

Tutela del lavoro autonomo

## Gestione separata e indennità di maternità

Livio Lodi

Anche la “Gestione separata” amministrata dall’Inps, come del resto quasi tutte le altre forme di assicurazione sociale, è stata introdotta nell’ordinamento previdenziale del nostro Paese gradualmente, quasi a voler dire (ci si perdoni la locuzione) per stratificazione sedimentaria.

### Prerogative degli iscritti

Senza la pretesa di essere esaustivi, vale la pena di fornire un sunto delle prerogative stabilite a favore degli iscritti alla suaccennata gestione previdenziale: si è partiti infatti dall’introduzione dell’assicurazione pensioni a favore dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all’art. 409, sub 3), Codice di procedura civile, e successive modificazioni ed integrazioni, e dei liberi professionisti non muniti di Cassa di previdenza (tributaristi, fisioterapisti, ecc.), avvenuta, sin dalla data dell’istituzione della gestione di cui si discorre, ad opera dall’art. 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335, come integrato dai Decreti ministeriali 2 maggio 1996, nn. 281 e 282, per passare all’emanazione dell’art. 59, comma 16, legge 27 dicembre 1997, n. 449, il quale, non solo ha esteso agli iscritti il diritto all’**assegno per il nucleo familiare (Anf)**, ma ha anche istituito il c.d. “assegno in caso di parto”, modificato poi dall’art. 1, Decreto ministeriale 4 aprile 2002 in una vera e propria **indennità di maternità** sulla falsariga della prestazione stabilita per i lavoratori dipendenti pari a 5 mesi (due prima del parto e tre successivamente a tale evento), nonché “l’assegno in caso di aborto” (ora non più erogabile in conseguenza dell’abolizione di tale prestazione previdenziale decretata dal D.M. 4 aprile 2002).

Lo stesso Decreto ha introdotto (art. 3) l’**indennità di paternità**, pur limitatamente ai tre mesi successivi alla data effettiva del parto, o per il

periodo residuo che sarebbe spettato alla lavoratrice madre, in caso di morte o grave infermità o di abbandono della madre medesima, nonché, infine, in ipotesi di affidamento esclusivo del neonato al padre.

Nel frattempo, in attuazione dell’art. 51, comma 1, legge 23 dicembre 1999, n. 488, il D.M. 12 gennaio 2001, aveva esteso, a decorrere dal 1° gennaio 2000, l’indennità di malattia in caso di degenza ospedaliera, a cui ha fatto eco l’art. 1, comma 788, legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale ha ulteriormente ampliato il beneficio anche agli eventi morbosi che non comportino il ricovero ospedaliero, purché di durata di oltre 4 giorni. Dal beneficio, tuttavia, sono stati (e lo sono tuttora) esclusi gli iscritti ad altre forme obbligatorie ed i pensionati.

L’art. 66, comma 4, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, ha operato un altro passo in avanti sulla specifica materia, avendo esteso ai lavoratori parasubordinati anche le tutele sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche e integrazioni, allorché la prestazione lavorativa si svolge nei luoghi di lavoro del committente, nonché le disposizioni a salvaguardia degli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, le quali, come sappiamo, sono amministrare dall’Inail.

L’art. 13, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, ha introdotto, per i periodi di indennità di maternità/paternità ricadenti dall’anno 2015 in poi, il principio dell’**Automaticità delle prestazioni**, mutuandolo dal comparto dei lavoratori dipendenti. Recita infatti il suddetto articolo che “I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata di cui all’articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all’indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione

# Approfondimenti

dei relativi contributi previdenziali da parte del committente”.

Ciò in quanto responsabili dell'obbligazione contributiva non sono i lavoratori parasubordinati, bensì soggetti terzi (i committenti).

Dal testo della norma si evince che anche i soggetti di sesso maschile (i lavoratori) potranno beneficiare dell'automaticità delle prestazioni, purché, beninteso, ricorrano i presupposti per il suo riconoscimento (art. 3, D.M. 4 aprile 2002).

Restano invece escluse dalla suddetta automaticità, le indennità relative alla categoria dei liberi professionisti a motivo appunto della mancanza di un soggetto terzo a cui avrebbe dovuto far carico l'assolvimento dell'obbligo contributivo.

Purtroppo la norma, che rappresenta una importante innovazione per il riconoscimento del diritto alle prestazioni a prescindere dall'eventuale inadempimento contributivo del terzo responsabile, avrebbe meritato miglior seguito e precisamente l'estensione alle altre assicurazioni sociali (in particolare a quella delle pensioni). Così purtroppo, almeno al momento in cui si scrive, non è stato modo di riscontrare.

