



MATERNITA' E PATERNITA'

Sommario

Sezione I: Tutela normativa

1. [Premessa](#)
2. [Campo di applicazione della tutela](#)
3. [Tutela della sicurezza e salute della lavoratrice](#)
4. [Controlli prenatali](#)
5. [Congedo di maternità](#)
6. [Congedo di paternità](#)
7. [Congedo obbligatorio e facoltativo del padre](#)
8. [Congedo parentale](#)
9. [Congedo per la malattia del figlio](#)
10. [Riposi giornalieri](#)
11. [Genitori adottivi o affidatari](#)
12. [Licenziamento, dimissioni e diritto al rientro al lavoro](#)
13. [Misure di conciliazione vita privata-lavoro](#)

Sezione II: Tutela economica e previdenziale

1. [Trattamento economico per congedo di maternità](#)
2. [Trattamento previdenziale per congedo di maternità](#)
3. [Trattamento economico e previdenziale per congedo obbligatorio e facoltativo del padre](#)
4. [Trattamento economico e previdenziale per congedo di paternità](#)
5. [Trattamento economico per congedo parentale](#)
6. [Trattamento previdenziale per congedo parentale](#)
7. [Indennità per congedo di maternità e parentale: norme comuni](#)
8. [Trattamento economico e previdenziale per malattia del figlio](#)
9. [Trattamento economico e previdenziale per i riposi giornalieri](#)
10. [Assegni di maternità](#)

SEZIONE I TUTELA NORMATIVA

1. Premessa

I principi costituzionali garantiscono una tutela alla donna lavoratrice per l'adempimento della sua essenziale funzione familiare assicurando alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione ([art. 37 Cost.](#)). Le leggi n. 1204/1971 e n. 903/1977 già fornivano una particolare tutela alle lavoratrici madri, consentendo alcuni interventi a favore del padre in presenza di determinate condizioni.

Peraltro, le continue evoluzioni della società e dei costumi e una sempre maggiore attenzione al benessere del bambino esigevano una rivisitazione della normativa in materia di maternità che consentisse una più ampia partecipazione del padre lavoratore, anche come soggetto autonomo di tutela. A questa esigenza si è ispirata la [legge 8 marzo 2000, n. 53](#), che modificando la disciplina precedente, ha, da un lato ampliato la tutela prevista per le lavoratrici madri, e dall'altro, ha esteso alcuni diritti propri delle lavoratrici al lavoratore padre.

Successivamente, in attuazione della delega conferita dall'art. 15 della L. n. 53/2000, il [D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001](#), ha raccolto in un Testo unico le norme in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e coordinato la normativa vigente, riordinando tutta la materia per settori, con la abrogazione esplicita delle norme in contrasto o desuete. Fino all'entrata in vigore dei regolamenti di attuazione del T.U., continuano, comunque, ad applicarsi le disposizioni del D.P.R. n. 1026/1976.

La [legge 28 giugno 2012, n. 92](#) (c.d. Riforma del mercato del lavoro) è poi intervenuta sul T.U. n. 151/2001 promuovendo norme poste a tutela delle donne attraverso la loro inclusione nel mercato del lavoro e la previsione di un sostegno effettivo alla genitorialità. Rientra nel novero di questo complesso di norme la previsione di misure volte a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco e basate, in particolare, sulla "convalida" delle dimissioni.

In attuazione dell'[art. 1, commi 8 e 9 della Legge delega 10 dicembre 2014, n. 183](#), è stato emanato il [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80](#) (decreto attuativo del Jobs Act) che ha modificato il Testo Unico sulla maternità e paternità al fine di sostenere le famiglie meno abbienti prevedendo maggiore tutela alla paternità, oltre che alle adozioni e agli affidamenti. Il decreto ha poi previsto

l'estensione della automaticità delle prestazioni anche ai lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e ha disposto agevolazioni per i datori di lavoro privato che facciano ricorso al telelavoro e uno speciale congedo retribuito per le donne vittime di violenza di genere.

In estrema sintesi e rinviando per un esame più approfondito alle pagine che seguono, la tutela della maternità e della paternità si concreta:

- nel diritto ad astenersi dal lavoro, usufruendo di un trattamento economico;
- in limitazioni al potere datoriale di licenziamento;
- nel diritto di rientrare - al termine del periodo di astensione - nella stessa unità produttiva nella quale si era occupati in precedenza o in altra del medesimo comune, rimanendo adibiti a mansioni uguali od equivalenti a quelle da ultimo svolte.

Per quanto riguarda i contributi per la maternità, interamente posti a carico del datore di lavoro e differenziati a seconda dei settori di inquadramento, si rinvia alla sezione "Dati tabellari" e per la parte illustrativa alla nota [INPS - Determinazione dei contributi](#).

2. Campo di applicazione della tutela

Le norme del D.Lgs. n. 151/2001, a tutela e sostegno della maternità e della paternità, si applicano sia alle lavoratrici che ai lavoratori subordinati, alle lavoratrici/lavoratori autonomi, alle libere professioniste e alle lavoratrici/lavoratori iscritti alla Gestione separata. Per lavoratrici e lavoratori si intendono, salvo sia altrimenti specificato, i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro, nonché i soci lavoratori di cooperative ([art. 2, D.Lgs. n. 151/2001](#); v. anche [INPS circ. n. 41/2006](#)).

La lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale, in attuazione del principio di non discriminazione, beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 ([art. 60 del D.Lgs. n. 151/2001](#)).

La [legge 24 febbraio 2006, n. 104](#) ha esteso, dal 1° aprile 2006, la tutela previdenziale relativa alla maternità (D.Lgs. n. 151/2001) alle lavoratrici e ai lavoratori appartenenti alla categoria dei dirigenti che prestano la loro opera alle dipendenze di datori di lavoro privati. Da tale data, i datori di lavoro sono tenuti a versare il contributo per l'assicurazione per la maternità sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti con qualifica di dirigente, nella misura prevista dall'[art. 79, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001](#) in considerazione dei diversi settori produttivi ([INPS circ. n. 76/2006](#)).

Per quanto riguarda la tutela applicabile nel [lavoro a domicilio](#), nel [lavoro domestico](#), nel [lavoro in agricoltura](#) (anche per i lavoratori agricoli autonomi), nel [lavoro nello spettacolo](#), nel [lavoro a progetto](#), nel [lavoro autonomo](#), nonché alle lavoratrici [artigiane e commercianti](#) e a quelle [iscritte alla Gestione separata](#), si rinvia alle rispettive note illustrative.

Il T.U. n. 151/2001 fa salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti e da ogni altra disposizione.

3. Tutela della sicurezza e salute della lavoratrice

Per le lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che abbiano informato del proprio stato il datore di lavoro, sono previste particolari disposizioni miranti a salvaguardare la loro sicurezza e salute. La tutela si applica anche alle lavoratrici che hanno adottato o ricevuto in affidamento bambini fino al compimento dei sette mesi d'età ([art. 6 T.U.](#)).

Salva l'ordinaria assistenza sanitaria e ospedaliera a carico del Servizio sanitario nazionale, le lavoratrici, durante la gravidanza, possono fruire presso le strutture sanitarie pubbliche o private accreditate, con esclusione dal costo delle prestazioni erogate, oltre che delle periodiche visite ostetrico-ginecologiche, anche delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, in funzione preconcezionale e di prevenzione del rischio fetale.

Lavori vietati

Durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, è vietato adibire le lavoratrici al trasporto, sia a braccia che a spalle, sia con carretti a ruote su strade o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa ([art. 7 D.Lgs. n. 151/2001](#)). E' inoltre vietato (v. anche allegati A e B al D.Lgs. n. 151/2001) adibire le lavoratrici ai lavori pericolosi, faticosi o insalubri, intendendosi per tali quelli:

- previsti dal [D.Lgs. n. 345/1999](#) e dal [D.Lgs. n. 262/2000](#) in materia di protezione dei giovani sul lavoro;
- indicati nella tabella delle lavorazioni industriali che espongono a sostanze nocive allegata al [D.P.R. n. 303/1956](#);
- che espongano alla silicosi e all'asbestosi, nonché alle altre malattie professionali di cui agli allegati 4 e 5 al [D.P.R. n. 1124/1965](#);
- che comportano l'esposizione alle radiazioni ionizzanti ([art. 8, D.Lgs. n. 151/2001](#); [ML interpello n. 26/2008](#));
- di assistenza e cura degli infermi nei sanatori e nei reparti per malattie infettive e per

malattie nervose e mentali;

- agricoli, che implicano la manipolazione e l'uso di sostanze tossiche o altrimenti nocive nella concimazione del terreno e nella cura del bestiame;
- che comportano il rischio di esposizione al piombo ed ai suoi derivati, nella misura in cui tali agenti possano essere assorbiti dall'organismo umano;
- sotterranei di carattere minerario.

Per il solo periodo di gestazione il divieto si applica anche a:

- lavori in atmosfera di sovrappressione elevata (ad es. in camere sotto pressione, immersione subacquea);
- lavori che espongono al toxoplasma o al virus della rosolia (a meno che sussista la prova che la gestante è protetta contro questi agenti dal suo stato di immunizzazione).

Il divieto si estende fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro per:

- i lavori su scale e impalcature mobili e fisse;
- i lavori di manovalanza pesante;
- i lavori che comportino una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obblighino ad una posizione particolarmente affaticante;
- i lavori con macchina mossa a pedale, o comandata a pedale, quando il ritmo del movimento sia frequente o esiga uno sforzo notevole;
- i lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni;
- i lavori di monda e trapianto del riso;
- i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto.

Per la lavoratrice madre, conducente di linea nel servizio pubblico di trasporto collettivo, il divieto di cui all'[art. 7 del D.Lgs. n. 151/2001](#), concernente la disciplina dei divieti di adibizione delle lavoratrici madri allo svolgimento di determinate attività, trova applicazione esclusivamente durante la gestazione e fino al periodo di astensione obbligatoria; ovviamente, resta ferma la possibilità di riscontrare nella specifica situazione lavorativa ogni eventuale rischio di esposizione ad agenti, processi e condizioni di lavoro, per i quali è prevista l'interdizione fino a sette mesi dopo il parto ([ML interpello n. 16/2015](#)).

Gli obblighi a carico del datore di lavoro derivanti dalle norme di tutela fisica diventano operativi - ex [art. 5, u.c., D.P.R. n. 1026/1976](#) - solo dopo la presentazione del certificato medico di gravidanza. Tale certificato deve essere presentato il più presto possibile, senza che, tuttavia, eventuali ritardi comportino per la lavoratrice la perdita dei relativi diritti.

[L'art. 8, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001](#) impone, altresì, il divieto per le donne che allattano, di essere adibite ad attività che comportano rischi di contaminazione; in queste ipotesi il periodo di effettivo allattamento è il presupposto per l'interdizione dal lavoro, sempre che sussista l'impossibilità di assegnare la lavoratrice ad altre mansioni ([ML interpello n. 26/2008](#)).

Anche dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/2001, restano ferme le disposizioni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

[L'art. 13 del T.U.](#) in materia di adeguamento alla disciplina comunitaria, prevede che con decreto del Ministro del lavoro sono recepite le linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, concernenti la valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici, nonché dei processi industriali ritenuti pericolosi per la sicurezza o la salute delle lavoratrici e si provvede di conseguenza anche a modificare o integrare gli elenchi di cui agli allegati B e C al T.U.

Variatione di mansioni

[L'art. 7, c. 3 T.U.](#) prevede che durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi dopo il parto per il periodo nel quale vige il divieto di cui sopra, la lavoratrice è addetta ad altre mansioni rispetto a quelle ordinariamente svolte. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i Servizi ispettivi del Ministero del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla sua salute.

A norma dell'[art. 5, cc. 3 e 4, D.P.R. n. 1026/1976](#), il periodo per il quale è prevista la possibilità di spostamento ad altre mansioni può essere frazionato in periodi minori anche rinnovabili, su disposizione dei Servizi ispettivi del Ministero del lavoro. Questi ultimi possono inoltre, ritenere che sussistano condizioni ambientali sfavorevoli anche qualora vi sia pericolo di contagio derivante alla lavoratrice dai contatti di lavoro con il pubblico o con particolari strati di popolazione, specie in periodo di epidemia.

[L'art. 7 del D.Lgs. n. 151/2001](#) sancisce poi, al comma 5, che le lavoratrici adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte e la qualifica originale.

Nel caso in cui le lavoratrici siano adibite a mansioni superiori hanno diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta (ex [art. 2103 cod. civ.](#)).

Quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e fino al settimo mese di età del figlio (al riguardo v. [ML interpello n. 28/2008](#) per le lavoratrici addette ad attività di trasporto e sollevamento pesi e in generale par. 5).

Valutazione dei rischi

Il datore di lavoro nell'ambito della valutazione dei rischi valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici ([art. 11, D.Lgs. n. 151/2001](#); [art. 28, D.Lgs. n. 81/2008](#)).

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare le lavoratrici ed i loro Rappresentati per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Nell'ipotesi in cui i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici, il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie per evitare l'esposizione al rischio, modificandone temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro.

Se per motivi organizzativi o produttivi la modifica non è possibile, il datore di lavoro sposta la lavoratrice ad altre mansioni dandone contestuale informazione scritta al Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio che può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo dalla gestazione fino ai sette mesi di età dal figlio ([art. 12, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Sanzioni

L'inosservanza delle disposizioni di cui agli [artt. 7](#) (lavori vietati) e [12](#), c. 1 (adozione misure necessarie per evitare l'esposizione al rischio delle lavoratrici madri), è sanzionata con l'arresto fino a sei mesi ([artt. 7](#), c. 7 e [12, c. 4, T.U.](#))

4. Controlli prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro ([art. 14 del D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Per fruire dei permessi in parola le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro apposita istanza e, successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami (v. anche [ML circ. n. 66/1997](#)).

5. Congedo di maternità

Per congedo di maternità s'intende, secondo la terminologia utilizzata nel T.U., l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per i periodi di seguito indicati.

In particolare, è vietato ex [art. 16, D.Lgs. n. 151/2001](#), adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto dall'[art. 20](#) in tema di flessibilità del congedo di maternità;

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto. Lo scostamento temporale tra data effettiva e data presunta del parto non dovrebbe superare, in generale, i normali limiti fisiologici (30 giorni);

c) durante i tre mesi dopo il parto. Ai sensi dell'[art. 6, D.P.R. n. 1026/1976](#), il computo del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro decorre, in tal caso, dal giorno successivo a quello del parto. Con [sentenza della Corte Costituzionale 4 aprile 2011, n. 116](#), è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'[art. 16, lett. c\) del D.Lgs. n. 151/2001](#) nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare;

d) durante i giorni non goduti prima del parto, se il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità post partum, anche quando la somma dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi (v. infra). Tale disposizione è stata introdotta dall'[art. 2 del D.Lgs. n. 80/2015](#) (decreto attuativo del Jobs Act) a decorrere dal 25 giugno 2015, inizialmente per il solo anno 2015, e resa strutturale dall'[art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015](#).

In alternativa, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i 5 mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (art. 16, comma 1.1, D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'[art. 1, comma 485, L. n. 145/2018](#), c.d. Legge di Bilancio 2019).

Nei casi di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza avvenuta successivamente al 180° giorno dall'inizio della gestazione, o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, è riconosciuta alla donna la facoltà di riprendere l'attività lavorativa in qualunque momento. Le condizioni richieste per la ripresa dell'attività lavorativa sono: un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro; un doppio certificato del medico specialista del SSN o convenzionato e del medico competente i quali attestino l'assenza di pregiudizio alla salute della donna ([art. 16, comma 1-bis, D.Lgs. n. 151/2001](#); [INPS circ. n. 62/2010](#)).

L'INPS precisa che la lavoratrice che riprende l'attività lavorativa non ha diritto all'indennità di maternità a decorrere dalla data della ripresa dell'attività stessa ([INPS circ. n. 139/2011](#)). Pertanto, i datori di lavoro tenuti all'anticipazione dell'indennità di maternità per conto dell'INPS potranno portare a conguaglio le somme anticipate a tale titolo fino al giorno precedente alla data della ripresa dell'attività lavorativa.

Questa possibilità di rientrare in anticipo al lavoro (in caso di interruzione della gravidanza o di decesso del bambino) è riconosciuta anche alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata.

La disposizione dell'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001 deve considerarsi tassativa, talché l'assunzione nel periodo in cui opera il divieto non può dar luogo ad instaurazione del rapporto assicurativo e quindi alla conseguente erogazione della prestazione economica.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità al fine di poterne godere, in tutto o in parte, a partire dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ciascun figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa ([art. 16-bis, D.Lgs. n. 151/2001](#), introdotto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 80/2015 a decorrere dal 25 giugno 2015 e reso strutturale dall'[art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

La norma si applica anche in caso di adozione e affidamento ([art. 26, comma 6-bis, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Per quanto riguarda il criterio di computo del periodo di astensione obbligatoria ante partum, l'INPS, modificando il suo precedente orientamento, ha stabilito, con il [messaggio n. 18311/2007](#), che tale periodo va determinato senza includere la data presunta del parto che, pur rimanendo oggetto di tutela, costituisce il dies a quo per computare a ritroso il periodo in questione. Così, ad esempio, se la data presunta del parto è fissata al 15 agosto, il periodo di congedo ante partum andrà dal 15 giugno al 14 agosto. Pertanto, nell'ipotesi in cui data presunta e data effettiva coincidano, il periodo complessivo ordinario di congedo di maternità sarà pari a 5 mesi ed un giorno.

Ai sensi dell'[art. 24, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#), il congedo di maternità intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine; inoltre, alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Periodi di congedo "post partum" nei casi di parto prematuro

Il comma 1, lett. d) dell'[art. 16 T.U.](#) - così come modificato dall'art. 2 del D.Lgs. n. 80/2015 (c.d. decreto attuativo del Jobs Act) - riguarda, in particolare, i casi di parti "fortemente" prematuri, da intendersi con tale accezione quelli che si verificano prima dei 2 mesi antecedenti alla data presunta del parto (cioè prima dell'inizio del congedo ordinario ex lett. a) dell'art. 16 del T.U.).

Rispetto a questi parti, il congedo si calcola aggiungendo ai 3 mesi "post partum" ex lett. c) dell'art. 16 cit. tutti i giorni compresi tra la data del parto fortemente prematuro e la data presunta del parto, risultando così di durata complessivamente maggiore rispetto al periodo di 5 mesi precedentemente previsto.

La disposizione in esame interessa le lavoratrici dipendenti e le lavoratrici iscritte alla Gestione separata ([INPS circ. n. 69/2016](#); [INPS mess. n. 3131/2016](#)).

