

# Maternità: risposte Inps su congedi parentali, parto prematuro e certificati medici

Rossella Quintavalle *Consulente del lavoro in Roma*



*L'Inps, a seguito di reiterate richieste di chiarimento e in virtù di pareri espressi dal Ministero del lavoro, fornisce specifiche risposte su alcuni aspetti attinenti lo stato di maternità e paternità, regolati dal Testo unico, che nel tempo hanno creato dubbi interpretativi*

**Inps - Circolare 29.4.2010, n. 62**

## È possibile svolgere nuova attività lavorativa durante il periodo di congedo parentale?

Il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità - Dlgs n. 151/2001 - agli articoli 32 e seguenti, detta la disciplina relativa al congedo parentale del lavoratore dipendente, regolandone gli aspetti normativi, i tempi di fruizione, l'eventuale prolungamento e i susseguenti trattamenti economici, e previdenziali. Nato allo scopo precipuo di concedere al genitore un periodo di tempo per accudire il neonato e favorire così lo sviluppo armonico della sua personalità e il suo inserimento nella famiglia e nella società, non è ammissibile che durante il periodo di fruizione del congedo parentale con contemporanea percezione di un'indennità economica commisurata a una parte della retribuzione sia impiegato, anziché per la sua finalità, in un nuovo lavoro. È inoltre importante rilevare che tutti i periodi di congedo parentale, anche quelli esclusi dalla relativa indennità economica per superamento dei limiti temporali o reddituali, sono coperti da contribuzione figurativa con la conseguenza che le indicazioni fornite dall'Inps a seguito di interpello ministeriale interessano ogni ipotesi di congedo parentale.

Il lavoratore dipendente che durante il periodo di congedo parentale intraprenda una nuova attività lavorativa di qualsiasi tipo (subordinata, parasubordinata o autonoma), anziché beneficiare del periodo concesso al solo fine di dare sostegno alla

famiglia provvedendo alle cure del neonato, non ha diritto a percepire alcuna indennità ed è eventualmente obbligato a restituire quanto indebitamente percepito, così come disposto dall'articolo 22 del Dpr n. 1026/1976 che regola i diritti conseguenti al parto.

### Art. 22, Dpr n. 1026/1976

In caso di permanenza, o di indebita assunzione al lavoro, della lavoratrice gestante o puerpera durante il periodo di interdizione, ferma restando la penalità per il datore di lavoro prevista dall'art. 31 della legge, l'istituto assicuratore non corrisponde le indennità di cui all'art. 15, comma 1, della legge medesima relativamente al periodo di permanenza al lavoro vietato. L'importo delle giornate indennizzate indebitamente percepite dalla lavoratrice in conseguenza della condotta descritta nel comma precedente dovrà essere rimborsato all'istituto assicuratore. Parimenti la lavoratrice che, assente dal lavoro ai sensi dell'art. 7, comma 1, della legge, svolga attività comunque retribuita alle dipendenze di terzi, non ha diritto all'indennità di cui al comma 2 dell'art. 15 della legge ed è tenuta a rimborsare all'istituto assicuratore l'importo dell'indennità indebitamente percepita.

**No all'indennità in caso di nuova attività lavorativa durante il congedo parentale**

Le sedi Inps, di conseguenza, dovranno attivarsi per il recupero delle somme già erogate relativamente ai periodi in cui risulti la contemporaneità tra periodo indennizzato a titolo di congedo parentale e svolgimento di una nuova attività lavorativa.

È del tutto evidente come tali conclusioni non possano essere estese al diverso caso in cui un lavoratore dipendente che abbia in atto più rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, decida di usufruire di un congedo parentale in relazione ad uno solo di essi. Nulla vieta a tale lavoratore di seguire a lavorare presso l'altro o gli altri datori lavoro, non configurandosi l'ipotesi di nuova attività lavorativa, ma trattandosi di scelta individuale di proseguire un'attività già in essere al momento della richiesta del periodo di congedo. Precisa infine l'Istituto che i lavoratori iscritti alla



gestione separata o alla gestione degli autonomi, durante il periodo in cui fruiscono dell'indennità per congedo parentale, non possono né proseguire nell'attività né intraprenderne una nuova, pena la restituzione di quanto indebitamente percepito.

