10

Congedo di maternità

Guida pratica ottobre 2026

Arturo Di Mario

SOMMARIO

1. Definizione **1**
2. Lavoratrici beneficiarie **1**
3. Periodo tutelato **1**
3.1. Congedo di maternità ordinario **1**
3.2. Congedo di maternità con flessibilità **3**
3.3. Congedo di maternità con astensione interamente dopo il parto **5**
3.4. Congedo di maternità anticipata (interdizione dal lavoro *ante partum*) **7**
3.5. Congedo di maternità prorogata (interdizione dal lavoro *post partum*) **11**
4. Interruzione della gravidanza **12**
5. Adozione e affidamento **13**
5.1. Adozione **13**
5.2. Affidamento **13**
6. Ricovero del neonato o del minore affidato/adottato **14**
7. Indennità di maternità **15**
7.1. Lavoratrici beneficiarie **15**
7.2. Misura dell'indennità **16**
7.2.1. *Lavoratrici disoccupate* **17**
7.2.2. *Lavoratrici distaccate* **18**
7.2.3. *Lavoratrici part time* **18**
7.2.4. *Lavoratrici a chiamata (lavoro intermittente)* **19**
7.2.5. *Lavoratrici impegnate in lavori socialmente utili (ASU/APU)* **19**
7.2.6. *Lavoratrici iscritte alla Gestione separata Inps* **19**
7.2.7. *Lavoratrici a domicilio* **20**
7.2.8. *Lavoratrici dello spettacolo* **20**
7.2.9. *Lavoratrici autonome* **21**
7.2.10. *Lavoratrici libere professioniste* **21**
8. Malattia **23**
9. Assegno unico universale **24**
10. Trattamento normativo **24**
11. Agevolazioni per il datore di lavoro **26**

1. Definizione

Per "*congedo di maternità*" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice[1].

2. Lavoratrici beneficiarie

Il congedo spetta alle:

- apprendiste, operaie, impiegate, dirigenti con un rapporto di lavoro in corso all'inizio del congedo;
- lavoratrici disoccupate o sospese;
- lavoratrici agricole a tempo indeterminato o determinato che, nell'anno di inizio del congedo, siano in possesso della qualità di bracciante con iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo (art. 63 T.U.);
- lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti) secondo quanto previsto dall'art. 62 T.U.;
- lavoratrici a domicilio (art. 61 T.U.);
- lavoratrici LSU o APU (art. 65 T.U.);
- lavoratrici dello spettacolo (59-*bis* T.U.);
- lavoratrici sportive[2];
- lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS e non pensionate[3];
- lavoratrici dipendenti da Amministrazioni pubbliche (l'indennità di maternità è erogata direttamente dall'Amministrazione di appartenenza).

3. Periodo tutelato

3.1. *Congedo di maternità ordinario*

(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 16, c. 1; Circ. Inps 28 aprile 2016, n. 69)

È vietato adibire la lavoratrice dipendente e la lavoratrice iscritta alla Gestione separata[4] al lavoro nei seguenti periodi:

- nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto.
  Nel caso in cui il parto avvenga oltre la data presunta, vanno aggiunti nel congedo *ante partum* i giorni intercorrenti tra la *data presunta* e la *data effettiva* del parto.
  Il periodo di astensione *ante partum* 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 (es., in caso di data presunta fissata per il 15 agosto, il periodo di congedo *ante partum* andrà dal 15 giugno al 14 agosto). Conseguentemente, 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 (15 giugno/15 novembre)[5].
- nei 3 mesi successivi al parto[6].

---

[1] Art. 2, c. 1, lett. *a)*, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

[2] V.: D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, artt. 33, c. 2 e 3; Circ. INL 25 ottobre 2023, n. 2; Circ. Inps 31 ottobre 2023, n. 88, par. 6.1.

[3] V. Circ. Inps 16 novembre 2018, n. 109.

[4] V. art. 64 T.U.

[5] Msg. Inps 12 luglio 2007, n. 18311.

[6] L'obbligo di fruire del periodo di congedo obbligatorio *post partum*, trattandosi di diritto indisponibile, non decade né in presenza dell'esplicita rinuncia da parte della lavoratrice, né in presenza dell'attestazione da parte del medico curante

In caso di parto gemellare, la durata del congedo non varia.
Nei seguenti casi:

parto prematuro, cioè qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta ovvero all'interno dei 2 mesi *ante partum* (a congedo ordinario già iniziato), i giorni non goduti vengono aggiunti ai 3 mesi *post partum*.

> ***Esempio***
> Data parto: 31/7/2015 (data compresa nei 2 mesi *ante partum*)
> Data presunta parto: 20/9/2015 (inizio dei 2 mesi *ante partum*: 20/7/2015)
> Durata del congedo di maternità: dal 20/7/2015 al 21/12/2015
> tale durata è così determinata: data del parto prematuro + 3 mesi *post partum* (dal 31/7/2015 al 31/10/2015) + 51 giorni di congedo *ante partum* non goduti (dall'1/8/2015 al 20/9/2015)

parto fortemente prematuro, cioè quando il parto si verifica prima dei 2 mesi antecedenti la data presunta (prima dell'inizio del congedo ordinario), tutti i giorni compresi tra la data del *parto prematuro* e la data del *parto presunto* vengono aggiunti ai 3 mesi *post partum* con conseguente riconoscimento di un periodo di congedo *post partum* complessivamente di maggiore durata rispetto ai canonici 5 mesi.

Alla lavoratrice autorizzata all'*interdizione prorogata* dal lavoro, i giorni compresi tra la data del parto e la data presunta del parto vanno aggiunti al termine del periodo di proroga con conseguente riconoscimento di un periodo di congedo *post partum*.

> ***Esempio***
> Data effettiva parto: 30/6/2015
> Data presunta parto: 20/9/2015 (inizio dei 2 mesi *ante partum*: 20/7/2015)
> Durata del congedo di maternità: dal 30/6/2015 al 20/12/2015
> tale durata è così determinata: data del parto + 3 mesi *post partum* (dal 30/6/2015 al 30/9/2015) + 81 giorni (62 gg. relativi ai 2 mesi *ante partum* + 19 gg. che intercorrono tra la data effettiva del parto e l'inizio dei 2 mesi *ante partum*. Si precisa che i 62 gg. sono conteggiati dal 20/7/2015 al 19/9/2015, mentre i 19 gg. sono conteggiati dal giorno successivo al parto fino al giorno precedente la data di inizio dell'*ante partum*, nella fattispecie dall'1/7/2015 al 19/7/2015).
>
> ***Periodo di interdizione***
> Il criterio di calcolo del periodo di congedo non cambia se la lavoratrice alla data del parto si trova in *interdizione anticipata*.
> Se la lavoratrice ha un provvedimento di *interdizione posticipata* gli 81 giorni (62+19) si aggiungono al termine dei 7 mesi dopo il parto.

Nel caso di ***parto prematuro con conseguente ricovero del neonato in una struttura ospedaliera***, la lavoratrice madre ha la possibilità di fruire del congedo di maternità spettante dopo il parto dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (coincidente con la data di dimissioni del neonato stesso), prestando contemporaneamente attività lavorativa presso il proprio datore di lavoro.
Ai fini del differimento del congedo di maternità la lavoratrice deve produrre:
- la certificazione medica, che attesti il rapporto causa-effetto esistente tra la nascita prematura del neonato e l'immediato ricovero dello stesso;
- la certificazione medica che dichiari la compatibilità delle proprie condizioni di salute con la ripresa dell'attività lavorativa[7].

Domanda

La domanda per ottenere il congedo di maternità deve essere presentata, prima della fine del settimo mese:

---

e/o del medico competente dell'assenza di controindicazioni alla ripresa dell'attività lavorativa (Interpello Ministero del lavoro 5 giugno 2009, n. 51; Cass. n. 2466/2000).

[7] Msg. Inps 11 luglio 2011, n. 14448. V. anche Corte Cost. 4 aprile 2011, n. 116 e Cass. 27 aprile 2018, n. 10283.

- direttamente *on line* attraverso il servizio dedicato INPS;
- tramite *conctact center* al numero verde 803164 da rete fissa oppure al numero 06164164 da rete mobile;
- tramite enti di patronato.

Il certificato di gravidanza dovrà essere inviato telematicamente all'Inps esclusivamente dal medico del SSN o convenzionato[8] e non allegato alla domanda.
In fase di compilazione il medico deve inserire obbligatoriamente i seguenti dati:
- generalità della lavoratrice;
- settimana di gestazione alla data della visita;
- data presunta del parto.

Lo stesso medico dovrà fornire alla lavoratrice il *numero univoco di certificato* assegnato dal sistema, ed, eventualmente, anche una copia cartacea del certificato medico di gravidanza[9].
Nel caso di assenza della certificazione il diritto al congedo di maternità non è precluso e il periodo viene determinato computando i due mesi *ante partum* a ritroso dalla data effettiva del parto tramite una verifica sulla piattaforma "ConsANPR".
L'Istituto fornisce assistenza alle lavoratrici e ai datori di lavoro tramite il Contact Center al n. verde 803164 o tramite rete mobile al n. 06164164.
Successivamente al parto la lavoratrice madre deve presentare all'Inps e al datore di lavoro, entro 30 giorni dall'evento, il certificato di nascita del figlio o una dichiarazione sostitutiva[10].

3.2. *Congedo di maternità con flessibilità*

(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 20; Circ. Ministero del lavoro 7 luglio 2000, n. 43; Circ. Inps 4 settembre 2000, n. 152; Circ. Inps 4 maggio 2017, n. 82; Circ. Inps 29 settembre 2022, n. 106)

Le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro del settore privato e quelle iscritte alla Gestione separata[11] hanno la possibilità di rimodulare il periodo di congedo di maternità, *ferma restando la durata complessiva di 5 mesi*, a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto.
Il periodo di "flessibilità" nell'8° mese può andare da un minimo di 1 giorno ad un massimo di 1 mese e le giornate in cui avviene la prestazione lavorativa vanno aggiunte ai 3 mesi di *post partum*.
Sempre nell'8° mese il periodo di flessibilità può essere ridotto su richiesta della lavoratrice o per fatti sopravvenuti, come l'insorgere di un periodo di malattia[12]; anche in questi casi le giornate non fruite come congedo di maternità ordinario verranno aggiunte al periodo *post partum* (3 mesi).

La flessibilità verrà accordata a condizione che il medico specialista (ostetrico-ginecologico) del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (ove sia prevista la sorveglianza sanitaria) attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
In ogni caso la facoltà di optare per la rimodulazione deve avvenire in presenza dei seguenti presupposti:

---

[8] D.Lgs. n. 151/2001, art. 21, c. 1-*bis*.
Sulle caratteristiche dei certificati e sulle modalità di trasmissione e consultazione, v. Circ. Inps 4 maggio 2017, n. 82.
V. anche Msg. Inps 22 gennaio 2024, n. 287.

[9] Dal 1° ottobre 2021 l'accesso ai servizi digitali dell'Inps non avviene più tramite PIN, ma unicamente attraverso credenziali SPID, CIE e CNS (Circ. Inps 12 agosto 2021, n. 127; Msg. Inps 1° ottobre 2021, n. 3305).

[10] V. Circ. Inps 17 gennaio 2003, n. 8, par. 6.

[11] V. Circ. Inps 16 novembre 2018, n. 109, par. 2.2.

[12] La malattia insorta durante l'ottavo mese di gravidanza determina l'inizio del periodo di maternità in quanto si presume superato il giudizio medico precedentemente espresso nell'attestazione che la lavoratrice gestante ha prodotto al proprio datore di lavoro (Circ. Inps 4 settembre 2000, n. 152; Circ. Inps 12 dicembre 2019, n. 48, par. 1.7; Circ. Inps 29 settembre 2022, n. 106).

- assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni di rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro al momento della richiesta;
- assenza di un provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro da parte del competente Ispettorato Territoriale del Lavoro e della ASL;
- venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato ad un provvedimento di interdizione anticipata nelle prime fasi di gravidanza;
- 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;
- assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro.

Le lavoratrici interessate dovranno fornire, ai fini del rilascio della prevista certificazione sanitaria, ogni utile informazione circa le sopradescritte condizioni, esibendo copia dell'eventuale provvedimento di interdizione anticipata dal lavoro adottato dal Servizio ispezione del lavoro.

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.

L'Istituto verifica:
- 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;
- l'assenza di un periodo di malattia durante il periodo di flessibilità del congedo di maternità;
- l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per gravidanza a rischio (art. 17, c. 2, lett. *a)*, D.Lgs. n. 151/2001) o, in caso di sussistenza del provvedimento, la cessazione dell'interdizione in data antecedente l'inizio dell'ottavo mese di gravidanza;
- l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per mansioni o per condizioni di lavoro e ambientali pregiudizievoli (art. 17, c. 2, lett. *b)* e *c)*, D.Lgs. n. 151/2001);
- l'effettiva astensione dal lavoro durante i 5 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 5 mesi, ciò non altera il principio generale che durante i 5 mesi, comunque articolati, la lavoratrice dipendente non possa essere adibita al lavoro[13].

La lavoratrice gestante può, nel corso dell'ottavo mese di gravidanza, optare per il prolungamento dell'attività lavorativa con il conseguente spostamento dei giorni di congedo non fruiti dopo il parto, purché venga attestata l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta[14].

Domanda

La lavoratrice che intende avvalersi della "flessibilità" deve presentare, nel corso del settimo mese di gravidanza[15], apposita domanda di richiesta:

[13] L'erogazione dell'indennità di maternità delle iscritte alla Gestione separata non è più condizionata all'obbligo di astensione dall'attività lavorativa.

[14] Circ. Inps 12 dicembre 2019, n. 148, par. 1.4.

[15] Msg. Inps 25 maggio 2007, n. 13279.

Cass. 20 marzo 2013, n. 10180 «*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*

- all'INPS, telematicamente, dichiarando di volersi avvalere della flessibilità e indicando il numero dei relativi giorni, *senza produrre alcuna certificazione medica*;
- al datore di lavoro, corredata delle certificazioni sanitarie del ginecologo del SSN e, ove presente, del medico aziendale.

Sarà cura del ginecologo del SSN o con esso convenzionato inviare telematicamente all'INPS il certificato di gravidanza, rilasciato nel corso del settimo mese[16].Lo stesso medico dovrà fornire alla lavoratrice il *numero univoco di certificato* assegnato dal sistema, e, eventualmente, anche una copia cartacea del certificato medico di gravidanza[17].

3.3. *Congedo di maternità con astensione interamente dopo il parto*

(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 16, c. 1.1; Circ. Inps 12 dicembre 2019, n. 148 e 29 settembre 2022, n. 106)

Le lavoratrici dipendenti da datori di lavoro del settore privato e quelle iscritte alla Gestione separata[18] hanno la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i 5 mesi successivi allo stesso.

L'astensione verrà accordata a condizione che il medico specialista (ostetrico-ginecologico) del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro (ove sia prevista la sorveglianza sanitaria) attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro fino alla data presunta del parto ovvero fino all'evento del parto[19], qualora dovesse avvenire in data successiva a quella presunta.

Le certificazioni che conterranno il solo riferimento alla data presunta del parto, attestando l'assenza di pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro solo fino a tale data, saranno ritenute idonee a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa fino al giorno antecedente alla data presunta del parto, con conseguente inizio del congedo di maternità dalla data presunta stessa, e per i successivi 5 mesi.

Esempio

Gestante che prosegue l'attività lavorativa fino alla data effettiva del parto a fronte di certificazione sanitaria attestante l'assenza di pregiudizio solo fino alla data presunta del parto

Data presunta parto: 26/6/2019

Data effettiva del parto: 30/6/2019

Riferimento temporale nella certificazione sanitaria:26/6/2019

Durata del congedo di maternità: dal 26/6/2019 al 26/11/2019.

Periodo indennizzato: dal 30/6/2019 al 26/11/2019[20].

---

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.».

[16] D.Lgs. n. 151/2001, art. 21, c. 1-*bis*.

Sulle caratteristiche dei certificati e sulle modalità di trasmissione e consultazione, v. Circ. Inps 4 maggio 2017, n. 82 e Circ. Inps 29 settembre 2022, n. 106, par. 2.

[17] Dal 1° ottobre 2021 l'accesso ai servizi digitali dell'Inps non avviene più tramite PIN, ma unicamente attraverso credenziali SPID, CIE e CNS (Circ. Inps 12 agosto 2021, n. 127; Msg. Inps 1° ottobre 2021, n. 3305).

[18] Circ. Inps 12 dicembre 2019, n. 148, par. 2.

[19] Non essendo prevedibile la data effettiva del parto, sarà sufficiente riportare sul certificato la dicitura "*fino all'evento del parto*".

[20] Premesso che il datore di lavoro non avrebbe dovuto consentire alla gestante l'accesso al luogo di lavoro, i giorni intercorrenti tra la data presunta del parto (26/6/2019) ed il giorno prima del parto (29/6/2019) sono regolarmente conteggiati nel congedo di maternità, ma non possono essere indennizzati in quanto retribuiti dal datore di lavoro e coperti sul piano degli obblighi contributivi.

Nell'ipotesi in cui prima del parto, o della data presunta del parto, intervenga una malattia, l'inizio del congedo coinciderà con l'inizio della malattia e i giorni *ante partum* (2 mesi) lavorati verranno sommati ai giorni di congedo ordinario *post partum* (3 mesi).

L'Istituto verifica:
- 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 5 mesi di congedo di maternità;
- 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;
- l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per gravidanza a rischio (art. 17, c. 2, lett. *a)*, D.Lgs. n. 151/2001) o, in caso di sussistenza del provvedimento, la cessazione dell'interdizione in data antecedente l'inizio dell'ottavo mese di gravidanza;
- l'assenza di un provvedimento di interdizione anticipata per mansioni o per condizioni di lavoro e ambientali pregiudizievoli (art. 17, c. 2, lett. *b)* e *c)*, D.Lgs. n. 151/2001);
- l'effettiva astensione dal lavoro durante i 5 mesi di maternità fruiti esclusivamente dopo l'evento del parto al fine del riconoscimento dell'indennità. Infatti, posto che l'opzione dei 5 mesi dopo il parto non deve comportare conseguenze sulla misura dell'indennità, che deve comunque essere di 5 mesi, ciò non altera il principio generale che durante i 5 mesi, comunque articolati, la lavoratrice dipendente non possa essere adibita al lavoro.

La lavoratrice può decidere di non avvalersi più della facoltà di astenersi dal lavoro unicamente dopo il parto:
- *prima* dell'inizio del periodo di maternità *ante partum*;
- *dopo* l'inizio del periodo di maternità *ante partum*: in questo caso i periodi *ante partum* lavorati prima della rinuncia saranno computati come periodo di maternità, ma non saranno indennizzati perché regolarmente retribuiti dal datore di lavoro[21].

Domanda

La lavoratrice deve presentare, nel corso del settimo mese di gravidanza, apposita domanda di richiesta del congedo di maternità:
- all'INPS, telematicamente, dichiarando di voler fruire della maternità esclusivamente dopo il parto e indicando chiaramente se il termine contenuto nell'attestazione medica è fino alla *data presunta del parto* o fino alla *data effettiva del parto*. La certificazione medica non deve essere prodotta;
- al datore di lavoro, corredata delle attestazioni sanitarie[22] del medico specialista del SSN e, ove presente, del medico aziendale.

Sarà cura del medico specialista del SSN o con esso convenzionato inviare telematicamente all'INPS il certificato di gravidanza[23].

Lo stesso medico dovrà fornire alla lavoratrice il *numero univoco di certificato* assegnato dal sistema, e, eventualmente, anche una copia cartacea del certificato medico di gravidanza[24].

[21] Circ. Inps 12 dicembre 2019, n. 148, par. 1.8.

[22] Nelle attestazioni il medico deve dichiarare il termine fino a cui è possibile prestare l'attività lavorativa senza pregiudizio per la salute della lavoratrice e del nascituro ovvero fino alla *data presunta del parto* o fino alla *data effettiva del parto*.

[23] D.Lgs. n. 151/2001, art. 21, c. 1-*bis*.
Sulle caratteristiche dei certificati e sulle modalità di trasmissione e consultazione, v. Circ. Inps 4 maggio 2017, n. 82.

[24] Dal 1° ottobre 2021 l'accesso ai servizi digitali dell'Inps non avviene più tramite PIN, ma unicamente attraverso credenziali SPID, CIE e CNS (Circ. Inps 12 agosto 2021, n. 127; Msg. Inps 1° ottobre 2021, n. 3305).

3.4. *Congedo di maternità anticipata* (*interdizione dal lavoro ante partum*)
(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, artt. 7 e 17)

Il congedo obbligatorio di maternità può essere anticipato nei seguenti casi:

- ***Gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza***

  Il provvedimento di interdizione per gravidanza a rischio viene adottato sulla base dello stato di salute della gestante, tale da non consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa[25].

  La richiesta si intende accolta decorsi 7 giorni dalla sua presentazione[26] da parte della lavoratrice[27] e il provvedimento *definitivo* di interdizione decorrerà dalla data d'inizio dell'astensione dal lavoro, risultante dal Libro unico del lavoro (LUL) e giustificata dal certificato medico rilasciato alla lavoratrice [28].

  Qualora la lavoratrice sia contemporaneamente impiegata con contratto *part-time* presso più datori di lavoro dovrà essere adottato un provvedimento di interdizione per ciascuno dei rapporti di lavoro instaurati[29].

  A seguito della trasmissione telematica del *certificato di gravidanza a rischio,* con la data presunta del parto, da parte del medico e del rilascio del *provvedimento di interdizione anticipata* da parte della ASL[30], la lavoratrice può presentare all'INPS, prima dell'ottavo mese di gravidanza, apposita domanda di richiesta del congedo anticipato di maternità[31].

  Solo in questo particolare caso di interdizione la lavoratrice può decidere di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, purché i motivi alla base dell'interdizione cessino prima dell'inizio del congedo di maternità *ante partum*[32].

  Richiesta di interdizioni anticipata all'INPS

  La lavoratrice può richiedere l'interruzione anticipata della maternità per gravidanza a rischio inviando all'Istituto una domanda telematica tramite:

  - sito *web* dell'Istituto, *www.inps.it*, mediante autenticazione tramite SPID, almeno di 2° livello, CIE 3.0 o CNS[33];
  - Contact Center Integrato, al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) o al numero 06 164 164 (da rete mobile a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
  - Istituti di Patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi offerti dagli stessi.

  È necessario, inoltre, che la lavoratrice si accerti:

---

[25] L'interdizione riguarda «*esclusivamente le condizioni fisiche riferite alla gravidanza, condizioni fisiche che impedirebbero lo svolgimento di una qualsiasi attività lavorativa, anche di quella che potrebbe essere nuovamente intrapresa dalla lavoratrice*» Msg. Inps 28 aprile 2023, n. 343.

[26] In caso di non accoglimento della domanda, la ASL deve comunicare tempestivamente i motivi del diniego e la lavoratrice, entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione, può presentare per iscritto le osservazioni, eventualmente corredate da documenti (art. 10-*bis*, L. 7 agosto 1990, n. 241).

[27] Il provvedimento di astensione anticipata dal lavoro può essere adottato d'ufficio, durante l'attività di vigilanza, dagli ispettori del lavoro o della ASL competente senza che sia necessaria una iniziativa della lavoratrice (Cass. 12 luglio 2019, n. 18810).

[28] V. Interpello Ministero del lavoro 28 novembre 2006, n. 6584 e Circ. Ministero del lavoro 17 aprile 2008, n. 5249.

