

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali**  
**Direzione Centrale Organizzazione e Sistemi Informativi**  
**Coordinamento Generale Legale**

**Roma, 12/12/2019**

*Ai Dirigenti centrali e territoriali*  
*Ai Responsabili delle Agenzie*  
*Ai Coordinatori generali, centrali e*  
*territoriali delle Aree dei professionisti*  
*Al Coordinatore generale, ai coordinatori*  
*centrali e ai responsabili territoriali*  
*dell'Area medico legale*

**Circolare n. 148**

*E, per conoscenza,*

*Al Presidente*  
*Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di*  
*Indirizzo*  
*di Vigilanza*  
*Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei*  
*Sindaci*  
*Al Magistrato della Corte dei Conti delegato*  
*all'esercizio del controllo*  
*Ai Presidenti dei Comitati amministratori*  
*di fondi, gestioni e casse*  
*Al Presidente della Commissione centrale*  
*per l'accertamento e la riscossione*  
*dei contributi agricoli unificati*  
*Ai Presidenti dei Comitati regionali*

**OGGETTO:** **Periodo indennizzabile di maternità. Facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso. Istruzioni operative**

**SOMMARIO:** *Con la presente circolare si forniscono istruzioni amministrative in materia di diritto alla fruizione dei cinque mesi di congedo di maternità e paternità esclusivamente dopo l'evento del parto, così come disposto dal comma 1.1 dell'articolo 16 del D.lgs n. 151/2001, introdotto dall'articolo 1, comma 485, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.*

## INDICE

### *Premessa*

1. *Fruizione del congedo di maternità e paternità esclusivamente dopo il parto per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti del settore privato*
  - 1.1 *Documentazione sanitaria*
  - 1.2 *Parto anticipato rispetto alla data presunta, avvenuto prima dell'inizio dell'ottavo mese di gestazione (c.d. parto "fortemente" prematuro)*
  - 1.3 *Rinvio e sospensione del congedo di maternità*
  - 1.4 *Flessibilità*
  - 1.5 *Interdizione anticipata e prorogata*
  - 1.6 *Prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità*
  - 1.7 *Malattia*
  - 1.8 *Rinuncia alla facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto*
  - 1.9 *Lavoro a tempo parziale (part-time)*
  - 1.10 *Paternità*
2. *Fruizione dell'astensione dal lavoro esclusivamente dopo il parto per gli iscritti alla Gestione separata*
3. *Presentazione della domanda*

## **Premessa**

L'articolo 1, comma 485, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019), ha aggiunto il comma 1.1 all'articolo 16 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Tale nuovo comma riconosce alle lavoratrici, in alternativa a quanto disposto dal comma 1 del citato articolo 16, la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista 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 tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. La disposizione è entrata in vigore il 1° gennaio 2019.

Premesso quanto sopra, con la presente circolare si forniscono istruzioni operative in merito alla disposizione di legge in commento.

## **1. Fruizione del congedo di maternità e paternità esclusivamente dopo il parto per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti del settore privato**

Il novellato articolo 16 del D.lgs n. 151/2001 dispone:

*"1. È vietato adibire al lavoro le donne:*

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;*
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;*
- c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;*
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata*

*rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.*

*1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista 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 tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.*

*1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista 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 tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro".*

La disposizione in esame, di cui al comma 1.1 dell'articolo 16, comporta la facoltà per le lavoratrici gestanti di fruire di tutti i cinque mesi di congedo di maternità a partire dal giorno successivo al parto.

Tale facoltà è alternativa alla modalità di fruizione del congedo di maternità prevista al comma 1 del medesimo articolo 16 e il suo esercizio comporta, a prescindere dal fatto che il parto avvenga prima, in coincidenza o dopo la data presunta indicata sul certificato telematico di gravidanza, che la lavoratrice madre si astenga dal lavoro per i cinque mesi successivi alla data del parto.