### **Quale è il periodo di astensione obbligatoria complessivo in caso di parto prematuro e interdizione prorogata?**

Alla luce di recenti indicazioni del Ministero del lavoro, l'Inps modifica le indicazioni fornite con circolare n. 45 del 21.2.2000, relativamente al periodo complessivo di congedo obbligatorio spettante in caso di parto prematuro occorso a lavoratrice autorizzata, con provvedimento adottato dalla Dpl, all'interdizione dal lavoro fino a sette mesi dopo il parto come previsto dagli articoli 6 e 7 del Dlgs n. 151/2001 che prescrivono misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza in caso di soggetto addetto a lavori pericolosi, faticosi e insalubri che non possa essere spostato ad altre mansioni.

Le nuove indicazioni dispongono, oggi, che la lavoratrice che si trovi in tale situazione potrà godere dei giorni di congedo obbligatorio non fruiti in precedenza per parto prematuro, aggiungendoli al termine della proroga concessa, con conseguente allungamento del periodo complessivo.

### **Quale medico può redigere i certificati medici necessari ai fini di quanto previsto dal Testo unico sulla maternità e paternità?**

Una maggiore flessibilità si avverte anche sul versante della certificazione medica occorrente ai fini previsti dal Testo unico sulla maternità e paternità. L'articolo 76 del Dlgs n. 151/2001 al comma 1 dispone che abilitati al rilascio dei certificati

sono i medici del Servizio sanitario nazionale e al comma 2 aggiunge che nel caso tali certificati siano redatti da medici «diversi» il datore di lavoro o l'Istituto tenuto al pagamento dell'indennità di maternità hanno facoltà di accertarli o di richiederne la regolarizzazione.

Per «medici diversi» si è sempre ritenuto si dovessero intendere tutti i medici convenzionati con il Ssn, mentre per abilitati a pieno titolo i soli medici del Servizio sanitario nazionale.

In un recente interpello inerente un caso di interruzione di gravidanza e la relativa certificazione, i tecnici del Ministero del lavoro hanno invece ammesso la validità dei certificati medici rilasciati dai medici curanti convenzionati con il Ssn, riconoscendone di fatto l'equipollenza con la categoria dei medici del Servizio sanitario nazionale previsti dal comma 1 dell'articolo 76.

Ne discende quindi che anche la certificazione medica attestante la data presunta del parto, rilasciata da un medico curante di medicina generale convenzionato o dai ginecologi convenzionati con il Ssn, deve ritenersi equivalente a quella rilasciata da un medico del Ssn e come tale deve essere accettata sia dal datore di lavoro, sia dall'Istituto erogatore dell'indennità.

I certificati medici attestanti la malattia connessa al puerperio, come anche quella prevista per la flessibilità, invece, devono essere rilasciati dallo specialista del Ssn o convenzionato con esso. A tal proposito è utile riferirsi a quanto indicato nella circolare n. 32 del 3.3.2006 al fine di conoscere quali strutture mediche possano essere considerate convenzionate con il Ssn.

Il datore di lavoro o l'Istituto pagante, hanno comunque sempre **la facoltà** di accettare o chiedere la regolarizzazione di certificati redatti, diversamente, da medici privati (non convenzionati quindi) o da medici che siano dipendenti da strutture private non convenzionate.

## *Il testo della circolare*

### **1) Assegno di maternità dello Stato di cui all'art. 75 del Dlgs n. 151/2001 - Accertamento dei requisiti in caso di madre lavoratrice iscritta alla Gestione separata - Precisazioni**

È noto che, con la legge finanziaria per il 2007 e successivo decreto ministeriale del 12.7.2007, il congedo di maternità di cui agli artt. 16 e 17 del Dlgs n. 151/2001 (Tu maternità/paternità) è stato esteso anche in favore delle lavoratrici iscritte alla Gestione se-

### **Inps - Circolare 29 aprile 2010, n. 62**

**Oggetto:** Prestazioni economiche di maternità - Varie

parata (vedi circolare n. 137/2007 e messaggio del 27.3.2008, n. 7040).

