

Ai gentili Clienti
Loro sedi

MATERNITA' POST PARTO: nuove regole e istruzioni dall'INPS

Gentile Cliente,

La Legge di Bilancio 2019, ha previsto una nuova opportunità per le donne in gravidanza, in materia di fruizione dell'astensione obbligatoria: infatti con tale disposizione viene concesso alle lavoratrici in gravidanza di posticipare totalmente il congedo di maternità al momento successivo al parto, per cinque mesi totali. Tale possibilità è concessa alle lavoratrici solamente in specifiche circostanze e secondo specifiche regole, che l'INPS ha recentemente specificato.

Con questa nota intendiamo offrire una panoramica dopo le recenti istruzioni dell'INPS, allo scopo di conoscere la corretta procedura da seguire.

Certi di aver fatto cosa gradita, restiamo a disposizione per una consulenza dettagliata.

Gli argomenti da consultare:

<i>Normativa e prassi.....</i>	<i>2</i>
<i>L'Astensione obbligatoria.....</i>	<i>2</i>
<i>L'Astensione obbligatoria di maternità solo dopo il parto.....</i>	<i>3</i>
<i>Le istruzioni per il congedo dopo il parto.....</i>	<i>3</i>
<i>Casi particolari.....</i>	<i>3</i>
<i>Revoca.....</i>	<i>5</i>
<i>Iscritti alla Gestione Separata.....</i>	<i>5</i>
<i>La domanda.....</i>	<i>6</i>

Disposizione normativa e regole

Normativa e prassi

La Legge di Bilancio 2019, L. n. 145 del 30 dicembre 2018, con l'articolo 1, comma 485, aveva aggiunto una nuova norma per quanto riguarda il congedo obbligatorio di maternità, ossia la possibilità di posticipare totalmente il congedo obbligatorio a seguito del parto.

In particolare a seguito della riforma, il D.Lgs. n 151/2001, all'articolo 16 riporta ora il comma 1.1, che dà la possibilità alle madri lavoratrici di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i 5 mesi successivi allo stesso, in alternativa rispetto a quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 16.

Va comunque segnalato che tale possibilità offerta in favore delle lavoratrici in attesa, deve essere valutata con cautela: infatti ciò è consentito sempreché il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (ove presente) attestino che tale opzione non arrechi alcun pregiudizio alla salute né della lavoratrice in attesa né del nascituro.

Sebbene tale norma sia entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2019, l'INPS ha emanato le istruzioni operative per la fruizione dopo il parto solamente con Circolare n. 148 del 12 dicembre 2019.

L'astensione obbligatoria

La configurazione dell'articolo 16 del D.Lgs. n 151/2001 prevede in particolare che:

1. è vietato adibire le donne al lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto dall'articolo 20;
2. qualora il parto avvenga oltre la data presunta, per il periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva del parto la donna non può lavorare;
3. qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, è vietato adibire le donne al lavoro durante i giorni non goduti prima del parto. In tal caso, se il parto è avvenuto prematuramente, il periodo intercorrente tra data reale del parto e presunta si aggiunge al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche quando la somma dei periodi di astensione obbligatoria previsti supera il limite complessivo di 5 mesi;
4. è vietato adibire la donna al lavoro durante i tre mesi dopo il parto, sempre ad esclusione di quanto previsto dall'articolo 20.

Abbiamo finora nominato l'articolo 20 del TU maternità/paternità: tale articolo prevede espressamente che ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno comunque la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e per i quattro mesi successivi al parto.

Ciò sarà possibile a condizione che il medico del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che ciò non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Bisogna al contempo ricordare che esistono delle specifiche attività per le quali non si applica la facoltà di astenersi a partire solamente da un mese prima del parto, ma che in tale circostanza bisognerà seguire le regole generali (2 + 3) senza possibilità di altre alternative.

L'astensione obbligatoria di maternità solo dopo il parto

Come detto, la Legge di Bilancio 2019 ha comportato un'importante novità, ovvero la possibilità che la donna decida di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i 5 mesi successivi allo stesso, a condizione però che il medico specialista del SSN/convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che questa opzione non arreca pregiudizio alla salute sia della gestante che del nascituro.

Le istruzioni per il congedo dopo il parto

Per poter fruire del congedo di maternità dopo il parto è necessario quindi che ci siano due certificazioni:

1. una del medico specialista del SSN o con esso convenzionato;
2. una del medico competente ai fini della prevenzione e della tutela della salute nei luoghi di lavoro, nel caso in cui sia presente;

i quali devono attestare che questa opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Tale documentazione dovrà essere in possesso della lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza; all'interno della certificazione medica dovrà essere attestato in maniera esplicita che c'è "assenza di pregiudizio alla salute fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto".

Casi particolari

Con la Circolare n. 148 del 12 dicembre 2019 l'INPS ha fornito numerosi chiarimenti su tale tema: tra questi, l'Istituto Previdenziale ha specificato che le certificazioni che conterranno

solamente il riferimento alla data presunta del parto attestando l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro solo fino a tale data, saranno ritenute idonee a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa fino alla data antecedente a quella presunta del parto, con la conseguenza che il congedo di maternità inizierà a partire dalla data presunta del parto e per i successivi 5 mesi.

