07/11/2022 - Maternità dopo il parto: le attestazioni sanitarie non dovranno più essere inviate all'INPS ma solo al datore di lavoro

L’INPS ha previsto nuove istruzioni operative in merito alla disciplina d’invio delle attestazioni sanitarie obbligatorie, nei casi di richiesta di flessibilità o di fruizione del congedo di maternità esclusivamente dopo il parto. Ebbene, fermo restando la necessità di produrre il certificato telematico nel quale viene dichiarata la maternità e la data presunta del parto, l’Istituto chiarisce che le ulteriori attestazioni sanitarie obbligatorie, ai fini della richiesta di prosecuzione dell’attività lavorativa successivamente al settimo mese di gravidanza, non dovranno più essere inviate all’INPS, ma solo al datore di lavoro.

In particolare, secondo le precedenti istruzioni, con il messaggio n. 13279/2007, l’Istituto precisava che la predetta documentazione doveva essere redatta nel corso del settimo mese di gravidanza, diversamente ciò avrebbe comportato l’integrale respinta della domanda, con conseguente calcolo del periodo di maternità secondo le “ordinarie” modalità, ossia due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la data effettiva. Tuttavia, al fine di contrastare il crescente aumento dei ricorsi amministrativi e in alcuni casi anche giurisdizionali, l’Istituto ha deciso di recepire la sentenza della Suprema Corte di Cassazione n. 10180/2013, stabilendo quanto segue. Per garantire un’applicazione delle norme maggiormente aderente all’attuale contesto lavorativo sempre più orientato verso forme di flessibilità, nonché a favorire la maggiore tutela delle lavoratrici madri, l’assenza o l’acquisizione non conforme al dettato normativo delle certificazioni sanitarie di cui all’oggetto, non comporta più conseguenze sulla misura dell’indennità di maternità. Pertanto, la stessa non dovrà più essere prodotta all’Istituto, ma solamente ai propri datori di lavoro/committenti. Tali indicazioni si applicano a tutte le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro del settore privato, nonché alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata, di cui all’articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, che vogliano astenersi dall’attività lavorativa avvalendosi della flessibilità del congedo di maternità oppure interamente dopo il parto. Inoltre, su conforme parere ministeriale, il nuovo orientamento deve essere adottato anche con riferimento alle domande già presentate e in fase istruttoria, oltre ad interessare, su richiesta da parte della lavoratrice interessata, in via di autotutela e salvo intervenuta prescrizione, le domande eventualmente definite in maniera difforme al medesimo predetto orientamento. Pertanto, anche con riferimento ai ricorsi amministrativi e ai giudizi in corso, le Strutture territoriali porranno in essere, le attività necessarie per la cessazione della materia del contendere.

Nello specifico, per potere fruire della flessibilità del congedo di maternità, le lavoratrici dipendenti devono acquisire nel corso del settimo mese di gravidanza (e, quindi, prima dell’inizio dell’ottavo mese) le certificazioni sanitarie attestanti che la prosecuzione dell’attività lavorativa durante l’ottavo mese di gravidanza non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Tali certificazioni sono rilasciate da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale, o da un medico con esso convenzionato,

nonché, ove previsto, dal medico aziendale e devono essere presentate al proprio datore di lavoro prima dell’inizio dell’ottavo mese di gravidanza affinché lo stesso possa legittimamente consentire la prosecuzione dell’attività lavorativa nell’ottavo mese.

Le menzionate certificazioni sanitarie non devono più essere prodotte all’INPS, essendo sufficiente dichiarare nella domanda telematica di congedo di maternità di volersi avvalere della flessibilità, indicando il numero dei giorni di flessibilità. Non è altresì più necessario produrre all’INPS la dichiarazione del datore di lavoro relativa alla non obbligatorietà della figura del medico responsabile della sorveglianza sanitaria sul lavoro.

Diversamente, deve essere comunque trasmesso all’INPS il certificato telematico di gravidanza, da un medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, attraverso lo specifico canale telematico.