Con riferimento all'*ambito soggettivo delle tutele*, vale la pena di rammentare che l'obbligo assicurativo a favore della Gestione separata è stato esteso anche ad altri soggetti che nulla hanno a che vedere con i lavoratori parasubordinati ed i liberi professionisti privi di Cassa di previdenza (in questa occasione ci si limita a segnalare i soli spedizionieri doganali non dipendenti, i beneficiari di borse di studio per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca ed i lavoratori autonomi occasionali). L'elencazione di detti soggetti, ancorché non esaustiva, assume rilievo ai fini del diritto all'indennità di maternità da determinare in maniera differenziata, a seconda dei casi, con le modalità previste per i lavoratori parasubordinati ovvero per i professionisti privi di Cassa di previdenza.

## Le condizioni stabilite dalla normativa

A prescindere dall'assicurazione pensioni, che deve comunque essere assolta, le altre forme di assicurazione sociale sono appannaggio dei soggetti che possono far valere la contribuzione c.d. "piena", altrimenti denominata "contribuzione aggiuntiva", vale a dire di coloro che non siano protetti da ulteriori tutele assicurative o che siano

titolari di pensione diretta, di una pensione cioè derivante da un proprio rapporto assicurativo (pensioni di vecchiaia, di anzianità, ora pensioni anticipate, di invalidità/inabilità, ecc.), con l'aggiunta dei trattamenti derivanti dagli altrui rapporti di assicurazione sociale (in pratica le pensioni ai superstiti).

Detto in altri termini, per poter procedere alla corresponsione dell'indennità di maternità/paternità, si rende necessario verificare un'altra condizione, vale a dire che a favore delle lavoratrici e lavoratori parasubordinati, degli assegnisti e dei dottorandi di ricerca con borsa di studio, dei titolari degli uffici di amministrazione, dei sindaci e revisori, iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata, non pensionati e privi di partita Iva, sia stato versato, oltre che il contributo pensionistico, anche l'ulteriore incombenza (dal 1° luglio 2018, pari a 1,23 punti percentuali).

Con riferimento invece ai liberi professionisti, l'aliquota aggiuntiva relativa allo stesso anno è dovuta nella misura di 0,72 punti percentuali.

Le aliquote contributive per il finanziamento della Gestione separata, nel corso di oltre un ventennio dalla sua istituzione (è infatti stata introdotta, con due decorrenze scaglionate, nel corso dell'anno 1996), si sono differenziate in relazione:

- all'attività lavorativa esercitata (di collaborazione coordinata e continuativa, ivi comprese le sopra citate categorie assimilate, ovvero di libera professione;
- alla titolarità o meno di trattamenti pensionistici;
- alla partecipazione ad altre forme di previdenza (ivi compresi coloro che proseguono volontariamente l'assicurazione sociale obbligatoria).

Per venire alle innovazioni recentemente apportate (una delle quali costituisce appunto l'oggetto del presente lavoro), merita segnalazione la circostanza che dal testo dell'art. 13, legge 22 maggio 2017, n. 81, non si evince esplicitamente la facoltatività o meno dell'istituto dell'astensione dal lavoro per effetto dell'evento della maternità, dal momento che la norma si limita ad utilizzare la locuzione "a prescindere".

Tuttavia, la circolare dell'Inps n. 109 del 16 novembre 2018, dopo aver parafrasato l'art. 64, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dall'art. 13 appena citato, afferma (dobbiamo dire, con decisione) che "Alla luce della riforma

non risulta più necessario, ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità o paternità, produrre le dichiarazioni di astensione dall'attività lavorativa di cui al paragrafo 1, circolare n. 137/2007. Conseguentemente, **il percepimento di compensi nel periodo di corresponsione dell'indennità di maternità o paternità non preclude l'erogazione dell'indennità stessa**".

In buona sostanza, la percezione di eventuali compensi durante il periodo di gravidanza/puerperio risulta indifferente ai fini dell'erogazione della prestazione previdenziale.

La **facoltatività dell'astensione** è confermata nel punto 2.2 della stessa norma di prassi (rubricato con il titolo di "Flessibilità del congedo di maternità"), laddove si legge che "Per gli iscritti alla Gestione separata *che vogliono* astenersi dal lavoro durante i periodi di maternità/paternità, continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di flessibilità del congedo di maternità, di cui all'articolo 20, T.U. Si precisa tuttavia che, alla luce della novità normativa, non è più necessario produrre all'Inps la certificazione medica di cui al citato articolo 20, comma 1, che la lavoratrice deve comunque acquisire prima dell'inizio della flessibilità e produrre al proprio committente. Permane, invece, l'obbligo per la lavoratrice di comunicare all'Istituto la scelta di avvalersi della flessibilità, al fine di consentire l'individuazione del periodo di riferimento nel quale verificare la presenza dei tre mesi di contribuzione, che coincide con i dodici mesi interi precedenti l'inizio del diverso periodo di congedo richiesto dall'interessata. Tale comunicazione è effettuata dalla lavoratrice stessa, selezionando la dichiarazione di avvalersi della flessibilità, nella domanda telematica di indennità di maternità".

