



Prestazioni economiche di maternità di Michele Regina

Con la circolare n° 62 del 29.4.2010 l'INPS fornisce una rilettura con precisazioni delle prestazioni economiche di maternità.

Assegno di maternità per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata

L'Istituto ritorna sulle prestazioni relativamente alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata (GLA) e all'assegno di maternità ai sensi dell'art. 75, comma 1, lett. a) e b), del Dlgs 151/2001 .

Alla lavoratrice iscritta alla GLA compete l'assegno per quote differenziali alle seguenti condizioni:

- 1) abbia diritto all'indennità di maternità a carico della Gestione Separata in quanto risultano accreditate in favore della stessa i 3 mesi di contribuzione effettiva nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo obbligatorio (ordinario e/o anticipato);
- 2) abbia, inoltre, 3 mesi di contribuzione per la maternità, maturati anche in gestioni diverse, nel periodo compreso tra i 18 e i 9 mesi antecedenti la data dell'evento (parto o ingresso del minore adottato/affidato nella famiglia anagrafica della richiedente).

L'importo dell'assegno di maternità sarà corrisposto per quote differenziali nel caso in cui i trattamenti di maternità a carico dell'Istituto siano inferiori rispetto all'assegno di maternità. A tale scopo si dovranno conteggiare anche gli importi percepiti per eventuali interdizioni anticipate o prorogate disposte dalla DPL - servizio ispettivo - competente per territorio.

L'importo di che trattasi compete anche nei casi seguenti in cui la donna abbia perduto occupazione, e più precisamente:

- 1) abbia svolto attività lavorativa per la quale risultano versati 3 mesi di contribuzione effettiva (non è rilevante l'arco temporale nel quale si collocano tali mesi di contribuzione);

- 2) abbia fruito, a seguito della suddetta attività lavorativa (per la quale risultano versati 3 mesi di contribuzione), di una delle prestazioni previdenziali seguenti: malattia, maternità, degenza ospedaliera;
- 3) tra l'ultimo giorno di fruizione di una delle predette prestazioni previdenziali (malattia, maternità o degenza ospedaliera) e la data del parto (o ingresso in famiglia) è necessario che non sia decorso un periodo di tempo superiore a quello di durata della prestazione stessa, periodo che, comunque, non può essere superiore a 9 mesi.

Svolgimento di attività lavorativa durante il congedo parentale

L'Istituto interviene sul caso di attività lavorativa durante la fruizione del congedo parentale dopo aver interpellato il Ministero del Lavoro.

A riguardo, essendo finalizzato tale periodo alla precipua funzione di assicurare al genitore lavoratore un periodo di assenza dal lavoro finalizzato alla cura del bambino ... non può..., essere utilizzato dal lavoratore stesso per intraprendere una nuova attività lavorativa che, ove consentita, finirebbe col sottrarre il lavoratore dalla specifica responsabilità familiare verso la quale il beneficio in esame è orientato.

Pertanto non è ammesso avviare una prestazione lavorativa in costanza della fruizione dei congedi, sia che trattasi di lavoratori dipendenti che autonomi (cocopro, cococo).

Nel caso ricorra tale ipotesi l'Istituto deve recuperare le somme e non può riconoscere gli accrediti figurativi ai fini pensionistici.

Caso diverso è quello in cui il lavoratore sia un part time orizzontale e abbia due o più rapporti di lavoro. In tal caso se richiede un congedo per un solo rapporto di lavoro permane la possibilità di continuare a lavorare per l'altro rapporto, ove non abbia esercitato il diritto ad astenersi.

Parti prematuri

Nel caso di parti prematuri l'Istituto sulla scorta di posizioni ministeriali riconsidera i periodi di fruizione di astensione.

In particolare, in caso di parto prematuro, i giorni di congedo obbligatorio non goduti prima del parto vanno aggiunti al termine del periodo di proroga con conseguente riconoscimento di un periodo di congedo post partum complessivamente di maggiore durata.

Certificazione sanitaria

In merito alla certificazione sanitaria per le prestazioni di maternità l'Istituto ricorda che devono essere considerati validi i certificati rilasciati non solo dai medici dipendenti del SSN, ma anche quelli di medici convenzionati con lo stesso alla luce di interventi in tal senso da parte del Ministero del Lavoro.

Anche la certificazione sanitaria di malattia connessa alla gravidanza, analogamente a quella prevista per la certificazione richiesta ai fini della flessibilità, può essere rilasciata dai medici curanti di medicina generale convenzionati con il SSN o da ginecologi con lo stesso convenzionati.

Nel caso in cui le certificazioni siano rilasciate da medici non convenzionati o dipendenti di strutture private sanitarie l'Istituto e il datore hanno facoltà di accettarli e di richiederne la regolarizzazione successiva.

Note**¹Art. 75 dlgs 151/2000 (estratto)**

(Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui)

(Legge 23 dicembre 1999, n. 488, art. 49, commi 8, 9, 11, 12, 13, 14;

legge 23 dicembre 2000, n. 388, art. 80, comma 10)

1. Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie ovvero in possesso di carta di soggiorno ai sensi dell'art. 9 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, per le quali sono in atto o sono stati versati contributi per la tutela previdenziale obbligatoria della maternità, è corrisposto, per ogni figlio nato, o per ogni minore in affidamento preadottivo o in adozione senza affidamento dal 2 luglio 2000, un assegno di importo complessivo pari a lire 3 milioni, per l'intero nel caso in cui non beneficiano dell'indennità di cui agli artt. 22, 66 e 70 del presente Testo unico, ovvero per la quota differenziale rispetto alla prestazione complessiva in godimento se questa risulta inferiore, quando si verifica uno dei seguenti casi:

a) quando la donna lavoratrice ha in corso di godimento una qualsiasi forma di tutela previdenziale o economica della maternità e possa far valere almeno tre mesi di contribuzione nel periodo che va dai diciotto ai nove mesi antecedenti alla nascita o all'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare;

b) qualora il periodo intercorrente tra la data della perdita del diritto a prestazioni previdenziali o assistenziali derivanti dallo svolgimento, per almeno tre mesi, di attività lavorativa, così come individuate con i decreti di cui al comma 5, e la data della nascita o dell'effettivo ingresso del minore nel nucleo familiare, non sia superiore a quello del godimento di tali prestazioni, e comunque non sia superiore a nove mesi. Con i medesimi decreti è altresì definita la data di inizio del predetto periodo nei casi in cui questa non risulti esattamente individuabile;