[29] Interpello Ministero del lavoro 28 novembre 2006, n. 6584.

[30] Sulla competenza per l'emanazione del provvedimento di interdizione da parte delle ASL, v. D.Lgs. n. 151/2001, art. 17, c. 3; Nota Ministero del lavoro 8 maggio 2012, n. 37; Circ. Ministero del lavoro 16 febbraio 2012, n. 2.

[31] Nell'ipotesi in cui non sia stato trasmesso alcun certificato di gravidanza, è possibile utilizzare la data presunta del parto riportata nel provvedimento stesso, in quanto proveniente da struttura pubblica del SSN (Msg. Inps 22 gennaio 2024, n. 287).

[32] Circ. Inps 12 dicembre 2019, n. 148, par. 1.5.

[33] V. Circ. Inps 12 agosto 2021, n. 127 e Msg. Inps 1° ottobre 2021, n. 3305.
Il medico dovrà fornire alla lavoratrice il *numero univoco di certificato* assegnato dal sistema, e, eventualmente, anche una copia cartacea del certificato medico di interruzione della gravidanza.

- dell'avvenuta trasmissione telematica all'Inps, da parte del medico curante, del certificato di gravidanza con la data presunta del parto[34];
- di essere in possesso del provvedimento di interdizione anticipato dell'ASL/SPISAL.

• ***Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del nascituro***

Qualora il rischio per la salute della gestante o del nascituro derivi dalle mansioni svolte o dalle condizioni di lavoro o ambientali[35], il datore di lavoro deve attivarsi per individuare, nell'ambito della valutazione dei rischi[36], le lavorazioni che possano risultare pregiudizievoli per le lavoratrici madri e di conseguenza modificarne temporaneamente le condizioni di lavoro o l'orario di lavoro o le mansioni, adibendole se necessario anche a mansioni inferiori, con conservazione della retribuzione precedente, affinché non siano esposte a rischio[37].

La lavoratrice deve comunicare immediatamente al suo responsabile lo stato di gravidanza.

Nel caso in cui non sia possibile reperire altre mansioni confacenti[38], il datore di lavoro ne dà comunicazione scritta all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, che può disporre l'immediata interdizione dal lavoro[39].

L'ITL può procedere all'accertamento dell'impossibilità da parte del datore di lavoro di adottare misure idonee per l'eliminazione dei rischi per la salute della lavoratrice[40], ferma restando la possibilità di disporre l'astensione, anche prima di tale accertamento, quando il datore, anche tramite la lavoratrice, produca una dichiarazione «*nella quale risulti in modo chiaro, sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale, l'impossibilità di adibirla ad altre mansioni*»[41].

---

[34] D.Lgs. n. 151/2001, art. 21, c. 2-*bis*.
Sulle caratteristiche dei certificati e sulle modalità di trasmissione e consultazione, v. Circ. Inps 4 maggio 2017, n. 82.

[35] Il termine "condizioni ambientali" «*può essere inteso in senso più ampio e conseguentemente non direttamente legato soltanto alle mansioni svolte ma più in generale alle caratteristiche del contesto ambientale dove è effettuata la prestazione lavorativa.*» Nota Ministero del lavoro 29 aprile 2013, n. 7553.
A titolo esemplificativo è da considerare dannosa per la lavoratrice gestante la presenza nell'ambiente di lavoro di:
• rumore, radiazioni, vibrazioni, microclima, campi elettromagnetici, microonde, ultrasuoni;
• fumi di saldatura, vapori di solventi, oli minerali, stampaggio materie plastiche, sostanze chimiche tossiche, nocive, corrosive, infiammabili;
• agenti biologici;
• aggressioni.

[36] La valutazione del rischio per la sicurezza e la salute delle lavoratrici deve «*avvenire contestualmente alla valutazione dei rischi generali. Detta valutazione preventiva consente al datore di lavoro di informare le lavoratrici, prima ancora che sopraggiunga una gravidanza, dei rischi esistenti in azienda, delle misure di prevenzione e protezione che egli ritiene di dover adottare in tal caso e, quindi, dell'importanza che le dipendenti gli comunichino tempestivamente il proprio stato, in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e la conseguente opportunità di spostarle ad altre mansioni compatibili con la gestazione e poi con il periodo di allattamento, fino a sette mesi dopo il parto*» (Nota Ministero del lavoro 29 aprile 2013, n. 7553).

[37] Il Ministero del lavoro ha ritenuto che la lavoratrice «*potrà essere spostata ad altra sede di lavoro ove vi siano condizioni ambientali compatibili, purché ubicata nello stesso comune e previo consenso dell'interessata*» (Interpello 19 luglio 2006, n. 1865).

[38] Il provvedimento può essere adottato «*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, ad esempio per il fatto di essere già svolta da altri dipendenti, da potersi considerare effettivamente inesigibile*» Interpello Ministero del lavoro 28 novembre 2006, n. 6584.

[39] Sulla competenza per l'emanazione del provvedimento di interdizione da parte dell'ITL, v. D.Lgs. n. 151/2001, art. 17, c. 4; Nota Ministero del lavoro 8 maggio 2012, n. 37; Circ. Ministero del lavoro 16 febbraio 2012, n. 2.

[40] L'intervento dell'ITL «*risponde ad un'esigenza di tutela della lavoratrice madre attraverso valutazione sostanziale e diretta delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione aziendale*» (Interpello 8 agosto 2008, n. 28).

[41] Circ. Ministero del lavoro 17 aprile 2008, n. 5249.

Il provvedimento di interdizione deve essere emanato entro 7 giorni dalla ricezione della documentazione[42] e l'astensione dal lavoro della lavoratrice decorrerà dalla *data di adozione* del provvedimento stesso[43].
Per la lavoratrice contemporaneamente impiegata con contratto *part-time* presso più datori di lavoro potrà essere adottato un provvedimento di interdizione per ciascuno dei rapporti di lavoro instaurati, considerando singolarmente ciascun rapporto in merito alla pericolosità delle mansioni svolte e alla possibilità di reperire altre mansioni.
A seguito della trasmissione telematica del *certificato di gravidanza a rischio,* con la data presunta del parto, da parte del medico e del rilascio del *provvedimento di interdizione anticipata* da parte della ITL, la lavoratrice può presentare all'INPS, prima dell'ottavo mese di gravidanza, apposita domanda di richiesta del congedo anticipato di maternità.

- ***Adibizione, durante il periodo di gravidanza, al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, con impossibilità di spostamento ad altre mansioni***

Quando, a causa delle mansioni svolte o dalle condizioni di lavoro, ci sia il rischio per la salute della gestante o del nascituro, il datore di lavoro deve attivarsi per modificare temporaneamente le condizioni di lavoro o l'orario di lavoro o le mansioni, adibendo la lavoratrice, se necessario, anche a mansioni inferiori (conservando la retribuzione precedente) purché venga comunque garantita l'efficienza dell'organizzazione aziendale e non vengano compromesse le finalità economiche dell'azienda stessa.
Compete unicamente al datore di lavoro la possibilità di operare lo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni «*tenuto conto che egli è l'unico soggetto in grado di conoscere, in quanto da lui stesso definita in ragione del ruolo rivestito, l'effettiva organizzazione aziendale*»[44].
Le attività lavorative che risultano particolarmente pericolose e faticose sono (elenco non esaustivo)[45]:

- lavori che comportano una posizione in piedi [46] per più di metà dell'orario[47] o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante o scomoda;
- lavori su scale ed impalcature mobili e fisse, con pericolo di caduta;

---

[42] Si precisa che il termine di 7 giorni per l'adozione del provvedimento di interdizione «*inizia a decorrere dal giorno successivo a quello di ricezione della documentazione completa e, quindi, in presenza di una richiesta di integrazione, dal giorno successivo a quello in cui è pervenuta la documentazione integrativa*» (Nota INL 8 agosto 2025, n. 5944, par. 5).

[43] Nota INL 8 agosto 2025, n. 5944, par. 5; Nota INL 13 ottobre 2021, n. 1550; Lett./Circ. Ministero del lavoro 17 aprile 2008, n. 5249; Interpelli Ministero del lavoro 1° giugno 2006, n. 97 e 28 novembre 2006, n. 6584.
V. anche D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, art. 18, c. 8.

[44] Interpello Ministero del lavoro 28 novembre 2006, n. 6584.

[45] V. All. A e B, D.Lgs. n. 151/2001. V. anche interpello Ministero del lavoro 20 luglio 2015, n. 16.
Per quanto riguarda le lavoratrici esposte a radiazioni ionizzanti:
- non possono svolgere durante la gravidanza, attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert;
- devono comunicare tempestivamente al proprio datore di lavoro il proprio stato di gravidanza;
- devono comunicare l'intenzione di allattare al seno un neonato. (Art. 8, D.Lgs. n. 151/2001; art. 111, c. 1, lett. *e)* e *f)*, D.Lgs. 31 luglio 2020, n. 101)

Il Ministero del lavoro, con nota n. 6165 del 16 marzo 2011, ha ritenuto che le disposizioni di legge si devono applicare «*senza troppe "rigidità" dal punto di vista formale, atteso che si tratta di norme poste a tutela della salute e della sicurezza della donna e del bambino*».

[46] Per stazionamento eretto «*devono intendersi non soltanto le ipotesi in cui la mansione della lavoratrice comporti in maniera continuativa la posizione eretta, ma anche le ipotesi in cui la lavoratrice possa deambulare*». Nota INL 8 luglio 2025, n. 5944, par. 6.

[47] «*La metà dell'orario di lavoro che non può essere superato con stazione in piedi da parte della gestante non coincide necessariamente con le quattro ore giornaliere, ma potrà essere di durata inferiore in rapporto all'orario effettivo normale giornaliero praticato*» (Circ. Ministero del lavoro 27 novembre 1986, n. 3719). V. anche Nota INL 8 luglio 2025, n. 5944, par. 6.

- trasporto e sollevamento di pesi[48];
- lavori con macchina mossa a pedale quando il ritmo sia frequente ed esige sforzo;
- uso di macchine o strumenti che trasmettono intense vibrazioni;
- lavori con obbligo di sorveglianza sanitaria;
- lavori a bordo di qualsiasi mezzo di trasporto;
- lavori che espongono a temperature troppo basse o troppo alte;
- lavoro notturno.

La competenza dell'eventuale provvedimento d'interdizione è affidata all'ITL[49].

Impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni

Compete al datore di lavoro la valutazione dell'impossibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni considerando che lo spostamento non va inteso in senso assoluto, cioè quando il datore di lavoro non ha alcuna mansione alternativa a cui adibire la lavoratrice, bensì in senso relativo, cioè quando la mansione alternativa astrattamente reperibile risulti in concreto onerosa per la lavoratrice e al contempo poco utile per l'organizzazione aziendale; infatti, è da ritenersi *"inesigibile da parte del datore di lavoro una prestazione lavorativa tanto ridotta da diventare inutilmente gravosa per la lavoratrice, costretta ad affrontare il disagio di recarsi sul posto di lavoro, per restare oziosa o rendere una prestazione lavorativa di minima utilità per il datore di lavoro*"[50].

Richiesta di interdizioni anticipata all'ITL

La richiesta di interdizione può essere presentata dalla lavoratrice o dal datore di lavoro utilizzando la modulistica disponibile nell'apposita sezione del portale INL unitamente:

- alla copia del documento di identità del richiedente;
- al certificato medico di gravidanza con indicazione della data presunta del parto;
- all'indicazione della mansione svolta dalla lavoratrice;

nel caso in cui la richiesta venga presentata dal datore di lavoro, deve essere riportata anche:

- la motivazione dell'impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni sulla base di elementi tecnici attinenti all'organizzazione aziendale;
- l'indicazione degli eventuali lavori faticosi, pericolosi ed insalubri a cui è esposta la lavoratrice (quali ad es. stazione eretta, posizioni affaticanti, lavoro su scale, sollevamento pesi, lavoro a bordo di mezzi di trasporto, conduzioni di macchine utensili), anche mediante la trasmissione dello stralcio del documento di valutazione dei rischi (DVR) relativo alle lavoratrici gestanti e puerpere.