In particolare, in attuazione della citata riforma, la lavoratrice iscritta alla Gestione separata, analogamente a quanto previsto per la lavoratrice dipendente, ha diritto all'indennità di maternità per il periodo di congedo obbligatorio ordinario e anticipato/prorogato eventualmente disposto dai servizi ispettivi delle Dpl, a condizione che risultino accreditate in favore della lavoratrice stessa tre mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti la

data di inizio del periodo di congedo obbligatorio (ordinario e/o anticipato/prorogato) richiesto.

A) L'estensione del diritto al congedo obbligatorio di maternità e della correlativa indennità, in favore delle lavoratrici iscritte alla Gestione separata, ha inciso anche sulla disciplina dell'assegno di maternità dello Stato ed, in particolare, sulla determinazione della quota differenziale nell'ipotesi di cui al comma 1, lett a), dell'art. 75 del Dlgs n. 151/2001 (vedi **punto 2.1 della circolare n. 143/2001**: «*donna lavoratrice che, alla data del parto o dell'ingresso del bambino in famiglia, ha una qualsiasi forma di tutela previdenziale per la maternità...*»).

Precisamente, ai fini della concessione dell'assegno di maternità dello Stato, nell'ipotesi in esame, occorre accertare che la lavoratrice iscritta alla Gestione separata sia in possesso dei seguenti requisiti:

1) abbia **diritto all'indennità di maternità** a carico della Gestione separata in quanto risultano accreditati in favore della stessa i 3 mesi di contribuzione effettiva nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo obbligatorio (ordinario e/o anticipato);

2) abbia, **inoltre, 3 mesi di contribuzione per la maternità, maturati anche in gestioni diverse, nel periodo compreso tra i 18 ed i 9 mesi antecedenti** la data dell'evento (parto o ingresso del minore adottato/affidato nella famiglia anagrafica della richiedente).

Si rammenta che, nell'ipotesi considerata, l'assegno di maternità dello Stato spetta, nella misura della quota differenziale, a condizione che il trattamento economico per maternità (indennità o retribuzione), corrisposto o spettante alla lavoratrice, sia di importo inferiore rispetto all'importo dell'assegno medesimo.

A tali fini, nel predetto trattamento economico, dovrà includersi sia l'indennità spettante per il periodo ordinario di congedo obbligatorio di maternità sia l'indennità spettante per gli eventuali periodi di interdizione anticipata o prorogata disposti dal servizio ispezione della Dpl ai sensi dell'art. 17 del Dlgs n. 151/2001.

La misura della quota differenziale dell'assegno di maternità dello Stato sarà ricavata, quindi, sottraendo dal valore dell'assegno, vigente alla data del parto (o ingresso in famiglia), l'importo complessivo dei suddetti trattamenti economici (art. 6 del Dpcm n. 452/2000).

B) In merito alla diversa ipotesi di cui al comma 1, lett. b), dell'art. 75 del Dlgs n. 151/2001 (**punto 2.2 della circolare n. 143/2001**: «*donna che ha perduto il diritto a determinate prestazioni previdenziali ed assistenziali derivante dallo svolgimento di un'attività lavorativa per almeno tre mesi...*»), si precisa che, per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata, «i tre mesi di attività lavorativa» corrispondono a tre mesi di contribuzione effettiva nella misura dell'aliquota maggiorata dello 0,72%, dovuta, a far data dal 7.11.2007, in luogo della precedente aliquota dello 0,50%.

Pertanto, nell'ipotesi in esame, la lavoratrice iscritta alla Gestione separata ha diritto all'assegno di maternità dello Stato a condizione che siano verificate le seguenti condizioni:

1) abbia svolto attività lavorativa per la quale risultano versati 3 mesi di contribuzione effettiva (non è rilevante l'arco temporale nel quale si collocano tali mesi di contribuzione);

2) abbia fruito, a seguito della suddetta attività lavorativa (per la quale risultano versati 3 mesi di contribuzione), di una delle prestazioni previdenziali di al punto

2.2 della circolare n. 143/2001, in particolare: malattia, maternità, degenza ospedaliera;

3) tra l'ultimo giorno di fruizione di una delle predette prestazioni previdenziali (malattia, maternità o degenza ospedaliera) e la data del parto (o ingresso in famiglia) è necessario che non sia decorso un periodo di tempo superiore a quello di durata della prestazione stessa, periodo che, comunque, non può essere superiore a 9 mesi.

