

**DOCUMENTAZIONE MEDICA NECESSARIA PER FRUIRE DELLA FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ E PER ASTENERSI DAL LAVORO ESCLUSIVAMENTE DOPO L'EVENTO DEL PARTO
INDICAZIONI OPERATIVE INPS**

L'art. 12, comma 1, della legge n. 53/2000, introducendo il comma 4-bis all'art. 4 della legge n. 1024/1971, ha previsto la facoltà, per le lavoratrici dipendenti, di utilizzare il congedo di maternità in forma flessibile, posticipando un mese dell'astensione prima del parto (l'ottavo mese di gravidanza) al periodo successivo al parto.

Di conseguenza, con la circolare:

- 7/7/2000 n. 43, il ministero del Lavoro e della Previdenza sociale ha fornito indicazioni sulle modalità di esercizio della facoltà di fruizione del congedo di maternità in forma flessibile, disponendo, tra le altre, che: ***“La lavoratrice che intende avvalersi dell'opzione in discorso deve presentare apposita domanda al datore di lavoro e all'ente erogatore dell'indennità di maternità, corredata della o delle certificazioni sanitarie di cui sopra, acquisite nel corso del settimo mese di gravidanza”***;
- 4/9/2000 n. 152, l'INPS ha diramato istruzioni operative conformi ai contenuti della citata disposizione del dicastero precisando che: ***“La lavoratrice che intende usufruire della flessibilità dell'astensione obbligatoria dovrà presentare domanda [...], corredata della certificazione dello specialista ginecologo del S.S.N. o con esso convenzionato, redatta secondo le indicazioni riportate nella circolare ministeriale, nonché della certificazione del competente medico dell'azienda, qualora obbligatoriamente presente ai sensi del D.Lgs. n. 626/94”***.

Successivamente, il 27 aprile 2001 è entrato in vigore il d.lgs. n. 151/2001, recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”, il cui art. 20, rubricato ***“Flessibilità del congedo di maternità (legge 30 dicembre 1971, n. 1204/1971, art. 4-bis; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 12, comma 2)”***, contiene le stesse disposizioni normative del menzionato art. 12 della legge n. 53/2000.

L'INPS, pertanto:

- ha dato attuazione a quanto contenuto nella menzionata circolare ministeriale n. 43/2000, prevedendo, nelle domande di congedo di maternità, la possibilità di esercitare la flessibilità (con indicazione dei giorni di flessibilità di cui la lavoratrice vuole fruire) e verificando, in fase istruttoria, che la documentazione sanitaria fosse conforme alle disposizioni presenti nella stessa circolare ministeriale, ossia redatta da un medico del Servizio sanitario nazionale (o con esso convenzionato) e nel corso del settimo mese di gravidanza;
- con il messaggio 25/5/2007 n. 13279, ha inoltre precisato che le attestazioni sanitarie di cui al menzionato art. 20, non redatte nel corso del settimo mese di gravidanza, non consentono di continuare l'attività lavorativa per i giorni dell'ottavo mese successivi alla data di rilascio delle attestazioni, comportando l'integrale respinta dell'opzione di flessibilità, con conseguente calcolo del periodo di maternità secondo le “ordinarie”

modalità, ossia due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la data effettiva».

Sul punto si è espressa la Suprema Corte di Cassazione – Sezione lavoro, con la sentenza n. 10180/2013 che, nell'interpretare le disposizioni del decreto legislativo n. 151/2001, ha chiarito che: *“Se accade [...] che il certificato venga presentato oltre il settimo mese e la lavoratrice abbia continuato a lavorare, il datore di lavoro, salve le sue eventuali responsabilità di natura penale, dovrà corrisponderle la retribuzione e quindi l'INPS non corrisponderà la indennità di maternità per l'ottavo mese di gravidanza. Se la certificazione viene nelle more acquisita, la lavoratrice che aveva continuato a lavorare nell'ottavo mese usufruirà dell'astensione fino al quarto mese successivo alla nascita, percependo dall'INPS la relativa indennità. Il periodo complessivo di cinque mesi non è disponibile. La mancata presentazione preventiva delle certificazioni comporta che il lavoro nell'ottavo mese è in violazione del divieto di legge con le conseguenze previste nel testo unico, ma non comporta conseguenze sulla misura della indennità di maternità”*.