Estensione del divieto ed interdizione dal lavoro

Il divieto di adibire al lavoro le donne è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli.

Tali lavori sono determinati con decreto del Ministero del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio ([art. 17, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Ai sensi dell'[art. 17, c. 2, D.Lgs. n. 151/2001](#), è possibile anche l'interdizione anticipata fino ai due mesi precedenti la data presunta del parto e/o prorogata fino a sette mesi dopo il parto per i seguenti motivi: a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

A decorrere dal 1° aprile 2012 la competenza al rilascio dell'autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro per maternità è ripartita tra ASL e Direzione territoriale del lavoro (già Direzione provinciale del lavoro).

Con riferimento all'ipotesi di cui all'[art. 17, comma 2, lett. a\), D.Lgs. n. 151/2001](#), l'autorizzazione è disposta dalla ASL con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente Stato-regioni. In attesa della convocazione della Conferenza Stato-regioni, il Ministero del lavoro sollecita gli Uffici periferici (DTL) a concludere intese con le AA.SS.LL. per consentire tempestivamente l'emanazione dei provvedimenti di interdizione anticipata ([ML lett. circ. n. 7247/2012](#)).

La Direzione territoriale del lavoro procede, invece, per le altre due ipotesi previste dall'art. 17 (lett. b e c) (v. anche [ML circ. n. 2/2012](#)).

L'[art. 17, comma 2, lett. a\) del D.Lgs n. 151 del 2001](#) riguarda l'ipotesi di interdizione dal lavoro per complicanze nella gestazione o pregresse patologie che potrebbero essere aggravate dalla gravidanza, poiché presupposto del provvedimento di interdizione è lo stato di salute della lavoratrice che non consente la normale prosecuzione dell'attività lavorativa, non è configurabile un provvedimento di interdizione dal lavoro a carattere esclusivamente parziale. Qualora la lavoratrice sia occupata contemporaneamente con contratto part-time presso più datori di lavoro dovrà essere adottato un provvedimento di interdizione per ciascuno dei rapporti di lavoro posti in essere ([ML nota n. 6584/2006](#)).

La domanda di interdizione si intende accolta decorsi sette giorni dalla sua presentazione. Il relativo provvedimento decorre dalla data di inizio dell'astensione dal lavoro, la quale coincide con il primo giorno di assenza (risultante dal registro delle presenze tenuto dal datore di lavoro e giustificata da certificato medico) e si estende fino al termine indicato nel certificato medico o nel successivo provvedimento di interdizione. In tal modo si evita la possibilità che tra il primo giorno di assenza dal lavoro imposto dal medico e la data di effettiva presentazione della domanda di interdizione si determini un periodo di assenza ingiustificata.

La data di effettivo inizio dell'assenza dal lavoro può essere semplicemente dichiarata dalla lavoratrice senza dover necessariamente produrre altra documentazione. In ogni caso l'inizio dell'astensione non può risalire ad una data antecedente al rilascio del certificato medico.

Inoltre, poiché l'interdizione dal lavoro ha quale presupposto l'accertamento del Servizio Sanitario Nazionale, le relative domande, accompagnate da certificato medico di un ginecologo privato, devono essere presentate non oltre un ragionevole termine affinché sia possibile l'ulteriore accertamento delle complicanze nella gestazione da parte del medico operante nella struttura pubblica. Esiste dunque un concreto limite alla possibilità di disporre l'interdizione dal lavoro per un periodo antecedente alla domanda stessa.

L'[art. 17, comma 2, lett. b\), c\) del D.Lgs n. 151 del 2001](#) riguarda invece l'ipotesi di interdizione dal lavoro per mansioni o condizioni di lavoro a rischio. Qualora il rischio per la salute della gestante o del nascituro derivi dalle mansioni svolte o dalle condizioni di lavoro, il datore di lavoro è obbligato ad attivarsi per individuare le lavorazioni pregiudizievoli e, conseguentemente, a modificare le condizioni di lavoro, l'orario di lavoro o le mansioni, adibendo eventualmente la gestante anche a mansioni inferiori con conservazione della retribuzione precedente.

Il temporaneo spostamento della lavoratrice a mansioni non vietate può avvenire anche presso altra sede di lavoro ove vi siano condizioni ambientali compatibili, purché ubicata nello stesso comune e con il consenso dell'interessata ([ML nota n. 1865/2006](#)).

Laddove lo spostamento ad altre mansioni non sia materialmente possibile, il datore di lavoro, anche attraverso la lavoratrice, deve darne comunicazione scritta alla Direzione territoriale del lavoro indicando chiaramente gli elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale che sono di ostacolo allo spostamento. In seguito a tale dichiarazione la Direzione stessa deve disporre l'interdizione anche immediata della lavoratrice ([ML nota n. 97/2006](#)).

Anche in questo caso il provvedimento di interdizione si intende accolto entro sette giorni dalla richiesta, ma poiché presuppone l'effettivo accertamento dell'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni confacenti, l'astensione decorre dalla data del provvedimento stesso ([ML lett. circ. n. 5249/2008](#)).

Anche in questa ipotesi è inammissibile un'interdizione dal lavoro solo parziale in quanto l'interdizione è possibile solo quando viene accertata l'impossibilità di reperire altre mansioni confacenti, non richiedendo la norma l'esatta equivalenza delle nuove mansioni. Il presupposto dell'impossibilità non va quindi inteso in senso assoluto ma relativo, potendo perciò essere adottato il provvedimento di interdizione non solo quando non sussista in assoluto alcuna mansione alternativa cui spostare la lavoratrice, ma anche quando la mansione alternativa, astrattamente reperibile, risulti in concreto così poco impegnativa da potersi considerare inesigibile.

A tal proposito la [lett. g\) dell'allegato A del D.Lgs n. 151/2001](#), che riporta l'elenco dei lavori faticosi, pericolosi e insalubri di cui all'[art. 7](#), prevede l'interdizione dal lavoro qualora le mansioni svolte comportino la stazione eretta per oltre metà dell'orario di lavoro o obblighino ad una posizione particolarmente affaticante. La legge ha dunque stabilito l'inesigibilità di una riduzione superiore alla metà del normale orario di lavoro perché eccessivamente onerosa per il datore di lavoro e gravosa per la lavoratrice, nonostante fosse in astratto possibile una riduzione dell'attività lavorativa con conservazione dell'intera retribuzione a carico del datore di lavoro.

Inoltre, l'inammissibilità di un provvedimento di interdizione parziale non preclude, nel caso in

cui la lavoratrice sia impegnata contemporaneamente presso più datori di lavoro con contratto part-time, la possibilità di adottare distinti provvedimenti qualora l'accertamento sulla pericolosità delle mansioni e sull'individuazione di mansioni alternative confacenti abbia esiti diversi in relazione ai diversi rapporti di lavoro.

L'[art. 17, comma 4](#), prevede che l'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza di condizioni di lavoro o ambientali che danno luogo all'astensione medesima.

Le condizioni ambientali devono essere considerate in senso più ampio e conseguentemente non direttamente legate soltanto alle mansioni svolte ma più in generale alle caratteristiche del contesto ambientale dove è effettuata la prestazione lavorativa.

Qualora non ricorrano le previsioni di cui all'[art. 7 del D.Lgs. n. 151/2001](#), la valutazione del rischio fatta dal datore di lavoro costituisce il presupposto sulla base del quale deve essere emesso il provvedimento di interdizione. In casi del tutto eccezionali, laddove ci siano vistose contraddittorietà, assoluta carenza di adeguati criteri valutativi e assoluta genericità delle risultanze della valutazione, sarà possibile valutare l'opportunità di interessare la competente Azienda sanitaria locale per l'attivazione di una verifica di carattere ispettivo in ordine all'adeguatezza del documento. Independentemente da tale evenienza l'ufficio ispettivo provvederà a rilasciare il richiesto provvedimento interdittivo ([ML nota n. 7553/2013](#)).

Per il trattamento economico di maternità durante il periodo di interdizione anticipata e/o prorogata vedi par. "Trattamento economico per congedo di maternità".

Flessibilità del congedo di maternità

Ferma restando la durata complessiva dell'astensione dal lavoro, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Tali disposizioni non si applicano ad una serie di lavorazioni che dovranno essere individuate con decreto ministeriale ([art. 20, D.Lgs. n. 151/2001](#); vedi anche le [circolari INPS n. 109/2000](#) e [n. 152/2000](#)).

Il [Ministero del lavoro con circ. n. 43/2000](#), nelle more dell'emanazione del decreto, ha stabilito i presupposti per l'immediata applicabilità della norma, precisando che il ricorso all'opzione è immediatamente esercitabile in presenza dei seguenti presupposti:

- a) assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- b) assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte della competente Direzione provinciale del lavoro (Servizio ispezione);
- c) venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- d) assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dall'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto; nel caso venga rilevata una situazione pregiudizievole, alla lavoratrice non potrà comunque essere consentito, ai fini dell'esercizio dell'opzione, lo spostamento ad altre mansioni ovvero la modifica delle condizioni e dell'orario di lavoro;
- e) assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

Il periodo di flessibilità, che va da un minimo di un giorno ad un massimo di un mese, può essere successivamente ridotto su istanza della lavoratrice o per fatti sopravvenuti (ad esempio l'insorgere di una malattia) con conseguente differimento, al periodo successivo al parto, delle giornate di astensione obbligatoria "ordinaria" non godute prima della data del parto stesso, e considerate oggetto di flessibilità ([INPS circ. n. 152/2000](#)).

La lavoratrice che intende avvalersi dell'opzione deve presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità, corredata della o delle certificazioni sanitarie acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza. La lavoratrice è tenuta a richiedere, comunque, la certificazione del medico specialista del SSN, fornendo ogni utile informazione circa le suddette condizioni ed esibendo copia dell'eventuale provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro adottato dal Servizio ispezione del lavoro.

In fase di prima attuazione dell'istituto l'[INPS con la circolare n. 8/2003](#) aveva ritenuto totalmente accoglibili le domande di flessibilità presentate oltre il settimo mese di gravidanza, a condizione che le attestazioni sanitarie fossero state comunque acquisite dalla lavoratrice entro la fine del settimo mese. Nell'ipotesi in cui fosse stato impossibile acquisire anche le attestazioni sanitarie entro il settimo mese, la flessibilità veniva riconosciuta, ai fini della relativa indennità, soltanto per l'eventuale residuo di giorni decorrenti dal rilascio delle attestazioni stesse.

Nell'intento di rendere l'attuazione della flessibilità più conforme al quadro normativo di riferimento l'istituto di previdenza, con il [messaggio n. 13279/2007](#), comunica che a far data dal 25

maggio 2007 (data di emanazione del messaggio), ai fini dell'indennità di maternità, sono accolte le sole domande di flessibilità presentate entro la fine del settimo mese alle quali siano allegati certificazioni sanitarie con data non successiva alla fine del settimo mese e che attestino la compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza al lavoro fin dal primo giorno dell'ottavo mese.

Le domande di flessibilità cui siano allegati certificazioni sanitarie con data successiva alla fine del settimo mese sono, invece, integralmente respinte e l'indebita permanenza al lavoro determina:

- per la lavoratrice, la perdita del diritto all'indennità per le relative giornate e, in ogni caso, la non computabilità nel periodo "post partum" delle giornate medesime, secondo quanto disposto dall'[art. 22, D.P.R. n. 1026/1976](#);

- per il datore di lavoro che consente la prosecuzione dell'attività lavorativa, la violazione di cui all'[art. 16, D.Lgs. n. 151/2001](#) e la conseguente applicazione della sanzione di cui al successivo art. 18 (arresto fino a sei mesi).

Nell'ipotesi dell'assenza dell'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro, il medico specialista, sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta, esprime altresì una valutazione circa la compatibilità delle mansioni e delle relative modalità di svolgimento ai fini della tutela della salute della gestante e del nascituro ([ML circ. n. 43/2000](#)).

Documentazione per l'assenza dal lavoro

In merito alla documentazione richiesta, la lavoratrice è tenuta a due adempimenti, da assolvere, rispettivamente, prima e dopo il parto ([art. 21, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

In particolare, prima dell'inizio del periodo di cui all'[art. 16, comma 1, lett. a\) T.U.](#) (due mesi prima della data presunta del parto), la lavoratrice deve consegnare al datore di lavoro e all'INPS, il certificato medico indicante la data presunta del parto. La data indicata nel certificato fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

Successivamente al parto, la lavoratrice è tenuta, invece, a presentare, entro trenta giorni, il certificato di nascita del figlio, o la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'[art. 46, D.P.R. n. 445/2000](#).

E' esteso alle certificazioni relative alla maternità l'obbligo di trasmissione telematica già previsto per i certificati di malattia ([art. 21, commi 1-bis e 2-bis, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto, il certificato di parto nonché quello di interruzione della gravidanza devono essere inviati all'INPS esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, secondo le modalità ed utilizzando i servizi resi disponibili dall'INPS collegandosi all'apposito servizio presente sul sito dell'INPS nella sezione riservata ai "Medici certificatori".

Il medico del SSN o con esso convenzionato è tenuto a trasmettere per via telematica sia il certificato di gravidanza che il certificato di interruzione della gravidanza.

A seguito della trasmissione del certificato telematico la donna non è più tenuta a presentare all'INPS il certificato di gravidanza o di interruzione della gravidanza in formato cartaceo; i certificati telematici ricevuti dall'INPS sono messi a disposizione della donna sul sito internet dell'Istituto, previa identificazione con PIN o CNS.

È previsto comunque un periodo transitorio di 3 mesi (decorrenti dal 4 maggio 2017) durante il quale i certificati possono ancora essere prodotti in modalità cartacea.

I certificati di gravidanza e di interruzione della gravidanza trasmessi telematicamente potranno essere trattati direttamente dall'INPS ai fini dell'accertamento del diritto a prestazioni economiche erogate dall'Istituto stesso.

I certificati devono obbligatoriamente contenere i seguenti dati:

- certificato di gravidanza: generalità della lavoratrice, settimana di gestazione alla data della visita, data presunta del parto;

- certificato di interruzione della gravidanza: generalità della lavoratrice, settimana di gestazione alla data della visita, data presunta del parto, data di interruzione della gravidanza.

Il medico certificatore deve rilasciare alla donna il numero univoco di certificato assegnato dal sistema, potendo eventualmente fornire alla stessa anche una copia cartacea di:

- certificato medico di gravidanza o di interruzione della gravidanza;

- rispettive attestazioni, prive della settimana di gestazione.

In caso di errata trasmissione di un certificato, i cui errori riguardino i dati e le generalità della gestante, il medico potrà procedere al suo annullamento attraverso la stessa applicazione utilizzata per la trasmissione, entro la mezzanotte del giorno seguente alla data di trasmissione; decorso tale termine, la cancellazione sarà possibile esclusivamente previa presentazione di una richiesta motivata di annullamento alla sede territoriale INPS di competenza.

Non è possibile accettare richieste di annullamento di certificati che il medesimo o altro medico intenda poi nuovamente emettere con una diversa data presunta di parto.

Per accedere al sistema di trasmissione e consultazione dei certificati è necessario:

- il possesso di PIN o CNS da parte dei medici dipendenti o convenzionati con il Ssn. I medici già in possesso del profilo "medici certificatori" risulteranno automaticamente abilitati, anche per

l'invio dei certificati di gravidanza e di interruzione della stessa;

- il possesso di PIN, CNS o SPID da parte della donna (solo consultazione dei certificati);
- il possesso di PIN o CNS da parte dei datori di lavoro privati o loro incaricati (solo consultazione degli attestati); coloro che sono già abilitati alla consultazione degli attestati di malattia saranno automaticamente abilitati anche alla consultazione degli attestati di gravidanza e di interruzione.

L'INPS fornisce assistenza ai datori di lavoro e alle donne tramite gli operatori del Contact Center Integrato INPS-INAIL, raggiungibile attraverso il numero verde gratuito da rete fissa 803164 o il numero a pagamento 06164164 da rete mobile ([INPS circ. n. 82/2017](#)).

In caso di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, ai fini del differimento del congedo di maternità, la lavoratrice ha l'onere di acquisire la certificazione medica dalla quale possa rilevarsi il rapporto causa-effetto esistente tra la nascita prematura del neonato e l'immediato ricovero dello stesso ([INPS mess. n. 14448/2011](#)).

In tale ipotesi la relativa certificazione, così come quella attestante la data di dimissioni del neonato, è rilasciata dalla struttura ospedaliera, pubblica o privata, presso la quale il neonato stesso è ricoverato ([INPS mess. n. 14448/2011](#)).

L'INPS chiarisce che le istruzioni del messaggio n. 14448/2011 sono da considerarsi superate. In base al nuovo [art. 16-bis del T.U.](#) l'ambito di applicazione della sospensione del congedo risulta oggi più esteso: infatti la lavoratrice può optare per tale sospensione a prescindere dal motivo del ricovero del neonato, sempre subordinatamente alla compatibilità delle condizioni di salute con la ripresa del lavoro. La sospensione inoltre è esercitabile anche in caso di ricovero di minore adottato/affidato per effetto della riforma dell'[art. 26 T.U.](#) ([INPS circ. n. 69/2016](#)).

Il datore di lavoro è tenuto - ex [art. 16, D.P.R. n. 1026/1976](#) - a rilasciare alla lavoratrice la ricevuta dei certificati e di ogni altra documentazione prodotta dalla lavoratrice stessa.

Trattamento normativo

In forza dell'[art. 22, c. 3, D.Lgs. n. 151/2001](#), i periodi di congedo di maternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia e alle ferie.

Inoltre, a norma del comma 5 dell'articolo citato tali periodi vanno considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti.

I periodi suddetti non sono computabili, ai sensi dell'[art. 7, D.P.R. n. 1026/1976](#), ai fini della durata del periodo di apprendistato.

Divieto di godimento delle ferie o assenze ad altro titolo

Nei periodi di congedo di maternità, non possono essere fruiti le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo ([art. 22, c. 6, del D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Mobilità

I periodi di congedo di maternità non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di permanenza nelle liste di mobilità di cui all'[art. 7, L. n. 223/1991](#), mentre sono utili ai fini del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità ([art. 22, c. 4, T.U.](#)).

Infine, non viene cancellata dalla lista di mobilità ai sensi dell'art. 9, L. n. 223/1991, la lavoratrice che, in periodo di congedo di maternità, rifiuta l'offerta di lavoro, di impiego in opere o servizi di pubblica utilità, o l'avviamento a corsi di formazione professionale.

