

Durata

Periodo Ante partum

La lavoratrice dipendente (occupata, disoccupata, sospesa, agricola, non agricola, a domicilio, colf o badante) ha diritto alla indennità come di seguito indicato, sostitutiva della retribuzione, per **ante partum**;

- per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (si calcolano senza includere la data presunta del parto msg Inps n. 18311 del 12.07.2007);
- per l'eventuale periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva del parto;
- per i periodi di astensione **obbligatoria ante - partum anticipati**, disposti dalla direzione provinciale del lavoro, **servizio ispezione del lavoro**.

N.B. I due mesi precedenti la data presunta del parto, sulla base dell'interpretazione fornita dalla Suprema Corte di Cassazione con sentenza n. 1401/2001, si calcolano, senza includere la data presunta del parto

Esempio

se la data presunta del parto è fissata al 15 agosto, la lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro ed a percepire la relativa indennità dal giorno 15 giugno al 14 agosto - msg n. 18311 del 12.07.2007

Periodo Post partum

La lavoratrice dipendente (occupata, disoccupata, sospesa, agricola, non agricola, a domicilio, colf o badante) ha diritto alla indennità come di seguito indicato, sostitutiva della retribuzione, per **post partum**:

- per i 3 mesi successivi al parto **decorrenti** dal giorno successivo alla data stessa circ. Inps n.134382/82;
- ove il parto avvenga oltre tale data ,per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto ;

Flessibilità del congedo

Fermo restando la durata dell'astensione obbligatoria di cinque mesi l'art 12 comma 2 della legge 8 marzo n. **53/2000**(circ. Inps n.109/2000) ha introdotto dal 28 marzo 2000 , la possibilità di continuare a lavorare fino all'8 mese di gravidanza , a condizione che tale scelta non pregiudichi la salute della gestante e del bambino.

Conseguentemente l'indennità è riconosciuta anche soltanto per il mese precedente la data presunta del parto, anziché i 2 mesi precedenti, con spostamento del periodo di astensione non fruito prima del parto al periodo successivo al parto, fino al prolungamento di 4 mesi di congedo.

L'esercizio di tale facoltà, è subordinato alla **attestazione sanitaria del ginecologo del SSN o con esso convenzionato** nonché a quella del **medico competente** ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove la legislazione vigente preveda un obbligo di sorveglianza sanitaria.

La domanda di flessibilità del congedo di maternità deve necessariamente essere presentata all'Inps in data antecedente alla fruizione del congedo . La domanda di flessibilità è accolta anche se presentata oltre il 7° mese di gravidanza, purché le previste attestazioni del medico specialista siano state acquisite dalla lavoratrice nel corso del 7° mese di gravidanza

Quanto precede nel presupposto che la lavoratrice abbia continuato a lavorare nel periodo in questione. Sono accolte dall'Istituto le sole domande di flessibilità a corredo delle quali siano allegati certificazioni sanitarie aventi data **non** successiva alla fine del 7° mese. Le domande di flessibilità cui siano allegati certificazioni sanitarie con data successiva a quella della fine del 7° mese, **saranno respinte dall'Istituto** .

L'Inps con messaggio n.11621/2008 ha reso noto che il riconoscimento della flessibilità è possibile anche per le lavoratrici addetti ai servizi domestici e familiari.

Il congedo di maternità in caso di parto prematuro

La situazione di grande difficoltà personale e organizzativa che consegue ad eventi quali il parto prematuro i giorni di astensione ante partum non goduti si aggiungono al congedo post partum, anche in caso di interdizione prorogata (7 mesi dopo il parto) circ. INPS n.62/2010

- **In caso di parto avvenuto durante l' interdizione anticipata** si possono godere post partum i 2 mesi astensione obbligatoria non goduti (esempio in caso di parto al sesto mese spettano 5 mesi dopo il parto). Msg Inps n.00145/2000;
- **in caso di ricovero in ospedale del neonato** è possibile per la madre la ripresa temporanea dell'attività lavorativa fino alle dimissioni del bambino (**differimento congedo**) (sent. C.Cost. 116/2011 – msg 14448/2011

La lavoratrice ha diritto all'indennità post - partum anche nei casi in cui:

- Il bambino sia nato morto;
- il bambino sia deceduto successivamente al parto;
- ci sia stata una interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno di gestazione.

Congedo maternità e paternità in caso di adozione nazionale internazionale e affidamento.

A decorrere dal 1 gennaio 2008 sono state significativamente modificate , per effetto della legge 24 dicembre 2007 , n.244 le disposizioni del T.U riguardanti il congedo di maternità e di paternità nelle ipotesi di adozione, nazionale internazionale.

