

*I chiarimenti dell'Inps sulle novità introdotte dalla riforma dei congedi. Comunicazione d'obbligo*

# Maternità, si può rientrare prima

## Deroga solo in presenza di determinati eventi e condizioni

Pagina a cura  
di CARLA DE LELLIS

**L'**interruzione della gravidanza anticipa il diritto del lavoratore al rientro al lavoro. E non soltanto ai lavoratori dipendenti, ma anche a quelli «a progetto» (parasubordinati). A precisarlo è l'Inps nella circolare n. 139/2011 spiegando alcune delle novità in vigore dall'11 agosto introdotte dalla riforma dei congedi (dlgs n. 119/2011) al Tu maternità (dlgs n. 151/2001). Le lavoratrici interessate a rientrare prima al lavoro devono comunicarlo all'istituto previdenziale precisando la data di ripresa dell'attività ai fini della sospensione dell'erogazione dell'indennità di maternità.

**Il rientro anticipato.** La novità rappresenta una deroga al divieto per il datore di lavoro di adibire al lavoro le lavoratrici in stato di gravidanza e durante il periodo di puerperio. In particolare, l'articolo 16 del Tu maternità prevede il divieto a carico del datore di lavoro di adibire al lavoro le lavoratrici in avanzato stato di gravidanza nonché durante il periodo di puerperio; ne consegue che, ove la lavoratrice, anche con il proprio consenso, prestasse attività di lavoro nei periodi indicati dalla predetta norma, il datore di lavoro incorrerebbe nella sanzione prevista al successivo articolo 18 del medesimo Tu maternità, ossia nell'arresto fino a sei mesi.

Con l'entrata in vigore dell'articolo 2 del dlgs n. 119/2011 (11 agosto 2011), che ha aggiunto al predetto articolo 16 del T.u. maternità il comma 1 bis, fermo restando, in circostanze normali, il divieto per il datore di lavoro di adibire la lavoratrice all'attività lavorativa nei periodi contemplati dalla norma, risulta introdotta una novità:

la possibilità, per la lavoratrice, di riprendere l'attività lavorativa, rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità post partum, «in presenza di particolari eventi e a determinate condizioni». Per la praticabilità del rientro anticipato al lavoro, è necessario dunque che ricorrano «particolari eventi» e che vengano soddisfatte «determinate condizioni».

### Gli eventi che consentono il rientro anticipato.

Gli eventi che consentono alla lavoratrice in congedo di maternità di optare per la ripresa del lavoro sono:

a) l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione; riguardo a tali ipotesi (interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza) l'Inps ritiene che la facoltà di riprendere l'attività lavorativa sia riconoscibile anche in caso di interruzione verificatasi in coincidenza del 180° giorno (messaggio n. 9042/2011);

b) il decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità.

### Le condizioni per il rientro anticipato.

La facoltà del rientro anticipato al lavoro è esercitabile a condizione che il ginecologo del Servizio sanitario nazionale (Ssn) oppure convenzionato con il Ssn e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (ove presente) attestino che la ripresa dell'attività non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice interessata. In secondo luogo è previsto un preavviso di 10 giorni che la lavoratrice deve dare al datore di lavoro. In merito, l'Inps ha precisato che la lavoratrice che riprende l'attività lavorativa, rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità

post partum, perde il diritto all'indennità di maternità a decorrere dalla data della ripresa dell'attività stessa. Pertanto, i datori di lavoro tenuti all'anticipazione di tale indennità 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. A tal fine, inoltre, l'Inps ritiene necessario che la lavoratrice porti a conoscenza dell'istituto l'evento che ha reso possibile l'esercizio dell'opzione del rientro anticipato al lavoro, unitamente alla data in cui è avvenuta la ripresa dell'attività lavorativa.

### La comunicazione all'Inps.

In caso di interruzione di gravidanza la lavoratrice deve produrre all'Inps, come di regola, un certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto e certificazione sanitaria attestante la data in cui si è verificata l'interruzione di gravidanza.

In caso di decesso del bambino verificatosi al momento del parto oppure durante il periodo di congedo post partum, la lavoratrice deve presentare all'Inps il certificato di morte del bambino o, in alternativa, una dichiarazione sostitutiva di certificazione.

