



*il Patronato della CGIL*

---

**Inca Cgil Nazionale**  
*Area Previdenza e Assistenza*

Roma, 17/10/2022

Prot. 274

Allegati: 2

Ai Coordinatori Regionali INCA  
Ai Direttori Comprensoriali INCA  
Agli Uffici INCA all'Estero  
Agli Uffici Zona INCA  
Ai Dip. Previdenza, Welfare e MdL Cgil  
Loro Sedi

**Oggetto: Documentazione medica necessaria per fruire della flessibilità del congedo di maternità e per astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto – Circolare Inps n. 106 del 29/09/2022.**

Care compagne e cari compagni,

l'INPS, con la circolare n. 106 del 29 settembre u.s., che alleghiamo alla presente, fornisce nuove indicazioni sulle attestazioni sanitarie per la flessibilità e per la maternità da fruire esclusivamente dopo la data del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso.

Con sentenza n. 10180/2013 la Suprema Corte di Cassazione – Sezione lavoro, ha stabilito che la verifica della documentazione sanitaria non deve incidere sugli aspetti indennitari della maternità, di competenza dell'INPS, ma solo sulle eventuali responsabilità del datore di lavoro. Al fine di contrastare il crescente aumento dei ricorsi amministrativi e giudiziari e considerato l'attuale contesto lavorativo sempre più orientato verso forme di flessibilità, con la circolare in oggetto l'Istituto precisa che l'assenza o l'acquisizione non conforme delle certificazioni sanitarie, non comporta conseguenze sulla misura dell'indennità di maternità. Pertanto, la documentazione sanitaria di cui agli articoli 16, comma 1.1, e 20 del decreto legislativo n. 151/2001, non deve più essere prodotta all'Istituto, ma solamente ai propri datori di lavoro/committenti.

Le nuove indicazioni si applicano a tutte le lavoratrici dipendenti del settore privato e alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata che vogliono astenersi dall'attività lavorativa avvalendosi della flessibilità del congedo di maternità oppure interamente dopo il parto.

Inoltre, l'INPS chiarisce che l'orientamento della Cassazione, deve essere adottato anche alle domande già presentate e in fase istruttoria. Su richiesta della lavoratrice interessata, nei termini prescrizionali, le domande eventualmente definite in maniera difforme al nuovo orientamento saranno riesaminate in autotutela. Con riferimento ai ricorsi amministrativi e ai giudizi in corso, le Strutture territoriali dell'INPS attueranno, in autotutela, le attività necessarie per la cessazione della materia del contendere.

### **Flessibilità del congedo di maternità**

Ricordiamo che per potere fruire della flessibilità del congedo di maternità (art. 20 D.lgs. n. 151/2001), le lavoratrici dipendenti devono acquisire nel corso del settimo mese di gravidanza (prima dell'inizio dell'ottavo mese) le certificazioni sanitarie che attestano che la prosecuzione dell'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Le suddette certificazioni devono essere rilasciate da un medico specialista del S.S.N. o da un medico con esso convenzionato o dal medico aziendale e devono essere presentate al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza.

Come precedentemente detto, le certificazioni sanitarie non dovranno più essere prodotte all'INPS, e sarà invece necessario dichiarare nella domanda telematica di congedo di maternità di volersi avvalere della flessibilità, indicando il numero dei giorni di flessibilità.

Inoltre, non è 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.

L'Istituto precisa che il certificato telematico di gravidanza, deve essere, comunque, trasmesso all'INPS da un medico del S.S.N. o con esso convenzionato, attraverso lo specifico canale telematico.

L'Inps continuerà a effettuare i controlli sul diritto delle lavoratrici a percepire l'indennità di maternità e, nel caso di flessibilità, verificherà:

- 1) che la data di inizio del congedo di maternità, comunicata dalla lavoratrice nella domanda telematica di congedo, sia all'interno dell'arco temporale dell'ottavo mese di gravidanza;
- 2) l'assenza di un periodo di malattia durante il periodo di flessibilità del congedo di maternità;
- 3) l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per gravidanza a rischio (articolo 17, comma 2, lettera a), del D.lgs. n. 151/2001) o, in caso di sussistenza del provvedimento, la cessazione dell'interdizione in data antecedente l'inizio dell'ottavo mese di gravidanza;
- 4) 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 D.lgs. n. 151/2001);
- 5) l'effettiva astensione dal lavoro durante i cinque mesi di maternità con flessibilità al fine del riconoscimento dell'indennità.