In ogni caso l’Istituto continuerà a effettuare i consueti controlli sul diritto delle lavoratrici a percepire l’indennità di maternità e, in caso di flessibilità, verifica:

• che la data di inizio del congedo di maternità, comunicata dalla lavoratrice nella domanda telematica di congedo di maternità, sia all’interno dell’arco temporale dell’ottavo mese di gravidanza;

• l’assenza di un periodo di malattia durante il periodo di flessibilità del congedo di maternità;

• l’assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per gravidanza a rischio o, in caso di sussistenza del provvedimento, la cessazione dell’interdizione in data antecedente l’inizio dell’ottavo mese di gravidanza;

• l’assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per mansioni o per condizioni di lavoro e ambientali pregiudizievoli (articolo 17, comma 2, lettere b) e c), del decreto legislativo n. 151/2001);

• l’effettiva astensione dal lavoro durante i cinque mesi di maternità con flessibilità al fine del riconoscimento dell’indennità. Infatti, posto che l’opzione della flessibilità non deve comportare conseguenze sulla misura dell’indennità, che deve, comunque, essere di cinque mesi (un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi dopo lo stesso, anziché due mesi prima e tre mesi dopo), ciò non altera il principio generale che durante i cinque mesi, comunque articolati, la lavoratrice dipendente non possa essere adibita al lavoro.

Si ricorda, infatti, che l’indennità di maternità ha la funzione di sostituire il reddito non percepito dalla lavoratrice durante il congedo di maternità. Pertanto, lo svolgimento di periodi di lavoro, nell’ultimo mese di gravidanza o nei quattro mesi successivi

al parto, comporta un’indebita permanenza al lavoro durante il periodo di maternità e l'Istituto non può corrispondere la relativa indennità per le giornate di permanenza al lavoro vietato. Inoltre, la malattia insorta durante l’ottavo mese di gravidanza determina l’inizio del periodo di maternità tanto per le lavoratrici dipendenti, quanto per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata.

Anche nel caso di fruizione del congedo di maternità esclusivamente dopo il parto, le relative attestazioni mediche non devono più essere prodotte all’INPS, ma solamente al proprio datore di lavoro prima dell’inizio dell’ottavo mese di gravidanza. Tuttavia, resta fermo per le gestanti, l’obbligo di trasmissione all’INPS del certificato telematico di gravidanza.

In ogni caso le certificazioni dovranno essere acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza. In caso di precedente fruizione della flessibilità del congedo di maternità, l’acquisizione delle attestazioni mediche può avvenire anche entro la fine dell’ottavo mese di gestazione.

Inoltre, le stesse la chiara indicazione del termine fino a cui è possibile prestare attività lavorativa senza pregiudizio per la salute della lavoratrice e del nascituro (ossia fino alla data presunta del parto oppure fino alla data effettiva del parto).

Le lavoratrici continuano a dover presentare domanda telematica di congedo di maternità all’INPS, secondo le consuete modalità, dichiarando in domanda di volere fruire della maternità esclusivamente dopo il parto e indicando se il termine contenuto nell’attestazione medica è fino alla data presunta del parto, o fino alla data del parto, ma senza allegare le relative attestazioni mediche.

L’Istituto continua a effettuare i consueti controlli sul diritto delle lavoratrici a percepire l’indennità di maternità, specificando che nel caso di intervenuta malattia prima dell’evento del parto (o della data presunta dello stesso), l’inizio del congedo di maternità coincide con l’inizio della malattia e i giorni di ante partum lavorati si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

In caso di rinuncia volontaria della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, la comunicazione deve essere tempestivamente effettuata all’Istituto per consentire dalla data della rinuncia la decorrenza del congedo di maternità e i periodi ante partum lavorati si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto. L’INPS specifica infine che. per quanto riguarda invece quanto già previsto dalla normativa vigente, resta fermo quanto disposto nella circolare n. 148/2019.