Si ha diritto al congedo per i primi cinque mesi decorrenti dal giorno successivo all'effettivo ingresso del minore nella propria famiglia in caso di adozione nazionale e affidamento. Per quanto riguarda le

adozioni internazionali pur confermando che la durata massima del congedo è di 5 mesi dall'ingresso del bambino in famiglia, il predetto congedo può essere fruito anche prima dell'ingresso del minore in Italia durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Il congedo di maternità post partum spetta anche ai **padri** solo nei casi di **morte, grave infermità o malattia** della madre, **abbandono** del bambino da parte della stessa, affidamento esclusivo al padre se in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri Circ. 8/2003 punto 10. La morte dell'altro genitore va certificata con il certificato di morte o può essere sottoscritta dichiarazione sostitutiva msg 8774/2007. La **grave infermità** non prevede la necessaria ospedalizzazione della madre inferma, il padre richiedente è tenuto a fornire specifica certificazione medica, tale certificazione sarà posta all'esame del medico di sede per la valutazione della compatibilità della infermità in rapporto all'assolvimento dei compiti di cura ed assistenza del neonato msg 8774/2007.

L'abbandono del figlio da parte dell'altro genitore va documentato con le dovute modalità (msg 8774/2007).

Al lavoratore padre di cui sopra sono riconosciuti anche i periodi di astensione obbligatoria **post - partum di maggiore durata conseguenti al parto prematuro** (Circ.8/2003 punto 10). Al lavoratore padre nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, sono riconosciuti anche i periodi di astensione obbligatoria **post - partum di maggiore durata conseguenti alla richiesta di flessibilità da parte della madre**.

N.B. Nel caso di abbandono del figlio durante i tre mesi successivi al parto, alla madre non spetta più l'indennità dal momento dell'abbandono.

L'astensione anticipata

L'astensione obbligatoria del lavoro può essere anticipata di un mese (inizia quindi tre mesi prima della data presunta del parto) per le lavoratrici occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza siano gravosi o pregiudizievoli. Un secondo forma di anticipo dell'astensione obbligatoria consiste nella concessione da parte della direzione territoriale del lavoro di periodi di tempo determinanti con decreto del Ministero del Lavoro. Una seconda forma di anticipo dell'astensione può operare nei seguenti casi:

- **gravi complicazioni della gestazione** o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza. Ai sensi dell'art 15, Legge n. 35/2012 dall'1/4/2012 i provvedimenti di interdizione anticipata dal lavoro per gravi;
- **complicanze della gravidanza** o preesistenti forme morbose sono rilasciati dalla ASL e non più dalle Direzioni territoriali del lavoro (DPL);
- quando le **condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli** alla salute della donna o del bambino oppure nel caso in cui la lavoratrice **non può** essere spostata in altre mansioni.

L'interruzione di gravidanza

Se l'interruzione della gravidanza si verifica dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione (180esimo giorno incluso) è considerata a tutti gli effetti come "parto". Pertanto, in tale caso, la lavoratrice è tenuta ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità salvo che la stessa non si

avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa (art. 16, comma 1 bis, del T.U. modificato dal D.Lgs. 119/2011).

Le Giornate indennizzabili

L'indennità giornaliera di maternità spetta per tutte le giornate indennizzabili comprese nel periodo di assenza obbligatoria.

- **Alle operaie (comprese le apprendiste e le agricole)** l'indennità spetta per le giornate feriali (con esclusione delle domeniche e delle festività) incluse nel periodo di astensione.
- **Alle lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari** l'indennità di maternità per astensione obbligatoria spetta con gli stessi criteri previsti per le operaie
- **Alle impiegate** l'indennità spetta per tutte le giornate incluse nel periodo di astensione **con esclusione** delle festività nazionali e infrasettimanali cadenti di domenica.

La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui ha sede l'azienda non deve essere indennizzata qualora l'azienda sia tenuta, per legge o per contratto, ad erogare per la stessa giornata la normale retribuzione

Nei casi in cui, per effetto dello **stato di disoccupazione o di sospensione dal lavoro**, le lavoratrici di cui sopra (impiegate, operaie e apprendiste) non ricevono, per legge o per contratto, alcun trattamento economico per le festività nazionali e infrasettimanali comprese nel periodo di maternità, l'indennità è dovuta anche per le predette festività.

Nel caso di **prestazioni lavorative limitate ad alcuni giorni della settimana**, l'indennità spetta solo per le giornate che sarebbero state retribuite se la dipendente non fosse stata assente.