Sanzioni

Ai sensi dell'[art. 18 del D.Lgs. n. 151/2001](#) il datore di lavoro che contravvenga alle disposizioni di cui agli artt. 16 (divieto di adibire le donne al lavoro durante il congedo di maternità) e 17 (estensione del divieto) è punito con l'arresto fino a 6 mesi.

6. Congedo di paternità

Per congedo di paternità si intende, ai sensi dell'[art. 2, c. 1, lett. b\) del D.Lgs. n. 151/2001](#), l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità.

L'[art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001](#) riconosce il diritto al padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre (v. anche [sentenza della Corte Costituzionale n. 1/1987](#); [INPS n. 109/2000](#)).

Il diritto in parola è riconosciuto anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma ([art. 28, comma 1-bis, D.Lgs. n. 151/2001](#), introdotto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 80/2015 a decorrere dal 25

giugno 2015, inizialmente previsto per il solo anno 2015 e successivamente reso strutturale dall'[art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

L'indennità spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. E' possibile l'invio telematico delle domande di maternità anche per acquisire le domande di congedo di paternità per il padre lavoratore autonomo ([art. 28, comma 1-ter, D.Lgs. n. 151/2001](#); [INPS circ. n. 128/2016](#); [INPS mess. n. 3980/2016](#); v. nota [Lavoro autonomo](#)).

Il padre lavoratore presenta al datore di lavoro la certificazione attestante le condizioni previste. In caso di abbandono il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'[art. 47, D.P.R. n. 445/2000](#).

In caso di parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in struttura ospedaliera, anche il lavoratore padre, ricorrendo una delle situazioni predette, ha, analogamente alla lavoratrice madre, la medesima possibilità di differire l'inizio del congedo di paternità alla data di ingresso del neonato nella casa familiare.

In tal caso, il padre lavoratore, oltre ai documenti richiesti per attestare la situazione che ha determinato l'insorgere del congedo di paternità, deve presentare la certificazione sanitaria (rilasciata dalla struttura ospedaliera presso la quale il neonato è stato ricoverato) dalla quale possa rilevarsi il rapporto di causa-effetto esistente tra la nascita prematura del neonato ed il suo immediato ricovero nonché la data di dimissione del neonato stesso ([INPS mess. n. 14448/2011](#)).

L'INPS chiarisce che le istruzioni del messaggio n. 14448/2011 sono da considerarsi superate. In base al nuovo [art. 16-bis del T.U.](#), l'ambito di applicazione della sospensione del congedo risulta oggi più esteso: infatti la lavoratrice/lavoratore può optare per tale sospensione a prescindere dal motivo del ricovero del neonato, sempre subordinatamente alla compatibilità delle condizioni di salute con la ripresa del lavoro. La sospensione inoltre è esercitabile anche in caso di ricovero di minore adottato/affidato per effetto della riforma dell'[art. 26 T.U.](#) ([INPS circ. n. 69/2016](#)).

Per quanto riguarda il trattamento normativo si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni ([art. 23 T.U.](#)) illustrate per il congedo di maternità ([art. 29, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

7. Congedo obbligatorio e facoltativo del padre

L'[art. 4, comma 24, lett. a\), della L. n. 92/2012](#) di Riforma del mercato del lavoro, al fine di sostenere la genitorialità, ha previsto - inizialmente in via sperimentale per gli anni 2013-2015, prorogato per il 2016 dall'[art. 1, comma 205, L. n. 208/2015](#) - che il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno, aumentato, dal 1° gennaio 2016, a due giorni, da godersi anche in via non continuativa.

Il congedo obbligatorio è stato prorogato, dall'[art. 1, comma 354, L. n. 232/2016](#) (c.d. Legge di Bilancio 2017), per gli anni 2017 e 2018 e - in seguito alle modifiche di cui all'[art. 1, comma 278, L. n. 145/2018](#) (c.d. Legge di Bilancio 2019) - anche per l'anno 2019, con una durata pari a due giorni per l'anno 2017, a quattro giorni per l'anno 2018 e a cinque giorni per l'anno 2019, fruibili anche in via non continuativa.

Per gli anni 2018 e 2019, il padre lavoratore dipendente può fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima ([INPS mess. n. 894/2018](#)).

La disciplina dei congedi obbligatorio e facoltativo del padre (non estensibile ai dipendenti della P.A., v. [DFP nota n. 8629/2013](#)) si applica alle nascite avvenute a partire dal 1° gennaio 2013. Entrambe le tipologie di congedo si applicano anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale.

Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso, ed è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità di cui all'[art. 28, D.Lgs. n. 151/2001](#) ([art. 1, D.M. 22 dicembre 2012](#)).

Il congedo obbligatorio del padre rappresenta un diritto autonomo e spetta comunque indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio ([INPS circ. n. 40/2013](#)).

Per questo giorno è riconosciuta al padre lavoratore dipendente un'indennità a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione, corrisposta secondo le modalità di cui all'[art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001](#) ([art. 2, D.M. 22 dicembre 2012](#)).

Il congedo facoltativo del padre rappresenta non un diritto autonomo, ma un diritto derivato da quello della madre lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata che in tal caso dovrà trovarsi in astensione dall'attività lavorativa e spetta anche se la madre, pur avendone diritto, non si avvale del congedo di maternità ([INPS circ. n. 40/2013](#)).

Il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre ([art. 1, D.M. 22 dicembre 2012](#)).

Il padre lavoratore dipendente ha diritto per i giorni di congedo facoltativo ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione, corrisposta secondo le modalità di

cui all'[art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001](#) ([art. 2, D.M. 22 dicembre 2012](#)).

Per godere dei congedi il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirla, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze. Il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso i canali telematici messi a disposizione dall'Istituto medesimo.

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore deve allegare alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo. Tale documentazione dovrà essere trasmessa anche al datore di lavoro della madre.

Il congedo obbligatorio e quello facoltativo non possono essere frazionati ad ore ([art. 3, D.M. 22 dicembre 2012](#)).

8. Congedo parentale

In base alla terminologia indicata nel T.U. viene utilizzato il termine "congedo parentale", per definire l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore.

A seguito delle modifiche apportate all'[art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001](#) dall'art. 7 del D.Lgs. n. 80/2015 (decreto attuativo del Jobs Act), si prevede l'estensione da 8 anni a 12 anni di vita del bambino dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale da parte di ciascun genitore, con un limite complessivo massimo di 10 mesi. La modifica si applica, inizialmente per il solo anno 2015, a decorrere dal 25 giugno 2015 ed è stata resa strutturale dall'[art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015](#) (v. anche [INPS circ. n. 139/2015](#)).

In particolare tale diritto compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi ovvero di 7 mesi qualora usufruisca dell'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi. In quest'ultimo caso, il periodo massimo utilizzabile da entrambi i genitori viene elevato a 11 mesi;

- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Con l'introduzione del comma 1-bis all'[art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001](#) - ad opera del D.L. n. 216/2012, c.d. "decreto Salva-infrazioni", recepito nella legge n. 228/2012 (c.d. "legge di stabilità 2013") - si attribuisce alla contrattazione collettiva di settore (nazionale e di secondo livello; vedi [ML interpello n. 25/2013](#)), il potere di stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Per il personale del comparto sicurezza e difesa, e di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, per tener conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

Rispetto alle modalità già in uso (giornaliera o mensile), l'introduzione della modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale, pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. In assenza di ulteriori specificazioni di legge, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto; in tale caso, il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero ([INPS circ. n. 152/2015](#); [n. 230/2016](#)).

E' esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al D.Lgs. n. 151/2001. Tali norme non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e del soccorso pubblico ([art. 32, comma 1-ter, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

In particolare, il congedo ad ore non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per allattamento ex [artt. 39 e 40 del T.U. maternità/paternità](#) oppure nei giorni in cui il genitore fruisce dei riposi orari ex [art. 33 del T.U. cit.](#) per assistenza ai figli disabili. Risulta invece compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U. maternità/paternità, quali ad esempio i permessi di cui all'[art. 33, commi 3 e 6, della L. n. 104/1992](#), per l'assistenza a persone con handicap. Rimane fermo che la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale può prevedere diversi criteri di compatibilità (vd. [INPS](#)

[mess. n. 6704/2015](#)).

I genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale nelle diverse modalità loro consentite (giornaliera o mensile o oraria). Pertanto giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria - con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa - le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo; infatti, in caso di congedo parentale fruito in modalità oraria è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa ([INPS circ. n. 152/2015](#); [n. 230/2016](#)).

In particolare, in una prima fase il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria.

L'introduzione del congedo parentale su base oraria non ha modificato le regole di indennizzo del congedo stesso; pertanto il congedo parentale è indennizzato su base giornaliera anche nel caso in cui la fruizione avvenga in modalità oraria. Per l'indennizzo del congedo parentale viene presa a riferimento la retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale; nella base retributiva di riferimento non si computano il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al genitore richiedente ([INPS circ. n. 152/2015](#); [n. 230/2016](#)).

La situazione di "genitore solo" può verificarsi, oltre che in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori risultante da provvedimento formale, anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori. In quest'ultima ipotesi, il "genitore solo" richiedente il maggior periodo di congedo parentale, dovrà rilasciarne apposita dichiarazione di responsabilità.

La situazione di "ragazza madre" o di "genitore single" non realizza di per sé la condizione di "genitore solo", infatti, deve risultare anche il non riconoscimento dell'altro genitore, così come, in caso di genitore separato, nella sentenza di separazione deve risultare che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori. Gli ulteriori mesi riconoscibili al "genitore solo" sono indennizzabili subordinatamente alle condizioni del proprio reddito e la condizione di "genitore solo" viene meno con il riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore, che deve essere portato a conoscenza sia dell'INPS che del datore di lavoro, poichè in tale circostanza si interrompe la fruizione del maggior periodo di congedo parentale concesso al genitore inizialmente considerato "solo" ([INPS circ. n. 109/2000](#) e [n. 8/2003](#)).

Inoltre, la condizione di genitore "solo" può essere riconosciuta nel caso in cui l'altro sia colpito da grave infermità ([INPS mess. n. 22911/2007](#)). Peraltro, considerato che l'infermità può già sussistere al momento dell'evento (parto o ingresso in famiglia) oppure insorgere successivamente, il congedo fruibile dal "genitore solo" potrebbe essere pari, rispettivamente, a 10 mesi o all'eventuale periodo residuo. Nel caso di grave infermità temporanea, il venir meno della grave infermità interrompe la maggior fruizione del congedo concesso al genitore solo. Sotto il profilo documentale, il genitore deve allegare alla domanda in busta chiusa specifica certificazione medica rilasciata da struttura pubblica e comprovante la grave infermità dell'altro. La certificazione deve essere trasmessa al Centro medico legale di Sede, che valuta la compatibilità dell'infermità con l'assolvimento dei compiti di cura ed assistenza del bambino. In ogni caso, tutte le circostanze che incidono sui limiti di fruizione del congedo parentale devono essere portate a conoscenza sia dell'INPS sia del datore di lavoro.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

In caso di fruizione del congedo in modo frazionato è necessaria la ripresa effettiva del lavoro tra una frazione e l'altra; se le frazioni si susseguono in modo continuativo oppure sono intervallate soltanto da ferie, i giorni festivi e, in caso di settimana corta, i sabati (anche quelli cadenti subito prima o subito dopo le ferie) sono conteggiati come giorni di congedo ([INPS circ. n. 82/2001](#)).

Invece, ai fini del computo e dell'indennizzo dei giorni di congedo parentale, i giorni festivi, le domeniche ed i sabati (in caso di settimana corta) che ricadono all'interno di un periodo di ferie, malattia, o assenze ad altro titolo non sono in alcun caso indennizzabili, né computabili in conto congedo parentale.

I genitori possono utilizzare il congedo parentale anche contemporaneamente e il padre ne può usufruire anche durante i mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre (congedo di maternità) e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari ([INPS circ. n. 109/2000](#); v. anche [INPS mess. n. 518/2000](#)).

La facoltà di fruire del congedo in esame è esclusa nel caso di morte del bambino o di interruzione della gravidanza ([ML circ. n. 15/1976](#); [ML circ. n. 126/1977](#)).

Se durante il periodo di fruizione del congedo parentale insorge la malattia del bambino, su apposita domanda del genitore interessato, il titolo dell'assenza dal lavoro può essere modificato

da congedo parentale a congedo per malattia del bambino, con conseguente sospensione del periodo di congedo parentale ([ML nota n. 3004/2006](#)).

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva ([art. 32, comma 4-bis, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Per il prolungamento del congedo parentale nel caso di figlio minore con handicap in situazione di gravità si veda la nota redazionale [Portatori di handicap](#).

Parto gemellare

L'[INPS con messaggio n. 569/2001](#) ha precisato che in caso di parto gemellare ciascun genitore ha diritto ad usufruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti dallo stesso art. 32, quindi, per ciascun figlio, fino a 6 mesi per la madre, fino a 7 mesi per il padre, nel limite complessivo di 10 o 11 mesi fra entrambi i genitori.

La stessa disposizione si applica anche in caso di adozioni ed affidamenti di minori, anche non fratelli, il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data ([INPS circ. n. 8/2003](#)).

Presentazione della domanda di congedo parentale e comunicazioni al datore di lavoro

I genitori che intendano avvalersi del congedo parentale devono, salvo casi di oggettiva impossibilità, preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi, e comunque con un periodo di preavviso non inferiore a 5 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria ([art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001](#), modificato dall'art. 7 del D.Lgs. n. 80/2015 a decorrere dal 25 giugno 2015, inizialmente per il solo anno 2015 e successivamente reso strutturale dall'[art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

Le clausole della contrattazione collettiva già vigenti al 25 giugno 2015 continuano ad essere efficaci anche in relazione alla individuazione dei termini di preavviso nella stessa previsti. Pertanto, i termini di preavviso minimi restano fissati in 15 giorni tutte le volte in cui la contrattazione collettiva abbia richiamato, ai fini della loro individuazione, il termine minimo previsto dalla normativa vigente al momento della definizione degli accordi ([ML interpello n. 13/2016](#)).

Le domande di congedo parentale vanno presentate in modalità telematica.

Le domande di congedo parentale riferite ai periodi fruiti tra gli 8 ed i 12 anni (oppure tra gli 8 ed i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato), dal 14 settembre 2015, possono essere presentate solo in modalità telematica; fino a tale data restano valide le domande presentate in modalità cartacea ([INPS mess. n. 4576/2015](#); [mess. n. 5626/2015](#)).

Presentazione della domanda di congedo parentale ad ore

In caso di richiesta di congedo parentale ad ore, nella fase transitoria, la richiesta all'INPS è presentata mediante un'apposita domanda on-line, che è diversa dalla domanda telematica in uso per la richiesta del congedo parentale giornaliero o mensile. Per tale motivo, se in un determinato arco di tempo, il genitore intende fruire il congedo parentale in modalità giornaliera e/o mensile ed in modalità oraria, dovrà utilizzare le due diverse procedure di invio on-line.

Nella domanda di congedo parentale ad ore il genitore dichiara:

- se il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criterio generale previsto dall'[art. 32 del T.U.](#) (in questo caso la fruizione nella singola giornata di lavoro è necessariamente pari alla metà dell'orario medio giornaliero);

- il numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria. La procedura infatti prevede che il totale delle ore di congedo richieste sia calcolato in giornate lavorative intere;

- il periodo all'interno del quale queste giornate intere di congedo parentale saranno fruiti.

Nella prima fase di attuazione delle nuove disposizioni, le domande di congedo parentale ad ore sono presentate secondo le seguenti istruzioni:

- la domanda è presentata in relazione a singolo mese solare. Quindi, ad esempio, se si intende fruire di congedo parentale ad ore, sia nel mese di luglio sia nel mese di agosto, dovranno essere presentate due distinte domande, una per ciascun mese, seguendo la procedura semplificata "Nuovo periodo" descritta nel successivo paragrafo;

- la domanda di congedo può riguardare anche giornate di congedo parentale fruiti in modalità oraria in data antecedente alla presentazione della domanda stessa.

A regime, analogamente a quanto avviene per la fruizione del congedo parentale a giorni, la domanda di congedo parentale dovrà essere presentata all'INPS prima dell'inizio del congedo, al limite anche lo stesso giorno di inizio di fruizione; su tale regola non incidono i nuovi termini di preavviso previsti dall'[art. 32, comma 3, del T.U. maternità/paternità](#) per la richiesta del congedo parentale al datore di lavoro ([INPS circ. n. 152/2015](#)).

Modalità di presentazione della domanda telematica

L'applicazione per la presentazione all'Istituto delle domande di congedo parentale su base

oraria è stata inserita all'interno del gruppo di servizi denominati "Domande di maternità on-line".

L'acquisizione delle domande in oggetto è possibile tramite i seguenti tre canali:

- WEB: il servizio è disponibile tra i servizi on-line dedicati al cittadino presenti sul sito dell'INPS (www.inps.it); in particolare, una volta effettuato l'accesso tramite PIN, il cittadino dovrà selezionare le voci "Invio Domande di prestazioni a sostegno del reddito", "Maternità", "Acquisizione domanda";

- Contact Center Integrato: contattando il numero verde 803164, gratuito da rete fissa, o il numero 06164164 da telefono cellulare. In questo caso, il servizio è a pagamento in base al piano tariffario applicato dai diversi gestori telefonici;

- Patronati: attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Per agevolare la presentazione di domande di congedo parentale a ore successive alla prima, l'applicazione consente inoltre le seguenti possibilità:

- acquisizione di una nuova domanda avente le stesse caratteristiche di una domanda di congedo parentale su base oraria già presentata (funzione di "Replica"); La funzione consente quindi di ripercorrere l'intera domanda replicata per modificarne le parti di interesse;

- acquisizione, a partire da una domanda già presentata, di una nuova domanda, indicando solamente il numero di giornate intere da fruire su base oraria all'interno di un nuovo periodo (funzione "Nuovo periodo"). La funzione consente quindi di inserire direttamente un nuovo periodo all'interno della domanda replicata senza necessità di ripercorrere le pagine relative ad altri dati ([INPS circ. n. 152/2015](#)).

Contributo economico in alternativa al congedo parentale

L'[art. 4, comma 24, lett. b\) della legge n. 92/2012](#) di Riforma del mercato del lavoro prevede la possibilità di concedere, dietro specifica richiesta, alla madre lavoratrice al termine del periodo di congedo di maternità, per gli undici mesi successivi, e in alternativa al congedo parentale ([art. 32, comma 1, lett. a\), D.Lgs. n. 151/2001](#)), un contributo utilizzabile alternativamente per il servizio di baby-sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, dapprima con [D.M. 22 dicembre 2012](#) e, successivamente, con [D.M. 28 ottobre 2014](#), ha definito i criteri di accesso e le modalità di utilizzo del beneficio; l'[INPS con circ. n. 169/2014](#), innovando e integrando quanto disposto con la [circ. n. 48/2013](#), ha fornito le relative istruzioni operative (v. anche [INPS mess. n. 14870/2013](#); [n. 17400/2013](#); [n. 5805/2015](#); [INPS circ. n. 75/2016](#)).