Il fatto poi che l'art. 20, comma 12, legge 23 dicembre 1998, n. 388 (tuttora in vigore nonostante il decorso di 20 anni dalla data della sua emanazione) stabilisca che la **tutela della maternità** debba avvenire **nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente**, fa assumere che per l'attuazione della tutela medesima occorre fare riferimento alla data presunta del parto: la conseguenza ovvia sarà che, in caso di differimento della suddetta data, all'iscritto alla Gestione separata potrà essere corrisposto un maggior periodo rispetto ai canonici cinque mesi previsti per la gravidanza ed il puerperio.

Allo stesso tempo, in ipotesi di anticipazione della data dell'evento, i giorni che precedono la data presunta del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità e della relativa indennità, anche qualora la somma del periodo "*ante partum*" (i previsti ultimi due mesi di gravidanza) e di quello "*post partum*" (i primi tre mesi di puerperio) dovesse superare il limite complessivo di cinque mesi.

In entrambe le ipotesi, che senso avrebbe allora fare riferimento alla data presunta del parto qualora il soggetto interessato rinunciasse all'astensione dal lavoro?

Ricorrendo tale evenienza, infatti, il periodo di cui si discorre potrebbe essere agevolmente collocato temporalmente a posteriori, dopo cioè l'accertamento dell'avvenuto evento, di guisa da rendere inutile la determinazione di tale parametro: il calcolo della data presunta del parto si renderà invece necessario (lo vedremo a breve) in ipotesi di parto fortemente prematuro o successivo alla data presunta del lieto evento ovvero in caso di ricorso all'istituto della flessibilità del congedo di maternità.

Sullo specifico argomento sarebbe opportuna una puntualizzazione da parte delle istituzioni pubbliche di competenza (il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Inps): è tuttavia da ritenere che il problema non sia stato affrontato in via ufficiale in considerazione del fatto che non è possibile prevedere a priori se dovesse verificarsi un parto prematuro o successivo alla data presunta del lieto evento, ovvero se si rendesse utile fare ricorso all'istituto della flessibilità, con la conseguenza di rendere in ogni caso necessaria la determinazione della data presunta di nascita del bambino.

Per tornare al punto, l'appena citata legge unifica, sia pure in via mediata, la normativa relativa al congedo/indennità, conformandola a quella stabilita per i liberi professionisti muniti di Cassa di previdenza: questi ultimi infatti possono, già da *illo tempore*, beneficiare delle tutele di cui si discorre senza la subordinazione all'effettiva astensione dalla attività lavorativa.

"La riforma si applica sia agli eventi 'parto' sia alle adozioni o affidamenti pre-adoptivi nazionali o internazionali.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità o paternità continua ad essere necessario il possesso, da parte del soggetto richiedente, del

# Approfondimenti

requisito contributivo di tre mensilità [il c.d. “requisito dell’attualità contributiva”, n.d.a.] nei dodici mesi antecedenti l’inizio del periodo indennizzabile [il c.d. “requisito dell’anzianità contributiva complessiva”, n.d.a.].

Alla luce della riforma non risulta più necessario, ai fini dell’erogazione dell’indennità di maternità o paternità, produrre le dichiarazioni di astensione dall’attività lavorativa di cui al paragrafo 1, circolare n. 137/2007.

Conseguentemente, il percepimento di compensi nel periodo di corresponsione dell’indennità di maternità o paternità non preclude l’erogazione dell’indennità stessa”. (punto 2, circolare dell’Inps n. 108 del 16 novembre 2018).

Durante il periodo di dodici mesi antecedenti l’inizio del periodo indennizzabile, dunque, non solo il richiedente (madre o padre del nascituro), deve poter far valere almeno tre mesi di anzianità contributiva nella Gestione separata, ma deve anche aver versato ovvero essergli dovuto, nella stessa forma di previdenza, l’aliquota maggiorata, vale a dire, sembra il caso di rammentarlo, quella a copertura degli eventi di maternità, carichi di famiglia, malattia, ecc.

Per quanto ovvio, qualora nel periodo considerato fosse presente anche contribuzione ridotta, è sufficiente che l’interessato possa far valere comunque i tre mesi di contribuzione maggiorata nei dodici mesi precedenti l’inizio del periodo indennizzabile.

## **Il parto fortemente prematuro e quello successivo alla data presunta**

In applicazione delle disposizioni contenute nell’articolo 19, comma 1, lettere *b*) e *d*), Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, sia in ipotesi di parto fortemente prematuro (intendendosi per tale quello avvenuto in data antecedente all’inizio del periodo indennizzabile), sia qualora l’evento di maternità si verifichi dopo la data presunta del parto, l’indennità di maternità/paternità viene erogata a prescindere dall’effettiva astensione dal lavoro, anche nel caso in cui il periodo indennizzato, per effetto degli eventi in epigrafe, superi i cinque mesi e un giorno (v. il punto 2.1, circolare in commento).