Tale pronuncia chiarisce che gli aspetti connessi alla verifica della documentazione sanitaria non devono incidere sugli aspetti indennitari della maternità, di competenza dell'INPS, ma solo sulle eventuali responsabilità del datore di lavoro, con le conseguenze previste nel menzionato decreto legislativo n. 151/2001.

Invero, l'art. 20 del citato decreto legislativo, nel disporre che: *“Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, 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”*, non prevede l'esplicito obbligo di produrre le certificazioni all'Istituto erogatore dell'indennità (come, per es., nel successivo art. 21) lasciando, quindi, la relativa verifica alle Regioni, e per esse al Servizio sanitario nazionale, come previsto nell'art. 77 dello stesso testo normativo.

L'art. 1, comma 485, della legge n. 145/2018, ha inserito il **comma 1.1 all'art. 16 del decreto legislativo n. 151/2001**, riconoscendo alle **lavoratrici, in alternativa a quanto disposto dal comma 1 dello stesso art. 16, la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4/2019).

Considerato che il suddetto comma 1.1 ricalca le medesime condizioni richieste dall'art. 20 per la fruizione della flessibilità del congedo di maternità, l'INPS, con la circolare 12/12/2019 n. 148 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2019), relativamente alla documentazione medica da produrre ha fornito indicazioni operative analoghe a quelle contenute nelle menzionate circolari n. 43/2000 del ministero del Lavoro e della Previdenza sociale e n. 152/2000.

Alla luce di quanto precede, al fine di contrastare il crescente aumento dei ricorsi amministrativi e in alcuni casi anche giurisdizionali, nei quali è richiamata sempre più spesso la menzionata pronuncia della Suprema Corte di Cassazione, e al fine di garantire un'applicazione delle norme maggiormente aderente all'attuale contesto lavorativo sempre più orientato verso forme di flessibilità, nonché a favorire la maggiore tutela delle lavoratrici madri, l'INPS, con la circolare 29/9/2022 n. 106, dopo aver precisato che l'assenza o l'acquisizione non conforme al dettato

normativo delle certificazioni sanitarie di cui trattasi, «non comporta conseguenze sulla misura dell'indennità di maternità. Pertanto, la documentazione sanitaria di cui agli articoli 16, comma 1.1, e 20 del decreto legislativo n. 151/2001, non deve più essere prodotta all'Istituto, ma solamente ai propri datori di lavoro/committenti.», ha fornito le seguenti indicazioni, che si applicano:

- a tutte le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro del settore privato;
- alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata, di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995;

che vogliano astenersi dall'attività lavorativa avvalendosi della flessibilità del congedo di maternità oppure interamente dopo il parto.

Su conforme parere ministeriale, «il nuovo orientamento deve essere adottato anche con riferimento alle domande già presentate e in fase istruttoria, oltre a interessare, su richiesta da parte della lavoratrice interessata, in via di autotutela, salvo intervenuta prescrizione, le domande eventualmente definite in maniera difforme al medesimo predetto orientamento. Con riferimento ai ricorsi amministrativi e ai giudizi in corso, le Strutture territoriali potranno in essere, in autotutela, le attività necessarie per la cessazione della materia del contendere.»

FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

Per potere fruire della flessibilità del congedo di maternità di cui all'art. 20 del decreto legislativo n. 151/2001, le lavoratrici dipendenti devono acquisire nel corso del settimo mese di gravidanza (e, quindi, prima dell'inizio dell'ottavo mese) le certificazioni sanitarie attestanti che la prosecuzione dell'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Il menzionato art. 20 prevede che tali certificazioni siano rilasciate da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o da un medico con esso convenzionato, nonché, ove previsto, dal medico aziendale.

Acquisite, quindi, le predette certificazioni, le lavoratrici devono presentarle al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza affinché lo stesso possa legittimamente consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa nell'ottavo mese, in deroga al generale divieto di adibire le donne al lavoro durante i due mesi prima della data presunta del parto, disposto dall'art. 16, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001.