L'[art. 1, comma 282, L. n. 208/2015](#) (c.d. legge stabilità 2016) ha riconosciuto il beneficio in oggetto, nel limite di 20 milioni di euro per l'anno 2016, ferme restando le relative disposizioni attuative.

Con il [messaggio n. 3285/2016](#), l'[INPS](#) ha comunicato l'esaurimento, per l'anno 2016, del budget di 20 milioni di euro, facendo presente che, in attesa delle eventuali rideterminazioni da parte del Ministero vigilante, l'Istituto, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 3, comma 3 del D.M. 28 ottobre 2014](#), "non prende in considerazione ulteriori domande" e, pertanto, la relativa procedura telematica non ne consente più l'acquisizione.

Il [D.M. 28 ottobre 2014](#), ha innalzato l'importo del beneficio da 300 a 600 euro mensili e lo ha esteso anche alle lavoratrici del settore pubblico. Nello specifico, può presentare richiesta la madre lavoratrice dipendente di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro, nonché la madre lavoratrice iscritta alla Gestione separata ([art. 1, D.M. 28 ottobre 2014](#)).

Tale beneficio è riconosciuto per il biennio 2017-2018, nei limiti delle risorse economiche indicate nell'[art. 1, comma 356 della legge n. 232/2016](#) (c.d. legge di Bilancio 2017), pari a 40 milioni di euro per ciascuno dei due anni - ferme restando le disposizioni attuative contenute nel [D.M. 28 ottobre 2014](#), attuativo della legge n. 92/2012 - ed erogato nei limiti delle suddette risorse secondo l'ordine di presentazione delle domande.

Il beneficio è riconosciuto, in via sperimentale, nel limite di spesa di 2 milioni di euro per l'anno 2016, anche alle madri lavoratrici autonome o imprenditrici ([art. 1, comma 283, L. n. 208/2015](#), c.d. legge stabilità 2016).

Con [decreto 1° settembre 2016](#), il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha stabilito i criteri di accesso e le modalità di utilizzo del voucher per le madri lavoratrici autonome o imprenditrici, ivi comprese le coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, imprenditrici agricole a titolo principale, nonché le pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne (per le istruzioni operative vd. [INPS circ. n. 216/2016](#)).

Tale beneficio è riconosciuto anche per il biennio 2017-2018 alle madri lavoratrici autonome o imprenditrici, nei limiti delle risorse economiche indicate nell'[art. 1, comma 357 della legge n. 232/2016](#) (c.d. legge di Bilancio 2017), pari a 10 milioni di euro per ciascuno dei due anni - ferme restando le disposizioni attuative contenute nel [D.M. 1° settembre 2016](#).

Il contributo economico ex [art. 4, comma 24, lett. b\) della legge n. 92/2012](#) è pari ad un importo di 600 euro mensili, per un massimo di sei mesi, in base alla richiesta della lavoratrice

interessata (per le lavoratrici autonome o imprenditrici il contributo è pari ad un importo di 600 euro mensili, per un periodo complessivo non superiore a tre mesi).

Per il biennio 2017/2018, tale beneficio è riconosciuto, secondo l'ordine delle domande presentate, fino al 31 dicembre 2018, o comunque fino ad esaurimento dello stanziamento previsto per ciascuno dei due anni.

La domanda va presentata all'INPS esclusivamente:

- attraverso il canale WEB - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto. Il servizio d'invio delle domande per l'assegnazione dei contributi per l'acquisto dei servizi per l'infanzia ex art. 4, comma 24, lettera b) della legge n. 92/2012 è disponibile nel portale Internet dell'Istituto (www.inps.it) attraverso il seguente percorso: www.inps.it - Servizi per il cittadino - Autenticazione con PIN - Invio domande di prestazioni a sostegno del reddito - Voucher o contributo per l'acquisto dei servizi per l'infanzia;

- tramite patronato ([INPS avviso 27 gennaio 2017](#)).

In particolare, il contributo per il servizio di baby-sitting viene erogato attraverso il sistema dei c.d. buoni lavoro o voucher ex [art. 72 del D.Lgs. n. 276/2003](#), mentre quello per l'asilo nido consisterà in un pagamento diretto alla struttura prescelta, fino a concorrenza del predetto importo di 600 euro mensili, dietro esibizione da parte della struttura della documentazione attestante l'effettiva fruizione del servizio.

Per accedere al beneficio, in base all'[art. 3 del D.M. 28 ottobre 2014](#), la madre lavoratrice presenta domanda tramite i canali telematici, indicando a quale delle due opzioni intende accedere e per quante mensilità intende usufruire del beneficio in alternativa al congedo parentale, con conseguente riduzione dello stesso. La scelta del beneficio non può essere variata, salvo la presentazione di una nuova domanda entro i limiti temporali di presentazione, che comporta la revoca della precedente.

Ricevuta la comunicazione di accoglimento della domanda tramite i canali telematici, la madre lavoratrice deve recarsi presso le sedi dell'INPS per ricevere i voucher richiesti entro i successivi 120 giorni poiché il superamento del termine si intende come rinuncia al beneficio.

Non sono ammesse al beneficio predetto le madri lavoratrici che, relativamente al figlio per il quale intendono esercitare la facoltà ivi dedotta:

- risultano esentate totalmente dal pagamento della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati convenzionati;
- usufruiscono dei benefici di cui al Fondo per le politiche relative ai diritti ed alle pari opportunità.

Nel caso in cui il diritto all'esenzione totale venga riconosciuto successivamente all'ammissione al beneficio, la madre lavoratrice decade dallo stesso per il periodo successivo alla decadenza medesima e non è obbligata alla restituzione delle somme percepite.

Le lavoratrici part-time usufruiscono dei benefici di cui agli artt. 1 e 2, D.M. 28 ottobre 2014, in misura riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. In particolare, nel caso di modificazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, il periodo di beneficio va dalla data di presentazione della domanda al giorno di modifica del rapporto; in tal modo, è possibile individuare, nell'ambito dei mesi di beneficio concessi, quanti sono da erogare pienamente e quanti, invece, in misura riproporzionata (v., anche per il criterio di calcolo da utilizzare in tutti i casi di riproporzionamento del beneficio, [INPS mess. n. 5805/2015](#)).

Le lavoratrici iscritte alla Gestione separata possono fruire dei benefici fino a un massimo di tre mesi ([art. 4, D.M. 28 ottobre 2014](#)).

Nei casi di cessazione o modificazione del rapporto di lavoro, circa l'intervallo di tempo da considerare per quantificare i mesi di congedo parentale, utili ai fini del beneficio in parola, il termine iniziale del beneficio coincide con la data di presentazione della domanda, mentre il termine finale con il giorno di cessazione del rapporto lavorativo, da intendersi quale ultimo giorno lavorato, ovvero con il giorno di modifica del rapporto lavorativo ([INPS mess. n. 5805/2015](#)).

L'INPS provvede alla pubblicazione di apposite istruzioni, sul sito istituzionale www.inps.it, sia per l'istituzione di un elenco delle strutture eroganti servizi per l'infanzia aderenti alla sperimentazione di cui all'art. 4, comma 24, lett. b) della L. n. 92/2012, sia per le modalità di pagamento dei servizi erogati dalle strutture medesime.

L'elenco è aggiornato in tempo reale ed integrato con la procedura di domanda on line delle madri lavoratrici aventi diritto al contributo di cui all'art. 4, comma 24, lett. b) della L. n. 92/2012, al fine di consentire alle stesse di visualizzare, durante la compilazione della domanda on line, le strutture presenti in elenco.

Nel caso di opzione per il contributo per l'accesso alla rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, la lavoratrice, prima della compilazione della domanda on line per accedere al beneficio, è tenuta comunque a verificare la disponibilità dei posti presso la rete pubblica dei servizi per l'infanzia o le strutture private accreditate.

Ai sensi dell'[art. 6 del D.M. 28 ottobre 2014](#), la fruizione del beneficio di cui all'art. 1 comporta una corrispondente riduzione del periodo di congedo parentale di cui all'[art. 32, D.Lgs. n. 151/2001](#). Al fine della rideterminazione dei periodi di congedo ancora spettanti alla lavoratrice, l'INPS comunica al datore di lavoro l'ammissione della lavoratrice al beneficio prescelto.

Il beneficio è riconosciuto nel limite di 20 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2014 e 2015, a carico del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento dell'occupazione giovanile e delle donne, di cui all'[art. 24, comma 27, D.L. n. 201/2011](#). A tal fine, il D.M. 28 ottobre 2014 fa riserva della facoltà che, in relazione all'andamento delle domande, con successivo decreto direttoriale, possa essere indicato un valore massimo dell'indicatore della situazione economica equivalente del nucleo familiare di appartenenza (ISEE) per accedere al beneficio oppure, anche in via concomitante, possa essere rideterminato l'importo del bonus.

Pertanto, nella domanda di accesso al beneficio, la madre deve dichiarare di aver presentato una dichiarazione ISEE valida, in particolare per quanto riguarda l'ISEE minorenni ([INPS mess. n. 28/2015](#)).

Con riferimento all'utilizzo dei buoni di lavoro accessorio, l'INPS fa presente che vengono emessi i voucher baby-sitting di cui all'[art. 4, comma 24, lett. b\) della legge n. 92/2012](#), fino al 31 dicembre 2017 mediante le modalità previste dal D.Lgs. n. 81/2015. Dal mese di gennaio 2018 il contributo baby-sitting viene erogato secondo le modalità previste per il "Libretto di Famiglia" e il voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting viene rinominato "Contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting".

I voucher già acquisiti telematicamente entro il 31 dicembre 2017 continuano ad avere validità fino al 31 dicembre 2018, pertanto, relativamente ai voucher già oggetto di acquisizione telematica entro la data del 31 dicembre 2017, è possibile inserire prestazioni lavorative esclusivamente con data fine, al massimo, 31 dicembre 2018. Le relative consuntivazioni possono essere inserite in procedura entro il 16 gennaio 2019.

Entro lo stesso termine del 31 dicembre 2018 è fatta salva la possibilità di restituire in tutto o in parte i voucher oggetto di acquisizione telematica non utilizzati con il conseguente reintegro del corrispondente congedo parentale; pertanto, i voucher non utilizzati e per i quali non è stato richiesto il rimborso entro il citato termine perderanno validità ([INPS circ. n. 107/2017](#); [mess. n. 1428/2018](#)).

Trattamento normativo

In virtù del disposto dell'[art. 34, c. 5, del D.Lgs. n. 151/2001](#), i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Si applica inoltre quanto previsto all'[art. 22, cc. 4, 6 e 7 T.U.](#) per il congedo di maternità, relativamente alla mobilità e al divieto di godimento delle ferie.

Tali periodi non sono computati, ai sensi, dell'[art. 7, D.P.R. n. 1026/1976](#), ai fini della durata del periodo di apprendistato.

Sanzioni

Ai sensi dell'[art. 38 D.Lgs. n. 151/2001](#) il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro previsti per il congedo parentale, sono puniti con la sanzione amministrativa da € 516 a € 2.582.

9. Congedo per la malattia del figlio

Ai sensi dell'[art. 2, c. 1, lett. d\) del T.U.](#) per congedo per la malattia del figlio, s'intende l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite individuale di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni, compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età ([art. 47, D.Lgs. n. 151/2001](#); [ML interpello n. 33/2008](#)).

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, su richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto e ai congedi in parola non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

Documentazione

Sebbene l'[art. 47, comma 3 e 3-bis, T.U.](#) disponga che la certificazione di malattia debba essere inviata all'INPS per via telematica direttamente dal medico curante del SSN o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al [D.M. 26 febbraio 2010](#), non è stato ancora emanato il D.P.C.M. attuativo, per cui in attesa della definizione del modello di certificazione e delle relative specifiche continua a trovare applicazione la precedente normativa.

Pertanto, il genitore che intenda usufruire dei permessi per malattia del bambino deve presentare al proprio datore di lavoro un certificato rilasciato da un medico specialista del SSN o

con esso convenzionato, nonché apposita dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi dell'[art. 47 del D.P.R. n. 445/2000](#), attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni e per lo stesso motivo.

Computo delle assenze per malattia

Le assenze per permessi per malattia del bambino vengono computate - ex [art. 48, c. 1, D.Lgs. n. 151/2001](#) - nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Si applica inoltre quanto previsto all'[art. 22, cc. 4, 6 e 7 T.U.](#) per il congedo di maternità, relativamente alla mobilità e al divieto di godimento delle ferie.

Sanzioni

Il datore di lavoro che rifiuta, si oppone o ostacola l'esercizio dei diritti di assenza per malattia del figlio è punito, ex [art. 52 T.U.](#), con la sanzione amministrativa da € 516 a € 2.582.

10. Riposi giornalieri

Riposi giornalieri della madre

L'[art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001](#) stabilisce che il datore di lavoro deve concedere alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, di un'ora ciascuno, ovvero un periodo di riposo di un'ora, se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I due riposi giornalieri possono essere cumulati (v. anche [INPS circ. n. 48/1989](#)). I riposi giornalieri sono riconosciuti anche nel caso di lavoratrice madre a tempo parziale ed orizzontale, tenuta in base a contratto ad effettuare un'ora di lavoro nell'arco della giornata ([INPS n. 95bis/2006](#)).

I periodi di riposo sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro e della retribuzione e comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda. Tale diritto, però, ha natura di diritto potestativo a cui corrisponde dal lato del datore di lavoro una posizione giuridica passiva di soggezione e non di obbligo. Pertanto, il datore deve consentire alla madre la fruizione dei permessi solo qualora la stessa ne presenti esplicita richiesta ([ML interpello n. 23/2015](#)).

Inoltre, i permessi sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

La tutela previdenziale relativa alla maternità ([D.Lgs. n. 151/2001](#)) si applica anche ai dirigenti dipendenti da datori di lavoro privati, tenendo presente che, ai fini della determinazione dei periodi di riposo giornalieri e della relativa indennità, nel caso in cui la contrattazione non preveda la durata della prestazione lavorativa dei dirigenti, l'orario lavorativo da prendere a riferimento è quello in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene ([INPS circ. n. 76/2006](#)).

Le "ore di recupero" (ore espletate oltre il previsto orario giornaliero ed accumulate con il sistema della "banca ore") sono cumulabili con i riposi per allattamento ([INPS circ. n. 95bis/2006](#)).

La domanda di riposi giornalieri della madre lavoratrice dipendente deve essere presentata esclusivamente al datore di lavoro. Nei casi di pagamento diretto la domanda delle lavoratrici deve essere presentata anche all'INPS.

Riposi giornalieri del padre

I periodi di riposo giornalieri sono riconosciuti ex [art. 40, D.Lgs. n. 151/2001](#), al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Per "lavoratrice non dipendente" di cui alla lett. c) dell'art. 40 citato, inizialmente si intendeva solo la madre lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola, parasubordinata, libera professionista), avente diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'INPS o di altro ente previdenziale, e non anche la madre casalinga, con esclusione quindi, in tale ultima ipotesi, del diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri, salvi i casi di morte o grave infermità della madre ([INPS circ. n. 109/2000](#); [n. 8/2003](#); [n. 95 bis/2006](#) ed anche [Corte Cost. n. 341/1991](#) e [INPS circ. n. 76/1993](#)).

Successivamente, il Consiglio di Stato, Sez. VI, con sentenza 9 settembre 2008, n. 4293, attraverso un'interpretazione estensiva dell'[art. 40, lett. c\), del D.Lgs. n. 151/2001](#), ha statuito che, poiché la ratio della norma è quella di far beneficiare il padre di permessi per la cura del figlio, questi può fruire dei riposi giornalieri anche nel caso in cui la madre casalinga, considerata alla stregua della "lavoratrice non dipendente", sia tuttavia impegnata in attività che la distolgano dalla cura del neonato.

In relazione a ciò, dopo un iniziale indirizzo che riconosceva al padre lavoratore dipendente il diritto a fruire dei riposi giornalieri anche in caso di madre casalinga, impossibilitata ad accudire il neonato per cause opportunamente documentate (v. [INPS circ. n. 112/2009](#) e [ML lett. circ. n. 8494/2009](#)), l'INPS ha riconosciuto il diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri ex art. 40 del T.U. sulla maternità sempre nel caso di madre casalinga, senza eccezioni ed indipendentemente dalla produzione di alcuna documentazione comprovante le ragioni che impediscono a quest'ultima di occuparsi dei figli ([ML lett. circ. n. 19605/2009](#) e [INPS circ. n. 118/2009](#)).

La domanda per i riposi giornalieri del padre deve essere presentata alla sede INPS di residenza (o di domicilio) utilizzando il mod. COD. SR. 90 ([INPS mess. n. 6878/2010](#)).

Riposi per parti plurimi

L'[art. 41 del D.Lgs. n. 151/2001](#) ha previsto che in caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Gli stessi periodi di riposo spettano al padre lavoratore dipendente nell'ipotesi in cui non vengano goduti dalla madre in quanto lavoratrice autonoma o parasubordinata ([INPS circ. n. 95 bis/2006](#); [ML interpello n. 23/2007](#)).

Le ore aggiuntive (2 ore, ridotte a una se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore) possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa della madre ([INPS n. 109/2000](#), [n. 95bis/2006](#)). Al di fuori di questa ipotesi, nel presupposto che uno dei due genitori non si avvalga dei riposi doppi, ciascun genitore ha diritto a fruire di un numero di ore di riposo raddoppiate rispetto a quelle previste per un solo figlio, vale a dire di 4 ore o di 2 a seconda che l'orario giornaliero di lavoro sia superiore o inferiore a 6 ore. Le ore fruibili sono identificate secondo l'orario di lavoro del genitore che si avvale dei riposi.

Sanzioni

L'inosservanza delle disposizioni sui riposi per allattamento comporta l'applicazione della sanzione da € 516 a € 2.582 ([art. 46, T.U.](#)).

Trattamento normativo

I periodi di riposo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia ([art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Domanda telematica all'INPS - Indicazioni operative

Le istanze per la fruizione dei riposi per allattamento possono essere presentate attraverso uno dei seguenti canali:

- servizio on-line accessibile direttamente dal cittadino con PIN dispositivo collegandosi al sito dell'INPS;
- contact Center Multicanale, al numero 803.164;
- patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi, anche senza PIN.