In entrambi i casi, insomma, il mancato verificarsi dell’evento in relazione alla data presunta del parto, non può in alcun modo determinare una

contrazione del periodo indennizzabile, ma anzi può averne come conseguenza una dilatazione, come pure non può venir meno la facoltà di astensione dal lavoro.

## **La flessibilità del congedo di maternità**

“Per gli iscritti alla Gestione separata che vogliono astenersi dal lavoro durante i periodi di maternità/paternità, continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di flessibilità del congedo di maternità, di cui all’articolo 20, T.U. [e precisamente 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, n.d.a.].

Si precisa tuttavia che, alla luce della novella, non è più necessario produrre all’Inps la certificazione medica di cui al citato articolo 20, comma 1 [quella appena accennata, n.d.a], che la lavoratrice deve comunque acquisire prima dell’inizio della flessibilità e produrre al proprio committente.

Permane, invece, l’obbligo per la lavoratrice di comunicare all’Istituto la scelta di avvalersi della flessibilità, al fine di consentire l’individuazione del periodo di riferimento nel quale verificare la presenza dei tre mesi di contribuzione, che coincide con i dodici mesi interi precedenti l’inizio del diverso periodo di congedo richiesto dall’interessata. Tale comunicazione è effettuata dalla lavoratrice stessa, selezionando la dichiarazione di avvalersi della flessibilità, nella domanda telematica di indennità di maternità” (punto 2. 2., circolare n. 109 del 16 novembre 2018).

Anche in questo caso si applicano le disposizioni di maggior favore relative all’eventuale sfasamento temporale dell’evento di maternità rispetto alla data presunta del parto.

## **Il rinvio e la sospensione del congedo di maternità o paternità**

Sempre per effetto del richiamo alla normativa relativa ai lavoratori dipendenti, anche per gli iscritti alla Gestione separata che vogliono astenersi dal lavoro durante i periodi di maternità/pa-

ternità, continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di rinvio e sospensione del congedo di maternità, di cui all'articolo 16-*bis*, Decreto legislativo 26 marzo 2002, n. 151.

Recita al riguardo il suddetto articolo (rubricato con il titolo di "Rinvio e sospensione del congedo di maternità",) che:

"1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d) [i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20 (rubricato, quest'ultimo, con il titolo di "Flessibilità del congedo di maternità") ed i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, rispettivamente, n.d.a.], e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa".

Al punto 2.3., circolare n. 109 più volte citata, l'Inps sottolinea che "Si precisa tuttavia che, alla luce della novità normativa, diversamente da quanto indicato nella circolare n. 69/2016, l'Istituto necessita delle sole comunicazioni della data di sospensione e della data di fine della sospensione. Pertanto, i lavoratori non dovranno più rendere né le dichiarazioni di cui al paragrafo 2 della menzionata circolare n. 69/2016 (dichiarazione di responsabilità di aver comprovato il ricovero del figlio presso struttura sanitaria pubblica o privata e di aver consegnato preventivamente l'attestazione medica nella quale si dichiara la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa) né la dichiarazione contenente la data delle dimissioni del bambino.

Stante la nuova formulazione dell'articolo 64, T.U., in base al quale l'Istituto eroga l'indennità di maternità o paternità a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, tali dichiarazioni non sono più rilevanti per l'erogazione dell'indennità medesima".

Sia il testo dell'appena parafrasato art. 16-*bis*, sia la norma di prassi, non richiedono commento in considerazione della loro assoluta chiarezza.

## L'interdizione anticipata e prorogata dal lavoro

Al punto 2.3, circolare n. 109 del 16 novembre 2018, l'Inps risolve una questione di notevole portata, laddove viene affermato che "Considerato che la novella normativa riguarda il solo congedo di maternità o paternità in senso stretto, in caso di provvedimenti di interdizione anticipata e prorogata dal lavoro, di cui all'articolo 17, T.U. [qualora cioè le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli; in ipotesi di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; nel caso in cui le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; quando, infine, la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, n.d.a.], permane per gli iscritti alla Gestione separata l'obbligo di astensione dal lavoro durante i periodi di interdizione. *Pertanto, in tali casi, in assenza di effettiva astensione, l'Istituto non erogherà la relativa indennità*". Il soggetto interessato dovrà pertanto prestare, nel caso specifico, la massima attenzione, dal momento che, qualora optasse per l'astensione facoltativa dal lavoro, potrebbe non beneficiare della prestazione di maternità/paternità.