Per quanto non espressamente contemplato nella presente circolare, si rimanda alle istruzioni fornite con circolare n. 143/2001.

## 2) Svolgimento di altra attività lavorativa durante la fruizione di congedo parentale

Sono stati chiesti chiarimenti in merito alla riconoscibilità o meno del diritto all'indennità per congedo parentale (di cui agli artt. 32 e ss. del Dlgs n. 151/2001) in favore di lavoratori dipendenti che, durante la fruizione del congedo stesso, intraprendono una nuova attività lavorativa.

A tale riguardo è stato interpellato il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali che, nel rendere il proprio parere, ha sottolineato che il congedo parentale risponde alla precisa funzione di assicurare al genitore lavoratore un periodo di assenza dal lavoro finalizzato alla cura del bambino e non può, quindi, essere utilizzato dal lavoratore stesso per intraprendere una nuova attività lavorativa che, ove consentita, finirebbe col sottrarre il lavoratore dalla specifica responsabilità familiare verso la quale il beneficio in esame è orientato.

In applicazione delle indicazioni ministeriali sopra richiamate, si forniscono, quindi, le seguenti precisazioni. Il lavoratore dipendente che, durante l'assenza dal lavoro per congedo parentale, intraprenda un'altra attività lavorativa (dipendente, parasubordinata o autonoma) non ha diritto all'indennità a titolo di congedo parentale ed, eventualmente, è tenuto a rimborsare all'Inps l'indennità indebitamente percepita (art. 22 del Dpr n. 1026/1976).

Pertanto, le Sedi dovranno respingere la relativa domanda e, nel caso in cui sia in corso la fruizione del beneficio e del correlativo trattamento economico, dovrà essere attivato il relativo recupero secondo le modalità ordinariamente previste.

L'incompatibilità appena evidenziata si configura anche nei casi in cui il lavoratore dipendente intraprenda una nuova attività lavorativa durante periodi di congedo parentale non indennizzabili per superamento dei limiti temporali e reddituali previsti dalla legge (artt. 32 e 34 del Dlgs n. 151/2001); in tale ipotesi, infatti, al lavoratore non può essere riconosciuto la copertura figurativa per i periodi di congedo impropriamente utilizzati.

Ovviamente, la reiezione della domanda di indennità, con eventuale recupero di quanto già corrisposto, dovrà limitarsi a quei periodi di congedo parentale relativamente ai quali risulti verificato il contemporaneo svolgimento della nuova attività lavorativa intrapresa.

Si precisa, inoltre, che l'ipotesi sopra considerata è differente rispetto all'ipotesi in cui il lavoratore sia titolare di più rapporti di lavoro a tempo parziale (orizzontale), ed eserciti il diritto al congedo parentale relativamente ad uno dei rapporti di lavoro, proseguendo l'attività nell'altro o negli altri rapporti. In tale caso, infatti, il lavoratore non si avvale dell'assenza per congedo parentale per intraprendere una nuova attività lavorativa, ma si limita

a proseguire l'attività o le attività già in essere al momento della richiesta di congedo.

I lavoratori iscritti alla Gestione separata aventi diritto al congedo parentale (lavoratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi presso la Pa e titolari di assegno di ricerca) e le lavoratrici autonome non possono proseguire l'attività lavorativa nel periodo in cui fruiscono dell'indennità per congedo parentale, né possono intraprendere, durante il periodo medesimo, una nuova attività (sia essa dipendente, parasubordinata o autonoma); anche in tal caso, infatti, l'eventuale trattamento indebitamente concesso a titolo di congedo parentale dovrà essere recuperato.