È previsto un periodo transitorio, pari a tre mesi decorrenza dal 27 luglio 2018, durante il quale sarà ancora possibile per gli utenti interessati l'invio delle domande mediante le tradizionali modalità.

L'INPS precisa che la domanda del padre deve essere presentata anche all'INPS entro il termine di prescrizione, pari ad un anno. Nei casi di pagamento diretto la domanda delle lavoratrici deve essere presentata, oltre che al datore di lavoro, anche all'Istituto ([INPS mess. n. 3014/2018](#)).

11. Genitori adottivi o affidatari

Congedo di maternità

Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore ([art. 26, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia oppure durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore. Il congedo, ferma restando la sua durata complessiva, può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero necessario per l'adozione non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

La durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice è certificata dall'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione.

In caso di interruzione della procedura adottiva, con conseguente rientro del lavoratore e senza il verificarsi dell'ingresso del minore in Italia, il periodo di assenza fruito dal lavoratore per

gli adempimenti correlati alla procedura adottiva viene considerato comunque come congedo di maternità ([ML interpello n. 39/2010](#)).

Il congedo di maternità in caso di adozione sia nazionale che internazionale, spetta per un periodo di cinque mesi a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione, e spetta per l'intero periodo anche nel caso in cui, durante il congedo, il minore raggiunga la maggiore età ([INPS circ. n. 16/2008](#)).

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche nel caso in cui, al momento dell'ingresso in famiglia (adozione nazionale) o in Italia (adozione internazionale) del minore, lo stesso si trovi in affidamento preadottivo. In tali casi, il diritto al congedo e alla relativa indennità cessano dal giorno successivo all'eventuale provvedimento di revoca dell'affidamento pronunciato dal Tribunale.

Nel caso di affidamento (non preadottivo) di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi ([art. 26, c. 6, D.Lgs. n. 151/2001](#)). Il congedo spetta a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento, quindi, anche nel caso in cui il minore, all'atto dell'affidamento, abbia superato i sei anni di età ([INPS circ. n. 16/2008](#)).

Congedo di paternità

Il congedo di maternità previsto in caso di adozione sia nazionale che internazionale ex art. 26, cc. 1-3, D.Lgs. n. 151/2001, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore ([art. 31, D.Lgs. n. 151/2001](#)). Pertanto, il congedo di paternità spetta, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, al padre lavoratore dipendente subordinatamente al verificarsi di una delle condizioni di cui all'[art. 28, D.Lgs. n. 151/2001](#) (decesso o grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo), nonché in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che vi rinunci anche solo parzialmente ([INPS circ. n. 16/2008](#)).

Ugualmente si applica anche al padre lavoratore, anche qualora la madre non sia lavoratrice, la disciplina prevista per il periodo di permanenza all'estero in caso di adozione internazionale.

Congedo parentale

Il congedo parentale previsto per i genitori naturali spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età ([art. 36, D.Lgs. n. 151/2001](#), modificato dall'art. 10 del D.Lgs. n. 80/2015 a decorrere dal 25 giugno 2015, inizialmente per il solo anno 2015, e successivamente reso strutturale dall'[art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

L'indennità del 30% è dovuta nei primi 6 anni (anziché 3, come in precedenza) dall'ingresso del minore in famiglia (v. anche [INPS circ. n. 139/2015](#)).

Congedi per malattia del figlio

In base all'[art. 50 del D.Lgs. n. 151/2001](#), entrambi i genitori adottivi o affidatari hanno diritto, alternativamente, ad astenersi dal lavoro, senza limiti temporali, in caso di malattia del figlio fino a 6 anni di età.

Dai 6 agli 8 anni ciascun genitore può, alternativamente, assentarsi dal lavoro fino a 5 giorni lavorativi all'anno.

Infine, qualora il minore al momento dell'adozione o dell'affidamento abbia un'età tra i 6 e i 12 anni, i suoi genitori possono, alternativamente, fruire del congedo per malattia entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno.

Riposi giornalieri

Le disposizioni in materia di riposi giornalieri della madre e del padre e di riposi per parti plurimi ([artt. 39, 40 e 41 D.Lgs. n. 151/2001](#)), si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia ([art. 45, D.Lgs. n. 151/2001](#); v. anche [INPS circ. n. 139/2011](#)).

Il lavoratore e/o la lavoratrice che abbiano adottato o preso in affidamento un minore, possono utilizzare i riposi giornalieri a partire dal giorno successivo dall'ingresso del bambino in famiglia, in luogo del congedo di maternità di cui all'art. 26 del T.U. o del congedo di paternità di cui all'art. 31 dello stesso T.U., a differenza di quanto previsto per i cd. figli biologici, per i quali i genitori possono fruire dei riposi giornalieri solo al termine del periodo di astensione obbligatoria post-partum.

Infatti, la fruizione del congedo di maternità in caso di adozione o affidamento non è obbligatoria come in caso di parto, come non lo è la fruizione del congedo di paternità (v. [INPS circ. n. 91/2003](#)).

12. Licenziamento, dimissioni e diritto al rientro al lavoro

Divieto di licenziamento

Ai sensi dell'[art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001](#), le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine del congedo di maternità, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

In materia di adozioni e affidamenti il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare; in caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'[articolo 31, terzo comma, lettera d\), della legge n. 184/1983](#), ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento ([art. 54, comma 9, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza (*), e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice o il lavoratore non possono essere sospesi dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della L. n. 223/1991, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta, di cui al comma 3, lett. b), dell'art. 54.

 (*) Come specificato nell'[art. 4 del D.P.R. n. 1026/1976](#), per la determinazione dell'inizio del periodo di gravidanza si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data del parto indicata nel certificato medico.

Inoperatività del divieto di licenziamento

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso di:

- a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro (ex [art. 2119 cod. civ.](#));
- b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d) esito negativo della prova (v. anche [ML circ. n. 113/1996](#)).

La disposizione in esame vale anche per il padre lavoratore e per i genitori adottivi o affidatari.

Licenziamento nullo

Il licenziamento intimato in violazione delle disposizioni sopra descritte è nullo. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ([art. 54, c. 6, D.Lgs. 151/2001](#)). (Per un quadro completo si rinvia alla nota [Licenziamento individuale](#)).

L'[art. 4, comma 3, D.P.R. n. 1026/1976](#) sancisce che la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Tuttavia tale periodo è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Da quanto detto deriva che il datore di lavoro potrà licenziare la lavoratrice o il lavoratore solo dopo la scadenza del periodo di conservazione del posto e purchè in tale momento sussistano - o continuino a sussistere - una giusta causa o un giustificato motivo di licenziamento (a meno che non si tratti di rapporto di lavoro dove è ammesso il licenziamento "ad nutum", quale quello dirigenziale o domestico).

Morte del bambino

Ai sensi dell'[art. 2, D.P.R. n. 1026/1976](#), il divieto di licenziamento opera fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro anche nel caso in cui il bambino sia nato morto o sia deceduto durante tale periodo; ove il bambino deceda dopo il periodo di interdizione e prima del compimento di un anno di età, il divieto di licenziamento opera fino a 10 giorni dopo la sua morte.

Lavoro stagionale

Le lavoratrici addette ad industrie e lavorazioni che danno luogo a disoccupazione stagionale (tabella annessa al [D.M. 30 novembre 1964](#)), licenziate per cessazione dell'attività aziendale, hanno diritto, per tutto il periodo in cui opera il divieto di licenziamento, sempreché non si trovino in periodo di congedo di maternità, alla ripresa dell'attività lavorativa stagionale e alla precedenza nelle riassunzioni (art. 59, T.U.).

In base all'[art. 3, comma 3, D.P.R. n. 1026/1976](#), al fine dell'esercizio di tale diritto di precedenza nella riassunzione, la lavoratrice deve produrre al competente Centro per l'impiego il certificato medico di gravidanza o il certificato di assistenza al parto (quest'ultimo è stato peraltro sostituito dal certificato di nascita).

Dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

L'art. 4, comma 16, della L. n. 92/2012, modificando l'[articolo 55](#), comma 4 del T.U. di tutela e sostegno della maternità e della paternità, prevede la convalida del servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio della risoluzione consensuale del rapporto o della richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, comma 9, del T.U. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. Tale procedura si applica anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'[art. 61, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003](#) e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'[art. 2549, comma 2, cod. civ. \(art. 4, comma 23-bis, L. n. 92/2012\)](#).

Tale disposizione, attuativa del dettato costituzionale, fondandosi su una presunzione di non spontaneità delle dimissioni (atto per definizione volontario), ha lo scopo di assicurare, proprio mediante l'istituto della convalida, che queste siano frutto di una libera scelta della lavoratrice stessa ([ML lett. circ. n. 7001/2007](#)).

In mancanza di convalida, infatti, le dimissioni e la risoluzione del rapporto devono considerarsi affette da nullità assoluta e, secondo il prevalente indirizzo giurisprudenziale, inidonee all'estinzione del rapporto lavorativo, con conseguente diritto dell'interessata alla conservazione del posto e al risarcimento dei danni ex [art. 1223 cod. civ.](#)

Anche in questo caso, infatti, il diritto alla conservazione del posto di lavoro opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio, a nulla rilevando la conoscenza o meno della situazione protetta da parte del datore di lavoro.

Pertanto il servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali deve accertare l'effettiva volontà della lavoratrice o del lavoratore all'atto di presentazione delle dimissioni e questa operazione consiste in un colloquio diretto con l'interessata che contestualmente compila un apposito modulo predisposto dal Ministero del lavoro e da utilizzare su tutto il territorio nazionale ([ML lett. circ. n. 2840/2009](#); [nota n. 21490/2013](#)).

Diverse modalità di verifica, che, senza l'osservanza della descritta procedura, si limitino al semplice esame del documento in sé (che, peraltro, si presta a frequenti elusioni come nel caso delle dimissioni c.d. in bianco), non possono ritenersi sufficienti all'accertamento della autentica volontà della lavoratrice o del lavoratore ([ML lett. circ. n. 7001/2007](#)).

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento (es. indennità di disoccupazione).

Nel caso di dimissioni in esame la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso ([art. 55, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001](#); vd. anche [ML interpello n. 28/2014](#)).

La disposizione si applica anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità e nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Diritto al rientro

Ai sensi dell'[art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001](#), al termine dei periodi di divieto di lavoro le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e a meno che non vi rinuncino espressamente, di rientrare nella stessa unità produttiva dove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino. Le lavoratrici hanno diritto altresì di essere adibite alle mansioni svolte nell'ultimo periodo o a mansioni equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

Tale previsione normativa si applica anche ai lavoratori, al rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo per paternità, e in caso di adozione e di affidamento, fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. Stessa disciplina vige negli altri casi di congedo, di permesso o di riposo.

Sanzioni

E' punito con la sanzione amministrativa da € 1.032 a € 2.582 il datore di lavoro che non osserva le disposizioni di cui all'art. 54 T.U. (divieto di licenziamento) e all'art. 56 T.U. (Diritto al rientro e alla conservazione del posto). Per le violazioni in esame non è ammesso il pagamento in misura ridotta previsto dall'[art. 16, L. n. 689/1981 \(artt. 54, c. 8 e 56, c. 4-bis, T.U.\)](#).

13. Misure di conciliazione vita privata-lavoro

Con la finalità di favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata dei lavoratori/lavoratrici, sono state introdotte le c.d. azioni positive per la flessibilità ed uno sgravio contributivo - di carattere sperimentale per il biennio 2017-2018 - in favore dei datori di lavoro che introducono misure di conciliazione vita privata-lavoro nei contratti collettivi aziendali.

Azioni positive per la flessibilità

Ai sensi dell'[art. 9, comma 1, L. 53/2000](#), al fine di promuovere ed incentivare misure volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro (c.d. azioni positive per la flessibilità), è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato alle politiche della famiglia, al fine di erogare contributi in favore di datori di lavoro privati, ivi comprese le imprese collettive, iscritti in pubblici registri, di aziende sanitarie locali, di aziende ospedaliere e di aziende ospedaliere universitarie i quali attuino accordi contrattuali che prevedano azioni positive.

La normativa consente, quindi, di accedere ai contributi non solo alle aziende ma anche ai privati iscritti in pubblici registri e fa venir meno la riserva del 50% dei contributi stanziati in favore di imprese che occupino fino a 50 dipendenti.

Non sono, invece, ammessi al finanziamento gli enti pubblici e le pubbliche amministrazioni, ad eccezione delle aziende sanitarie locali e ospedaliere ([ML circ. n. 1/2007](#); [Pres. Cons. Min. comunicato 9 febbraio 2008](#)).

In particolare, con il [D.P.C.M. 23 dicembre 2010, n. 277](#), che ha abrogato il D.M. 15 maggio 2001, è stato dettato il regolamento recante i criteri e le modalità per la concessione dei contributi stanziati a favore delle aziende che realizzano la flessibilità dell'orario attraverso azioni positive.

Per azioni positive si intendono le misure dirette a sostenere i soggetti con responsabilità genitoriali o familiari, attraverso la rimozione degli ostacoli alla realizzazione del principio di uguaglianza sostanziale in ambito familiare e lavorativo e la promozione della qualità delle relazioni familiari grazie ad un maggiore equilibrio tra vita privata e vita professionale.

Nell'ambito delle risorse disponibili, l'[art. 2 del D.P.C.M. n. 277/2010](#), specifica che il 90% è destinato al finanziamento delle tipologie di progetto inerenti i lavoratori dipendenti di cui all'[art. 9, comma 1, L. n. 53/2000](#); il 10% al finanziamento dei progetti inerenti i lavoratori autonomi di cui all'art. 9, comma 3 della medesima legge.

In base all'[art. 3, D.P.C.M. n. 277/2010](#), i progetti finanziabili con riferimento ai lavoratori dipendenti sono finanziati per un importo massimo di 500.000,00 euro, hanno una durata massima di 24 mesi e devono prevedere almeno una delle seguenti tipologie di azioni positive:

a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali, ad esempio, part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, su turni e su sedi diverse, orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati;

b) programmi ed azioni, comprese le attività di formazione e aggiornamento, volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di assenza dal lavoro non inferiore a sessanta giorni a titolo di congedo di maternità e paternità o parentale, o per altri motivi legati ad esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Nel caso di congedo parentale o per altri motivi legati alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare, il periodo di assenza non inferiore a sessanta giorni deve riferirsi a un periodo continuativo;

c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare delle lavoratrici e dei lavoratori.

Costituisce requisito indispensabile per l'ammissibilità dei progetti, la presenza di uno specifico accordo contrattuale.

Pertanto, sulla base di uno specifico accordo contrattuale possono presentare progetti: i datori di lavoro privati che esercitano attività di impresa, anche in forma collettiva (società), nonché consorzi, gruppi di imprese e associazioni di imprese, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituende, anche ove prevedano la partecipazione di enti locali cofinanziatori; altri datori di lavoro privati non esercenti attività di impresa, a condizione che risultino iscritti in pubblici registri; aziende sanitarie locali, aziende ospedaliere e aziende ospedaliere-universitarie, a concorrenza della somma eventualmente residua, una volta soddisfatte, per ciascuna scadenza, le richieste di contributi presentate dai soggetti di cui in precedenza e dichiarate "ammissibili a finanziamento" ([art. 4, D.P.C.M. n. 277/2010](#)).

Non rientrano tra i soggetti finanziabili, gli enti pubblici diversi da quelli sopra elencati, anche nel caso in cui prendano parte a progetti promossi nell'ambito di una rete o di un consorzio; parimenti, non sono finanziabili i soggetti che si trovino in stato di fallimento, liquidazione, amministrazione controllata o concordato preventivo o per i quali siano in corso procedimenti

diretti all'apertura di una delle predette procedure.

I soggetti che hanno già usufruito di contributi ex art. 9 della legge n. 53/2000, possono presentare una nuova domanda di finanziamento a condizione che: il progetto finanziato sia realizzato in ogni sua fase, e siano concluse le procedure di verifica, nonché sia rilasciata l'autorizzazione al pagamento del saldo; il nuovo progetto presentato contenga e indichi chiaramente elementi di novità sostanziale rispetto al precedente, sviluppando un'azione riferita ad una diversa tipologia progettuale ovvero, nell'ambito della medesima tipologia progettuale, ad una differente azione positiva di flessibilità, ovvero a diversi destinatari.

Destinatari dei progetti sono le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti, inclusi i dirigenti, con figli minori ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità, nonché, alle medesime condizioni, i soci lavoratori e le socie lavoratrici di società cooperative, le lavoratrici ed i lavoratori in somministrazione, i soggetti titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa nella modalità a progetto, purché la natura del rapporto sia compatibile con la tipologia e con la durata dell'azione proposta con la domanda di finanziamento ([art. 5, D.P.C.M. n. 277/2010](#)).

I progetti vengono valutati da una commissione tecnica sulla base dei criteri di innovatività, concretezza, efficacia, economicità e sostenibilità dell'azione ([art. 8, D.P.C.M. n. 277/2010](#)).

Con riferimento ai progetti di sostituzione o collaborazione in favore di soggetti lavoratori autonomi ai sensi dell'[art. 9, comma 3, L. n. 53/2000](#), l'importo massimo finanziabile è di 35.000,00 euro; il compenso da corrispondere al sostituto o al collaboratore non può superare il reddito imponibile relativo all'attività svolta dall'interessato nell'anno precedente ovvero, ove più favorevole, la media dei redditi imponibili dichiarati nei due anni antecedenti la domanda di agevolazione; tanto nel caso di sostituzione, quanto nel caso di collaborazione, il compenso non può, comunque, essere inferiore al minimo retributivo previsto dal c.c.n.l. per il lavoratore subordinato che svolge funzioni comparabili, con specifico riferimento, per i professionisti ed eventuali categorie residuali, al c.c.n.l. per i dipendenti degli studi e delle attività professionali ([art. 9, D.P.C.M. n. 277/2010](#)).

Possono presentare tali progetti: i liberi professionisti ed i lavoratori autonomi, ivi compresi i lavoratori a progetto; i titolari di impresa individuale; i titolari di impresa collettiva, limitatamente ai casi in cui: partecipino personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza e risultino iscritti, da almeno 6 mesi, ad un'assicurazione obbligatoria; sussista l'autorizzazione da parte degli altri soci alla sostituzione o alla collaborazione.