## Il periodo transitorio

Al successivo punto 2.5 della più volte richiamata circolare n. 107, l'Inps precisa, opportunamente, occorre convenire, che "Le domande di indennità che hanno ad oggetto periodi di congedo di maternità o paternità ricadenti interamente o parzialmente nel periodo di vigenza della legge n. 81 del 22 maggio 2017 [la nuova normativa, appunto, n.d.a.] devono essere gestite nel seguente modo:

- sono indennizzabili, a prescindere dall'accertamento dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa, i periodi di congedo di maternità o paternità iniziati in data coincidente o successiva alla data di entrata in vigore della riforma (14 giugno 2017);
- non sono indennizzati, a prescindere dall'accertamento dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa, i periodi di congedo di maternità o paternità conclusi prima dell'entrata in vigore della

# Approfondimenti

riforma. Tali periodi, pertanto, sono indennizzati solo a fronte dell'effettiva astensione;

- sono indennizzati, relativamente ai periodi di congedo di maternità o paternità in corso di fruizione alla data di entrata in vigore della riforma (14 giugno 2017), i giorni antecedenti alla predetta data solo se accertata l'effettiva astensione dal lavoro, mentre i giorni successivi all'entrata

in vigore della riforma devono essere indennizzati a prescindere dall'accertamento di tale astensione.

Si ricorda che i periodi di interdizione anticipata e prorogata, non essendo stati interessati dalla riforma, possono essere indennizzati solo a fronte di effettiva astensione dal lavoro”.

## Inps, circolare 16 novembre 2018, n. 109

**Oggetto:** *Indennità di maternità o paternità e congedo parentale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, legge n. 335/1995. Condizioni e modalità di fruizione a seguito delle novità introdotte dalla legge 22 maggio 2017, n. 81. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti*

### 1. Premessa

Nell'ottica di garantire un'adeguata tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e di favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato, la legge 22 maggio 2017, n. 81, ha introdotto rilevanti modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs. n. 151/2001 (d'ora in avanti T.U.).

Nello specifico, l'articolo 13, legge citata ha integrato l'articolo 64, comma 2, T.U., disponendo il diritto all'indennità di maternità o paternità a prescindere dall'effettiva astensione lavorativa, mentre l'articolo 8, commi 4, 5, 6, 7 e 8, ha previsto nuove modalità di fruizione del congedo parentale, abrogando, al comma 8, il settimo e l'ottavo periodo dell'articolo 1, comma 788, legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007).

Le predette disposizioni sono entrate in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione della legge in Gazzetta Ufficiale, ossia dal 14 giugno 2017.

Premesso quanto sopra, si forniscono di seguito le istruzioni operative in merito alle nuove disposizioni in oggetto. Per quanto non modificato, rimangono salve le istruzioni fornite nel tempo sugli argomenti trattati.

### 2. Diritto all'indennità di maternità o paternità a prescindere dall'effettiva astensione lavorativa

Il nuovo articolo 64, T.U. è così formulato: *“Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80, legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, articolo 59, legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa. A tal fine, si applica il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 4 aprile 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2002. Con Decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è disciplinata l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo, da determinare con il medesimo Decreto”.*

La disposizione in esame, che interessa la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata (sia parasubordinati che liberi professionisti), comporta che la tutela della maternità c.d. obbligatoria non è più condizionata, a differenza del previgente regime normativo, all'obbligo di astensione dall'attività lavorativa.

La riforma si applica sia agli eventi “parto” sia alle adozioni o affidamenti preadottivi nazionali o internazionali. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità o paternità continua ad essere necessario il possesso, da parte del soggetto richiedente, del requisito contributivo delle tre mensilità, dovute o versate, comprensive dell'aliquota maggiorata, nei dodici mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

Alla luce della riforma non risulta più necessario, ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità o paternità, produrre le dichiarazioni di astensione dall'attività lavorativa di cui al paragrafo 1, circolare n. 137/2007. Conseguentemente, il percepimento di compensi nel periodo di corresponsione dell'indennità di maternità o paternità non preclude l'erogazione dell'indennità stessa.

## **2.1 Parto fortemente prematuro e parto successivo alla data presunta**

In relazione all'applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo 16, comma 1, lettere *b*) e *d*), T.U., si precisa che, anche in caso di parto fortemente prematuro (ossia quello avvenuto in data antecedente all'inizio del periodo indennizzabile), nonché di parto avvenuto successivamente alla data presunta, l'indennità di maternità o paternità viene erogata a prescindere dall'effettiva astensione dal lavoro, anche nel caso in cui il periodo indennizzato, per effetto degli eventi sopra menzionati, superi i cinque mesi e un giorno.

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

Per gli iscritti alla Gestione separata che vogliano astenersi dal lavoro durante i periodi di maternità/paternità, continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di flessibilità del congedo di maternità, di cui all'articolo 20, T.U. Si precisa tuttavia che, alla luce della novità normativa, non è più necessario produrre all'Inps la certificazione medica di cui al citato articolo 20, comma 1, che la lavoratrice deve comunque acquisire prima dell'inizio della flessibilità e produrre al proprio committente. Permane, invece, l'obbligo per la lavoratrice di comunicare all'Istituto la scelta di avvalersi della flessibilità, al fine di consentire l'individuazione del periodo di riferimento nel quale verificare la presenza dei tre mesi di contribuzione, che coincide con i dodici mesi interi precedenti l'inizio del diverso periodo di congedo richiesto dall'interessata. Tale comunicazione è effettuata dalla lavoratrice stessa, selezionando la dichiarazione di avvalersi della flessibilità, nella domanda telematica di indennità di maternità.