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

Si rammenta che il certificato telematico di gravidanza, di cui all'art. 21 del decreto legislativo n. 151/2001, deve essere, comunque, trasmesso all'INPS da un medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, attraverso lo specifico canale telematico (cfr. la circolare n. 82 del 4 maggio 2017).

Restano valide, pertanto, le disposizioni contenute nella citata circolare n. 43/2000 del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, che continuano a disciplinare le modalità con cui esercitare la flessibilità secondo le indicazioni di legge, con la sola precisazione di non

dovere più consegnare all'INPS le suddette certificazioni sanitarie per potere ottenere l'indennità di maternità.

Sono, invece, superate le indicazioni contenute nel messaggio n. 13279/2007.

L'Istituto continua a effettuare i consueti controlli sul diritto delle lavoratrici a percepire l'indennità di maternità e, in caso di flessibilità, verifica:

1. che la data di inizio del congedo di maternità, comunicata dalla lavoratrice nella domanda telematica di congedo di maternità, sia all'interno dell'arco temporale dell'ottavo mese di gravidanza[1];
2. l'assenza di un periodo di malattia durante il periodo di flessibilità del congedo di maternità[2];
3. l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per gravidanza a rischio (art. 17, comma 2, lettera a), del decreto legislativo n. 151/2001) o, in caso di sussistenza del provvedimento, la cessazione dell'interdizione in data antecedente l'inizio dell'ottavo mese di gravidanza[3];
4. l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per mansioni o per condizioni di lavoro e ambientali pregiudizievoli (art. 17, comma 2, lettere b) e c), del decreto legislativo n. 151/2001);
5. l'effettiva astensione dal lavoro durante i cinque mesi di maternità con flessibilità al fine del riconoscimento dell'indennità. Infatti, posto che l'opzione della flessibilità non deve comportare conseguenze sulla misura dell'indennità, che deve, comunque, essere di cinque mesi (un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi dopo lo stesso, anziché due mesi prima e tre mesi dopo), ciò non altera il principio generale che durante i cinque mesi, comunque articolati, la lavoratrice dipendente non possa essere adibita al lavoro.

Si ricorda, infatti, che l'indennità di maternità ha la funzione di sostituire il reddito non percepito dalla lavoratrice durante il congedo di maternità. Pertanto, lo svolgimento di periodi di lavoro, nell'ultimo mese di gravidanza o nei quattro mesi successivi al parto, comporta un'indebita permanenza al lavoro durante il periodo di maternità e l'Istituto non può corrispondere la relativa indennità per le giornate di permanenza al lavoro vietato (cfr. l'art. 22 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026).

Le presenti indicazioni, a eccezione della verifica di cui al punto 5), valgono anche per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, con le seguenti precisazioni:

- la malattia insorta durante l'ottavo mese di gravidanza determina l'inizio del periodo di maternità in quanto, come per le lavoratrici dipendenti, anche per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata che vogliono astenersi dall'attività lavorativa, si presume superato il giudizio medico precedentemente espresso nell'attestazione che la lavoratrice gestante ha prodotto al proprio committente, e i giorni lavorati si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Ne consegue che il certificato di malattia non produrrà alcun effetto ai fini della tutela previdenziale della malattia, mentre rimangono confermati gli effetti giuridici e medico-legali dello stesso;
- considerato che l'obbligo di astensione sussiste durante i periodi di interdizione anticipata o prorogata disposti dall'Azienda Sanitaria Locale (ASL) o dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro ai sensi dell'art. 17 del decreto legislativo n. 151/2001, l'Istituto, in presenza delle

condizioni di legge per l'accesso alla tutela della maternità/paternità, provvede a erogare la relativa indennità sia per i periodi oggetto di interdizione, per i quali è necessaria l'effettiva astensione lavorativa, sia per i periodi di maternità comunicati dalla lavoratrice (purché rientranti nell'arco temporale previsto per legge), per i quali, invece, non è necessaria l'effettiva astensione lavorativa.