## **1.1 Documentazione sanitaria**

Per poter esercitare la facoltà di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto è necessario che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e, ove presente, il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Si precisa che la predetta documentazione sanitaria deve essere acquisita dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza e deve attestare l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

Le certificazioni mediche dovranno, pertanto, attestare esplicitamente l'assenza di pregiudizio alla salute fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto<sup>[1]</sup> qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta. Le certificazioni che conterranno il solo 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 al giorno antecedente alla data presunta del parto, con conseguente inizio del congedo di maternità dalla data presunta stessa, e per i successivi cinque mesi.

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<sup>[2]</sup> ma non possono essere indennizzati in quanto regolarmente retribuiti dal datore di lavoro e coperti sul piano degli obblighi contributivi.

Durante la fruizione della flessibilità di cui all'articolo 20 del citato D.lgs n. 151/2001, è possibile prolungare ulteriormente la propria attività lavorativa utilizzando la facoltà di fruire della maternità dopo il parto, secondo le indicazioni fornite al successivo paragrafo 1.4

Le predette attestazioni devono essere prodotte al proprio datore di lavoro e all'Istituto entro la fine del settimo mese di gestazione (salvo il caso della flessibilità di cui al successivo punto 1.4). Ad ogni modo, tali attestazioni, se prodotte all'INPS oltre tale termine, devono essere state redatte nel corso del settimo mese di gravidanza.

## **1.2 Parto anticipato rispetto alla data presunta, avvenuto prima dell'inizio dell'ottavo mese di gestazione (c.d. parto "fortemente" prematuro)**

In caso di parto avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta e, nello specifico, prima dell'inizio dell'ottavo mese di gestazione, essendo il congedo di maternità già fruito totalmente dopo il parto, trovano applicazione le disposizioni contenute nel comma 1, lettera d), dell'articolo 16 (cfr. la circolare n. 69 del 28/4/2016), peraltro più favorevoli per la lavoratrice, in quanto ricomprendono anche i giorni che intercorrono tra la data effettiva del parto e l'inizio dei due mesi *ante partum*.

Pertanto l'opzione della lavoratrice, eventualmente già esercitata, di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto ai sensi del comma 1.1 dell'articolo 16 sarà considerata come non effettuata.

## **1.3 Rinvio e sospensione del congedo di maternità**

Alla luce di quanto disposto nel predetto comma 1.1, circa la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso, risulta preclusa la possibilità di sospendere e rinviare il congedo di maternità per il ricovero del minore in una struttura pubblica o privata ai sensi dell'articolo 16-*bis* del D.lgs n. 151/2001, in quanto non consentirebbe di rispettare il limite temporale dei cinque mesi entro cui fruire del congedo di maternità.

## **1.4 Flessibilità**

La lavoratrice gestante che fruisca della flessibilità di cui all'articolo 20 del D.lgs n. 151/2001 (continuando quindi a lavorare nell'ottavo mese di gravidanza) può comunque scegliere, nel

corso dell'ottavo mese stesso, di prolungare la propria attività lavorativa avvalendosi della facoltà di fruire del congedo di maternità dopo il parto.

Resta fermo l'obbligo di attestare, entro la fine dell'ottavo mese di gravidanza, l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

Si precisa che la documentazione sanitaria deve essere redatta da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e, ove presente, dal medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro e che, se prodotte all'INPS dopo la fine dell'ottavo mese, devono comunque essere state redatte nel corso dell'ottavo o del settimo mese di gravidanza.

Si ricorda, inoltre, che l'interruzione della flessibilità – volontaria o per fatti sopravvenuti – determina l'inizio del congedo di maternità (cfr. la circolare n. 152/2000), con conseguente impossibilità per la lavoratrice di esercitare l'opzione di fruire del congedo di maternità dopo il parto di cui all'articolo 16, comma 1.1, del D.lgs n. 151/2001.

## **1.5 Interdizione anticipata e prorogata**

L'interdizione dal lavoro, di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a), del D.lgs n. 151/2001, per gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, è compatibile con la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, purché i motivi alla base della predetta interdizione cessino prima dell'inizio del congedo di maternità *ante partum*.

Di contro l'interdizione dal lavoro, di cui all'articolo 17, comma 2, lettere b) e c), del medesimo decreto legislativo, per condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, non risulta compatibile con la facoltà di cui al comma 1.1 del citato articolo 16, in quanto non è possibile riprendere l'attività lavorativa fino alla conclusione dell'interdizione prorogata.

