. Att. C.p.C. quanto già questa Corte ha avuto modo di precisare nel proprio precedente pronunciamento costituito dalla sentenza n. 958/2013 (pres. Dr. Bronzini, est. Dr. Schiavone) si deve ritenere sussistente una discriminatorietà tutte le volte in cui la condizione di gravidanza ovvero maternità si traduca in una ingiustificata penalizzazione.

Osserva poi questa Corte come la discriminatorietà sia ravvisabile anche al di fuori del confronto con altri lavoratori o lavoratrici, che non è dunque necessario dal momento che ciò che rileva è il trattamento oggettivamente deteriore che la lavoratrice deve subire in ragione della sua condizione - di donna, ovvero di madre come nel caso di specie - che altrimenti non sia giustificato.

La discriminatorietà di un atto ovvero di un comportamento o trattamento, poi, è situazione assolutamente indipendente rispetto all'eventuale diverso titolo di illegittimità dello stesso, nel senso che può a tale illegittimità accompagnarsi ovvero sussistere anche se l'atto sia intrinsecamente legittimo come dimostra la categoria degli atti discriminatori indiretti prevista dal legislatore al n. 2 dell'art. 25.

- Nel caso di specie, così introducendosi la trattazione del quarto motivo di impugnazione attinente proprio alla legittimità del trattamento retributivo riconosciuto alla lavoratrice durante l'astensione per maternità, la discriminatorietà viene ricondotta all'applicazione che delle norme costituite dagli articoli 22 e 23 D. L.vo n. 151/2001 INAIL ha dato.

Non è in discussione, perché pacifico, che il trattamento economico della lavoratrice, in astensione per maternità, debba calcolarsi sulla base dei medesimi istituti stipendiali che costituiscono la base di computo per l'indennità in regime di malattia, come prevede espressamente l'articolo 23.

E' altrettanto incontestato che l'indennità volo" sia da ricomprendersi tra tali voci.

INAIL ed ora INPS sostengono che la retribuzione da prendere a riferimento sia quella " imponibile" ai fini fiscali (ex art. 51 DPR n. 917/'86) ed anche a fini contributivi (ex art 27 DPR n. 797/'55 come modificato dall'art. 6 D. l.vo n. 314/'97): l'indennità di volo concorrerebbe quindi a formare il reddito imponibile solo nella misura del 50% (alla pari dell'indennità di trasferta) anche ai fini del calcolo

delle prestazioni a carico delle gestioni di previdenza ed assistenza come avviene per la determinazione dell'indennità di malattia.

In realtà l'articolo 23 non individua affatto quale sia il criterio in forza del quale le stesse varie voci stipendiali utili per il calcolo dell'indennità di malattia debbano essere computate per la determinazione dell'indennità di maternità.

Il riferimento che il precedente articolo 22 fa ai "criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie" va inteso, letteralmente, come riferito esclusivamente alla erogazione del trattamento, non alla sua, precedente, determinazione.

Nel silenzio della disposizione di legge - riformulata nel 2001 sulla scorta delle analoghe disposizioni della L. n. 1204/71 - successiva tanto al DPR n. 917/86 quanto al D.L.vo n. 314/97, il richiamo dei criteri di computo dell'indennità di malattia fondati sulla retribuzione imponibile non solo non risulta giustificato sulla stessa base del dato letterale della norma, ma neppure in via di interpretazione.

La funzione cui assolve l'astensione (non a caso) obbligatoria per maternità è quella di tutelare la salute della madre e del bambino durante la gestazione e nei primi mesi dopo il parto e l'indennità di maternità costituisce quindi il frutto del riconoscimento sociale della funzione della donna quale madre. Nell'ambito di questo periodo limitato di tempo la donna deve quindi - dovendosi astenere dalla prestazione lavorativa - essere posta in condizione di mantenere una condizione economica che le consenta lo svolgimento della sua funzione senza pregiudizio.

Se, allora, la riduzione percentuale del trattamento economico di cui prima della gravidanza ella fruiva trova giustificazione nella misura di un quinto, come previsto dalla legge, in ragione della assenza di prestazione lavorativa e della inesistenza di una condizione di malattia (che l'assenza mira a prevenire), perché misura inidonea a determinare un concreto pregiudizio economico (anche il pignoramento dei crediti retributivi è ammissibile nei limiti del quinto) alla conservazione di un'esistenza libera e dignitosa; l'indennità non potrà mai scendere al di sotto di tale soglia, da intendersi parametrata alla retribuzione effettiva che la donna percepiva prima della gravidanza, senza che la nozione di "retribuzione imponibile" possa influire sul calcolo in termini peggiorativi.

In tal caso si riconoscerebbe alla lavoratrice madre un trattamento economico, pur nell'obbligatorietà dell'astensione lavorativa, in concreto deteriore rispetto alla donna assente per malattia che nella percezione della relativa indennità non sconta alcuna riduzione percentuale delle medesime voci retributive, sebbene calcolate nei limiti della loro "imponibilità".

In conclusione la norma non può essere applicata come intende INAIL, ora INPS, se non determinando un trattamento peggiorativo per la sola lavoratrice madre del tutto ingiustificato e discriminatorio rispetto alle stesse lavoratrici in regime di malattia.

In ultimo non può mancare di osservare la Corte adita come la odierna pronuncia non faccia che confermare quanto la medesima Corte, in diversa composizione ha già reiteratamente

gky

H

affermato sulla medesima questione (n.927/2012, pres. Dr. Bazzoffi, est. Dr. Nisticò; n. 958/2013 già sopra citata).

L'appello va pertanto respinto.

Le spese del grado seguono la soccombenza e restano liquidate come in dispositivo.

Va dichiarato altresì che sussistono le condizioni per l'applicazione dell'art. 1, comma 17 L. n. 228/2012.

P.Q.M.

Respinge l'appello proposto da INPS.

Condanna l'appellante a rifondere alle due appellate le spese di giudizio complessivamente sostenute, pari ad €. 3.000,00, oltre rimborso spese generali, CPA ed Iva come per legge.

Sussistono le condizioni per l'applicazione dell'art. 1, comma 17 L. n. 228/2012.

Firenze, 19 marzo 2015

Il Consigliere estensore
Dr. Simonetta Liscio



Il Presidente
Dr. Giovanni Bronzini