La data di ripresa dell'attività è invece comprovata dalla lavoratrice mediante una dichiarazione sostitutiva di fatto notorio; in particolare, occorre dichiarare:

- di aver presentato al datore di lavoro le specifiche attestazioni mediche previste dal comma 1 bis, nelle quali è dichiarato che le proprie condizioni di salute sono compatibili con la ripresa del lavoro;
- la data di ripresa dell'attività lavorativa.

—© Riproduzione riservata.—



## QUANDO E COME ESERCITARE L'OPZIONE

<b>Il rientro anticipato</b>	La lavoratrice, dipendente o parasubordinata, ha facoltà di riprendere il lavoro anticipatamente, rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità <i>post partum</i> in presenza di particolari eventi e di determinate condizioni
<b>Gli eventi</b>	Gli eventi che consentono alla lavoratrice in congedo di maternità di optare per la ripresa del lavoro sono: a. interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione b. decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità
<b>Le condizioni</b>	La facoltà di rientro anticipato al lavoro è esercitabile a condizione che il ginecologo del Ssn o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attestino che la ripresa dell'attività non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice interessata
<b>Le comunicazioni</b>	La lavoratrice deve: a. comunicare al proprio datore di lavoro, con preavviso di 10 giorni, il rientro anticipato al lavoro; a. portare a conoscenza dell'Inps l'evento che ha reso possibile l'esercizio dell'opzione del rientro anticipato al lavoro, unitamente alla data in cui è avvenuta la ripresa dell'attività lavorativa

### Chance anche per le madri parasubordinate

L'Inps ha precisato che l'opzione per il rientro anticipato trova applicazione anche riguardo alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, perché il divieto di prestare attività lavorativa (ex articolo 16 del T.u. maternità) si applica anche a tali lavoratrici. Il congedo di maternità è riconosciuto alle lavoratrici parasubordinate tenute al versamento di una specifica contribuzione che in origine era dello 0,5%, e che oggi vale lo 0,72%. In via di principio, pertanto, l'indennità non spetta se i predetti lavoratori sono iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie oppure sono pensionati. In particolare, il diritto all'astensione obbligatoria è previsto in favore di:

- lavoratrici a progetto e categorie assimilate (collaboratrici coordinate e continuative);
- associate in partecipazione;
- libere professioniste iscritte alla gestione separata;
- lavoratrici che svolgono prestazioni occasionali (prestazioni di durata inferiore a 30 giorni in un anno solare e con un compenso inferiore a 5.000 euro con lo stesso committente);
- lavoratrici riconducibili alle categorie «tipiche» (amministratore, sindaco, revisore di società, di associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica);
- lavoratrici titolari di rapporti di «lavoro autonomo occasionale», di cui all'articolo 2222 del codice civile;
- venditori «porta a porta».

Il beneficio spetta in qualità di lavoratori parasubordinati:

- alle madri naturali;
- alle madri o padri (nel caso in cui la madre non ne faccia richiesta) adottanti o affidatari dalla data di effettivo ingresso del minore in famiglia;
- ai padri (solo in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono del figlio nonché di esclusivo affidamento del bambino al padre).

Per aver diritto all'indennità di maternità,

le lavoratrici parasubordinate (che non risultino iscritte ad altra forma previdenziale obbligatoria e non siano pensionate) devono possedere:

- almeno tre mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono i due mesi anteriori la data presunta del parto;
- per le madri o padri (nel caso in cui la madre non ne faccia richiesta) lavoratori parasubordinati adottanti o affidatari: almeno tre mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia in caso di adozione o affidamento nazionale purché il bambino non abbia superato i sei anni di età; almeno tre mensilità di accredito contributivo nei 12 mesi che precedono la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia in caso di adozione o affidamento internazionale anche se il minore abbia superato i sei anni di età, fino al compimento della maggiore età.

Come accennato, l'Inps (circolare n. 139/2011) ha spiegato che l'opzione per il rientro anticipato al lavoro trova applicazione anche riguardo alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, perché il divieto di prestare attività lavorativa (ex articolo 16 del T.u. maternità) si applica anche nei confronti di tali lavoratrici. Ai fini dell'esercizio dell'opzione, valgono le medesime istruzioni.