## **1.6 Prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità**

Le lavoratrici che all'inizio del periodo di congedo di maternità non prestino attività lavorativa, ma alle quali sia riconosciuto il diritto all'indennità di maternità secondo quanto disposto dall'articolo 24 del D.lgs n. 151/2001, non possono avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto.

## **1.7 Malattia**

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 - in analogia con le indicazioni fornite nel punto a) della circolare n. 43/2000 del 7 luglio 2000 del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, in materia di flessibilità – 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 medico-legali 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.

A titolo esemplificativo si riportano i seguenti casi.

Esempio 1: malattia che interviene prima dell'evento del parto e prima della data presunta del parto durante il quale la gestante lavora in virtù dell'opzione di fruizione dell'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto

Data parto: 30/6/2019

Data presunta parto: 26/6/2019 (inizio dei due mesi *ante partum*: 26/4/2019)

Data insorgenza evento malattia: 5/6/2019

Durata del congedo di maternità: dal 5/6/2019 al 9/11/2019

Tale congedo comprende:

- il periodo che va dal 5/6/2019, giorno di insorgenza della malattia (giorno a partire dal quale inizia il periodo di congedo di maternità *ante partum*), fino al 29/6/2019 (ultimo giorno di congedo *ante partum*);

- la data del parto + tre mesi *post partum* (dal 30/6/2019 al 30/9/2019) + i 40 giorni di congedo di maternità *ante partum* lavorati (dal 26/4/2019, data di inizio del teorico periodo di maternità, al 4/6/2019, ultimo giorno prima dell'insorgenza della malattia).

Esempio 2: malattia che interviene prima dell'evento del parto e dopo la data presunta del parto durante il quale la gestante lavora in virtù dell'opzione di fruizione dell'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto

Data parto: 30/6/2019

Data presunta parto: 26/6/2019 (inizio dei due mesi *ante partum*: 26/4/2019)

Data insorgenza evento malattia: 28/6/2019

Durata del congedo di maternità: dal 28/6/2019 al 2/12/2019

Tale congedo comprende:

- il periodo che va dal 28/6/2019, giorno di insorgenza della malattia (giorno a partire dal quale inizia il periodo di congedo di maternità *ante partum*), fino al 29/6/2019 (ultimo giorno di congedo *ante partum*);

- la data del parto + tre mesi *post partum* (dal 30/6/2019 al 30/9/2019) + i 63 giorni di congedo di maternità *ante partum* lavorati (dal 26/4/2019, data di inizio del teorico periodo di maternità, al 27/6/2019, ultimo giorno prima dell'insorgenza della malattia).

Esempio 3: malattia che interviene prima dell'evento del parto accaduto anticipatamente rispetto alla data presunta e nel periodo *ante partum* durante il quale la gestante lavora in virtù dell'opzione di fruire dell'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto

Data parto: 22/6/2019

Data presunta parto: 26/6/2019 (inizio dei due mesi *ante partum*: 26/4/2019)

Data insorgenza evento malattia: 5/6/2019

Durata del congedo di maternità: dal 5/6/2019 al 5/11/2019

Tale congedo comprende:

- il periodo che va dal 5/6/2019, giorno di insorgenza della malattia (giorno a partire dal quale inizia il periodo di congedo di maternità *ante partum*), fino al 21/6/2019 (ultimo giorno di congedo *ante partum*);

- la data del parto + tre mesi *post partum* (dal 22/6/2019 al 22/9/2019) + i 40 giorni di congedo di maternità *ante partum* lavorati (dal 26/4/2019, data di inizio del teorico periodo di maternità, al 4/6/2019, ultimo giorno prima dell'insorgenza della malattia) + 4 giorni di *ante partum* non goduti (dal 23/6/2019, giorno successivo al parto, al 26/6/2019 data presunta del parto).

## **1.8 Rinuncia alla facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto**

La scelta della lavoratrice di avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, come già evidenziato, è una opzione alternativa alla tradizionale modalità di fruizione del congedo di maternità *ante e post partum*. Di conseguenza è possibile rinunciare alla scelta di avvalersi di tale opzione solo prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità *ante partum* (ossia prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza).