[48] Il divieto è riferito «*al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa*» (All. A, D.Lgs. n. 151/2001).
Per "carico" si intende «*un peso superiore ai 3 kg che venga movimentato in via non occasionale nella giornata lavorativa tipo. Per spostamenti di pesi inferiori ai 3 kg non si applicano i criteri relativi alla movimentazione manuale carichi; in tale contesto vanno valutati altri rischi quali la stazione eretta, le posture incongrue, i ritmi lavorativi*» (Nota. INL 8 agosto 2025, n. 5944, par. 3).
[49] V. Interpello 8 agosto 2008, n. 28 e Circolare Ministero del lavoro 4 marzo 1998, n. 28.
[50] Interpello Ministero del lavoro 28 novembre 2006, n. 6584. V. anche Nota Ministero del lavoro 29 aprile 2013, n. 7553.

3.5. *Congedo di maternità prorogata (interdizione dal lavoro post partum)*
(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, artt. 6, 7 e 17; Nota INL 10 agosto 2026, n. 1829)

Le lavoratrici madri adibite al trasporto e al sollevamento di pesi[51], nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri[52], con impossibilità di spostamento ad altre mansioni[53], hanno il diritto di astenersi dal lavoro fino a 7 mesi, a decorrere dalla data effettiva del parto.
Anche se il rischio attinente al sollevamento dei pesi non è valutato nel DVR, l'adibizione a tale mansione è condizione sufficiente per ottenere il provvedimento di interdizione da parte dell'ITL, ferma restando la valutazione circa l'impossibilità di impiego ad altre mansioni.
Le eventuali giornate di congedo obbligatorio *ante partum* non fruite vanno aggiunte al termine dei 7 mesi di congedo *post partum*[54].
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*»[55]. Il provvedimento di interdizione deve indicare «*la data effettiva del parto e far decorrere da tale data i 7 mesi di interdizione post partum, aggiungendo ai predetti 7 mesi, i giorni non goduti a causa del parto prematuro*»[56].

Richiesta di interdizioni posticipata all'ITL

La richiesta di interdizione può essere presentata dalla lavoratrice o dal datore di lavoro utilizzando la modulistica disponibile nell'apposita sezione del portale INL unitamente:
- alla copia del documento di identità del richiedente;
- all'autocertificazione/certificazione di nascita;
- all'indicazione della mansione svolta dalla lavoratrice.

Richiesta di interdizioni posticipata all'INPS

Nella domanda da presentare all'INPS per ottenere il *congedo di maternità prorogata* deve essere allegato il certificato o l'autocertificazione dell'avvenuto parto, mentre l'ITL trasmetterà direttamente all'Istituto il provvedimento di interdizione prorogata.
La lavoratrice deve, in ogni caso, accertarsi di essere in possesso del suddetto provvedimento.

---

[51] Il divieto è riferito «*al trasporto, sia a braccia e a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, e al sollevamento dei pesi, compreso il carico e scarico e ogni altra operazione connessa*» (All. A, D.Lgs. n. 151/2001). V. anche Interpello Ministero del lavoro 8 agosto 2008, n. 28.
Alla lavoratrice madre dovrà essere evitata la movimentazione manuale di carichi qualora l'indice di rischio (UNI ISO 11228-1) sia superiore o uguale a 1 (Nota. INL 8 agosto 2025, n. 5944, par. 3).
[52] V. All. A e B, D.Lgs. n. 151/2001.
Per quanto riguarda le lavoratrici esposte a radiazioni ionizzanti:
- non possono svolgere durante la gravidanza, attività in zone classificate o, comunque, essere adibite ad attività che potrebbero esporre il nascituro ad una dose che ecceda un millisievert;
- devono comunicare tempestivamente al proprio datore di lavoro il proprio stato di gravidanza (Art. 8, D.Lgs. n. 151/2001; art. 111, c. 1, lett. *e)*, D.Lgs. 31 luglio 2020, n. 101);
- non possono essere esposte a rischio di contaminazione durante il periodo di allattamento (Interpello Ministero del lavoro 4 agosto 2008, n. 26);
- devono comunicare l'intenzione di allattare al seno il neonato (art. 111, c. 1, lett. *f)*, D.Lgs. 31 luglio 2020, n. 101).

[53] V. Nota Ministero del lavoro 29 aprile 2013, n. 7553.
[54] Circ. Inps 28 aprile 2016, n. 69, par. 1; Nota INL 13 ottobre 2021, n. 1550.
[55] Circ. Inps 29 aprile 2010, n. 62, par. 3.
[56] Nota INL 2 aprile 2021, n. 553.

4. Interruzione della gravidanza

(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, artt. 16 e 19)

L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, entro il 180° giorno[57] prima dell'inizio della gestazione[58] è considerata come *malattia determinata da gravidanza*, non incide sul periodo di comporto e implica il diritto all'*indennità di malattia*[59], mentre dal 180° giorno (compreso) in poi è considerata *parto prematuro* e rientra nella più favorevole tutela della *maternità*[60].

A seguito dell'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza, avvenuta a decorrere dal 180° giorno dall'inizio della gestazione, la lavoratrice (anche iscritta alla Gestione separata) ha, alternativamente, la facoltà di:

- riprendere in qualsiasi momento l'attività lavorativa[61], con un preavviso di 10 giorni al datore di lavoro, a condizione che il ginecologo del SSN o con esso convenzionato e, ove presente, il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che la ripresa dell'attività non arreca pregiudizio alla salute;
- astenersi dal lavoro dal giorno successivo al parto con la possibilità di fruire del congedo di maternità per tutti i 5 mesi[62].

La lavoratrice che riprende l'attività lavorativa, rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità *post partum*, non ha diritto all'indennità di maternità a decorrere dalla data della ripresa dell'attività stessa.

La data di ripresa dell'attività è comprovata dalla lavoratrice mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio.

In particolare l'interessata deve dichiarare sotto la propria responsabilità:

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

I certificati di interruzione di gravidanza vanno trasmessi telematicamente all'INPS dal ***medico di base*** *del SSN o convenzionato*[63] che dovrà inserire obbligatoriamente i seguenti dati:

- generalità della lavoratrice;
- settimana di gestazione alla data della visita;
- data presunta del parto;
- data di interruzione della gravidanza[64].

[57] Per stabilire se l'interruzione della gravidanza si verifica entro il 180° giorno (più precisamente entro il 179° giorno) dall'inizio della gestazione, il concepimento deve avvenire 300 giorni prima della data presunta del parto, come indicata nel certificato medico di gravidanza, senza includere nel computo tale ultima data (Msg. Inps 18 aprile 2011, n. 9042).

[58] La gestazione viene fatta iniziare dal primo giorno dell'ultimo ciclo mestruale.

[59] L. 26 marzo 2001, n. 151, art. 19, c. 1; D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, art. 12, c. 1; Circ. Inps 23 novembre 1987, n. 269, par. 10.2, lett. *e)*; Circ. Inps 29 luglio 2002, n. 139, par. 2.4; Interpello Ministero del lavoro 19 agosto 2008, n. 32; Interpello Ministero del lavoro 5 giugno 2009, n. 51; Msg. Inps 18 aprile 2011, n. 9042.
V. anche Circ. Inail 5 ottobre 1993, n. 48, par. 7.1.6., lett. *b)* e Circ. Inail 11 luglio 2001, n. 51.

[60] D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, art. 12, c. 1; Circ. Inps 23 novembre 1987, n. 269, par. 10.2, lett. *e)*; Circ. Inps 29 luglio 2002, n. 139, par. 2.4; Interpello Ministero del lavoro 5 giugno 2009, n. 51; Msg. Inps 18 aprile 2011, n. 9042.

[61] Anche in caso di interruzione verificatasi in coincidenza del 180° giorno (Circ. Inps 27 ottobre 2011, n. 139 e Msg Inps 18 aprile 2011, n. 9042).

[62] D.Lgs. n. 151/2001, art. 16, c. 1.1; Circ. Inps 27 ottobre 2011, n. 139, par. 1; Circ. Inps 12 dicembre 2019, n. 148, par. 1.

[63] Interpello Ministero del lavoro 19 agosto 2008, n. 32 e Circ. Inps 29 aprile 2010, n. 62, par. 4.

[64] D.Lgs. n. 151/2001, art. 21; Circ. Inps 4 maggio 2017, n. 82, par. 3.

5. Adozione e affidamento

(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 26; Circ. Inps 4 febbraio 2008, n. 16; Circ. Inps 20 aprile 2018, n. 66)

5.1. *Adozione*

Il congedo di maternità spetta alla lavoratrice dipendente e alla lavoratrice iscritta alla Gestione separata, *a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione*, per un periodo massimo di 5 mesi[65], in caso di:

- ***adozione nazionale***: il congedo deve essere fruito durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice;
- ***adozione internazionale***: il congedo può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'*ingresso in Italia* del minore.

  Il congedo può essere fruito, anche parzialmente e in modo frazionato, prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva[66]. Il congedo non fruito antecedentemente all'ingresso del minore in Italia è fruito, anche frazionatamente, entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo. Nel caso di interruzione della procedura adottiva, il periodo di assenza fruito dal dipendente per gli adempimenti è comunque considerato come congedo di maternità[67].

  L'ente autorizzato alla gestione della procedura di adozione (CAI) certifica la data di ingresso del minore e l'avvio presso il tribunale italiano delle procedure di conferma della validità dell'adozione o di riconoscimento dell'affidamento preadottivo, tale certificazione deve essere allegata dalla lavoratrice alla domanda di richiesta dell'indennità[68].

  L'indennità viene erogata anche per i periodi di permanenza all'estero, ma è erogabile solo dopo l'ingresso del minore in Italia autorizzato dalla CAI.

5.2. *Affidamento*[69]

Nel caso di *affidamento non preadottivo* di minore, a prescindere dall'età, la lavoratrice dipendente e la lavoratrice iscritta alla Gestione separata hanno diritto al congedo, continuativo o frazionato, per un periodo massimo di 3 mesi, nell'arco temporale di 5 mesi a decorrere dalla data di affidamento.

Le lavoratrici adottive o affidatarie debbono produrre:
- l'atto di adozione o di affidamento;
- il certificato di nascita del bambino;
- idonea documentazione comprovante la data di effettivo ingresso del bambino stesso nella famiglia adottiva o affidataria.

L'*affidamento preadottivo* è equiparato all'adozione e pertanto la lavoratrice dipendente (non la lavoratrice iscritta alla Gestione separata) ha diritto a un periodo di congedo di maternità pari a 5 mesi[70].

In caso di ricovero del minore in una struttura pubblica o privata, la lavoratrice adottante/affidataria ha diritto di chiedere la sospensione del congedo e di godere del residuo periodo dalla data di dimissione del bambino.

---

[65] Per la precisazione 5 mesi e 1 giorno ovvero 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia o in Italia e il giorno stesso dell'ingresso. Il diritto spetta per l'intero periodo anche nel caso in cui, durante il congedo, il minore raggiunga la maggiore età.

[66] La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richiede o richiede solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

[67] Interpello Ministero del lavoro 5 novembre 2010, n. 39.

[68] D.M. 4 aprile 2002, art. 2 così come modificato dal D.M. 24 febbraio 2016.
V. anche Msg. Inps 13 aprile 2016, n. 1614 e Circ. Inps 20 aprile 2018, n. 66.

[69] L'inserimento del minore in "comunità di tipo familiare" non è equiparabile all'affidamento (Circ. Inps 17 gennaio 2003, n. 8, par. 3).

[70] V. Msg. Inps 9 novembre 2023, n. 3951.