ASTENSIONE DAL LAVORO ESCLUSIVAMENTE DOPO L'EVENTO DEL PARTO ENTRO I CINQUE MESI SUCCESSIVI ALLO STESSO

L'art. 16, comma 1.1, del decreto legislativo n. 151/2001, introdotto dall'art. 1, comma 485, della legge n. 145/2018, dispone che, in alternativa alla modalità "ordinaria" di fruizione del congedo di maternità, è riconosciuta alle lavoratrici *"la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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"*.

Con la circolare n. 148/2019 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2019, N:d.R.), l'Istituto ha fornito indicazioni operative su come esercitare tale facoltà. Nello specifico, al paragrafo 1.1 della circolare, sono presenti le indicazioni relative alla documentazione sanitaria da acquisire a opera della lavoratrice per potere legittimamente proseguire l'attività lavorativa fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto.

A tale proposito, per le ragioni sopra esposte e diversamente da quanto rappresentato nell'ultimo capoverso del paragrafo 1.1 della circolare n. 148/2019, si precisa che le predette attestazioni mediche non devono più essere prodotte all'INPS, ma solamente al proprio datore di lavoro prima dell'inizio dell'ottavo mese di gravidanza.

Restano, pertanto, valide le indicazioni contenute nel menzionato paragrafo 1.1 della circolare n. 148/2019 relative:

- all'individuazione dei medici competenti al rilascio delle attestazioni previste per legge, ossia 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 (se previsto);
- alla tempistica di acquisizione da parte della lavoratrice delle attestazioni mediche, ossia nel corso del settimo mese di gravidanza. In caso di precedente fruizione della flessibilità del congedo di maternità, l'acquisizione delle attestazioni mediche può avvenire anche entro la fine dell'ottavo mese di gestazione;
- alla chiara individuazione, nell'attestazione, del termine fino a cui è possibile prestare attività lavorativa senza pregiudizio per la salute della lavoratrice e del nascituro (ossia fino alla data presunta del parto oppure fino alla data effettiva del parto).

Resta fermo, per le gestanti, l'obbligo di trasmissione all'INPS del certificato telematico di gravidanza, di cui all'art. 21 del decreto legislativo n. 151/2001, da parte di un medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, attraverso lo specifico canale telematico (cfr. la circolare n. 82/2017).

Ne consegue che le lavoratrici continuano a dover presentare domanda telematica di congedo di maternità all'INPS, secondo le consuete modalità, dichiarando in domanda di volere fruire

della maternità esclusivamente dopo il parto e indicando se il termine contenuto nell'attestazione medica è fino alla data presunta del parto, o fino alla data del parto, ma senza allegare le relative attestazioni mediche.

L'Istituto continua a effettuare i consueti controlli sul diritto delle lavoratrici a percepire l'indennità di maternità e, in caso di fruizione esclusiva dopo il parto verifica:

1. che la data di inizio del congedo di maternità comunicata dalla lavoratrice coincida con la data presunta del parto o con la data effettiva del parto, oppure, qualora non coincida con nessuno dei predetti eventi, che la data ricada all'interno del periodo di *ante partum*, da cui decorrono i cinque mesi di congedo di maternità;
2. l'assenza di un periodo di malattia nel periodo tra l'inizio dell'ottavo mese di gestazione e la data di inizio del congedo di maternità fruito esclusivamente dopo il parto;
3. l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per gravidanza a rischio (art. 17, comma 2, lettera a), del decreto legislativo n. 151/2001) o, in caso di sussistenza del provvedimento, la cessazione dell'interdizione in data antecedente l'inizio dell'ottavo mese di gravidanza;
4. l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per mansioni o per condizioni di lavoro e ambientali pregiudizievoli (art. 17, comma 2, lettere b) e c), del decreto legislativo n. 151/2001);
5. l'effettiva astensione dal lavoro durante i cinque mesi di maternità fruiti esclusivamente dopo l'evento del parto al fine del riconoscimento dell'indennità. Infatti, posto che l'opzione dei cinque mesi dopo il parto non deve comportare conseguenze sulla misura dell'indennità, che deve comunque essere di cinque mesi, ciò non altera il principio generale che durante i cinque mesi, comunque articolati, la lavoratrice dipendente non possa essere adibita al lavoro. Si ricorda, infatti, che l'indennità di maternità ha la funzione di sostituire il reddito non percepito dalla lavoratrice durante il congedo di maternità. Pertanto, lo svolgimento di periodo di lavoro, durante i cinque mesi di congedo fruiti esclusivamente dopo l'evento del parto, comporta un'indebita permanenza al lavoro durante il periodo di maternità e l'Istituto non può corrispondere la relativa indennità per le giornate di permanenza al lavoro vietato (cfr. l'art. 22 del D.P.R. n. 1026/1976).