Qualora, tuttavia, la lavoratrice gestante manifestasse, espressamente o implicitamente (ad esempio, presentando una nuova domanda di maternità), la decisione di non volersi più avvalere della predetta opzione dopo l'inizio del periodo di maternità *ante partum*, il congedo di maternità indennizzabile sarà computato secondo le consuete modalità di cui al comma 1 del citato articolo 16 (due mesi *ante partum* e tre mesi *post partum*). Da ciò deriva che i periodi *ante partum* lavorati prima della rinuncia saranno comunque computati come periodo di maternità, ma non saranno indennizzati, in quanto la lavoratrice non si è astenuta dall'attività lavorativa. Di conseguenza alla lavoratrice saranno indennizzati solo i periodi di

congedo *ante partum* successivi alla rinuncia e i tre mesi di congedo *post partum*, mentre per quelli lavorati, antecedenti alla rinuncia, la stessa sarà regolarmente retribuita dal datore di lavoro e coperta sul piano degli obblighi contributivi.

I giorni lavorati durante il periodo *ante partum* si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto solo nell'ipotesi di cui al precedente paragrafo 1.7, in quanto trattasi di fatto sopravvenuto e non dipendente dalla volontà della gestante.

## **1.9 Lavoro a tempo parziale (part-time)**

Per quanto concerne l'erogazione dell'indennità di maternità nei casi di lavoro a tempo parziale, come da indicazioni fornite con la circolare n. 41 del 13/3/2006, la stessa deve essere riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Con la predetta circolare l'Istituto ha definito le modalità di riproporzionamento dei soli casi di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto e non anche del part-time di tipo orizzontale, in quanto, in quest'ultima fattispecie, il riproporzionamento è insito nella dinamica del rapporto medesimo, essendo il trattamento economico previdenziale di per sé rapportato all'effettiva entità della retribuzione (già ridotta) percepita. Si precisa, inoltre, che laddove il congedo di maternità non rientri totalmente nella fase lavorativa, ma cada in tutto o in parte durante la pausa contrattuale, l'indennità è erogabile, con il riproporzionamento della retribuzione media giornaliera, per l'intero periodo di maternità, compreso quello rientrante nella pausa lavorativa.

Pertanto, così come nella consueta modalità di fruizione del congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del D.lgs n. 151/2001, anche nei casi di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso, l'Istituto eroga l'indennità di maternità anche in presenza di pause lavorative.

Ne consegue che la certificazione medica di cui al paragrafo 1.1 della presente circolare può non essere prodotta all'Istituto nel solo caso in cui, fino alla data effettiva del parto, non vi siano giorni o periodi di ripresa lavorativa.

In caso di contemporaneo svolgimento di due o più rapporti di lavoro a tempo parziale, la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso deve essere opzionata per tutti i rapporti di lavoro subordinato in essere. Ne consegue che le condizioni richieste dalla norma per l'esercizio dell'opzione devono sussistere per tutti i rapporti di lavoro in essere.

Pertanto, se su un rapporto di lavoro a tempo parziale è stata disposta l'interdizione dal lavoro di cui all'articolo 17, comma 2, lettere b) e c), non è possibile avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto sugli altri rapporti di lavoro in essere.

## **1.10 Paternità**

In caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, anche nel caso in cui quest'ultima si sia avvalsa della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso.



## **2. Fruizione dell'astensione dal lavoro esclusivamente dopo il parto per gli iscritti alla Gestione separata**

La facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto si applica anche alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata, di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che vogliono astenersi dall'attività lavorativa; ciò in quanto l'articolo 64 del D.lgs n. 151/2001 dispone che la tutela della maternità per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata *"avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente"*.

Il medesimo articolo 64 dispone altresì che l'indennità di maternità spetta a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa, pertanto la predetta facoltà è opzionabile dalle sole lavoratrici iscritte alla Gestione separata che vogliono astenersi dal lavoro. Tali lavoratrici devono produrre al proprio committente (e non all'INPS) la documentazione medica di cui al citato articolo 16, comma 1.1, acquisita nel settimo mese di gestazione.