6. Ricovero del neonato o del minore adottato/affidato

(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, artt. 16-*bis* e 26; Circ. Inps 28 aprile 2016, n. 69, par. 2)

In caso di ricovero del neonato, a prescindere dal motivo, in una struttura pubblica o privata, la madre lavoratrice dipendente o iscritta alla Gestione separata, ha il diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo *post partum*, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

L'Inps ha precisato che:

- per ***data di sospensione del congedo*** deve intendersi la data a partire dalla quale la lavoratrice riprende l'attività lavorativa, essa presuppone il ricovero del neonato, ma non coincide necessariamente con tale data;
- la ***data di ripresa della fruizione del congedo residuo*** coincide con la data delle dimissioni del bambino oppure con la data (precedente alle dimissioni) in cui la lavoratrice riprende a fruire del congedo residuo;
- la ***data delle dimissioni del neonato*** rappresenta il limite temporale oltre il quale non è possibile rinviare la fruizione del periodo di congedo di maternità ancora spettante. Ciò non esclude che la lavoratrice possa fruire del congedo residuo anche prima della data delle dimissioni;
- il differimento del congedo non può essere richiesto in caso di:
  - ***parto a termine***, ovvero di parto verificatosi in coincidenza con la data presunta del parto oppure in data successiva;
  - ***parto prematuro***, quando il ricovero del neonato non sia conseguenza della prematurità della nascita, ma sia dovuto ad altri motivi.

La sospensione può essere richiesta una sola volta per ogni figlio ed è subordinata alla consegna al datore di lavoro di:

- una dichiarazione del ricovero del neonato;
- un'attestazione del medico specialista del SSN, o con esso convenzionato, e del medico aziendale che affermi la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa[71].

La lavoratrice madre dovrà, infine, comunicare al datore di lavoro la data a decorrere dalla quale fruirà del periodo di congedo residuo.

Esempio

Data parto: 28 dicembre 2015
Data fine congedo: 28 marzo 2016 (data parto coincidente con la data presunta)
Data ricovero: 10 gennaio 2016
Data sospensione congedo (cioè data di ripresa del lavoro): 12 gennaio 2016
Periodo residuo di congedo: giorni 77 giorni
Data dimissioni: 15 maggio 2016
Fruizione congedo residuo: dal 15 maggio 2016 al 30 luglio 2016

La lavoratrice può decidere di riprendere a fruire del periodo residuo anche prima della data di dimissioni, es. dal 1° maggio 2016. In tale caso, il congedo termina il 16 luglio 2016.

Se la lavoratrice riprendesse il congedo dal giorno successivo alla data delle dimissioni, ossia dal 16 maggio, il giorno delle dimissioni (15 maggio 2016) sarebbe conteggiato ai fini della durata del congedo, ma non sarebbe indennizzato a tale titolo. L'indennizzo sarà corrisposto solo per i giorni di effettiva astensione dal lavoro, ossia dal 16 maggio 2016 al 30 luglio 2016, per un totale di 76 giorni anziché di 77 giorni).

La lavoratrice iscritta alla Gestione separata deve comunicare all'Inps unicamente la *data di sospensione* e la *data di fine sospensione* del congedo di maternità[72].

[71] In assenza dell'attestazione medica non è consentito il rientro al lavoro.
[72] Circ. Inps 16 novembre 2018, n. 109, par. 2.3.

La sospensione del congedo di maternità trova applicazione anche per l'***adozione*** e l'***affidamento*** di minori[73], questo comporta il fatto che se nei 5 mesi dall'ingresso in famiglia il bambino adottato/affidato viene ricoverato in una struttura pubblica o privata, il *congedo di maternità residuo* può essere fruito anche oltre il termine dei 5 mesi.

Esempio
Data ingresso in Italia: 30 ottobre 2015
Periodo di congedo spettante a tale data: 4 mesi (si ipotizza che un mese è stato riconosciuto per la permanenza all'estero)
Data ricovero bambino: 3 marzo 2016
Arco temporale teorico per fruire del periodo residuo (5 mesi dall'ingresso in Italia): 30 marzo 2016
Periodo di congedo residuo a tale data: 20 giorni
Data dimissioni: 25 aprile 2016
Fruizione del congedo residuo (20 giorni): dal 25 aprile al 22 maggio 2016 (il congedo residuo quindi è fruibile oltre i teorici 5 mesi dall'ingresso in Italia)

Se la lavoratrice riprendesse a fruire del congedo oltre la data di dimissioni, ad esempio dal 2 maggio anziché dal 25 aprile 2016, il congedo sarebbe computato comunque dal 25 aprile 2016, ma verrebbe indennizzato solo per i giorni di effettiva astensione, ossia dal 2 al 14 maggio 2016, per un totale di 13 giorni anziché di 20 giorni.

La lavoratrice deve comunicare all'Inps:
• la *data di sospensione del congedo di maternità* e contestualmente:
  - dichiarare di aver comunicato al datore di lavoro il ricovero del figlio presso una struttura ospedaliera e di aver consegnato l'attestazione medica[74] nella quale si dichiara la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa;
  - consegnare la certificazione medica, rilasciata dalla struttura ospedaliera (pubblica o privata) presso cui è ricoverato il neonato, attestante il rapporto causa-effetto esistente tra la nascita prematura e l'immediato ricovero dello stesso;
• la *data di ripresa del congedo di maternità* corredata dalla dichiarazione contenente la data delle dimissioni del bambino.

7. Indennità di maternità
(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, artt. 22-24)

7.1. *Lavoratrici beneficiarie*
Le seguenti lavoratrici, in possesso dei requisiti richiesti, hanno diritto all'indennità di maternità:
• dipendenti da datori di lavoro privati, comprese le:
  - dirigenti[75];
  - apprendiste[76];
  - lavoratrici a tempo parziale[77];
  - lavoratrici distaccate[78];
  - lavoratrici con contratto di somministrazione di lavoro[79];
  - lavoratrici con contratto di lavoro intermittente[80];
• lavoratrici dipendenti da amministrazioni pubbliche;

[73] D.Lgs. n. 151/2001, art. 26, c. 6-*bis*.
V. anche Msg. Inps 9 novembre 2023, n. 3951.
[74] Naturalmente in caso di adozione o affidamento l'attestazione non deve essere prodotta.
[75] L. 24 febbraio 2006, n. 104, art. 1; Circ. Inps 23 maggio 2006, n. 76.
[76] D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 42, c. 6, lett. *d)*; D.Lgs. n. 151/2001, art. 2, comma 1, lett. *e)*.
[77] D.Lgs. n. 151/2001, art. 60, comma 1; Circ. Inps 12 dicembre 2019, n. 148, par. 1.9.
[78] Circ. Inps 13 marzo 2006, n. 41, par. 3.2.
[79] V. Ccnl 27 settembre 2022, art. 67.
[80] D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 17, c. 2; Circ. Inps 13 marzo 2006, n. 41, par. 4.2.

• lavoratrici disoccupate o sospese[81];
• lavoratrici agricole a tempo determinato (OTD) con almeno 51 gg. di lavoro prestati nell'anno precedente ovvero nell'anno in corso prima dell'inizio della maternità[82];
• lavoratrici agricole (dirigenti e impiegate) a tempo indeterminato (OTI)[83];
• collaboratrici domestiche e familiari (colf e badanti) con 52 settimane di lavoro nei 2 anni precedenti ovvero di 26 settimane nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità[84];
• lavoratrici a domicilio[85]. La corresponsione dell'indennità è subordinata alla restituzione al committente, all'inizio del congedo di maternità, di tutte le merci e il lavoro avuto in consegna, anche se non ultimato;
• lavoratrici in aspettativa politica o sindacale[86];
• lavoratrici dello spettacolo[87];
• lavoratrici impegnate in attività di pubblica utilità (APU) o socialmente utili (ASU)[88];
• lavoratrici dipendenti adottanti o affidatarie;
• lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS[89];
• lavoratrici autonome[90];
• lavoratrici libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza[91];
• lavoratrici dipendenti dalle imprese dello Stato, dagli Enti pubblici e dagli Enti locali privatizzate[92];
• lavoratrici dipendenti da cooperative (operaie e impiegate socie e non socie);
• dipendenti (operaie e impiegate) da aziende esercenti pubblici servizi di trasporto.

7.2. *Misura dell'indennità*

Ferme le previsioni contrattuali più favorevoli, alle lavoratrici dipendenti (comprese le dirigenti) spetta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità.

Per retribuzione s'intende la *retribuzione media globale giornaliera* del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità; va poi aggiunto il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati alla lavoratrice.

Concorrono a formare la retribuzione gli stessi elementi che vengono considerati agli effetti della determinazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria per le indennità economiche di malattia.

L'indennità è anticipata in busta paga dal datore di lavoro. Nel caso in cui l'anticipazione non viene effettuata, l'Istituto procede al pagamento diretto nelle seguenti ipotesi:
• il datore di lavoro è stato sottoposto a procedura concorsuale;
• l'azienda, ancora attiva, rifiuta espressamente di anticipare le indennità agli aventi diritto;
• l'INPS sta effettuando il pagamento diretto del trattamento di integrazione salariale, anche in deroga;
• l'ITL, accertato l'inadempimento del datore di lavoro, ha disposto il pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS;

---

[81] D.Lgs. n. 151/2001, art. 64; Circ. Inps 12 maggio 2015, n. 94, par. 2.7.
[82] D.Lgs. n. 151/2001, art. 63; Msg. Inps 7 dicembre 2007, n. 29676, par. 2.
[83] D.Lgs. n. 151/2001, art. 63.
[84] La settimana deve essere di almeno 24 ore lavorate.
[85] D.Lgs. n. 151/2001, art. 61. V. anche D.P.R. 25 dicembre 1976, n. 1026, art. 19
[86] L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 31, c. 4 e Circ. Inps 20 marzo 2000, n. 63.
V. anche Msg. Inps 31 ottobre 2019, n. 3971 e 27 dicembre 2019, n. 4835.
[87] D.Lgs. n. 151/2001, art. 59-*bis*.
[88] D.Lgs. n. 151/2001, art. 65.
[89] D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 2-*bis*, c. 1.
[90] D.Lgs. n. 151/2001, art. 66.
[91] D.Lgs. n. 151/2001, art. 70.
[92] Circ. Inps 30 dicembre 2008, n. 114 e Msg. Inps 10 febbraio 2009, n. 3352.

• l'omessa anticipazione riguarda eventi indennizzabili insorti nel corso del rapporto di lavoro con un datore di lavoro la cui attività è stata successivamente cessata;
• aziende per le quali non sussiste l'obbligo di anticipazione, mancando la previsione del CCNL[93].

L'indennità di maternità è pagata direttamente dall'INPS, con bonifico postale o accredito su conto corrente bancario/postale, a:
• lavoratrici stagionali;
• operaie agricole (salva la facoltà di anticipazione dell'indennità, da parte del datore di lavoro, in favore delle operaie agricole a tempo indeterminato);
• lavoratrici dello spettacolo saltuarie o a termine;
• lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti);
• lavoratrici disoccupate o sospese;
• lavoratrici assicurate ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro che non hanno scelto il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio CA2G[94].

Retribuzione media globale giornaliera[95]

Per retribuzione media globale giornaliera si intende l'importo che si ottiene dividendo per 30 l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.
• Per le lavoratrici che non abbiano svolto l'intero periodo lavorativo mensile per sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto per interruzione del rapporto stesso o per recente assunzione, per retribuzione media globale giornaliera si intende 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.
• Per le operaie dei settori non agricoli, per retribuzione media globale giornaliera s'intende:
  - 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 8 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;
  - 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;
  - 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.

7.2.1. *Lavoratrici disoccupate*

• *Lavoratrice disoccupata con indennità di disoccupazione (NASpI)*

L'evento di maternità è sempre indennizzato quando insorge entro i 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, da calcolarsi con riferimento alla data presunta del parto e non a quella effettiva. Qualora il "congedo di maternità" abbia inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice si trovi, all'inizio del periodo di "congedo" stesso, disoccupata e in godimento

[93] V. Msg. Inps 13 luglio 2010, n. 18529; Msg. Inps 18 novembre 2010, n. 28997; Msg. Inps 29 agosto 2024, n. 2909.
[94] V. Interpello Ministero del lavoro 2 aprile 2010, n. 9.
[95] D.Lgs. n. 151/2001, art. 23.

dell'indennità di disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità anziché all'indennità ordinaria di disoccupazione che verrà poi ripristinata per la parte residua al termine del periodo di maternità[96].