Nell'allegato 1 della circolare in oggetto vengono riportati gli esempi riferiti alle casistiche sopra descritte.

Le suddette verifiche, a eccezione di quella di cui al punto 5, valgono anche per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata con le seguenti precisazioni:

- la malattia insorta durante l'ottavo mese di gravidanza determina l'inizio del periodo di maternità (come per le lavoratrici dipendenti);
- considerato che l'obbligo di astensione sussiste durante i periodi di interdizione anticipata o prorogata disposti dall'ASL o dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro, l'Istituto, in presenza delle condizioni di legge per l'accesso alla tutela della maternità/paternità, provvede a erogare la relativa indennità sia per i periodi oggetto di interdizione (in cui è necessaria l'effettiva astensione lavorativa), sia per i periodi di maternità comunicati dalla lavoratrice (in cui non è necessaria l'effettiva astensione lavorativa).

### **Astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso**

Anche in caso di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso (art. 16, comma 1.1, del D.lgs. n. 151/2001), non sarà necessario produrre le attestazioni mediche all'INPS, ma solamente al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza.

L'Istituto precisa che rimangono invece valide le indicazioni contenute nella circolare n. 148/2019, (circolare INCA n. 24 del 27/01/2020) alla quale vi rimandiamo, riguardo alla:

- individuazione dei medici competenti al rilascio delle attestazioni previste per legge;
- tempistica di acquisizione da parte della lavoratrice delle attestazioni mediche (settimo mese di gravidanza);
- chiara individuazione, nell'attestazione, 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).

Inoltre, rimane l'obbligo di trasmissione all'INPS del certificato telematico di gravidanza da parte di un medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, attraverso lo specifico canale telematico.

Le lavoratrici, senza allegare le attestazioni mediche, dovranno comunque presentare domanda telematica di congedo di maternità all'INPS dichiarando 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.

In caso di fruizione esclusiva dopo il parto l'Inps continuerà a verificare:

1) che la data di inizio del congedo di maternità comunicata dalla lavoratrice coincida con la data presunta del parto o con la data effettiva del parto, oppure, qualora non coincida con nessuno dei suddetti eventi, che la data ricada all'interno del periodo di ante partum, da cui decorrono i cinque mesi di congedo di maternità;

- 2) l'assenza di un periodo di malattia nel periodo tra l'inizio dell'ottavo mese di gestazione e la data di inizio del congedo di maternità fruito esclusivamente dopo il parto;
- 3) 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;
- 4) l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per mansioni o per condizioni di lavoro e ambientali pregiudizievoli;
- 5) l'effettiva astensione dal lavoro durante i cinque mesi di maternità fruiti esclusivamente dopo l'evento del parto al fine del riconoscimento dell'indennità.

Ricordiamo 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, bisogna che la lavoratrice lo comunichi tempestivamente all'Istituto affinché la decorrenza del congedo di maternità sia a partire dalla data della rinuncia e i periodi ante partum lavorati si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Infine, in relazione all'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento parto, per quanto riguarda il parto "fortemente" prematuro, il rinvio e la sospensione del congedo di maternità, la flessibilità, l'interdizione anticipata e prorogata, il prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità, la malattia, il lavoro a tempo parziale e il congedo di paternità, rimangono ancora valide le indicazioni contenute nella circolare Inps n. 148/2019 (vedi circolare INCA n. 24/2020).

Fraterni saluti.

*p. l'Area Previdenza e Assistenza  
Giuseppe Colletti*

*La coordinatrice dell'Area  
Gabriela Mella*

*p. la Presidenza  
Anna Maria Bilato*