## **2.3 Rinvio e sospensione del congedo di maternità o paternità**

Per gli iscritti alla Gestione separata che vogliano astenersi dal lavoro durante i periodi di maternità/paternità, continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di rinvio e sospensione del congedo di maternità, di cui all'articolo 16-*bis*, T.U. Si precisa tuttavia che, alla luce della novità normativa, diversamente da quanto indicato nella circolare n. 69/2016, l'Istituto necessita delle sole comunicazioni della data di sospensione e della data di fine della sospensione. Pertanto, i lavoratori non dovranno più rendere né le dichiarazioni di cui al paragrafo 2 della menzionata circolare n. 69/2016 (dichiarazione di responsabilità di aver comprovato il ricovero del figlio presso struttura sanitaria pubblica o privata e di aver consegnato preventivamente l'attestazione medica nella quale si dichiara la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa) né la dichiarazione contenente la data delle dimissioni del bambino.

Stante la nuova formulazione dell'articolo 64, T.U., in base al quale l'Istituto eroga l'indennità di maternità o paternità a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, tali dichiarazioni non sono più rilevanti per l'erogazione dell'indennità medesima.

## **2.4 Interdizione anticipata e prorogata dal lavoro**

Considerato che la novella normativa riguarda il solo congedo di maternità o paternità in senso stretto, in caso di provvedimenti di interdizione anticipata e prorogata dal lavoro, di cui all'articolo 17, T.U., permane per gli iscritti alla Gestione separata l'obbligo di astensione dal lavoro durante i periodi di interdizione. Pertanto, in tali casi, in assenza di effettiva astensione, l'Istituto non erogherà la relativa indennità.

## **2.5 Periodo transitorio**

Le domande di indennità che hanno ad oggetto periodi di congedo di maternità o paternità ricadenti interamente o parzialmente nel periodo di vigenza della legge n. 81 del 22 maggio 2017 devono essere gestite nel seguente modo:

- sono indennizzabili, a prescindere dall'accertamento dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa, i periodi di congedo di maternità o paternità iniziati in data coincidente o successiva alla data di entrata in vigore della riforma (14 giugno 2017);
- non sono indennizzati, a prescindere dall'accertamento dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa, i periodi di congedo di maternità o paternità conclusi prima dell'entrata in vigore della riforma. Tali periodi, pertanto, sono indennizzati solo a fronte dell'effettiva astensione;
- sono indennizzati, relativamente ai periodi di congedo di maternità o paternità in corso di fruizione alla data di entrata in vigore della riforma (14 giugno 2017), i giorni antecedenti alla predetta data solo se accertata l'effettiva astensione dal lavoro, mentre i giorni successivi all'entrata in vigore della riforma devono essere indennizzati a prescindere dall'accertamento di tale astensione.

Si ricorda che i periodi di interdizione anticipata e prorogata, non essendo stati interessati dalla riforma, possono essere indennizzati solo a fronte di effettiva astensione dal lavoro.

# Approfondimenti

## **3. Diritto al trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo complessivo, per entrambi i genitori, pari a sei mesi fruibile entro i primi tre anni di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale**

L'articolo 8, comma 8, legge 22 maggio 2017, n. 81, ha abrogato il settimo e l'ottavo periodo dell'articolo 1, comma 788, legge n. 296/2006, in materia di riconoscimento del diritto al congedo parentale per gli iscritti alla Gestione separata. Pertanto, a far data dall'entrata in vigore della riforma (14 giugno 2017), il congedo parentale per i lavoratori in questione è disciplinato dai commi 4, 5, 6 e 7 del medesimo articolo 8.

In particolare, il comma 4 dispone che *"A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le lavoratrici ed i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata di cui all'articolo 59, comma 16, legge 27 dicembre 1997, n. 449, hanno diritto ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino. I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di sei mesi"*.

Pertanto, i mesi di congedo parentale fruibili dai lavoratori interessati dalla disposizione sopra riportata aumentano da tre a sei mesi. È stato altresì ampliato da uno a tre anni di vita o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore (in caso di adozioni o affidamenti preadottivi) l'arco temporale di fruizione del congedo parentale.

I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di sei mesi. Pertanto, l'Istituto continuerà a far dichiarare al soggetto richiedente i periodi di congedo fruiti da se stesso o dall'altro genitore in una cassa o gestione non amministrata dall'Inps.

