

# Tedeschi & C. s.r.l. consulenti d'impresa

Rag. Tedeschi Ugo

Dott. Vergioli Riccardo  
Commercialista

Rag. Pini Fabiana  
Consulente del Lavoro

Avv. Tedeschi Costanza  
Servizi legali e contrattuali

---

## ASTENSIONE DAL LAVORO PER MATERNITÀ ESCLUSIVAMENTE DOPO IL PARTO

La Legge di Bilancio 2019 ha modificato il Testo Unico delle disposizioni a sostegno della maternità e della paternità, riconoscendo alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto, entro i 5 mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Ssn o con esso convenzionato e il medico competente aziendale attestino l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Con la circolare n. 148/2019, l'Inps ha fornito istruzioni in materia.

### Documentazione sanitaria

Per poter esercitare la facoltà occorre l'attestazione del medico specialista del Ssn o con esso convenzionato e, ove presente, del medico competente aziendale che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto o fino al parto, qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta, da acquisirsi da parte della lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza. Le certificazioni che conterranno il solo riferimento alla data presunta del parto sono 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 5 mesi.

Le predette attestazioni devono essere prodotte al datore di lavoro e all'Inps entro la fine del settimo mese di gestazione (salvo il caso della flessibilità). Se prodotte all'Inps oltre tale termine, devono essere state redatte nel corso del settimo mese di gravidanza. Ad esempio: gestante che prosegue l'attività lavorativa fino alla data effettiva del parto (30 giugno 2019) a fronte di certificazione sanitaria attestante l'assenza di pregiudizio solo fino alla data presunta del parto (26 giugno 2019). La durata del congedo di maternità va dal 26 giugno 2019 al 26 novembre 2019, mentre il periodo indennizzato dal 30 giugno 2019 al 26 novembre 2019. I giorni intercorrenti tra la data presunta del parto (26 giugno 2019) e il giorno prima del parto (29 giugno 2019) sono conteggiati nel congedo di maternità, 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 è possibile prolungare ulteriormente la propria attività lavorativa utilizzando la facoltà di fruire della maternità dopo il parto.

### 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, si applicano le disposizioni dell'articolo 16, comma 1, lettera d), T.U., più favorevoli per la lavoratrice, in quanto ricomprendono anche i giorni che intercorrono tra la data effettiva del parto e l'inizio dei 2 mesi *ante partum*. Pertanto, l'opzione della lavoratrice, eventualmente già esercitata, di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto sarà considerata come non effettuata.

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

È 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*, D.Lgs. 151/2001, in quanto non consentirebbe di rispettare il limite temporale dei 5 mesi entro cui fruire del congedo di maternità dopo il parto.

### **Flessibilità**

La lavoratrice che fruisca della flessibilità, continuando a lavorare nell'ottavo mese di gravidanza, può comunque scegliere, nel corso di tale mese, di fruire del congedo di maternità dopo il parto, fermo l'obbligo di attestare, entro la fine dell'ottavo mese di gravidanza, l'assenza di pregiudizio alla salute. L'attestazione prodotta all'Inps dopo la fine dell'ottavo mese deve comunque essere stata redatta nel corso dell'ottavo o del settimo mese di gravidanza. L'interruzione della flessibilità – volontaria o per fatti sopravvenuti – determina, però, l'inizio del congedo di maternità, con conseguente impossibilità per la lavoratrice di esercitare l'opzione di fruire del congedo di maternità dopo il parto.

### **Interdizione anticipata e prorogata**

L'interdizione dal lavoro 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 il parto, purché i motivi che l'hanno determinata cessino prima dell'inizio del congedo di maternità prima del parto. Di contro, l'interdizione dal lavoro 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 è compatibile con la citata facoltà.

### **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, non possono avvalersi della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto.

### **Malattia**

La facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto è condizionata all'attestazione di non pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro.

Pertanto, l'insorgere di una malattia prima del parto comporta l'impossibilità di avvalersi dell'opzione: il certificato di malattia non ha, quindi, alcun effetto ai fini della tutela previdenziale della malattia, mentre produce gli effetti giuridici e medicolegali. Ne consegue che, dal giorno di insorgenza dell'evento morboso (anche qualora fosse un singolo giorno), la lavoratrice inizia il proprio periodo di congedo di maternità e le giornate di astensione obbligatoria non godute prima si aggiungono al periodo di congedo dopo il parto.

Si vedano i seguenti esempi per gestante che lavora in virtù dell'opzione di fruizione dell'astensione dal lavoro esclusivamente dopo il parto:

malattia intervenuta il 5 giugno, prima del parto (30 giugno) e della data presunta del parto (26 giugno; inizio dei 2 mesi *ante* parto 26 aprile); congedo di maternità dal 5 giugno al 9 novembre, che comprende il periodo che va dal 5 giugno, giorno di insorgenza della malattia (giorno a partire dal quale inizia il periodo di congedo di maternità *ante partum*), fino al 29 giugno (ultimo giorno di congedo *ante partum*), la data del parto + 3 mesi *post partum* (dal 30 giugno al 30 settembre + i 40