Sono equiparati ai sopra indicati titolari di impresa collettiva: i liberi professionisti costituiti in associazione; i familiari partecipanti all'impresa di cui all'[art. 230-bis cod. civ.](#), nei limiti dallo stesso previsti; gli associati in partecipazione di cui agli [artt. 2549 e ss. cod. civ.](#)

I soggetti che hanno già usufruito di finanziamenti ai sensi dell'art. 9, comma 3 della legge n. 53/2000, possono presentare una nuova domanda di finanziamento a condizione che: il progetto finanziato sia realizzato in ogni sua fase, e siano concluse le procedure di verifica, nonché sia rilasciata l'autorizzazione al pagamento del saldo; si presenti una specifica esigenza di conciliazione tra vita professionale e vita familiare legata ad un nuovo evento, quale una nuova maternità o adozione.

Nella valutazione dei progetti riferiti ai lavoratori autonomi, la commissione tecnica utilizza i criteri della concretezza, efficacia ed economicità dell'azione.

Ad ogni modo, anche se il datore di lavoro non presenti progetti di richiesta di contributi per la promozione di azioni volte ad incentivare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, non è esonerato dal dovere di leale collaboratore sotto i profili della buona fede, correttezza e ragionevolezza nello svolgimento del rapporto di lavoro ed è tenuto a valutare con la massima attenzione ogni soluzione utile ad agevolare l'assolvimento della funzione genitoriale del dipendente, in particolare attraverso una diversa organizzazione del lavoro o una flessibilizzazione degli orari ([ML interpello n. 68/2009](#)).

Presentazione delle richieste di finanziamento

I soggetti proponenti fanno pervenire alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche della famiglia - i progetti, allegando l'apposita domanda di ammissione a finanziamento e il relativo piano finanziario, sulla base dei modelli predisposti e resi disponibili dal Dipartimento stesso.

Le domande devono essere presentate entro il 10 febbraio, il 10 giugno e il 10 ottobre di ciascun anno, salva diversa indicazione contenuta nell'avviso di finanziamento annuale ([art. 13, D.P.C.M. n. 277/2010](#)).

Il Dipartimento verifica la regolare presentazione dei progetti pervenuti e li dichiara "non ammissibili a valutazione" in presenza di una o più delle seguenti condizioni: la domanda di finanziamento è pervenuta fuori termine; la domanda di finanziamento non risulta sottoscritta dal proponente o dal suo legale rappresentante ovvero da altro soggetto specificamente autorizzato; il soggetto proponente non è fra quelli finanziabili; le azioni proposte non rientrano tra quelle ammissibili; manca il piano finanziario redatto in base al modello proposto dall'ufficio e non è possibile operare un'esatta imputazione dei costi alle attività, né valutare la congruità dei costi

stessi; per i progetti di cui all'art. 9, comma 1 della legge n. 53/2000, manca l'accordo contrattuale.

La selezione dei progetti è affidata ad un'apposita Commissione.

Sgravio contributivo per la stipula di contratti collettivi aziendali

Ai datori di lavoro che introducono misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata nei contratti collettivi aziendali, il [D.M. 12 settembre 2017](#), riconosce uno sgravio contributivo.

Per l'ammissione allo sgravio le misure di conciliazione previste nei contratti collettivi aziendali, sono individuate in numero minimo di due tra quelle di cui all'art 3 del decreto e di seguito indicate, di cui almeno una individuata tra le aree di intervento A) o B); si tratta in particolare delle seguenti misure di conciliazione:

A) Area di intervento genitorialità

- Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;
- Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;

- Previsione di nidi d'infanzia/Asili nido/Spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;
- Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;
- Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.

B) Area di intervento flessibilità organizzativa

- Lavoro agile;
- Flessibilità oraria in entrata e uscita;
- Part-time;
- Banca ore;
- Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

C) Welfare aziendale

- Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;
- Convenzioni con strutture per servizi di cura;
- Buoni per l'acquisto di servizi di cura.

La misura ha carattere sperimentale, pertanto il beneficio è riconosciuto una sola volta per ciascun datore di lavoro nell'ambito del biennio 2017-2018.

L'erogazione delle risorse è articolata in due distinte fasi: una prima fase riguarda i contratti sottoscritti e depositati dal 1° gennaio 2017 al 31 ottobre 2017; una seconda fase riguarda i contratti sottoscritti e depositati dal 1° novembre 2017 al 31 agosto 2018 ([INPS circc. n. 163/2017; n. 91/2018](#)).

Lo sgravio consiste in una riduzione contributiva per il datore di lavoro. Per le modalità di presentazione della domanda di ammissione al beneficio e la misura dello sgravio, si rinvia alla nota redazionale [Contratto collettivo di lavoro](#).

Smart working (lavoro agile)

I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in tale modalità formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità grave (art. 18, comma 3-bis, L. n. 81/2017, introdotto dall'[art. 1, comma 486, L. n. 145/2018](#), c.d. Legge di Bilancio 2019).

Per la trattazione generale sulla disciplina dello smart working si rinvia alla nota redazionale [Smart working](#).

SEZIONE II TUTELA ECONOMICA E PREVIDENZIALE

1. Trattamento economico per congedo di maternità

Ai sensi dell'[art. 22 T.U.](#), le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di congedo di maternità (v. il precedente par. 5), anche in attuazione degli artt. 7, c. 6 e 12, c. 2 T.U. (interdizione dal lavoro, v. la precedente sezione).

Generalmente i [contratti collettivi](#) prevedono un'integrazione, a carico dell'azienda, dell'indennità anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS.

L'indennità decorre dal primo giorno di assenza obbligatoria dal lavoro ed è corrisposta, secondo le modalità di cui all'[art. 1 del D.L. n. 663/1979](#) e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie ([art. 22, c. 2 T.U.](#)) (per le modalità di corresponsione v. infra par. 6).

L'indennità giornaliera è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia (v. anche [INPS circ. n. 8/2003](#) e [ML nota n. 6123/2006](#)). Ne deriva che essa sostituisce ed assorbe l'indennità giornaliera per tubercolosi e l'indennità giornaliera per inabilità temporanea da malattia professionale o da infortunio sul lavoro.

L'indennità di maternità non deve essere di contro corrisposta per i periodi di erogazione dell'assegno per congedo matrimoniale a carico dell'INPS e in presenza di trattamento economico corrisposto dal datore di lavoro, corrispondente alla normale retribuzione o almeno non inferiore a quello previdenziale (v. [INPS circ. n. 248/1992](#) e [n. 93/1988](#)).

Per il trattamento di maternità spettante ai lavoratori autonomi si veda la nota redazionale [Lavoro autonomo](#).

Lavoratori iscritti alla Gestione separata

Per il trattamento di maternità spettante alle lavoratrici/lavoratori iscritti alla Gestione separata si veda la nota redazionale [Collaborazioni coordinate e continuative](#).

In caso di adozione, nazionale o internazionale e di affidamento preadottivo di un minore, le lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui all'[art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335](#), non iscritte ad altre forme obbligatorie, hanno diritto, all'indennità di maternità per un periodo di 5 mesi, secondo le modalità previste dall'[art. 26, commi 2, 3 e 5 del D.Lgs. n. 151/2001 \(art. 64-bis, D.Lgs. n. 151/2001; art. 2, D.M. 4 aprile 2002; INPS circ. n. 66/2018\)](#).

L'art. 64-bis del T.U. è stato introdotto dall'art. 13 del D.Lgs. n. 80/2015 a decorrere dal 25 giugno 2015, inizialmente per il solo anno 2015, e successivamente reso strutturale dall'[art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015](#). Con la norma in esame il Legislatore ha recepito quanto stabilito dalla [Corte Costituzionale](#) con [sentenza n. 257/2012](#) che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 64, comma 2 del T.U. nella parte in cui prevede per le predette lavoratrici la fruizione dell'indennità per un periodo di 3 mesi, anziché 5 mesi.

I lavoratori e le lavoratrici iscritte alla Gestione separata, non iscritte ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente ([art. 64-ter, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Interruzione di gravidanza

L'interruzione della gravidanza spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della L. n. 194/1978, è considerata a tutti gli effetti malattia e, pertanto, comporta il diritto al relativo trattamento ([art. 19, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Inoltre, in tali casi trova applicazione la speciale tutela di cui all'[art. 20 del D.P.R. n. 1026/1976](#), ovvero la non computabilità, agli effetti della durata prevista da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi per il trattamento normale di malattia, dei periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza. La certificazione dello stato di malattia può essere rilasciata dal medico di base convenzionato, senza che sia necessario ricorrere ad uno specialista del Servizio sanitario nazionale ([ML interpello n. 32/2008](#)).

Stante il disposto dell'[art. 12, D.P.R. n. 1026/1976](#), l'interruzione della gravidanza intervenuta a decorrere dal 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata come parto e comporta, se la donna non sceglie di riprendere l'attività lavorativa, il diritto al periodo di congedo di maternità di cui all'[art. 16, D.Lgs. n. 151/2001](#) e alla relativa indennità per i tre mesi successivi. L'interruzione di gravidanza che si verifichi prima del 180° giorno è, invece, considerata aborto, con conseguente diritto all'indennità di malattia ([INPS mess. n. 9042/2011; circ. n. 139/2011](#)). Per data di inizio della gestazione si intende il 300° giorno antecedente la data presunta del parto (v. anche [INPS circ. n. 134382/1982](#)).

Calcolo dell'indennità

Secondo il disposto dell'[art. 23 del D.Lgs. n. 151/2001](#), ai fini della determinazione della misura dell'indennità, per retribuzione s'intende la retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo per maternità.

A tale importo deve essere aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori erogati eventualmente alla lavoratrice.

A formare la retribuzione concorrono gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione dell'ammontare dell'indennità di malattia.

La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità (retribuzione media globale giornaliera) si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.

Nell'ipotesi in cui la lavoratrice non abbia svolto l'intero periodo lavorativo mensile a causa della sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione, per determinare la retribuzione media globale giornaliera si deve dividere l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso (v. [art. 23, comma 4 e 5, lett. c\) del D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Per quanto concerne le operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale

giornaliera si intende:

a) nei casi in cui, o per contratto di lavoro o per la effettuazione di ore di lavoro straordinario, l'orario medio effettivamente praticato superi le otto ore giornaliere, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero dei giorni lavorati o comunque retribuiti;

b) nei casi in cui, o per esigenze organizzative contingenti dell'azienda o per particolari ragioni di carattere personale della lavoratrice, l'orario medio effettivamente praticato risulti inferiore a quello previsto dal contratto di lavoro della categoria, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero delle ore di lavoro effettuato e moltiplicando il quoziente ottenuto per il numero delle ore giornaliere di lavoro previste dal contratto stesso. Nei casi in cui i contratti di lavoro prevedano, nell'ambito di una settimana, un orario di lavoro identico per i primi cinque giorni della settimana e un orario ridotto per il sesto giorno, l'orario giornaliero è quello che si ottiene dividendo per sei il numero complessivo delle ore settimanali contrattualmente stabilite;

c) in tutti gli altri casi, l'importo che si ottiene dividendo l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti nel periodo di paga preso in considerazione per il numero di giorni lavorati, o comunque retribuiti, risultanti dal periodo stesso ([art. 23, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001](#); v. anche [INPS circ. n. 60/2002](#)).

Lavoro a tempo parziale

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice ed al lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa ([art. 60, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

La necessità del riproporzionamento si pone solo per i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, in quanto, nel part time di tipo solo orizzontale, il riproporzionamento è insito nella dinamica del rapporto medesimo, essendo il trattamento economico previdenziale di per sé rapportato all'effettiva entità della retribuzione (già ridotta) percepita.

Il riproporzionamento è già attuato dall'[art. 23, comma 5, lett. b\), D.Lgs. n. 151/2001](#), che prende in considerazione il numero delle ore di lavoro effettuate nel periodo di paga da assumere a riferimento (mese precedente). Il riferimento al periodo di paga immediatamente precedente operato dall'art. 23 del T.U. può, però, creare disparità di trattamento, considerato che la retribuzione, nel mese preso a riferimento, può essere comprensiva (o meno) di determinati emolumenti legati a particolari modalità di svolgimento dell'attività (lavoro straordinario, festivo, ecc.) specifici del solo mese considerato.

Sono perciò necessari alcuni accorgimenti correttivi: deve prendersi a riferimento, anziché la retribuzione media globale del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente all'inizio del periodo indennizzabile per maternità, la retribuzione prevista per la/il lavoratrice/tore part-time nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile per maternità ([INPS circ. n. 41/2006](#)).

Si deve quindi ricavare la retribuzione media giornaliera dividendo la retribuzione prevista nei 12 mesi precedenti per il numero delle giornate indennizzabili in via convenzionale nell'anno (360 per gli impiegati; 312 per gli operai), computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive. In particolare, per gli operai, dovrà procedersi ad uno scorporo mediante le seguenti operazioni di calcolo:

- dividere la retribuzione annua, al netto dei ratei di mensilità aggiuntive, per 312;
- dividere i ratei di mensilità aggiuntive per 300;
- sommare i due risultati così ottenuti.

Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'[art. 23, c. 4, T.U.](#) per il calcolo della retribuzione media globale giornaliera ([art. 60, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Prolungamento dell'indennità in caso di cessazione e/o sospensione del rapporto di lavoro

L'indennità di maternità è corrisposta anche qualora, durante i periodi di congedo di maternità previsti agli [artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001](#), si verifichino i seguenti casi:

- risoluzione del rapporto di lavoro per colpa grave della lavoratrice;

- risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;

- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta ([art. 24, D.Lgs. n. 151/2001](#), così come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. n. 80/2015 a decorrere dal 25 giugno 2015, inizialmente per il solo anno 2015, e successivamente reso strutturale dall'[art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015](#)).

Alle lavoratrici che, all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro siano sospese,

assenti dal lavoro senza retribuzione, disoccupate o durante le pause contrattuali del part-time, compete, ex [art. 24, c. 2, del D.Lgs. n. 151/2001](#), l'indennità di maternità, purchè tra l'inizio dell'assenza (sospensione o cessazione del rapporto di lavoro) e quello del periodo di astensione obbligatoria non siano decorsi più di 60 giorni ([INPS circ. n. 134382/1982](#); [n. 41/2006](#)).

Ai fini del computo dei predetti 60 giorni non si deve tenere conto delle assenze relative a:

- malattia e infortunio sul lavoro;
- periodo di congedo parentale, o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità;
- assenza per accudire i minori in affidamento;
- periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;
- periodo di congedo straordinario fruito dalle lavoratrici gestanti per assistere il coniuge (o la parte dell'unione civile) convivente o un figlio con disabilità in situazione di gravità ([Corte Cost. sent. n. 158/2018](#); [INPS mess. n. 4074/2018](#)).

Le Direzioni provinciali del lavoro, ex [art. 17, c. 2, D.Lgs. n. 151/2001](#), possono disporre l'indennità di maternità nei casi di cessazione del rapporto di lavoro durante il periodo di interdizione anticipata e/o prorogata, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

Il Consiglio di Stato, Sez. II, con parere n. 460/2003, ha ritenuto che il diritto al congedo di maternità spetta anche in assenza della costanza ed attualità del rapporto di lavoro purchè ne ricorrano i presupposti di legge. Pertanto, è possibile la corresponsione dell'indennità di maternità, nei soli casi di interdizione dall'attività lavorativa per rischi di gravi patologie collegate allo stato di gravidanza ex [art. 17, c. 2, lett. a\) del T.U.](#) e non anche nei casi di cui alle successive lett. b) e c), in cui l'estensione del periodo obbligatorio fissato dalla legge richiede comunque l'esistenza di cause particolari strettamente connesse al tipo di attività lavorativa svolta al momento della richiesta di "estensione" del congedo minimo.

Dunque, le Direzioni provinciali del lavoro dovranno disporre i provvedimenti di interdizione anticipata e/o prorogata dal lavoro tenendo preventivamente in considerazione la data della eventuale cessazione del rapporto di lavoro, non potendo essere indennizzati dopo tale cessazione i periodi di interdizione eventualmente riconosciuti ex art. 17, comma 2, lett. b) e c), D.Lgs. n. 151/2001, senza che le Direzioni provinciali del lavoro fossero a conoscenza di una successiva cessazione del rapporto lavorativo ([ML lett. circ. n. 70/2004](#); [INPS circ. n. 50/2005](#)).

Con riguardo poi all'erogazione dell'indennità di maternità ex art. 24, comma 2 del T.U., nei casi in cui l'interdizione anticipata di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 151/2001 non sia concessa con un unico provvedimento ma sia autorizzata attraverso vari provvedimenti e con soluzione di continuità anche di un solo giorno tra l'uno e l'altro, l'indennità di maternità non è erogabile qualora siano trascorsi più di 60 giorni tra la sospensione o la cessazione del rapporto di lavoro e i provvedimenti stessi ([INPS circ. n. 50/2005](#)).

La lavoratrice cessata dal rapporto di lavoro da oltre 60 giorni che alla data di inizio del congedo di maternità sia in godimento dell'indennità di disoccupazione (ordinaria, speciale o con requisiti ridotti), ha diritto all'indennità di maternità anzichè all'indennità di disoccupazione ([INPS circ. n. 4/2006](#)); se invece, non è in godimento dell'indennità di disoccupazione, perchè nell'ultimo biennio precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria abbia effettuato lavorazioni non soggette all'obbligo di assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purchè:

- al momento dell'astensione obbligatoria non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro;
- nel biennio precedente l'inizio dell'astensione obbligatoria risultino a suo favore almeno 26 contributi settimanali nell'assicurazione di malattia ([art. 24, cc. 4 e 5, T.U. n. 151/2001](#); v. anche [INPS circ. n. 60/2002](#) e [n. 8/2003](#)).

La lavoratrice sospesa dal lavoro da oltre 60 giorni che alla data di inizio dell'astensione obbligatoria risulti in godimento del trattamento ordinario o straordinario di integrazione guadagni, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità in luogo di tale trattamento ([art. 24, c. 6, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

L'INPS si è adeguato all'orientamento giurisprudenziale secondo cui vanno equiparati, ai fini del diritto all'indennità giornaliera di maternità per astensione obbligatoria, i periodi ordinari e straordinari di integrazione guadagni ai periodi di effettivo svolgimento di attività lavorativa. Di conseguenza, fermo restando il diritto all'indennità di maternità per gli eventi insorti durante il godimento del trattamento d'integrazione salariale, l'indennità di maternità compete anche per le interdizioni dal lavoro iniziate entro 60 giorni dopo la cessazione del trattamento stesso ([INPS circ. n. 152/1990](#)).

Nessuna indennità è erogabile per gli eventi di maternità insorti oltre 60 giorni dalla

cessazione dell'intervento di integrazione guadagni senza che sia stata ripresa l'attività lavorativa.

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità.