Ai fini del computo dei 60 giorni, non si deve tener conto del periodo di assenza per:

- malattia o infortunio;
- congedo parentale o congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità;
- accudire minori in affidamento;
- mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale;
- congedo straordinario fruito per l'assistenza al coniuge convivente/alla parte dell'unione civile convivente o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità[97].

Alle lavoratrici che si dimettono volontariamente durante il periodo che va dall'inizio della gravidanza al compimento di 1 anno di età del bambino[98] e hanno maturato almeno 13 settimane di contributi negli ultimi 4 anni, spetta, alternativamente, sia l'indennità di maternità e sia la NASpI. Le dimissioni non richiedono preavviso, ma è necessaria la convalida da parte dell'ITL per confermare la risoluzione del rapporto di lavoro[99].

• *Lavoratrice disoccupata senza indennità di disoccupazione*

La lavoratrice priva dell'indennità di disoccupazione perché nell'ultimo biennio ha effettuato lavorazioni alle dipendenze di terzi non soggette all'obbligo dell'assicurazione contro la disoccupazione, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità, purché:

- al momento dell'inizio del "congedo di maternità" non siano trascorsi più di 180 giorni dalla data di risoluzione del rapporto;
- nell'ultimo biennio che precede il suddetto periodo risultino a suo favore 26 contributi settimanali.

• *Lavoratrice in CIG*

La lavoratrice che, nel caso di "congedo di maternità" iniziato dopo 60 giorni dalla data di sospensione dal lavoro, si trovi, all'inizio del congedo stesso, sospesa e in godimento del trattamento di integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, ha diritto, in luogo di tale trattamento, all'indennità giornaliera di maternità.

7.2.2. *Lavoratrici distaccate*

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore della lavoratrice[100].

7.2.3. *Lavoratrici part time*

L'indennità di maternità deve essere riproporzionata in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa[101].

Nel caso in cui la lavoratrice 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. In questo caso si considera come base di calcolo per l'indennità, relativamente al periodo

---

[96] V. anche Circ. Inps 12 maggio 2015, n. 94, par. 2.7.

[97] V. Corte Costituzionale 13 luglio 2018, n. 158; Msg. Inps 2 novembre 2018, n. 4074.
La Corte Costituzionale non esclude dal computo dei 60 giorni tutti i periodi di congedo straordinario, bensì soltanto quelli fruiti per l'assistenza al coniuge convivente o ad un figlio con disabilità in situazione di gravità.

[98] La disposizione è valida anche nel caso di adozione e di affidamento, entro 1 anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

[99] D.Lgs. n. 151/2001, art. 55. V. anche Circ. Inps 12 maggio 2015, n. 94, par. 2.2, lett. *a)*; Cass. 3 marzo 2014, n. 4919; Cass. 17 giugno 2019, n. 16176.

[100] D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 30, c. 2; Circ. Inps 13 marzo 2006, n. 41, par. 3.2.

[101] La necessità del riproporzionamento «*si pone soltanto 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 suddetto è insito nella dinamica del rapporto medesimo, essendo il trattamento economico previdenziale di per sé rapportato all'effettiva entità della retribuzione (già ridotta) percepita*» (Circ. Inps 13 marzo 2006, n. 41, par. 6.2).

di astensione obbligatoria coincidente con la prevista attività lavorativa a tempo pieno, anziché la retribuzione del periodo di paga precedente l'inizio del congedo della lavoratrice, la retribuzione dovuta per l'attività lavorativa a tempo pieno che la stessa avrebbe svolto se non avesse dovuto astenersi in ragione del proprio stato[102].
Quando il congedo di maternità non rientra totalmente nella fase lavorativa, ma cade in tutto o in parte durante la pausa contrattuale – anche per i casi di astensione esclusivamente dopo l'evento del parto – l'indennità è erogabile, con il riproporzionamento della retribuzione media giornaliera, per l'intero periodo di maternità, compreso quello rientrante nella pausa lavorativa[103].

7.2.4. *Lavoratrici a chiamata (lavoro intermittente)*

- *Lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata*[104]
  Se il periodo di maternità coincide con il *periodo di effettiva prestazione di lavoro* si prende come riferimento per l'indennità di maternità la retribuzione giornaliera percepita durante tale periodo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento; se il periodo di maternità coincide con il *periodo di disponibilità* si prende come riferimento per l'indennità di maternità, l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto.
- *Lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata*[105]
  L'indennità per il congedo di maternità è corrisposta per tutta la durata dell'evento, purché lo stesso abbia inizio durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, o comunque entro i 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato.

7.2.5. *Lavoratrici impegnate in lavori socialmente utili (ASU/APU)*

L'indennità di maternità è pari all'80% dell'importo dell'assegno per attività socialmente utili[106].

7.2.6. *Lavoratrici iscritte alla Gestione separata Inps*

Nel periodo di astensione dal lavoro per maternità[107], l'indennità (per i 2 mesi antecedenti la data del parto ed i 3 mesi successivi alla data stessa) è pari all'80% di 1/365 del reddito medio giornaliero degli ultimi 12 mesi a condizione che le lavoratrici:
- siano iscritte alla Gestione separata Inps;
- non siano iscritte ad altre forme obbligatorie di previdenza;
- non siano titolari di pensione diretta o di reversibilità;
- risulti attribuita una mensilità di contribuzione[108], comprensiva dell'aliquota maggiorata (0,72%), nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile[109].

---

[102] D.Lgs. n. 151/2001, n. 151, art. 60. V. Msg. Inps 13 aprile 2006, n. 11635.
[103] V. Circ. Inps 12 dicembre 2019, n. 148, par. 1.9; Circ. Inps 3 marzo 2010, n. 30, par 3.1; Circ. Inps 13 marzo 2006, n. 41, par. 6.2.
[104] Circ. Inps 13 marzo 2006, n. 41, par. 4.2, lett. *A)*.
[105] Circ. Inps 13 marzo 2006, n. 41, par. 4.2, lett. *B)*. V. anche art. 24, c. 2, T.U.
[106] D.Lgs. n. 151/2001, art. 65, c. 2; Circ. Inps 12 aprile 1999, n. 86, par. 1, lett. *g)*.
[107] In questo periodo, per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata dei lavoratori autonomi, non sussiste l'obbligo di astensione dal lavoro.
[108] L'indennità compete anche in caso di mancato versamento alla Gestione della contribuzione previdenziale da parte del committente. Come chiarito, infatti, dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 374/1997 l'automaticità delle prestazioni, «*logico corollario della finalità di protezione sociale*», costituisce «*una fondamentale garanzia per il lavoratore assicurato, intesa a non far ricadere il rischio di eventuali inadempimenti del datore di lavoro in ordine agli obblighi contributivi*». V.: D.Lgs. n. 151/2001, art. 64-*ter*; Circ. Inps 26 febbraio 2016, n. 42, par. 2; Circ. Inps 3 giugno 2020, n. 71, par. 2.
[109] V.: D.Lgs. n. 151/2001, art. 64; D.M. 4 aprile 2002; D.M. 12 luglio 2007; Circ. Inps 29 luglio 2002, n. 138; Circ. Inps 26 maggio 2003, n. 93; Circ. Inps 21 dicembre 2007, n. 137; Circ. Inps 26 febbraio 2016, n. 42; Circ. Inps 16 novembre 2018, n. 109.
Per i casi di adozione o affidamento, v.: Circ. Inps 21 dicembre 2007, n. 137; Circ. Inps 26 febbraio 2016, n. 42, par. 1; Circ. Inps 20 aprile 2018, n. 66.

L'indennità spetta anche nel caso in cui, al momento dell'evento indennizzabile (due mesi prima della data del parto o data di ingresso in famiglia del minore per adozione/affidamento), la lavoratrice madre non risulti più iscritta alla Gestione separata, ma abbia comunque maturato il requisito contributivo minimo, sempreché la stessa lavoratrice non abbia diritto a prestazioni di maternità di importo superiore per un'attività lavorativa diversa (subordinata o autonoma) intrapresa successivamente.
L'erogazione dell'indennità di maternità delle iscritte alla Gestione separata non è più condizionata all'obbligo di astensione dall'attività lavorativa, di conseguenza la corresponsione dell'indennità avviene anche durante il periodo di pagamento dei compensi[110].
L'indennità è versata direttamente dall'Inps con:
- bonifico postale;
- accredito su conto corrente bancario o postale.
Alla lavoratrice che dichiari, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro (da rivalutare annualmente in base all'indice Istat), possono essere riconosciuti, alla fine del periodo di maternità o del periodo di adozione/affidamento, ulteriori 3 mesi di indennità[111].

7.2.7. *Lavoratrici a domicilio*

L'indennità di maternità è pari all'80% del salario medio contrattuale giornaliero, vigente nella provincia per i lavoratori interni, aventi qualifica operaia, della stessa industria. Qualora, per l'assenza nella stessa provincia di industrie similari che occupano lavoratori interni, non possa farsi riferimento al salario contrattuale provinciale si farà riferimento alla media dei salari contrattuali provinciali vigenti per la stessa industria nella regione, e, qualora anche ciò non fosse possibile, si farà riferimento alla media dei salari provinciali vigenti nella stessa industria del territorio nazionale[112].

7.2.8. *Lavoratrici dello spettacolo*

Le lavoratrici iscritte al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo (FPLS) hanno diritto, nei 2 mesi antecedenti il parto e nei 3 mesi successivi, alle tutele previste per la maternità rispettivamente per i rapporti di lavoro subordinato o autonomo[113].
Se il periodo indennizzabile riguarda il rapporto subordinato si applicano le tutele previste dal T.U., se invece riguarda il rapporto autonomo si applicano le tutele disciplinate al capo XI dello stesso T.U.[114].
Per i periodi di astensione lavorativa viene riconosciuta un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera[115].
Per le lavoratrici con un rapporto di lavoro autonomo[116] l'attività deve essere stata prestata nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile di maternità e devono essere presenti redditi da lavoro dello spettacolo su cui parametrare l'indennità di maternità.

Per le lavoratrici madri iscritte alla gestione separata dei collaboratori coordinati e continuativi, nel caso di successione di due periodi di astensione obbligatoria, l'indennità di maternità relativa al secondo periodo va computata tenendo conto sia dei contributi connessi ai redditi prodotti nei 12 mesi anteriori al periodo indennizzabile, sia dell'ammontare della prima indennità di maternità corrisposta nel medesimo periodo. Cass. 12 agosto 2022, n. 24754.

[110] Circ. Inps 16 novembre 2018, n. 109, par. 2.

[111] L. 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, c. 239; Circ. Inps 3 gennaio 2022, n. 1, par. 2.3.1.
V. anche Msg. Inps 14 aprile 2022, n. 1657.

[112] D.Lgs. n. 151/2001, art. 61, c. 2 e 3.

[113] D.Lgs. n. 151/2001, art. 59-*bis*. V. Circ. Inps 10 dicembre 2021, n. 182 e Msg. Inps 17 dicembre 2023, n. 3767.

[114] Circ. Inps 10 dicembre 2021, n. 182.

[115] Per le lavoratrici autonome dello spettacolo l'indennità è riconosciuta a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, purché sia accertata l'iscrizione al FPLS.

[116] La tutela della maternità è stata estesa anche ai lavoratori autonomi "esercenti attività musicali". V. Msg. Inps 3 febbraio 2022, n. 550.