Qualora il **parto avvenga successivamente rispetto alla data presunta**, e la donna continui a lavorare fintanto che il parto non avviene, i giorni intercorrenti tra la data presunta del parto e il giorno prima del parto vengono considerati come congedo di maternità. Siccome però sono stati regolarmente retribuiti dal datore di lavoro e coperti sul piano degli obblighi retributivi, essi non possono essere indennizzati.

Esempio: gestante che prosegue l'attività lavorativa fino alla data effettiva del parto a fronte di certificazione sanitaria attestante l'assenza di pregiudizio solo fino alla data presunta del parto:

Data presunta parto: 26/6/2019

Data effettiva del parto: 30/6/2019

Riferimento temporale nella certificazione sanitaria: 26/6/2019

Durata del congedo di maternità: dal 26/6/2019 al 26/11/2019.

Periodo indennizzato: dal 30/6/2019 al 26/11/2019. I giorni intercorrenti tra la data presunta del parto (26/6/2019) ed il giorno prima del parto (29/6/2019) sono conteggiati nel congedo di maternità[2] ma non possono essere indennizzati in quanto regolarmente retribuiti dal datore di lavoro e coperti sul piano degli obblighi contributivi.

L'INPS specifica però anche cosa succede nel caso del **parto fortemente prematuro**, ossia quello avvenuto con largo anticipo rispetto alla data presunta, quindi prima dell'inizio dell'ottavo mese di gestazione.

In tale circostanza – essendo il congedo di maternità già fruito totalmente dopo il parto – troveranno invece applicazione le disposizioni di cui al comma 1, lettera d), dell'articolo 16, che comprendono nell'astensione obbligatoria non solo i 5 mesi successivi al parto, ma anche i giorni intercorrenti tra la data effettiva di parto – avvenuta con largo anticipo – e la data presunta di parto prevista da parte del medico.

L'INPS affronta anche il caso dell'insorgenza della malattia che intervenga prima del parto. A tal proposito viene precisato che la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto è condizionata all'attestazione che tale opzione non arrechi pregiudizio

alla salute della gestante o del nascituro. Pertanto, l'insorgere di un periodo di malattia prima dell'evento del parto comporta l'impossibilità di avvalersi dell'opzione di cui al comma 1.1 dell'articolo 16 del D.lgs n. 151/2001; ciò in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un "rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro", superando di fatto il giudizio medico precedentemente espresso nell'attestazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e, ove presente, del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Il certificato di malattia eventualmente prodotto non produrrà quindi alcun effetto ai fini della tutela previdenziale della malattia, mentre rimangono confermati gli effetti giuridici e medicolegali dello stesso.

Ne consegue che, dal giorno di insorgenza dell'evento morboso (anche qualora fosse un singolo giorno), la lavoratrice gestante inizia il proprio periodo di congedo di maternità e le giornate di astensione obbligatoria non godute prima si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Vengono esemplificati alcuni casi specifici.

Revoca

Ad ogni modo, la scelta della lavoratrice di avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, è un'opzione revocabile da parte della lavoratrice, la quale avrà la possibilità di rinunciare a tale opzione solamente all'inizio del periodo del congedo di maternità prima del parto (prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza).

Maternità post-parto per iscritti alla Gestione Separata INPS

L'INPS segnala poi cosa succede anche per gli iscritti alla Gestione Separata che si avvalgono dell'astensione dal lavoro esclusivamente dopo il parto.

Tale possibilità è infatti concessa anche per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata di cui all'articolo 2, comma 26, della L. n. 335/1995.

L'articolo 64 del Decreto Legislativo n. 151/2001 dispone che la tutela della maternità per le lavoratrici iscritte alla GS INPS avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente, cosicché anche le lavoratrici autonome avranno la possibilità di godere del congedo di maternità dopo il parto.

È però bene segnalare che mentre per le lavoratrici autonome l'indennità di maternità spetta a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, la facoltà di posticipare l'astensione dal lavoro dopo il parto è comunque opzionabile solamente per le lavoratrici che vogliono effettivamente astenersi dal lavoro.

Queste dovranno produrre al proprio committente la documentazione medica di cui si è già parlato, entro il settimo mese di gestazione.

La domanda

Per quanto riguarda la presentazione della domanda, essa può essere effettuata in modalità telematica da parte della lavoratrice, utilizzando la domanda telematica di indennità di maternità; all'interno della domanda dovrà però essere spuntata l'opzione che permette di posticipare l'astensione obbligatoria per tutto il periodo dopo il parto.

La domanda dovrà essere presentata prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile ed esclusivamente per via telematica tramite il sito web istituzionale:

- utilizzando il PIN dispositivo;
- tramite patronato;
- tramite call center.

La documentazione medico-sanitaria deve essere presentata in originale direttamente allo sportello presso la struttura territoriale, ovvero ancora deve essere spedita a mezzo raccomandata in un plico chiuso il quale riporta la dicitura "contiene dati sensibili".

Restiamo a disposizione per informazioni, chiarimenti e assistenza.

Studio **TOMASSETTI & PARTNERS**

Marco Tomassetti