### 3) Parto prematuro e interdizione prorogata dal lavoro disposta dai servizi ispezione della Dpl - Nuove istruzioni

Sulla base di recenti indicazioni del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, si forniscono nuove istruzioni in merito alla determinazione del complessivo periodo di congedo obbligatorio di maternità (e del correlativo trattamento economico) spettante, in caso di parto prematuro, alla lavoratrice autorizzata all'interdizione prorogata dal lavoro, fino ad un periodo di 7 mesi dopo il parto, ai sensi degli artt. 6 e 7 del Dlgs n. 151/2001.

In particolare, in caso di parto prematuro, i giorni di congedo obbligatorio non goduti prima del parto vanno aggiunti al termine del periodo di proroga con conseguente riconoscimento di un periodo di congedo *post partum* complessivamente di maggiore durata.

Devono pertanto ritenersi superate le istruzioni fornite alla lett. d) della circolare n. 45/2000.

### 4) Documentazione amministrativa: certificati medici redatti dai medici convenzionati con il Ssn

L'art. 76 del Dlgs n. 151/2001 dispone che:

1. «Al rilascio dei certificati medici di cui al presente testo unico (maternità/paternità - Dlgs n. 151/2001), salvi i casi di ulteriore specificazione, sono abilitati i medici del servizio sanitario nazionale (Ssn).
2. Qualora i certificati siano redatti da medici diversi da quelli di cui al comma 1, il datore di lavoro o l'istituto presso il quale la lavoratrice è assicurata per il trattamento di maternità hanno facoltà di accettare i certificati stessi ovvero di richiederne la regolarizzazione alla lavoratrice interessata».

L'applicazione della norma succitata ha portato a ritenere che, ai fini delle disposizioni di cui al Testo unico maternità/paternità, i medici convenzionati con il Ssn non fossero da ricomprendere nella categoria dei «*medici del Ssn*» ma nella categoria dei «*medici diversi*». Conseguentemente, per i certificati redatti dai medici convenzionati trovava applicazione il comma 2 dell'art. 76 del Dlgs n. 151/2001 (accettazione o regolarizzazione).

Recentemente il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, interpellato in merito all'interruzione di gravidanza intervenuta prima del 180° giorno (aborto), ha chiarito che, ai fini dell'esclusione dei periodi di malattia connessa a gravidanza dal computo del limite massimo indennizzabile (180 giorni) per malattia nell'arco dell'anno solare, non è necessaria la certificazione rilasciata da un medico specialista del Ssn, ma è sufficiente la certificazione redatta anche dal proprio medico curante di medicina generale convenzionato.

Ne consegue che, ai predetti fini, le Sedi devono accettare anche i certificati redatti dai medici curanti di medicina generale convenzionati.

Con l'occasione, il citato Ministero, ha chiarito inoltre che, ai fini del Testo unico maternità/paternità, i medici convenzionati devono ritenersi compresi nella categoria dei medici del Ssn di cui al comma 1 dell'art. 76 del Dlgs n. 151/2001: conseguentemente, i certificati medici redatti dai medici convenzionati devono considerarsi equivalenti a quelli rilasciati dai medici di struttura pubblica (Ssn) e, pertanto, devono essere accettati dall'Istituto e dal datore di lavoro.

In particolare, devono essere accettati i certificati medici indicanti la data presunta del parto redatti dai medici curanti di medicina generale convenzionati o dai ginecologi convenzionati con il Ssn (art. 21 del Dlgs n. 151/2001).

La certificazione medica attestante la malattia connessa a puerperio, analogamente a quanto previsto per la certificazione richiesta ai fini della flessibilità, deve essere rilasciata dallo specialista del Ssn o con esso convenzionato.

Rimane ferma, invece, la facoltà dell'Istituto e del datore di lavoro di accettare o chiedere la regolarizzazione dei certificati medici redatti dai medici privati non convenzionati o dai medici dipendenti da strutture private non convenzionate con il Ssn.

Per buona memoria, in merito alle strutture che possono considerarsi «convenzionate», è utile fare riferimento alle precisazioni a suo tempo fornite con circolare n. 32 del 3.3.2006.



## Da oggi è anche su facebook

- ▶ AGGIORNAMENTI
- ▶ ESPERTI IN VIDEO
- ▶ NOVITÀ EDITORIALI
- ▶ EVENTI
- ▶ FORUM