In caso di cessazione o sospensione del rapporto di lavoro, è garantita la tutela della maternità qualora sussistano le condizioni di cui all'art. 24 del T.U. oppure qualora sia stato prestato lavoro autonomo nei 12 mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile.
Nel caso di contemporanea sussistenza dei requisiti di accesso alla tutela della maternità (sia da lavoro autonomo che da lavoro subordinato), si applica la tutela derivante dall'ultimo rapporto di lavoro[117].

7.2.9. *Lavoratrici autonome*

Le lavoratrici autonome (artigiane, esercenti attività commerciali, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole a titolo principale, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne) hanno diritto a un'indennità di maternità per i 2 mesi precedenti la data presunta e per i 3 mesi successivi alla data effettiva del parto; non è richiesto l'obbligo di astensione dall'attività lavorativa, è quindi possibile il cumulo compensi-indennità di maternità.
I requisiti per ottenere il riconoscimento dell'indennità sono:
- il possesso della qualifica di lavoratrice autonoma, rilevabile dall'iscrizione nella relativa gestione previdenziale;
- la copertura contributiva del periodo indennizzabile per maternità.

L'indennità spetta nella misura dell'80% della retribuzione giornaliera stabilita annualmente dalla legge per il tipo di attività svolta, per complessivi 5 mesi, anche in caso di adozione o di affidamento di minore.
L'indennità è corrisposta anche:
- per i periodi antecedenti i 2 mesi prima del parto, in caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza sulla base di accertamenti medici[118];
- per un periodo di 30 giorni, in caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, verificatasi non prima del terzo mese di gravidanza.

L'indennità viene corrisposta per l'intero periodo di maternità se:
- l'iscrizione alla propria gestione è richiesta entro 30 gg. dall'inizio dell'attività per artigiani e commercianti ed entro 90 gg. per gli altri casi;
- l'attività è iniziata prima dell'inizio del periodo di maternità.

Nel caso in cui l'attività lavorativa sia stata intrapresa successivamente all'inizio del periodo di maternità, la prestazione deve essere erogata dalla data di inizio dell'attività.
Se l'iscrizione alla gestione di appartenenza avviene successivamente a quella di inizio del periodo di maternità, l'indennità spetta a partire dalla data della domanda di iscrizione[119].
Alla lavoratrice che dichiari, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro[120] (da rivalutare annualmente in base all'indice Istat), possono essere riconosciuti, alla fine del periodo di maternità o del periodo di adozione/affidamento, ulteriori 3 mesi di indennità[121].

7.2.10. *Lavoratrici libere professioniste*

Alle lavoratrici libere professioniste, iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, è corrisposta un'indennità di maternità per i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi alla stessa. Nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, sulla base degli accertamenti medici, l'indennità di maternità è corrisposta anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto.

---

[117] Circ. Inps 10 dicembre 2021, n. 182.
[118] Per la presentazione delle domande di indennità anticipata di maternità per gravidanza a rischio, v. Msg. Inps 7 febbraio 2023, n. 105.
[119] D.Lgs. n. 151/2001, art. 68; Circ. Inps 26 luglio 2002, n. 136; Circ. Inps 27 ottobre 2022, n. 122, par. 4.
[120] Per il 2026 l'importo reddituale di riferimento corrisponde a 9.532,18 (Circ. Inps 21 aprile 2026, n. 47).
[121] L. 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, c. 239; Circ. Inps 3 gennaio 2022, n. 1, par. 2.3.2.
V. anche Msg. Inps 14 aprile 2022, n. 1657.

L'indennità di maternità è pari ai cinque dodicesimi dell'80% del reddito professionale percepito e denunciato ai fini IRPEF dalla libera professionista iscritta nel secondo anno anteriore a quello dell'evento ed è corrisposta dai competenti Enti di previdenza e assistenza[122] anche in presenza di una effettiva prestazione lavorativa[123].
In ogni caso l'indennità non può essere inferiore a 5 mensilità di retribuzione calcolata nella misura pari all'80% del salario minimo giornaliero.
L'indennità spetta in misura intera anche a seguito di interruzione di gravidanza, dopo il compimento del sesto mese, per motivi spontanei o volontari.
Alla lavoratrice che dichiari, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro (da rivalutare annualmente in base all'indice Istat), possono essere riconosciuti, alla fine del periodo di maternità o in caso di adozione/affidamento, ulteriori 3 mesi di indennità[124].

L'indennità è corrisposta anche nei seguenti casi:
- risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa (colpa grave da parte della lavoratrice)[125];
- dimissioni volontarie[126];
- cessazione dell'attività dell'azienda;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta;
- risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- sospensione, assenza dal lavoro senza retribuzione, purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni[127]. e
- bambino nato morto;
- bambino deceduto successivamente al parto;
- interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno di gestazione.

L'indennità non spetta alle lavoratrici gestanti in *aspettativa non retribuita* che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, assenti dal lavoro da più di 60 giorni[128].
Il diritto all'indennità si prescrive entro 1 anno, a decorrere dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità. Per non perdere il diritto all'indennità la lavoratrice, prima dello scadere dell'anno, deve presentare una richiesta scritta all'Inps[129].

---

[122] V. All. D, D.Lgs. n. 151/2001.
[123] D.Lgs. n. 151/2001, artt. 70 e 71. V. anche gli Interpelli del Ministero del lavoro n. 4 del 29 maggio 2018 e n. 7 del 12 dicembre 2018.
[124] L. 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, c. 239; Circ. Inps 3 gennaio 2022, n. 1, par. 2.3.2.
[125] V. Circ. Inps 17 gennaio 2003, n. 8, par. 12 e Circ. 28 aprile 2016, n. 69, par. 4.
[126] La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalle comunicazioni previste devono essere convalidate dai servizi ispettivi ministeriali competenti per territorio. Solo l'approvazione delle dimissioni rende efficace la risoluzione del rapporto di lavoro, ma non anche il diritto all'indennità di maternità che verrà corrisposto indipendentemente dalla convalida stessa. Art. 55, c. 4, D.Lgs. n. 151/2001 e Circ. Inps 17 gennaio 2003, n. 8, par. 9.
V. anche Cass. ord. 23 febbraio 2023, n. 5598.
[127] Ai fini del computo dei predetti 60 giorni, non si tiene conto delle assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, accertate e riconosciute dagli enti gestori delle relative assicurazioni sociali, né del periodo di congedo parentale o di congedo per la malattia del figlio fruito per una precedente maternità, né del periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento, né del periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.
[128] D.Lgs. n. 151/2001, art. 24, c. 2. V. anche Cass. 24 marzo 2017, n. 7675.
In merito al *congedo straordinario* fruito per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata, v. Corte Cost. 13 luglio 2018, n. 158.
[129] V. Circ. Inps 23 luglio 1983, n. 149, par. 9 e Msg. Inps 31 marzo 2006, n. 9937.

8. Malattia

(D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, art. 20; Circ. Inail 11 luglio 2001, n. 51; Circ. Inps 19 luglio 2002, n. 138, par. 1.1.; Circ. Inps 29 luglio 2002, n. 139, par. 2.3; Circ. Inps 17 gennaio 2003, n. 8, par. 5, lett. *b),* Interpello Ministero del lavoro 16 novembre 2006, n. 6123)

La malattia insorta durante il congedo di maternità (astensione obbligatoria) non è indennizzabile, in quanto l'indennità per congedo di maternità è comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, anche nel caso di ricovero ospedaliero.
I periodi di assistenza sanitaria per malattia determinata da gravidanza o da puerperio non sono computabili nel periodo di comporto[130].
La lavoratrice in stato di gravidanza a rischio è esentata dalle visite fiscali ad eccezione dei primi 7 giorni che intercorrono tra la presentazione e l'accettazione da parte della DTL della domanda di maternità anticipata.

Congedo di maternità flessibile o con astensione interamente dopo il parto

Dal giorno di insorgenza della malattia (anche un singolo giorno), la lavoratrice gestante inizia il proprio periodo di congedo di maternità, «*in quanto ogni processo morboso in tale periodo comporta un "rischio per la salute della lavoratrice e/o del nascituro" e supera, di fatto, il giudizio medico precedentemente espresso nella certificazione del ginecologo ed, eventualmente, in quella del medico competente*», e le giornate di astensione obbligatoria non godute prima si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto[131].

Esempio 1
Malattia che interviene prima dell'evento del parto e prima della data presunta del parto durante il quale la gestante lavora in virtù dell'opzione di fruizione dell'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto
Data parto: 30/6/2019
Data presunta parto: 26/6/2019 (inizio dei due mesi *ante partum*: 26/4/2019)
Data insorgenza evento malattia: 5/6/2019
Durata del congedo di maternità: dal 5/6/2019 al 9/11/2019

Esempio 2
Malattia che interviene prima dell'evento del parto e dopo la data presunta del parto durante il quale la gestante lavora in virtù dell'opzione di fruizione dell'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto
Data parto: 30/6/2019
Data presunta parto: 26/6/2019 (inizio dei due mesi *ante partum*: 26/4/2019)
Data insorgenza evento malattia: 28/6/2019
Durata del congedo di maternità: dal 28/6/2019 al 2/12/2019

Esempio 3
Malattia che interviene prima dell'evento del parto accaduto anticipatamente rispetto alla data presunta e nel periodo *ante partum* durante il quale la gestante lavora in virtù dell'opzione di fruire dell'astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto
Data parto: 22/6/2019
Data presunta parto: 26/6/2019 (inizio dei due mesi *ante partum*: 26/4/2019)
Data insorgenza evento malattia: 5/6/2019
Durata del congedo di maternità: dal 5/6/2019 al 5/11/2019

[130] D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, art. 20; Interpello Ministero del lavoro 16 novembre 2006, n. 6123.
[131] V. Circ. Inps 4 settembre 2000, n. 152; Circ. Inps 12 dicembre 2019, n. 48, par. 1.7; Circ. Inps 29 settembre 2022, n. 106.

9. Assegno unico universale (AUU)

Per i nuovi nati l'Assegno unico decorre dal settimo mese di gravidanza[132]. La domanda deve essere presentata dopo la nascita e dopo l'attribuzione al nascituro del codice fiscale. Con la prima mensilità di Assegno verranno erogati anche gli arretrati a partire dal settimo mese di gravidanza.

10. Trattamento normativo

- I periodi di congedo di maternità:
  - sono computati nell'anzianità di servizio[133], compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità/gratifica natalizia e alle ferie;
  - sono computati ai fini della determinazione dei premi di produttività[134];
  - sono considerati, ai fini della progressione nella carriera, come attività lavorativa, quando i contratti collettivi non richiedano a tale scopo particolari requisiti;
  - non vanno goduti contemporaneamente alle ferie e alle assenze spettanti ad altro titolo;
  - sono accreditati figurativamente e sono validi per il diritto e la misura alla pensione, indipendentemente dall'anzianità contributiva[135];
  - concorrono, nell'ambito dei contratti a tempo determinato, a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato o nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dallo stesso datore di lavoro (artt. 22, c. 3, 5, 6 e 24, D.Lgs. n. 151/2001).
- È vietato adibire le lavoratrici:
  - al lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6), dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino (art. 53, c. 1, D.lgs. n. 151/2001).
  - al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri (art. 7 e All. A e B, D.lgs. n. 151/2001);
  - ad attività comportanti l'esposizione a radiazioni ionizzanti (art. 8, D.lgs. n. 151/2001).
- Il datore di lavoro è tenuto a valutare tutti gli eventuali rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici in stato di gravidanza (art. 28, c. 1, D.Lgs. n. 81/2008). La lavoratrice deve comunicare il proprio stato di gravidanza, non appena accertato, al datore di lavoro, mentre quest'ultimo è tenuto a fornire tutte le informazioni sui risultati della valutazione dei rischi e sulle misure di prevenzione e protezione stabilite[136].
- Il medico competente non può effettuare le visite mediche di sorveglianza sanitaria per accertare stati di gravidanza (art. 41, c. 3, lett. *b)*, D.Lgs, n. 81/2008).
- I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per maternità non si computano ai fini della durata del rapporto di apprendistato (art. 7, D.P.R. n. 1026/1976).
  L'attività formativa, essenziale nel rapporto di apprendistato, a seguito dell'interruzione per congedo di maternità, «*potrebbe non risultare completa laddove il rapporto di apprendistato avesse una durata effettiva più breve di quanto previsto ab origine*», ne consegue che il termine finale del rapporto di apprendistato «*subisce uno slittamento, di durata pari a quella della sospensione in*

[132] D.Lgs. 29 dicembre 2021, n. 230, art. 2, c. 1, lett. *a)*.
[133] Art. 2110 Cod. civ.; art. 22, c. 3, T.U.
[134] L. 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, c. 183.
[135] La lavoratrice, iscritta al FPLD e alle forme di previdenza sostitutive ed esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria per l'IVS, può presentare domanda all'Inps, anche per il periodo di congedo di maternità verificatosi al di fuori del rapporto di lavoro, per ottenere l'accredito dei contributi figurativi a condizione che all'atto della domanda possa far valere almeno 5 anni di contribuzione effettiva.
V. D.Lgs. n. 151/2001, art. 25, c. 2; Circ. Inps 31 maggio 2002, n. 102 e 26 marzo 2003, n. 619; Cass. 22 agosto 2013, n. 19423.
[136] V. Circ. Ministero del lavoro 16 dicembre 2002, n. 3328.

questione, ferma restandone la durata complessiva originariamente prevista, e che analogo slittamento subisce la correlata obbligazione contributiva»[137].