giorni di congedo di maternità *ante partum* lavorati (dal 26 aprile, data di inizio del teorico periodo di maternità, al 4 giugno, ultimo giorno prima dell'insorgenza della malattia); malattia che interviene il 28 giugno, prima del parto (30 giugno) e dopo la data presunta del parto (26 giugno; inizio dei 2 mesi *ante partum* 26 aprile); congedo di maternità dal 28 giugno al 2 dicembre, che comprende il periodo dal 28 giugno, giorno di insorgenza della malattia (giorno a partire dal quale inizia il periodo di congedo di maternità *ante partum*), fino al 29 giugno (ultimo giorno di congedo *ante partum*), la data del parto + 3 mesi *post partum* (dal 30 giugno al 30 settembre) + i 63 giorni di congedo di maternità *ante partum* lavorati (dal 26 aprile, data di inizio del teorico periodo di maternità, al 27 giugno, ultimo giorno prima dell'insorgenza della malattia); malattia che interviene il 5 giugno, prima dell'evento del parto (22 giugno) accaduto prima della data presunta (26 giugno, con inizio dei 2 mesi *ante partum* il 26 aprile) e nel periodo *ante partum* durante il quale la gestante lavora; congedo di maternità dal 5 giugno al 5 novembre, che comprende il periodo dal 5 giugno, giorno di insorgenza della malattia (giorno a partire dal quale inizia il periodo di congedo di maternità *ante partum*), fino al 21 giugno (ultimo giorno di congedo *ante partum*), la data del parto + 3 mesi *post partum* (dal 22 giugno al 22 settembre) + i 40 giorni di congedo di maternità *ante partum* lavorati (dal 26 aprile, data di inizio del teorico periodo di maternità, al 4 giugno, ultimo giorno prima dell'insorgenza della malattia) + 4 giorni di *ante partum* non goduti (dal 23 giugno, giorno successivo al parto, al 26 giugno data presunta del parto).

### **Rinuncia alla facoltà**

L'opzione è alternativa alla tradizionale modalità di fruizione del congedo di maternità *ante* e *post partum*. Di conseguenza, è possibile rinunciarvi solo prima dell'inizio del periodo di congedo *ante partum* (ossia prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza).

Qualora, tuttavia, la lavoratrice manifestasse, espressamente o implicitamente (ad esempio, presentando una nuova domanda di maternità), la decisione di non volersi più avvalere dell'opzione dopo l'inizio del periodo di maternità *ante partum*, il congedo indennizzabile sarà computato secondo le consuete modalità (2 mesi *ante* e 3 mesi *post partum*).

I periodi *ante partum* lavorati prima della rinuncia saranno computati come periodo di maternità, ma non indennizzati, in quanto la lavoratrice non si è astenuta dall'attività lavorativa: alla lavoratrice saranno indennizzati solo i periodi di congedo *ante partum* successivi alla rinuncia e i 3 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 dopo il parto solo nell'ipotesi evidenziata nel paragrafo sulla malattia, in quanto trattasi di fatto sopravvenuto e non dipendente dalla volontà della gestante.

### **Lavoro a tempo parziale**

L'erogazione dell'indennità di maternità deve essere riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Laddove il congedo di maternità 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. Ne consegue che la certificazione medica può non essere prodotta all'Inps 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 2 o più rapporti di lavoro a tempo parziale, la facoltà deve essere opzionata per tutti i rapporti di lavoro in essere, pertanto le condizioni richieste per l'esercizio dell'opzione devono sussistere per tutti

i rapporti. Quindi, se su un rapporto 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 sugli altri rapporti di lavoro in essere.

### **Paternità**

In caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, quest'ultimo può 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.

### **Gestione separata**

La facoltà vale anche per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata. L'indennità di maternità spetta a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, pertanto la predetta facoltà è opzionabile dalle sole lavoratrici che vogliono astenersi dal lavoro, le quali devono produrre al proprio committente (e non all'Inps) la documentazione medica acquisita nel settimo mese di gestazione. Ai fini della sola erogazione dell'indennità, invece, le lavoratrici devono comunicare all'Inps, prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, la scelta di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto, per individuare il periodo di riferimento nel quale verificare la sussistenza del requisito contributivo richiesto per l'accesso alla prestazione, che coincide con i 12 mesi interi precedenti l'inizio del diverso periodo di congedo richiesto.

Qualora prima del parto insorga una malattia, vale quanto previsto per le lavoratrici dipendenti: il certificato non produce alcun effetto ai fini della tutela previdenziale della malattia, mentre rimangono confermati gli effetti giuridici e medicolegali dello stesso. Ne consegue che dal primo giorno di malattia inizia a decorrere il periodo indennizzabile a titolo di maternità, venendo meno l'opzione, 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 determina anche un diverso periodo di riferimento per l'individuazione dei 12 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, possono avvalersi, nel corso dell'ottavo mese, dell'ulteriore facoltà di fruire del congedo di maternità dopo il parto, senza obbligo di produrre all'Inps la documentazione medica, che dovrà, quindi, essere prodotta soltanto al proprio committente.

### **Domanda**

La scelta di avvalersi della facoltà 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 2 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 Inps (con PIN dispositivo), tramite patronato oppure tramite *Contact center*. La documentazione medico-sanitaria deve essere presentata in originale direttamente all'Inps o spedita a mezzo raccomandata, in un plico chiuso riportante la dicitura "Contiene dati sensibili".