Le nuove disposizioni non prevedono la possibilità per i lavoratori iscritti alla Gestione separata di fruire del congedo parentale non indennizzato. Conseguentemente, si possono verificare le seguenti fattispecie:

- se il padre lavoratore dipendente ha fruito di quattro mesi di congedo parentale indennizzato, alla madre iscritta alla Gestione separata residua la possibilità di fruire di due mesi di congedo parentale;
- se il padre non fruisce del congedo parentale e la madre ha fruito di quattro mesi di congedo parentale indennizzato come lavoratrice iscritta alla Gestione separata, divenendo successivamente lavoratrice dipendente, potrà fruire di altri due mesi di congedo parentale indennizzato;
- se la madre è genitore solo ed ha fruito, in qualità di lavoratrice iscritta alla Gestione separata, di sei mesi di congedo parentale indennizzato (1), divenendo successivamente lavoratrice dipendente (a cui si applica la tutela del genitore solo) potrà fruire di ulteriori quattro mesi di congedo parentale (indennizzabili in presenza delle condizioni reddituali di cui all'art. 34, comma 3, T.U.).

Si ricorda che i lavoratori iscritti alla Gestione separata possono fruire del congedo parentale anche in misura frazionata a mesi o a giorni, secondo le regole di conteggio dei giorni, festivi e feriali, applicate ai lavoratori dipendenti. Non trova applicazione, invece, la disciplina della fruizione del congedo parentale in modalità oraria di cui all'articolo 32, commi 1-bis e 1-ter, T.U.

Si rammenta, infine, che i periodi di congedo parentale sono indennizzabili subordinatamente alla sussistenza di un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale e all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

### **3.1 Fruizione del congedo parentale indennizzato entro il primo anno di vita dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale**

Il comma 6, articolo 8, legge n. 81/2017 dispone che per il congedo parentale indennizzato e fruito nel primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia) il periodo di riferimento all'interno del quale devono essere state accreditate le tre mensilità di contribuzione è il medesimo che si prende a riferimento per l'accertamento del diritto all'indennità di maternità o paternità. Pertanto, il lavoratore o la lavoratrice iscritta alla Gestione separata possono fruire del congedo parentale nel primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia) del minore nel caso in cui abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa.

In merito al diritto al congedo parentale del padre si precisa quanto già rappresentato nella circolare n. 137/2007, ossia che il periodo di riferimento per la verifica della sussistenza del requisito contributivo con aliquota maggiorata è costituito dai dodici mesi precedenti l'insorgenza di una delle situazioni (morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio, affidamento esclusivo del bambino al padre) previste per il ricono-

(1) Si ricorda che il limite individuale non cambia non essendo applicabile la tutela del genitore solo agli iscritti alla Gestione separata.



scimento dell'indennità di paternità oppure, in caso di adozione o affidamento preadottivo, dai dodici mesi precedenti la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia del lavoratore e sempre che la madre non ne faccia richiesta.

Si ricorda altresì che, come precisato nella circolare n. 42/2016, non trova applicazione il principio di automaticità delle prestazioni ai fini del diritto all'indennità di congedo parentale, che continua quindi ad essere riconosciuto a condizione che sussista il versamento effettivo delle tre mensilità di contribuzione nel periodo di riferimento.

Qualora i richiedenti non avessero titolo all'indennità di maternità/paternità, il trattamento economico per congedo parentale potrà essere erogato in presenza del requisito contributivo individuato nel comma 5, articolo 8, legge n. 81/2017, come specificato nel seguente paragrafo.

### **3.2 Fruizione del congedo parentale indennizzato dopo il primo ed entro il terzo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale e nei casi in cui nel primo anno non si abbia titolo all'indennità di maternità/paternità**

Il comma 5, articolo 8, legge n. 81/2017 dispone che, se la fruizione del congedo parentale indennizzato è effettuata dopo il primo e fino al terzo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia) del minore, il trattamento economico è corrisposto solamente a condizione che risultino accreditate almeno tre mensilità con contribuzione maggiorata nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto. Pertanto, in tale fattispecie, il requisito contributivo non è più legato a quello sulla base del quale si riconosce il diritto all'indennità di maternità o paternità, ma viene accertato in occasione di ciascuna richiesta di indennità di congedo parentale. Analogo criterio di individuazione del requisito contributivo trova applicazione qualora, nel caso di fruizione di congedo parentale nel primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia) del minore, i richiedenti non abbiano titolo all'indennità di maternità/paternità.