- La lavoratrice non può essere licenziata dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro e fino al compimento di 1 anno di età del bambino.
  Il divieto non si applica nel caso:
  - di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro[138];
  - di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta[139];
  - di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
  - di esito negativo della prova[140];
  - di preavviso[141].

  Le disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. (art. 54, D.Lgs. n. 151/2001).
- La lavoratrice, in caso di dimissioni volontarie nel c.d. *periodo protetto*, obbligatoriamente convalidate dall'Ispettorato territoriale del Lavoro (ITL), ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice ha diritto anche all'indennità sostitutiva del preavviso, indipendentemente dal motivo delle dimissioni e, quindi, anche nell'ipotesi in cui esse risultino preordinate all'assunzione della lavoratrice alle dipendenze di altro datore di lavoro e non è tenuta a darne comunicazione[142].
  Le dimissioni possono comunque essere revocate dalla lavoratrice prima della convalida del provvedimento o in un momento successivo alla convalida, ma antecedentemente alla decorrenza delle dimissioni stesse e quindi alla risoluzione del rapporto[143].

---

[137] Messaggio Inps 9 marzo. 2010, n. 6827.

[138] Per "colpa grave da parte della lavoratrice" «*non è sufficiente accertare la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ma è invece necessario (anche alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n. 61 del 1991) verificare - con il relativo onere probatorio a carico del datore di lavoro - se sussista quella colpa specificatamente prevista dalla suddetta norma e diversa (per l'indicato connotato di gravità) da quella prevista dalla legge o dalla disciplina collettiva per generici casi di infrazione o di inadempimento sanzionati con la risoluzione del rapporto.*» Cass., ord. 20 dicembre 2023, n. 35617.

[139] La deroga «*al divieto di licenziamento di cui all'art. 54, c. 3, lett. b), del d.lgs. n. 151 del 2001, dall'inizio della gestazione fino al compimento dell'età di un anno del bambino, opera solo in caso di cessazione dell'intera attività aziendale, sicché, trattandosi di fattispecie normativa di stretta interpretazione, essa non può essere applicata in via estensiva od analogica alle ipotesi di cessazione dell'attività di un singolo reparto dell'azienda, ancorché dotato di autonomia funzionale.*» (Cass. ord. 20 maggio 2021, n. 13861); del concetto di cessazione dell'attività «*deve darsi una lettura rigorosa, nel senso che deve essere esclusa, dal suo perimetro operativo, ogni possibilità che comporti, in qualche modo, la continuazione o persistenza dell'impresa, a qualsiasi titolo essa avvenga, avvalorando, quindi, un profilo sostanziale e non formale del fenomeno "cessazione"*» (Cass. ord. 19 dicembre 2023, n. 35527).
La Suprema Corte con sentenza n. 27055 del 3 dicembre 2013 ha stabilito che il licenziamento di una lavoratrice entro il primo anno di vita di un bambino è illegittimo nel caso di una ristrutturazione organizzativa.

[140] Il datore di lavoro «*che risolve il rapporto di lavoro in prova con una lavoratrice di cui, all'atto del recesso, gli è noto lo stato di gravidanza deve spiegare motivatamente le ragioni che giustificano il giudizio negativo circa l'esito dell'esperimento*…», l'esonero dall'obbligo di motivazione «*vale soltanto se il datore di lavoro provi o comunque sia acquisita la certezza che al momento del recesso egli ignorava lo stato di gravidanza della lavoratrice*» Corte Cost. 27-31 maggio 1996, n. 172.

[141] La gravidanza insorta durante il preavviso non è causa di nullità del licenziamento, ma determina gli effetti sospensivi di cui all'art. 2110 cod. civ. V. Cass. ord. 3 aprile 2019, n. 9262.

[142] D.Lgs. n. 151/2001, art. 55.
V. Nota Ministero del lavoro 8 maggio, 2024, n. 862; Interpello 7 novembre 2014, n. 28; Cass. 3 marzo 2014, n. 4919; Cass. 17 giugno 2019, n. 16176.

[143] In questo caso anche la revoca delle dimissioni richiede un esame istruttorio da parte dell'Ispettorato che, «*valutata attentamente la fondatezza delle motivazioni addotte, provvederà all'annullamento del relativo provvedimento*», e potrà programmare «*gli eventuali accertamenti ispettivi a tutela della lavoratrice, qualora si ritenga che nei confronti degli stessi possano essere stati adottati comportamenti datoriali discriminatori o comunque illeciti*».

Nel momento in cui le dimissioni presentate siano state regolarmente convalidate e abbiano prodotto l'effetto della risoluzione del rapporto di lavoro, le stesse non potranno più essere oggetto di revoca unilaterale da parte della lavoratrice e il rapporto di lavoro potrà riprendere unicamente con il consenso del datore di lavoro[144].

- La lavoratrice gestante ha 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. Per la fruizione dei suddetti permessi deve essere presentata al datore di lavoro apposita domanda e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami (art. 14, D.Lgs. n. 151/2001).
- La lavoratrice ha diritto, durante il primo anno di vita del bambino ovvero durante il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento, a due periodi di riposo (c.d. riposo per allattamento) di 1 ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. In caso di parto plurimo ovvero di adozione o affidamento di almeno due bambini, anche non fratelli, i periodi di riposo sono raddoppiati. I periodi di riposo si riducono mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisce dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa (artt. 39 e 41, D.Lgs. n. 151/2001).
- La lavoratrice in congedo obbligatorio di maternità non può essere esclusa «*da un corso di formazione professionale inerente al suo impiego ed obbligatorio per poter ottenere la nomina definitiva in ruolo e beneficiare di condizioni d'impiego migliori, pur garantendole il diritto di partecipare a un corso di formazione successivo, del quale tuttavia resta incerto il periodo di svolgimento*.»[145].
- La lavoratrice (anche in caso di adozione e di affidamento) ha il diritto alla conservazione del posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinunci, al rientro nella stessa unità produttiva ove era occupata al momento della richiesta, o in altra ubicata nel medesimo comune; ha altresì diritto di essere adibita alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti[146].
- La lavoratrice in maternità durante l'esecuzione di un contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro, ha diritto di precedenza nelle assunzioni:
  - a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;
  - a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine[147].

11. Agevolazioni per il datore di lavoro

(D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 4; Circ. Inps 20 giugno 2000, n. 117; Circ. Inps 10 luglio 2001, n. 136)

La legge prevede uno sgravio pari al 50% dei contributi assistenziali e previdenziali (Inps/Inail) per le:

- aziende, appartenenti a qualsiasi settore, con meno di 20 dipendenti[148];

---

[144] D.Lgs. 14 settembre 2015, art. 26.
V. Note INL 5 giugno 2019, n. 5296, 13 giugno 2019, n. 5534, 26 novembre 2020, n. 4113, 5 agosto 2024, n. 862.

[145] Corte di Giustizia Europea, sentenza 6 marzo 2014, n. C-595/12.

[146] Art. 56, c. 3 e 4, T.U.
È giustificata l'assenza della lavoratrice che, al rientro dalla maternità, rifiuti di trasferirsi in una sede lavorativa diversa dall'unità produttiva dove era occupata all'inizio del periodo di gravidanza (Cass. 30 giugno 2016, n. 13455), tuttavia, laddove ciò sia oggettivamente impossibile, non si può imporre all'imprenditore di mantenere in servizio una lavoratrice in una sede che non esiste più (Cass. 19 giugno 2018, n. 16147).

[147] Art. 24, c. 2, T.U.

[148] L'Inps ritiene che tale requisito debba essere posseduto dall'azienda al momento dell'assunzione del lavoratore e che ai fini della determinazione, occorre far riferimento al numero dei dipendenti che costituiscono la base occupazionale dell'azienda "utilizzatrice", non assumendo rilievo la consistenza organica dell'azienda "fornitrice".

- aziende in cui operano lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali,

che assumono, in sostituzione[149] delle lavoratrici in congedo di maternità, lavoratori con contratto a tempo determinato[150], anche con contratto di somministrazione[151].

L'assunzione può essere anticipata fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

I benefici contributivi trovano applicazione fino al compimento di 1 anno di età del figlio della lavoratrice e, per 1 anno, dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Lo sgravio si applica anche:

- nell'eventualità che la lavoratrice sostituita opti per la flessibilità del congedo e ne dia comunicazione al datore di lavoro quando sia già intervenuta l'assunzione del sostituto[152];
- nei casi in cui la somma dell'orario lavorativo dei soggetti assunti in sostituzione sia pari o comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito; di contro, nell'ipotesi di superamento, si ritiene che non si possa riconoscere il beneficio, neanche in misura parziale[153];
- nell'ipotesi di sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con un lavoratore a tempo parziale, stante il rispetto dei limiti temporali dell'orario "comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito"[154];
- per le lavoratrici iscritte alla gestione previdenziale istituita presso l'INPGI[155].

La domanda di ammissione al beneficio viene presentata dal datore di lavoro in possesso dei requisiti di regolarità contributiva previsti per il Durc:

- all'Inps telematicamente;
- all'Inail nella dichiarazione delle retribuzioni, sezione "Retribuzioni soggette a sconto".

[149] La sostituzione non implica necessariamente l'equivalenza delle qualifiche del sostituto e del sostituito, poiché il datore di lavoro, in occasione dell'inserimento temporaneo di un nuovo dipendente, è del tutto legittimato a porre in essere azioni riorganizzative da cui derivi una redistribuzione del lavoro nell'azienda e ciò per meglio fronteggiare esigenze insorte in ragione dell'assenza del lavoratore, con il limite dell'equivalenza oraria delle prestazioni. V. Msg. Inps n. 93 del 31 maggio 2001.
V. anche Cass. ord. 31 agosto 2017, n. 20647.

[150] Il contratto deve essere stipulato in forma scritta, ma l'apposizione del termine si desume «*indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione*» poiché «*non è possibile conoscere, ex ante, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi*» (Circ. Ministero del lavoro 31 ottobre 2018, n. 17, par. 1.3).

[151] In questo caso l'impresa utilizzatrice recupera dall'agenzia di somministrazione le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

[152] Msg. Inps 20 gennaio 2011, n. 1382.

[153] Msg. Inps 31 maggio 2001, n. 28.

[154] Interpello Ministero del lavoro 12 aprile 2005, n. 391.

[155] Interpello Ministero del lavoro 20 luglio 2015, n. 18.