In caso di part-time, se l'astensione inizia oltre il sessantesimo giorno dall'ultimo lavorato - ipotesi riconducibile a quanto previsto dall'[art. 24, comma 4, del T.U.](#) in caso di risoluzione del rapporto di lavoro - l'indennità per congedo di maternità spetta, senza riproporzionamento della retribuzione media giornaliera, per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa, escluse, cioè, quelle comprese nelle pause contrattuali ([INPS circ. n. 41/2006](#)).

Documentazione per richiedere l'indennità

I genitori che intendano avvalersi del periodo di congedo di maternità e della relativa indennità devono presentare il mod. MAT. solo all'INPS per le prestazioni a pagamento diretto e anche al datore di lavoro per le prestazioni a conguaglio (v. [INPS circ. n. 82/2001](#); [n. 103/2001](#) e [n. 33/2004](#)).

Dal 1° ottobre 2011 la domanda deve essere presentata esclusivamente in via telematica. (vedi [INPS determinazione n. 277/2011](#); [INPS circ. n. 106/2011](#); [n. 110/2011](#); [n. 126/2011](#)).

Tuttavia, l'invio on line della domanda, sia essa a pagamento diretto o a conguaglio, non dispensa dall'onere di presentare alla sede INPS competente la documentazione cartacea relativa ai dati non autocertificabili necessari per il riconoscimento della prestazione ([INPS mess. n. 82/2011](#)).

Ai fini del pagamento dell'indennità giornaliera di maternità per i periodi di astensione obbligatoria, le lavoratrici sono tenute ex [art. 21, c. 1, D.Lgs. n. 151/2001](#) a consegnare, prima dell'inizio del periodo di astensione obbligatoria, al datore di lavoro e all'INPS il certificato medico indicante la data presunta del parto, che fa stato, nonostante qualsiasi errore di previsione.

L'[art. 34 del D.L. n. 69/2013](#) (c.d. "Decreto del fare"), modificando l'art. 21 del T.U., prevede che il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto debba essere inviato all'INPS esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, secondo le modalità ed utilizzando i servizi definiti con un decreto interministeriale del Ministero del lavoro, della salute e dell'economia, entro sei mesi dall'entrata in vigore della disposizione in parola (ossia dal 22 giugno 2013), utilizzando il sistema di trasmissione già in uso per i certificati di malattia di cui al [D.M. 26 febbraio 2010](#). Tale modalità di trasmissione telematica trova applicazione a decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto interministeriale di cui sopra. Fino alla scadenza di tale termine rimangono fermi gli obblighi vigenti.

2. Trattamento previdenziale per congedo di maternità

Ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa occorre distinguere a seconda che la lavoratrice sia o meno in costanza di rapporto di lavoro.

L'[art. 25 del D.Lgs. n. 151/2001](#) prevede che non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa. Viceversa i periodi corrispondenti al congedo di maternità (v. [artt. 16 e 17 del D.Lgs. citato](#)), verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro in periodi precedenti o successivi all'evento. Al raggiungimento di detto requisito concorrono tutte le tipologie di contribuzione derivanti da attività lavorativa subordinata, comprese quelle che di per sé non darebbero titolo all'accredito; non è utile, invece, ai fini del raggiungimento del quinquennio di contribuzione effettiva, quella versata alle gestioni artigiane, commercianti, coltivatori diretti e coloni e mezzadri per attività autonome ([INPS circ. n. 61/2003](#); [mess. n. 6726/2005](#)). La contribuzione figurativa viene accreditata con effetto dal periodo in cui si colloca l'evento (v. anche [INPS circ. n. 102/2002](#)).

Per i lavoratori italiani all'estero, a decorrere dal 1° maggio 2010, data di entrata in vigore della nuova normativa comunitaria in materia di sicurezza sociale di cui al [regolamento \(CE\) n. 883/2004](#) ed al relativo [regolamento \(CE\) di applicazione n. 987/2009](#), il requisito dei cinque anni di contribuzione effettiva può essere perfezionato anche con il cumulo di periodi assicurativi fatti valere in altro Stato comunitario, fermo restando il rispetto del minimale di 52 settimane di contribuzione richiesto dalla regolamentazione comunitaria per l'accesso alla totalizzazione ([INPS circ. n. 41/2011](#)). Per quanto riguarda i Paesi UE, l'accredito figurativo e il riscatto dei periodi di congedo di maternità fuori dal rapporto di lavoro, di cui agli [artt. 25, comma 2, e 35, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001](#), debbono ritenersi preclusi quando i periodi stessi risultino a vario titolo coperti negli ordinamenti pensionistici di tali Paesi; invece, per quanto concerne l'accredito dei citati periodi coperti da contribuzione in Paesi extracomunitari convenzionati, occorre valutare ciascuna fattispecie in conformità a quanto previsto dalla convenzione di sicurezza sociale stipulata con ogni singolo Stato. Inoltre, ai fini dell'applicazione dell'[art. 12 del regolamento \(CE\) n. 987/2009](#) in

materia di totalizzazione, la qualificazione dei periodi italiani accreditati per congedo di maternità al di fuori del rapporto di lavoro sovrapposti a periodi esteri deve essere effettuata con riferimento alla legislazione italiana ([INPS circ. n. 74/2012](#)).

3. Trattamento economico e previdenziale per congedo obbligatorio e facoltativo del padre

Ai sensi dell'[art. 4, comma 24, lett. a\), della L. n. 92/2012](#) di Riforma del mercato del lavoro, inizialmente in via sperimentale per gli anni 2013-2015 il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Per questo giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità, a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione, corrisposta secondo le modalità di cui all'art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001 ([art. 2, D.M. 22 dicembre 2012](#)).

Inoltre, sempre in via sperimentale per gli anni 2013-2015, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, il padre lavoratore dipendente ha la facoltà di astenersi per un periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. E' riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione, corrisposta secondo le modalità di cui all'art. 22, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001 ([art. 2, D.M. 22 dicembre 2012](#)).

Il congedo obbligatorio è stato prorogato, dalla legge n. 232/2016 (c.d. Legge di bilancio 2017), anche per gli anni 2017, 2018 e 2019 con una durata pari a due giorni per l'anno 2017, a quattro giorni per l'anno 2018 e a cinque giorni per l'anno 2019, fruibili anche in via non continuativa. Per gli anni 2018 e 2019, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un periodo ulteriore di un giorno previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima ([art. 1, comma 354, L. n. 232/2016](#), modificato dall'[art. 1, comma 278, L. n. 145/2018](#), c.d. Legge di bilancio 2019; [INPS mess. n. 828/2017](#)).

Con riferimento al trattamento normativo e previdenziale del congedo obbligatorio e facoltativo del padre, si applicano le disposizioni in materia di congedo di paternità di cui agli [artt. 29 e 30 del D.Lgs. n. 151/2001](#) ([art. 2, D.M. 22 dicembre 2012](#)).

Sia il congedo obbligatorio che facoltativo del padre possono essere richiesti anche durante il periodo indennizzato per indennità di disoccupazione, nel periodo transitorio durante la percezione dell'indennità di mobilità e del trattamento di integrazione salariale a carico della cassa integrazione guadagni con le stesse modalità previste dall'[art. 24 del D.Lgs. n. 151/2001](#) con riferimento ai periodi di congedo di maternità. Di conseguenza, in tali periodi, analogamente a quanto previsto in materia di congedo di maternità, è prevalente l'indennità per la fruizione dei congedi in argomento, rispetto alle altre prestazioni a sostegno del reddito, che sono, pertanto, incumulabili ([INPS circ. n. 40/2013](#)).

Con riferimento agli operai agricoli, i giorni già indennizzati a titolo di congedo obbligatorio e facoltativo del padre lavoratore, poiché incumulabili con le altre prestazioni a sostegno del reddito, devono essere considerati non indennizzabili ai fini del computo della prestazione di disoccupazione agricola ([INPS mess. n. 2335/2015](#)).

In entrambi i congedi sono riconosciuti gli assegni per il nucleo familiare (ANF).

Riguardo al congedo obbligatorio del padre, l'INPS precisa che la contribuzione figurativa nel periodo trascorso al di fuori del rapporto di lavoro è riconosciuta a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro (come per il congedo obbligatorio della madre). La contribuzione deve essere valorizzata in base alla normativa vigente e vale ai fini del diritto e della misura della pensione, fatte sempre salve le disposizioni specifiche che limitino o escludano l'efficacia della contribuzione figurativa ([INPS circ. n. 40/2013](#)).

Nel caso in cui il lavoratore si trovi in congedo di paternità può richiedere il congedo obbligatorio: in tale ipotesi deve essere valorizzata la contribuzione figurativa a copertura del giorno di fruizione del congedo obbligatorio e la scadenza del congedo di paternità sarà spostata di un giorno.

La contribuzione figurativa per il congedo obbligatorio e facoltativo spetterà anche nei casi di applicazione dell'[art. 24 del D.Lgs. n. 151/2001](#) (prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico).

I lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'INPS sono tenuti a presentare domanda all'Istituto. Qualora le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto. In tale caso il datore di lavoro comunica all'INPS le giornate di congedo fruito, attraverso il flusso UniEmens ([INPS mess. n. 894/2018](#)).

Con [messaggio n. 6499/2013](#), l'INPS ha fornito le istruzioni operative cui i datori di lavoro devono attenersi per effettuare il conguaglio della indennità di congedo obbligatorio e facoltativo anticipata al lavoratore e per l'esposizione delle giornate di assenza fruito a tale titolo nel flusso mensile UniEmens. Per le istruzioni operative relative ai lavoratori agricoli si veda [INPS circ. n.](#)

[181/2013](#) e anche quanto esposto nella nota redazionale [Lavoro in agricoltura](#).

4. Trattamento economico e previdenziale per congedo di paternità

Al padre lavoratore che intende avvalersi del congedo di paternità spetta lo stesso trattamento economico e previdenziale previsto per il congedo di maternità, al quale pertanto si rimanda ([artt. 29 e 30 del D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Per l'indennità di paternità riconosciuta ai lavoratori autonomi si veda la nota [Lavoro autonomo](#).

5. Trattamento economico per congedo parentale

Per i periodi di congedo parentale (ex astensione facoltativa) è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori fino al 6° anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta, fino all'8° anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria ([art. 34, D.Lgs. n. 151/2001](#), modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 80/2015 a decorrere dal 25 giugno 2015, inizialmente per il solo anno 2015, e successivamente reso strutturale dall'[art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015](#); v. anche [INPS circ. n. 139/2015](#)). Per i limiti di reddito v. [INPS circ. n. 61/2018](#)).

Il trattamento economico in esame si differenzia, pertanto, a seconda della durata del congedo e delle condizioni di reddito ([INPS circc. n. 109/2000](#); [n. 139/2015](#)).

L'indennità per congedo parentale non spetta ai lavoratori dipendenti che, durante la fruizione del congedo stesso, intraprendono una nuova attività lavorativa; in questo caso infatti, non verrebbe garantita la funzione precipua del congedo parentale che è quella di assicurare al genitore lavoratore un periodo di assenza dal lavoro finalizzato alla cura del bambino ([INPS circ. n. 62/2010](#)).

Il reddito individuale è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo, vale a dire è costituito dal reddito assoggettabile all'IRPEF, esclusa la prestazione in esame, il reddito della casa d'abitazione, i trattamenti di fine rapporto comunque denominati e i redditi derivanti da competenze arretrate sottoposte a tassazione separata. Per effetto dell'[art. 35, commi 8 e 9, D.L. n. 207/2008](#), ai fini della liquidazione o della ricostituzione delle prestazioni previdenziali ed assistenziali collegate al reddito, il reddito di riferimento è quello conseguito dal beneficiario e dal coniuge (per il congedo parentale unicamente quello conseguito dal genitore richiedente) nell'anno solare precedente. In sede di prima liquidazione, il reddito di riferimento è quello dell'anno in corso, dichiarato in via presuntiva ([INPS circc. n. 62/2009](#); [n. 126/2010](#)).

Per il calcolo dell'indennità nell'ipotesi in cui la lavoratrice fruisca del congedo parentale immediatamente dopo il congedo di maternità, senza ripresa dell'attività, la retribuzione da prendere a riferimento è quella del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo, con esclusione dei ratei delle mensilità aggiuntive. Qualora, invece, dopo il congedo di maternità, la lavoratrice riprenda l'attività lavorativa anche per un solo giorno, poiché si tratta di prestazioni diverse, si prende a riferimento, la retribuzione relativa a tale periodo di ripresa dell'attività, ancorché questo cada nello stesso mese in cui ha avuto inizio il congedo parentale (v. [INPS circ. n. 8/2003](#)).

L'indennità in esame è corrisposta con le modalità previste per il congedo di maternità.

Per i lavoratori autonomi si rinvia alla specifica nota redazionale [Lavoro autonomo](#).

Lavoro a tempo parziale

Per i lavoratori part-time il diritto a fruire del beneficio di cui all'[art. 32 del T.U.](#) non può essere riconosciuto durante le pause contrattuali, essendo tale diritto esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa. Vanno pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione (senza riproporzionamenti) che la/il lavoratrice/tore percepirebbe qualora non si astenesse e conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti) e non anche le giornate rientranti nelle c.d. pause contrattuali ([INPS circ. n. 41/2006](#)).

Documentazione per richiedere l'indennità

I genitori che intendano chiedere il congedo parentale ai fini dell'erogazione della relativa indennità devono presentare all'INPS e al datore di lavoro domanda di congedo parentale utilizzando il modello AST. FAC. (v. [INPS circ. n. 82/2001](#) e [103/2001](#); per l'utilizzo del modello in caso di parto gemellare v. [INPS mess. n. 569/2001](#)) allegando la documentazione descritta di seguito (v. [INPS circ. n. 109/2000](#)).

A decorrere dal 1° ottobre 2011 la domanda deve essere presentata esclusivamente in via

telematica. (vedi [INPS determinazione n. 277/2011](#); [INPS circ. n. 106/2011](#); [n. 110/2011](#); [n. 126/2011](#); [n. 139/2015](#)).

Domanda della madre

La domanda è composta dai seguenti documenti:

- a) dichiarazione non autenticata di responsabilità del padre relativa agli eventuali periodi di astensione facoltativa dallo stesso fruiti per il figlio di cui trattasi (con indicazione del datore di lavoro per i lavoratori dipendenti), ovvero dichiarazione relativa alla sua qualità di non avente diritto all'astensione (libero professionista, autonomo, a domicilio o addetto ai servizi domestici);
- b) analoga dichiarazione della madre dei periodi di astensione facoltativa dalla stessa eventualmente già fruiti;
- c) impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni successive.

Domanda del padre

La domanda deve contenere:

- a) dichiarazione non autenticata di responsabilità della madre relativa agli eventuali periodi di astensione facoltativa dalla stessa fruiti per il figlio di cui trattasi, con indicazione del datore di lavoro se lavoratrice dipendente ovvero dichiarazione relativa alla sua qualità di non avente diritto all'astensione (libera professionista, lavoratrice a domicilio o addetta ai servizi domestici, ecc.);
- b) analoga dichiarazione del padre dei periodi di astensione dallo stesso eventualmente già fruiti;
- c) impegno di entrambi i genitori a comunicare eventuali variazioni successive.

Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Durante i periodi di fruizione del congedo parentale, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico, ai sensi dell'[art. 7 della L. n. 53/2000](#) (v. anche la nota [Trattamento di fine rapporto](#)).

Gli Statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione ([art. 5, T.U.](#)).

6. Trattamento previdenziale per congedo parentale

I periodi di congedo parentale di cui all'[art. 34, cc. 1 e 2 T.U.](#), sono coperti da contribuzione figurativa e non è richiesto ai fini dell'accREDITAMENTO per il diritto alla pensione nessuna anzianità contributiva pregressa ([art. 35, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

Sono coperte da contribuzione figurativa anche le ore di congedo parentale, diano o meno diritto all'indennità di cui all'art. 34 cit. ([INPS circ. n. 152/2015](#)).

I periodi di congedo parentale ulteriori di cui all'art. 34, comma 3 T.U., compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto ai sensi dell'[art. 13 della L. n. 1338/1962](#), ovvero con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

I periodi non coperti da assicurazione e corrispondenti a quelli che danno luogo al congedo parentale, collocati temporalmente al di fuori del rapporto di lavoro, possono essere riscattati, nella misura massima di cinque anni, con le modalità di cui all'[art. 13 della L. n. 1338/1962](#), a condizione che i richiedenti possano far valere, all'atto della domanda, complessivamente almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di effettiva attività lavorativa (v. anche [INPS circ. n. 102/2002](#) e [n. 61/2003](#)).

Con riferimento ai lavoratori italiani all'estero, per quanto riguarda i Paesi UE, l'accREDITO figurativo e il riscatto dei periodi di congedo parentale fuori dal rapporto di lavoro, di cui agli [artt. 25](#), comma 2, e [35, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001](#), debbono ritenersi preclusi quando i periodi stessi risultino a vario titolo coperti negli ordinamenti pensionistici di tali Paesi; invece, per quanto concerne l'accREDITO dei citati periodi coperti da contribuzione in Paesi extracomunitari convenzionati, occorre valutare ciascuna fattispecie in conformità a quanto previsto dalla convenzione di sicurezza sociale stipulata con ogni singolo Stato ([INPS circ. n. 74/2012](#)).

7. Indennità per congedo di maternità e parentale: norme comuni

Le norme che regolano la comunicazione dei dati salariali, la corresponsione, il conguaglio, la prescrizione, il contenzioso in materia di indennità di maternità per congedo di maternità e congedo parentale sono in gran parte comuni a quelle previste ai medesimi fini in materia di indennità di malattia.

In questa sede si riportano perciò le principali nozioni operative, rinviando, per il resto, a quanto esposto nella nota relativa all'indennità di [malattia](#).

Corresponsione dell'indennità a cura del datore di lavoro

L'indennità di maternità è pagata in genere dal datore di lavoro, il quale viene poi rimborsato dall'INPS tramite il conguaglio dei contributi. In particolare, ai sensi dell'[art. 1, comma 1, D.L. n. 663/1979](#), l'indennità di maternità di cui all'[art. 74, 1° comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833](#), è corrisposta per intero alle lavoratrici ed ai lavoratori a cura dei datori di lavoro (salvo i casi di pagamento diretto dell'INPS per il quale si veda infra) all'atto della corresponsione della retribuzione per il periodo di paga durante il quale la lavoratrice o il lavoratore stesso ha ripreso l'attività lavorativa, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di corrispondere anticipazioni a norma dei contratti collettivi e, in ogni caso, non inferiori al 50% della retribuzione del mese precedente.

