

RICOSTRUZIONE FATTUALE DELLA VICENDA RIGUARDO L'AZIONE PROMOSSA DALLE SINGOLE ASSOCIATE PER L'OTTENIMENTO DELLA INDENNITÀ DI MATERNITÀ PARZIALMENTE NEGATA

Ai fini di un corretto ed esaustivo riscontro in merito alle richieste di innumerevoli associate afferenti lo stato dei procedimenti pendenti e conclusi avverso l'INPS e le svariate compagnie aeree (tra tutte, Alitalia S.A.I., Air Dolomiti, Easyjet) si precisa quanto segue:

Non v'è dubbio alcuno che le lavoratrici madri abbiano beneficiato del periodo del congedo per maternità percependo una indennità di maternità per un ammontare inferiore rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, non avendo l'INPS e/o il datore di lavoro computato per l'intero la voce retributiva cd. "indennità di volo".

Al fine di ricevere quanto ancora dovuto per Legge, le lavoratrici provvedevano a costituire in mora, per il tramite dell'Avv. Martucci Andrea Mario, la resistente Inps e la compagnia Aerea datrice di lavoro, senza però ottenere fattivi riscontri.

Pertanto, al fine di ottenere la giusta tutela degli interessi delle associate, si rendeva necessaria un'azione giudiziaria improntata ai sensi del D.Lgs 198/2006 ovvero nell'accertamento della realizzata condotta discriminatoria tenuta dall'INPS nei confronti della lavoratrice madre, con conseguente diritto della medesima ad ottenere la rimozione degli effetti discriminatori tramite l'integrazione economica di quanto avrebbe dovuto percepire a titolo di indennità di maternità.

In buona sostanza le lavoratrici hanno agito ex artt. 38 del D. Lgs. 198 del 2006, normativa disciplinante il divieto di ogni forma di comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminante delle lavoratrici che così recita: *"Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'art. 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, su ricorso del lavoratore_o per sua delega delle organizzazioni sindacali, associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, o il tribunale amministrativo regionale competente, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti".*

Nello specifico, le aderenti hanno agito ai sensi dell'art. 25 del D. Lgs. 198 del 2006: *"1) Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. 2) Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. 2-bis) 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".*

Tale strumento giudiziario (ex artt. 38 del D. Lgs. 198 del 2006) è stato applicato anche al fine di evitare e/o aggirare una statuizione, da parte dei Tribunali Italiani, di prescrizione annuale (prevista per Legge) del diritto alla corresponsione della indennità di maternità atteso che, come ben noto, la stragrande maggioranza delle associate superava il prefato limite annuale.

Tale strumento normativo, specificatamente previsto dal Codice delle Pari Opportunità, è stato adottato, quindi, al fine di ottenere l'applicazione di una prescrizione decennale in luogo di quella annuale prevista dalla Legge in ambito di indennità di maternità che avrebbe, di fatto, escluso la maggior parte degli iscritti al sindacato da qualsiasi forma di risarcimento.

Inizialmente, la maggior parte dei giudizi promossi ha trovato accoglimento atteso che i Giudici ben individuavano la fattispecie in esame nell'ambito della tutela della lavoratrice madre ai sensi del prefato D.Lgs 198/2006, la cui prescrizione è decennale.

Successivamente, sul punto, si è espressa, nel mese di ottobre 2021, la Corte di Cassazione, con sentenza n. 25400/2021, la quale pur ammettendo la sussistenza di un realizzato comportamento discriminatorio da parte dell'Ente Previdenziale ed, in parte, del datore di lavoro, ha statuito che non può essere "raggirato" l'ordinario sistema normativo in ambito prescrizione e decadenziale tramite l'applicazione dello strumento giuridico del D.Lgs. 198/2006.

Quanto sopra ha creato un orientamento contrapposto che purtroppo, allo stato, sta determinando innumerevoli sentenze di rigetto delle domande giudiziarie promosse dalle associate lavoratrici - madre da parte dei Tribunali posto che le stesse Autorità Giudiziarie intendono aderire a tale ultimo orientamento della Corte di Cassazione.

Sul punto, deve precisarsi che tale sentenza della Suprema Corte deriva da un procedimento giudiziario promosso da altro studio legale a tutela di una lavoratrice non associata alla presente sigla sindacale e, pertanto, non è stata pronunciata ad esito di un giudizio promosso dalle nostre associate.

Lo scrivente sindacato sta comunque procedendo, per il tramite dello studio legale di riferimento, di tentare di ottenere un mutamento di orientamento da parte della Corte di Cassazione, per il tramite di alcuni ricorsi per Cassazione già notificati.

In ultimo, deve precisarsi che, allo stato, è possibile tentare, con esiti comunque non certi, di richiedere, solo per le associate che ancora non hanno promosso azione giudiziaria, il risarcimento del danno da discriminazione da valutarsi in via equitativa da parte del Giudice e non più l'importo come previsto da conteggi a titolo di integrazione dell'indennità di maternità parzialmente negata.

La studio legale Martucci & Associati rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento

Roma, 24 febbraio 2022

ANPAV - Segreteria Nazionale

