

Circolare informativa alla clientela n.1° / 2020 del 10 gennaio 2020

Oggetto: istruzioni operative per la fruizione del congedo di maternità obbligatoria esclusivamente dopo il parto.

L'Inps, con circolare n. 148 del 12 dicembre 2019, ha fornito le prime istruzioni per l'astensione dal lavoro dopo l'evento del parto e per i cinque mesi successivi, secondo quanto disposto dall'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001, come modificato dalla Legge di Bilancio 2019, che ha aggiunto al suddetto articolo il comma 1.1.

Secondo quanto disposto dall'art. 16 come novellato dal legislatore, la facoltà di astenersi dal lavoro entro i cinque mesi successivi al parto è subordinata alla presentazione, nel corso del settimo mese di gravidanza, della certificazione del medico specialista del SSN, oppure con questo convenzionato e del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro se presente, con la quale venga attestata l'assenza di pregiudizio per la salute della madre e del bambino.

Nella circolare viene specificato che la lavoratrice dipendente che già fruisca della flessibilità prevista dall'art. 20 dello stesso D.Lgs. n. 151/2001, con astensione quindi dall'ottavo mese di gravidanza, può comunque scegliere nel corso dell'ottavo mese di proseguire l'attività lavorativa, fruendo quindi del congedo obbligatorio nel periodo *post partum*, anche in questo caso dovrà essere attestata, tramite certificato, l'assenza di pregiudizio per la salute di lavoratrice e bambino, entro la fine dell'ottavo mese di gravidanza.

Al contrario, l'opzione per l'astensione dal lavoro nei cinque mesi successivi al parto non è irrevocabile, giacché la lavoratrice può rinunciare alla scelta effettuata, purché prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità pre – parto, cioè prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza.

Il documento di prassi contiene, inoltre, importanti indicazioni in merito alla compatibilità del congedo così come definito dall'art. 16 comma 1.1., con l'interdizione anticipata dal lavoro e con lo stato di malattia. Per quanto riguarda l'interdizione anticipata l'ente di previdenza distingue tra astensione anticipata per condizioni di lavoro o ambientali risultati pregiudizievoli per la gravidanza e quella determinata, invece, da gravi complicanze della gravidanza o a causa di preesistenti forme morbose. Nella prima ipotesi l'astensione obbligatoria fruita esclusivamente *post partum* non risulterebbe compatibile, mentre nella seconda eventualità l'ente di previdenza sottolinea la compatibilità dell'astensione anticipata con l'astensione dal lavoro dopo il parto, purché le ragioni determinanti dell'astensione anticipata siano venute meno prima dell'inizio del congedo di maternità obbligatorio pre – parto.

Per quanto riguarda invece l'ipotesi della malattia, l'insorgenza di un evento morboso prima del parto determina l'impossibilità di optare per l'astensione *post partum*, in quanto l'evento di malattia comporta una presunzione di rischio per la salute della lavoratrice e del bambino, determinando di fatto il superamento dell'attestazione contenuta nel certificato rilasciato dal medico specialista del SSN o con questo convenzionato.

Infine, per quanto riguarda le modalità di presentazione della domanda sono utilizzabili i consueti canali: PIN dispositivo, Patronato o contact center, selezionando la specifica opzione, mentre la documentazione medico-sanitaria in originale dovrà essere consegnata direttamente allo sportello INPS della struttura territoriale, oppure spedita a mezzo raccomandata in un plico chiuso riportate la dicitura "Contiene dati sensibili".

La scrivente rimane a disposizione per eventuali chiarimenti che all'uopo dovessero necessitare.

Cordialità.

D&D Consulting S.n.c.

*-Rubrica riservata ai soli destinatari, è fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale.

*-Diritti legalmente riservati agli Autori.