In proposito si precisa quanto segue:

- la novella normativa modifica sostanzialmente la natura del congedo parentale dei padri iscritti alla Gestione separata, trasformandola da diritto derivato dalla madre in un diritto autonomo, di cui i padri possono fruire dalla nascita o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore, entro i limiti individuali e di coppia sopra menzionati;
- i genitori che abbiano avuto titolo all'indennità di maternità o paternità in virtù dell'automaticità delle prestazioni (per contribuzione dovuta ma non versata), possono fruire del congedo parentale a condizione che abbiano versato tre mensilità con contribuzione maggiorata nei dodici mesi antecedenti il periodo di congedo parentale richiesto nella domanda;
- il genitore iscritto alla Gestione separata che, al momento dell'entrata in vigore della norma, abbia figli nati o adottati/affidati da più di un anno può fruire di tutto il periodo di congedo parentale o della parte residua, fino ad un massimo di sei mesi, entro i tre anni di vita o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore (ad esempio, la lavoratrice con un figlio di due anni, che abbia fruito di tre mesi di congedo parentale nel primo anno di vita dello stesso, può presentare domanda per ulteriori tre mesi di congedo parentale se in possesso del requisito contributivo delle tre mensilità effettivamente versate con contribuzione maggiorata nei dodici mesi antecedenti il periodo di congedo parentale che intende richiedere).

### **3.3 Periodo transitorio**

In relazione ai periodi di congedo parentale fruiti prima dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 (14 giugno 2017) il riconoscimento dell'indennità rimane subordinato all'accertamento che il soggetto richiedente abbia titolo all'indennità di maternità o paternità. Per quanto concerne, invece, i periodi di congedo parentale fruiti dopo l'entrata in vigore della predetta legge, il riconoscimento dell'indennità deve essere accertato con le modalità indicate nei precedenti paragrafi 3.1 e 3.2 della presente circolare.

A titolo esemplificativo si riporta il seguente esempio:

nel caso di madre iscritta alla Gestione separata - percettrice dell'indennità di maternità in forza dell'automaticità della prestazione - che abbia presentato, prima dell'entrata in vigore della legge n. 81/2018, una domanda di indennità per congedo parentale nel primo anno di vita del minore, per un periodo continuativo di 3 mesi (di cui il primo mese ricadente nella vecchia disciplina e gli altri due nella vigenza della novella normativa) la fattispecie dovrà essere gestita secondo le seguenti indicazioni.

Premessa la frazionabilità del congedo parentale, la richiesta di indennità relativa al primo mese di congedo non potrà essere accolta in quanto il diritto all'indennità di maternità è basato su contribuzione dovuta e non versata. Di contro, in vigenza della nuova normativa, i due mesi successivi potranno essere indennizzati in virtù del principio generale di cui al paragrafo 3.2, se riscontrati i 3 mesi di contribuzione maggiorata nei 12 mesi antecedenti il periodo di congedo parentale indennizzabile.

Ne consegue che alla richiedente (o all'altro genitore) residuerebbero ancora 4 mesi di congedo parentale da poter fruire entro il terzo anno di vita del minore.

# Approfondimenti

## 4. Finanziamento degli oneri

All'onere derivante dall'attuazione del comma 1, articolo 13, legge n. 81/2017, che prevede l'erogazione dell'indennità di maternità o paternità a prescindere dall'effettiva astensione dal lavoro, si provvede mediante riduzione dell'autorizzazione di spesa dei Fondi di cui al comma 3 dell'articolo 25 della medesima legge e nella misura prevista nel medesimo comma. Pertanto, l'Istituto provvederà a verificare l'effettiva astensione dal lavoro del richiedente al solo fine di ripartire l'onere di spesa come segue:

- a. in caso di effettiva astensione dal lavoro durante il congedo di maternità o paternità, il costo della relativa indennità grava sul consueto Fondo per la Gestione separata;
- b. in caso, invece, di mancata astensione dal lavoro durante il congedo di maternità o paternità il costo della relativa indennità grava sui Fondi di cui al citato comma 3, articolo 25, legge n. 81/2017.

La corretta imputazione e ripartizione degli oneri nei casi di mancata astensione dal lavoro sarà effettuata a livello centrale.

Occorre tuttavia precisare che gli oneri di spesa previsti dal D.Lgs. n. 80/2015 restano comunque a carico dello specifico Fondo. Pertanto, per gli importi previsti nell'articolo 43, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015, gli oneri graveranno sui seguenti Fondi:

- le indennità di maternità o paternità erogate in applicazione dell'articolo 63-ter (automaticità delle prestazioni) continuano a gravare sul Fondo di cui all'articolo 26, D.Lgs. n. 80/2015, secondo le indicazioni fornite con la circolare n. 42/2016;
- in caso di parto fortemente prematuro, il numero dei giorni pari all'intervallo temporale che va dal giorno successivo al parto al giorno precedente l'inizio dei due mesi *ante partum* continuano a gravare sul Fondo di cui all'articolo 26, D.Lgs. n. 80/2015, secondo le indicazioni fornite con circolare n. 69/2016.

Per quanto concerne, in ultimo, l'indennità di congedo parentale, secondo quanto disposto dal comma 9, articolo 8, legge n. 81/2017, al relativo onere si provvederà mediante riduzione dell'autorizzazione di spesa dei Fondi, di cui al comma 3 dell'articolo 25, citata legge e nella misura prevista nel medesimo comma.

*Omissis*