Ai fini della sola erogazione dell'indennità, invece, le predette lavoratrici sono tenute a comunicare all'Istituto, prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, la scelta di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso, al fine di consentire l'individuazione del periodo di riferimento nel quale verificare la sussistenza del requisito contributivo richiesto dalla legge per l'accesso alla prestazione, che coincide con i dodici mesi interi precedenti l'inizio del diverso periodo di congedo richiesto dall'interessata.

Qualora prima del parto insorga un periodo di malattia, trovano applicazione le indicazioni fornite al paragrafo 1.7 della presente circolare, in quanto, come per le lavoratrici dipendenti, ogni processo morboso nel periodo *ante partum* comporta un *"rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro"*, superando di fatto il giudizio medico precedentemente espresso nell'attestazione che la lavoratrice gestante ha prodotto al proprio committente.

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 medico-legali dello stesso.

Ne consegue che dal primo giorno di malattia inizia a decorrere il periodo indennizzabile a titolo di maternità, venendo meno l'opzione di cui al comma 1.1 dell'articolo 16 del D.lgs n. 151/2001, e le giornate antecedenti all'evento di malattia si aggiungono al periodo indennizzabile di maternità dopo il parto. La data di inizio del periodo di maternità, come sopra individuata, determina anche un diverso periodo di riferimento per l'individuazione dei dodici mesi interi nei quali verificare la presenza del requisito contributivo.

Al pari delle lavoratrici dipendenti, anche quelle iscritte alla Gestione separata, che stiano usufruendo della flessibilità di cui all'articolo 20 del D.lgs n. 151/2001, possono avvalersi, nel corso dell'ottavo mese, dell'ulteriore facoltà di fruire del congedo di maternità dopo il parto, secondo le indicazioni contenute nel paragrafo 1.4 della presente circolare, ma senza obbligo di produrre all'INPS la documentazione medica, che dovrà quindi essere prodotta soltanto al proprio committente.

In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta, avvenuto prima dell'inizio dell'ottavo mese di gestazione, nonché di rinvio e sospensione del congedo di maternità e di interdizione anticipata e prorogata, si rinvia alle indicazioni fornite ai paragrafi 1.2, 1.3 e 1.5 della presente circolare.

Da ultimo, si precisa che in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, il lavoratore iscritto alla Gestione separata ha diritto all'indennità di paternità per tutta la durata del periodo di

maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, anche nel caso in cui quest'ultima si sia avvalsa della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso.

### **3. Presentazione della domanda**

La scelta di avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto ed entro i cinque mesi successivi allo stesso deve essere effettuata dalla lavoratrice nella domanda telematica di indennità di maternità, selezionando la specifica opzione.

Si rammenta che la domanda di maternità deve essere presentata prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile (pena la prescrizione del diritto all'indennità) ed esclusivamente per via telematica, direttamente sul sito web istituzionale (con PIN dispositivo), tramite Patronato oppure tramite Contact center.

La documentazione medico-sanitaria di cui al paragrafo 1.1 della presente circolare deve essere presentata in originale direttamente allo sportello presso la Struttura territoriale oppure spedita a mezzo raccomandata (cfr. l'articolo 49 del D.P.R. 445/2000), in un plico chiuso riportante la dicitura "Contiene dati sensibili". Ai fini del corretto svolgimento delle operazioni di trattamento di tali dati, le Strutture territoriali avranno cura di attenersi alle istruzioni di cui alla circolare n. 123/2015.

Il Direttore Generale  
Gabriella Di Michele

---

[1] L'attestazione di assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro non dovrà contenere l'indicazione di una data precisa del parto, attesa l'imprevedibilità della collocazione temporale dell'evento stesso, ma sarà sufficiente che riporti una generica dicitura *fino all'evento del parto*.

[2] Il datore di lavoro non avrebbe dovuto consentire l'accesso della gestante al luogo di lavoro poiché la documentazione sanitaria prevista dalla legge consente la prosecuzione dell'attività lavorativa senza pregiudizio per la tutela della salute della gestante e del nascituro solo fino alla data presunta del parto.