Si specifica che, nel caso di intervenuta malattia prima dell'evento del parto (o della data presunta dello stesso), l'inizio del congedo di maternità coincide con l'inizio della malattia e i giorni di *ante partum* lavorati si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

In caso di rinuncia volontaria della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, la comunicazione deve essere tempestivamente effettuata all'Istituto per consentire dalla data della rinuncia la decorrenza del congedo di maternità e i periodi *ante partum* lavorati si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto. Pertanto, alla luce delle considerazioni espresse dalla Suprema Corte di Cassazione nella citata sentenza n. 10180/2013, secondo cui "il periodo complessivo di cinque mesi non è disponibile", le indicazioni contenute nel paragrafo 1.8 della circolare n. 148/2019 devono ritenersi superate.

Restano, invece, valide le indicazioni contenute nella medesima circolare n. 148/2019 relative al parto "fortemente" prematuro (paragrafo 1.2), al rinvio e alla sospensione del congedo di maternità (paragrafo 1.3), alla flessibilità nell'ambito della fruizione del congedo esclusivamente dopo il parto (paragrafo 1.4, a eccezione delle indicazioni sull'obbligo di produrre all'INPS le attestazioni sanitarie), all'interdizione anticipata e prorogata (paragrafo 1.5), al prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità (paragrafo

1.6), alla malattia (paragrafo 1.7), al lavoro a tempo parziale (paragrafo 1.9, a eccezione delle indicazioni sull'obbligo di produrre all'INPS le attestazioni sanitarie) e al congedo di paternità di cui all'art. 28 del decreto legislativo n. 151/2001 (paragrafo 1.10).

L'INPS provvede, quindi, a erogare l'indennità di maternità secondo le consuete modalità a conguaglio o a pagamento dirette previste nell'art. 1 del d.l. n. 663/1979, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 33/1980.

Per quanto riguarda, invece, le **lavoratrici iscritte alla Gestione separata** di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995, che vogliono astenersi dall'attività lavorativa, si rinvia alle indicazioni contenute nel paragrafo 2 della circolare n. 148/2019, che già prevedono le modalità di fruizione del congedo esclusivamente dopo la data del parto, senza produzione delle attestazioni mediche all'INPS ma al solo committente.

[1] Cfr. esempi A e B riportati nell'Allegato n. 1 della presente circolare.

[2] Cfr. esempio C riportato nell'Allegato n. 1 della presente circolare.

[3] Cfr. esempi D e E riportati nell'Allegato n. 1 della presente circolare.

Per maggiore chiarezza, si forniscono di seguito alcuni esempi.

In caso di fruizione della flessibilità del congedo di maternità, di cui all'art.20 del d.lgs. n.151/2001, la data di inizio del congedo di maternità comunicata dalla lavoratrice nella domanda di maternità deve ricadere all'interno dell'arco temporale dell'ottavo mese di gravidanza;

ESEMPIO A

- Data presunta parto: 5 giugno 2022
- Arco temporale dell'ottavo mese in cui poter fruire della flessibilità: 5 aprile 2022 – 4 maggio 2022
- Giorni di flessibilità comunicati dalla lavoratrice: 16gg (dal 5 aprile 2022 al 20 aprile 2022)
- Data effettiva parto: 5 giugno 2022

Periodo di congedo di maternità: 21 aprile 2022 - 21 settembre 2022.