Il datore di lavoro deve comunicare nella denuncia contributiva, con le modalità stabilite dall'INPS, i dati relativi alle prestazioni economiche di maternità e all'indennità per riposi giornalieri, erogate nei periodi di paga scaduti nel mese al quale si riferisce la denuncia stessa, ponendo a conguaglio l'importo complessivo di detti trattamenti, con quelli dei contributi e delle altre somme dovute all'Istituto stesso ([art. 1, comma 2, D.L. n. 663/1979](#)).

Con riferimento ai dirigenti, dal 1° aprile 2006, beneficiano della tutela previdenziale relativa alla maternità prevista dal [D.Lgs. n. 151/2001 \(art. 1, L. n. 104/2006\)](#).

La corresponsione dell'indennità di maternità (paternità) è effettuata dall'INPS con riferimento a periodi di congedo che si collochino dal 1° aprile 2006, anche per eventi (parto o ingresso in famiglia del minore) verificatisi in data antecedente.

Pertanto, i trattamenti retributivi previsti dai contratti collettivi per periodi di astensione obbligatoria o per congedo familiare antecedenti alla predetta data restano a carico del datore di lavoro ([INPS circ. n. 76/2006](#)).

Pagamento diretto dell'INPS

L'[art. 1 del D.L. n. 663/1979](#) prevede che l'INPS provvede direttamente al pagamento dell'indennità di maternità per i lavoratori agricoli, esclusi i dirigenti e gli impiegati; per i lavoratori assunti a tempo determinato per i lavori stagionali; per gli addetti ai servizi domestici e familiari; per i lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di cassa integrazione guadagni.

Ugualmente l'indennità di maternità è pagata dall'INPS alle lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane e commercianti).

I casi in cui, essendo comprovata la mancata anticipazione dell'indennità da parte del datore di lavoro, sia per volontà di quest'ultimo, sia per una impossibilità oggettiva, è possibile effettuare il pagamento diretto della prestazione economica dovuta, sono i seguenti:

- il datore di lavoro sia stato sottoposto a procedura concorsuale (fallimento, concordato preventivo, amministrazione controllata, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria);
- l'INPS stia effettuando il pagamento diretto del trattamento di cassa integrazione, anche in deroga;
- la Direzione provinciale del lavoro, accertato l'inadempimento del datore di lavoro, abbia disposto il pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS;
- l'omessa anticipazione riguardi eventi indennizzabili insorti nel corso dell'attività di azienda successivamente cessata;
- le aziende attive rifiutino espressamente di anticipare le indennità agli aventi diritto.

Il pagamento diretto è effettuato dalla struttura INPS territorialmente competente in base alla residenza del lavoratore interessato ([INPS mess. n. 28997/2010](#)).

Per la liquidazione, tramite pagamento diretto, dell'indennità di maternità per congedo di maternità obbligatorio e di congedo parentale, in favore dei lavoratori non agricoli, sia a tempo pieno che a tempo parziale, si utilizzano, le informazioni contenute nei flussi E-Mens e UniEmens Individuale ([INPS circc. n. 94/2009](#) e [n. 30/2010](#)).

Solo nel caso in cui, al momento della presentazione della domanda, si rilevi il mancato utilizzo da parte del datore di lavoro del flusso E-Mens/UniEmens, l'Istituto dovrà richiedere al lavoratore la documentazione attestante le informazioni necessarie alla liquidazione dell'indennità.

Conguagli tra le somme erogate a titolo di indennità di maternità e i contributi dovuti all'INPS

Il datore di lavoro deve porre a conguaglio le somme anticipate per conto dell'INPS a titolo di indennità di maternità con i contributi dovuti all'Istituto stesso utilizzando gli appositi elementi e codici da valorizzare all'interno del flusso UniEmens Individuale.

Tuttavia, non è possibile conguagliare le somme corrisposte come trattamento economico per i riposi per allattamento da parte di datori di lavoro, prevalentemente Pubbliche amministrazioni, che non abbiano con l'Istituto un obbligo contributivo per la maternità (v. [INPS circ. n. 185/2003](#); [INPS mess. n. 19782/2004](#)).

In seguito all'[art. 78 del D.Lgs. n. 151/2001](#) che ha posto a carico dello Stato, entro determinati limiti rivalutati annualmente, l'indennità di maternità obbligatoria, ai fini del conguaglio occorre distinguere per ciascun dipendente le somme rientranti nel tetto di cui all'art. 78 da quelle

eccedenti tale limite.

Si riportano di seguito le modalità che devono essere seguite dai datori di lavoro per il conguaglio degli importi anticipati per conto dell'INPS a titolo di indennità di maternità obbligatoria in conseguenza di eventi che si verificano a decorrere dal 1° gennaio 2003 ovvero di eventi anteriori a tale data, in relazione ai quali è ancora in corso la corresponsione della relativa indennità (v. [INPS circ. n. 181/2002](#)).

Indennità per congedo di maternità

L'importo dell'indennità per congedo di maternità che rientra nel limite annuale di cui all'art. 78, T.U. (codice M053) deve essere esposto nel flusso UniEmens Individuale in corrispondenza dell'elemento «IndMat1Fascia».

L'importo dell'indennità che eccede, nel periodo di paga cui si riferisce la denuncia, il citato limite annuale deve essere indicato in corrispondenza dell'elemento «IndMat2Fascia».

L'importo erogato alle lavoratrici/lavoratori a titolo di differenza di indennità per congedo di maternità, a seguito di rideterminazione della stessa, deve essere indicato per mezzo del codice E779, previsti nella tabella relativa all'elemento «CausaleRecMat»; a tale elemento deve essere associato «ImportoRecMat» valorizzato con l'importo a credito dell'azienda.

In merito alle modalità di compilazione del flusso UniEmens per il conguaglio delle indennità anticipate alla lavoratrice, relativamente al periodo di congedo post partum aggiuntivo, deve essere valorizzato nell'elemento «MatACredAltre», «CausaleRecMat», il nuovo codice causale "L063" avente il significato di "indennità di congedo maternità parto prematuro D.Lgs n.80/2015"; nell'elemento «ImportoRecMat» il relativo importo ([INPS circ. n. 69/2016](#)).

Indennità per congedo parentale

L'importo delle indennità giornaliere per congedo parentale corrisposte nel mese cui si riferisce la denuncia deve essere indicato in corrispondenza dell'elemento «IndCongedoParentale» (ex codice L050 utilizzato nel DM10/2).

L'importo erogato alle lavoratrici o ai lavoratori a titolo di differenza di indennità per congedo parentale, a seguito di rideterminazione della stessa, deve essere indicato per mezzo dell'elemento «ImportoRecMat», a cui si affianca l'elemento «CausaleRecMat» valorizzato con il codice L055.

Per il conguaglio della indennità di congedo parentale su base oraria anticipate al lavoratore, dovrà essere valorizzato nell'elemento "MatACredAltre", "CausaleRecMat", il nuovo codice causale "L062" avente il significato di "indennità di congedo parentale facoltativo fruito su base oraria"; nell'elemento "ImportoRecMat" il relativo importo.

Il flusso UniEmens sarà integrato con ulteriori elementi informativi che consentiranno al datore di lavoro di trasmettere all'Istituto una più compiuta descrizione del congedo fruito dal lavoratore: in particolare, saranno esposte, nell'elemento "NumOreEvento" le ore di congedo fruito nel giorno espresso in centesimi ([INPS circ. n. 152/2015](#)).

Recupero delle somme indebitamente erogate a titolo di indennità di maternità

In applicazione dell'[art. 1, comma 3, D.L. n. 663](#), l'indennità di maternità, indebitamente erogata alla lavoratrice o al lavoratore e posta a conguaglio, è recuperata dal datore di lavoro sulle somme dovute a qualsiasi titolo in dipendenza del rapporto di lavoro e restituita all'INPS.

Qualora il datore di lavoro non possa recuperare le somme stesse, è tenuto a darne comunicazione all'INPS che provvederà direttamente al relativo recupero.

Il diritto dell'INPS alla ripetizione dell'indennità di maternità indebitamente erogata si fonda sull'art. 2033 del cod. civ. secondo il quale chi ha eseguito un pagamento non dovuto ha diritto alla restituzione di ciò che ha pagato.

L'azione di ripetizione può essere esperita entro il termine ordinario di prescrizione (dieci anni) di cui all'[art. 2946 del cod. civ.](#)

Prescrizione

L'azione per conseguire le indennità economiche di maternità si prescrive nel termine di un anno dal giorno in cui esse sono dovute. Anche l'eventuale riemissione dell'assegno corrisposto in pagamento dell'indennità di maternità è sottoposto al termine di prescrizione descritto ([INPS circ. n. 95bis/2006](#)).

Sanzioni

Chiunque compia atti preordinati a procurare a sé o ad altri le prestazioni economiche per maternità non spettanti, ovvero per periodi ed in misura superiori a quelli spettanti, è punito - ex [art. 1, comma 11, D.L. n. 663/1979](#) - con la multa da € 103 a € 516 salvo che il fatto costituisca reato più grave, relativamente a ciascun soggetto cui si riferisce l'infrazione.

A seguito della depenalizzazione operata dal D.Lgs. n. 8/2016, a far data dal 6 febbraio 2016 (data di entrata in vigore del decreto) opera la sanzione amministrativa da euro 103 a euro 516

per ciascun soggetto cui si riferisce la violazione, che non può essere però inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro ([artt. 1, 2 e 6 del D.Lgs. n. 8/2016](#); per l'applicabilità delle sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. n. 8/2016, vedi l'[art. 8, D.Lgs. n. 8/2016](#) e [ML circ. n. 6/2016](#)).

Il datore di lavoro che non provveda, entro i termini, all'erogazione dell'indennità giornaliera di maternità dovuta è punito - ex [art. 1, comma 12, D.L. n. 663/1979](#) - con una sanzione amministrativa di € 25 (*) per ciascun dipendente cui si riferisce l'infrazione.

(*) In base al disposto dell'[art. 1, comma 1177 della L. n. 296/2006](#) gli importi delle sanzioni amministrative previste per la violazione di norme in materia di lavoro, legislazione sociale, previdenza e tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro entrate in vigore prima del 1° gennaio 1999 sono quintuplicati.

8. Trattamento economico e previdenziale per malattia del figlio

Per le assenze dovute alla malattia del figlio non è prevista alcuna retribuzione.

Ai fini previdenziali, i periodi di congedo per malattia del figlio sono coperti da contribuzione figurativa fino al compimento del terzo anno di vita del bambino ([art. 49 T.U.](#)). Si applica quanto previsto dall'[art. 25, D.Lgs. n. 151/2001](#). Successivamente al terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, è dovuta la contribuzione figurativa secondo le modalità di calcolo indicate per il congedo parentale di cui all'[art. 35, c. 2 e ss., T.U.](#) (v. anche [ML interpello n. 33/2008](#)).

9. Trattamento economico e previdenziale per i riposi giornalieri

Indennità

Per i periodi di riposo giornalieri della madre, del padre e per parti plurimi è dovuta, ex [art. 43, T.U.](#), un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione spettante per le ore corrispondenti ai riposi. L'indennità è a carico dell'INPS e viene anticipata dal datore di lavoro che la pone a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'ente assicuratore, comunicando i relativi dati nella denuncia contributiva mensile UniEmens Individuale (v. infra).

I datori di lavoro sono, comunque, tenuti a compilare mensilmente e a conservare ai propri atti, a disposizione degli organi di vigilanza, per un periodo di 10 anni, un elenco (mod. R.L.M. 2) delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno percepito l'indennità di cui trattasi, contenente per ciascuna lavoratrice o lavoratore le generalità, il numero complessivo delle ore di riposo godute nel mese e il corrispondente ammontare dell'indennità anticipata e posta a conguaglio; in calce sarà riportato il totale generale delle indennità corrisposte e conguagliate nel mese ([INPS circ. n. 134371/1981](#)).

Qualora il datore di lavoro non abbia già agli atti la documentazione attestante la nascita del bambino (ad esempio: per precedente astensione, obbligatoria o facoltativa dal lavoro, erogazione assegni familiari, ecc.) dovrà acquisire e conservare anche idonea certificazione (*) (ad esempio lo "stato di famiglia").

I datori di lavoro che abbiano alle dipendenze anche lavoratrici o lavoratori per le quali il versamento dei contributi non è effettuato a mezzo dell'UniEmens Individuale possono porre a conguaglio nella denuncia contributiva anche le indennità in questione corrisposte a tali dipendenti: tale è il caso delle aziende agricole aventi alle dipendenze impiegati e operai agricoli.

I datori di lavoro non tenuti alla compilazione della denuncia contributiva mensile e gli artigiani che occupano solo apprendisti devono presentare apposita domanda di rimborso (mod. R.L.M. 1) alla Sede INPS, allegando l'elenco (mod. R.L.M. 2) delle lavoratrici o lavoratori che hanno fruito dei riposi in questione.

(*) Il certificato di nascita privo dell'indicazione del grado di parentela con la lavoratrice non può essere considerato "idonea certificazione".

Istruzioni per la compilazione dell'UniEmens Individuale

L'importo delle indennità corrisposte ai dipendenti nel mese cui si riferisce la denuncia per i riposi per allattamento deve essere indicato in corrispondenza dell'elemento «IndAllattamento».

Eventuali differenze, riguardanti mesi precedenti, vengono indicate per mezzo del codice D900, valore previsto nella tabella relativa all'elemento «CausaleRecMat»; l'importo viene invece indicato in corrispondenza dell'elemento «ImportoRecMat».

Trattamento previdenziale

I periodi di riposo per malattia del figlio sono coperti da contribuzione figurativa e si applicano le disposizioni di cui all'[art. 35, c. 2, T.U.](#) ([art. 44, D.Lgs. n. 151/2001](#)).

10. Assegni di maternità

Nel capo XIII del D.Lgs. n. 151/2001 denominato "Sostegno alla maternità e paternità", sono inseriti due tipi di assegni di maternità destinati a fornire una tutela economica alle lavoratrici che

non beneficiano dell'indennità di maternità oppure la percepiscono in misura ridotta.

Ulteriori misure a sostegno della famiglia sono state previste dal D.L. n. 269/2003 e da ultimo, dalla finanziaria 2006.

Assegno di maternità di base concesso dai comuni

Per ogni figlio nato dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dalla stessa data, è concesso dai Comuni un assegno di maternità pari a € 342,62 per cinque mensilità, qualora le risorse economiche del nucleo familiare di appartenenza della madre, composto da tre componenti, non superino i valori dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) pari a € 17.141,45 annui ([art. 74 del D.Lgs. n. 151/2001](#); vd. per il 2018, [PCM comunicato 13 febbraio 2018](#); [INPS circ. n. 35/2018](#) e [n. 61/2018](#)).

L'assegno di maternità di base, rivalutato al 1° gennaio di ogni anno sulla base della variazione dell'indice ISTAT, viene erogato dall'INPS sulla base dei dati forniti dai Comuni, secondo le modalità definite dal [D.M. n. 452/2000](#).

Nel caso di nuclei familiari con diversa composizione il requisito economico è riparametrato sulla base della scala di equivalenza prevista dal decreto legislativo n. 109/1998, tenendo anche conto delle maggiorazioni ivi previste.

Qualora il trattamento della maternità corrisposto alle lavoratrici che godono di forme di tutela economica della maternità diverse dall'assegno di base risulti inferiore all'importo indicato sopra, le lavoratrici interessate possono avanzare ai Comuni richiesta per la concessione della quota differenziale.

Con l'entrata in vigore del [D.Lgs. 8 gennaio 2007, n. 3](#), la "carta di soggiorno" di cui all'[art. 9 del D.Lgs. n. 286/1998](#), è stata sostituita dal "permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo", rilasciato a tempo indeterminato. Pertanto, le cittadine non comunitarie in possesso di tale permesso hanno diritto, in presenza degli altri requisiti di legge, all'assegno di maternità in questione. Ad ogni modo, l'assegno continuerà ad essere concesso alle cittadine non comunitarie in possesso della vecchia carta di soggiorno, sempreché la stessa risulti ancora valida alla data di presentazione della domanda di assegno.

La cittadina non comunitaria che sia in attesa del rilascio del permesso di soggiorno CE, può presentare, entro sei mesi dall'evento, la domanda di assegno di maternità allegando la ricevuta comprovante l'avvenuta richiesta del titolo di soggiorno e tale domanda è tenuta in sospeso dal Comune fino all'esibizione del titolo (in forma elettronica o cartacea) da parte dell'interessata, eventualmente anche oltre il predetto termine dei sei mesi ([INPS circ. n. 35/2010](#)).

I Comuni procederanno in tal senso anche riguardo a quelle domande di assegno presentate nei termini, già tenute in sospeso in vista del loro possibile perfezionamento.

Assegno di maternità per lavori atipici o discontinui concessi dall'INPS

In favore delle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o in possesso della carta di soggiorno se extracomunitarie, per le quali siano in atto o siano stati versati i contributi per la maternità, è corrisposto per ogni figlio nato nel 2019, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nel 2019, un assegno di importo complessivo pari a € 2.132,39 ([INPS circ. n. 61/2018](#); [INPS circ. n. 6/2019](#)), qualora si verifichi uno dei seguenti casi:

- quando la donna lavoratrice che, alla data del parto o dell'ingresso del bambino in famiglia, ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale della maternità e possa far valere almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 ai 9 mesi antecedenti alla nascita o all'ingresso del minore nel nucleo familiare;

- se il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento per almeno 3 mesi di attività lavorativa e la data della nascita o dell'ingresso in famiglia del minore, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque a 9 mesi;

- in caso di recesso, anche volontario, dal rapporto di lavoro durante il periodo di gravidanza, qualora la donna possa far valere 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 ai 9 mesi antecedenti la nascita ([art. 75, D.Lgs. n. 151/2001](#); v. anche [INPS circ. n. 143/2001](#); [n. 62/2010](#)).

L'assegno è erogato dall'INPS su domanda dell'interessata, da presentare in carta semplice entro il termine perentorio di 6 mesi dalla nascita o dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Ai sensi dell'[art. 5 del D.M. n. 452/2000](#) l'assegno, ove non ancora concesso, può essere corrisposto al padre o all'adottante del minore.

Indicazioni operative

Le istanze possono essere presentate attraverso uno dei seguenti canali:

- servizio on-line accessibile direttamente dal cittadino con PIN dispositivo collegandosi al sito dell'INPS;

- contact Center Multicanale, al numero 803.164;

- patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi, anche senza PIN.

È previsto un periodo transitorio, pari a tre mesi decorrenza dal 27 luglio 2018, durante il quale sarà ancora possibile per gli utenti interessati l'invio delle domande mediante le tradizionali modalità ([INPS mess. n. 3014/2018](#)).