La fruizione della flessibilità risulta nei termini di legge in quanto la lavoratrice continua a prestare attività lavorativa per un numero di giorni all'interno dell'ottavo mese di gestazione (5 aprile 2022 – 4 maggio 2022)

ESEMPIO B

- Data presunta parto: 5 giugno 2022
- Arco temporale dell'ottavo mese in cui poter fruire della flessibilità: 5 aprile 2022 – 4 maggio 2022
- Giorni di flessibilità comunicati dalla lavoratrice: 31gg (dal 5 aprile 2022 al 5 maggio 2022)
- Data effettiva parto: 5 giugno 2022

Periodo di congedo di maternità: 5 maggio 2022 – 5 ottobre 2022

La fruizione della flessibilità non risulta rientrante nei termini di legge, in quanto la lavoratrice ha dichiarato di continuare a prestare attività lavorativa fino al 5 maggio 2022, ossia compreso il primo giorno del nono mese di gravidanza. Il periodo di flessibilità viene ricondotto nei termini massimi di legge (fino alla fine dell'ottavo mese) ed il periodo di congedo di maternità decorre dal 5 maggio 2022.

In caso di evento malattia durante la fruizione della flessibilità del congedo di maternità, di cui all'art.20 del d.lgs. n.151/2001, l'inizio del periodo di congedo di maternità coincide con il primo giorno di malattia.

ESEMPIO C

- Data presunta parto: 5 giugno 2022
- Arco temporale dell'ottavo mese in cui poter fruire della flessibilità: 5 aprile 2022 – 4 maggio 2022
- Giorni di flessibilità comunicati: 30gg (dal 5 aprile 2022 al 4 maggio 2022)
- Data effettiva parto: 5 giugno 2022
- Certificato di malattia per n.4 giorni a partire dal 18 aprile 2022

Periodo di congedo di maternità: 18 aprile 2022 – 18 settembre 2022

La certificazione di malattia della lavoratrice determina un superamento del giudizio medico precedentemente espresso per la fruizione della flessibilità, in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro. Per tale ragione il periodo di congedo di maternità coincide con il primo giorno di malattia (che non viene erogata in quanto prevale la tutela della maternità) e cessa dopo i tre mesi di *post-partum* + i giorni di flessibilità fruiti dal 5 aprile al 17 aprile 2022.

Nel caso in cui la lavoratrice sia stata interdetta dal lavoro dalla ASL per gravidanza a rischio (art.17, lettera a), del d.lgs. n.151/2001), il provvedimento di interdizione anticipata deve contenere una data di cessazione dell'interdizione antecedente all'inizio dell'ottavo mese di gravidanza;

ESEMPIO D

- Data presunta parto: 5 giugno 2022
- Arco temporale dell'ottavo mese in cui poter fruire della flessibilità: 5 aprile 2022 – 4 maggio 2022
- Giorni di flessibilità comunicati: 30gg (dal 5 aprile 2022 al 4 maggio 2022)
- Data effettiva parto: 5 giugno 2022
- Provvedimento di interdizione anticipata disposto dalla ASL fino all'inizio del periodo di congedo di maternità (al 4 aprile 2022)

Periodo di congedo di maternità: 5 maggio 2022 – 5 ottobre 2022.

Il datore di lavoro verifica, secondo quanto disposto dalla circolare n.43/2000 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, il "*venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza*" e la lavoratrice gestante può fruire della flessibilità.

ESEMPIO E

- Data presunta parto: 5 giugno 2022
- Arco temporale dell'ottavo mese in cui poter fruire della flessibilità: 5 aprile 2022 – 4 maggio 2022
- Giorni di flessibilità comunicati: 30gg (dal 5 aprile 2022 al 4 maggio 2022)
- Data effettiva parto: 5 giugno 2022
- Provvedimento di interdizione anticipata disposto dalla ASL fino al 5 aprile 2022

Periodo di congedo di maternità: 5 maggio 2022 – 5 ottobre 2022.

Alla luce della sentenza della Cassazione richiamata in premessa, il periodo complessivo dei cinque mesi di maternità non è disponibile e, pertanto, l'Istituto, nel caso in cui il datore adibisca la gestante al lavoro dal 6 aprile 2022 al 4 maggio 2022, provvede a riconoscere l'indennità di maternità come richiesta in domanda, ossia dal 5 maggio 2022 fino al 5 ottobre 2022, segnalando il caso specifico all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente.