

Data: 31/03/2016

Le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, cosiddetto [Testo Unico maternità/paternità](#) (di seguito denominato semplicemente T.U.)

LAVORATRICI E LAVORATORI DIPENDENTI

Il **congedo di maternità** è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice percepisce un'indennità economica in sostituzione della retribuzione. Il diritto al congedo ed alla relativa indennità spettano anche in caso di adozione o affidamento di minori.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo di maternità, il diritto all'astensione dal lavoro ed alla relativa indennità spettano al padre (congedo di paternità).

A CHI SPETTA

- alle **lavoratrici dipendenti assicurate all'Inps** anche per la maternità, comprese le *lavoratrici assicurate ex IPSEMA*
- (apprendiste, operaie, impiegate, dirigenti) aventi un rapporto di lavoro in corso alla data di inizio del congedo
- alle **disoccupate o sospese** se ricorre una delle seguenti condizioni (art. 24 T.U.):
 - il congedo di maternità sia iniziato entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro
 - il congedo di maternità sia iniziato oltre i predetti 60 giorni, ma sussiste il diritto all'indennità di disoccupazione, alla mobilità oppure alla cassa integrazione. Per le disoccupate che negli ultimi due anni hanno svolto lavori esclusi dal contributo per la disoccupazione, il diritto all'indennità di maternità sussiste a condizione che il congedo di maternità sia iniziato entro 180 giorni dall'ultimo giorno di lavoro e che siano stati versati all'Inps 26 contributi settimanali negli ultimi due anni precedenti l'inizio del congedo stesso
- alle **lavoratrici agricole a tempo indeterminato ed alle lavoratrici agricole tempo determinato** che nell'anno di inizio del congedo siano in possesso della qualità di bracciante comprovata dall'iscrizione negli elenchi nominativi annuali per almeno 51 giornate di lavoro agricolo (art. 63 T.U.)
- alle **lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari** (colf e badanti) che hanno 26 contributi settimanali nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità oppure 52 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo stesso (art. 62 del T.U.)
- alle **lavoratrici a domicilio** (art. 61 T.U.)
- alle **lavoratrici LSU o APU** (attività socialmente utili o di pubblica utilità di cui all'art. 65 del T.U.)

Non spetta alle lavoratrici dipendenti da Amministrazioni Pubbliche (incluse le lavoratrici dipendenti dai soppressi enti Inpdap ed Enpals) le quali sono tenute agli adempimenti previsti dalla legge in caso di maternità verso l'amministrazione pubblica dalla quale dipendono (artt. 2 e 57 del T.U.)

COSA SPETTA

Un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro che comprende (artt. 16 e seguenti del T.U.):

prima del parto

- i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (salvo [flessibilità](#)) e il giorno del parto
- i periodi di interdizione anticipata disposti dall'azienda sanitaria locale (per gravidanza a rischio) oppure dalla direzione territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili)

dopo il parto

- i 3 mesi successivi al parto (salvo [flessibilità](#)) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva.
- In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai tre mesi dopo il parto si aggiungono i giorni non goduti prima del parto, anche qualora la somma dei 3 mesi di post partum e dei giorni compresi tra la data effettiva del parto ed la data presunta del parto, superi il limite complessivo di cinque mesi;
- i periodi di interdizione prorogata disposti dalla direzione territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili con il puerperio)

In caso di *parto gemellare* la durata del congedo di maternità non varia.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre può sospendere, in tutto o in parte, il congedo post partum (art. 16 bis comma 1 T.U.), riprendendo nel frattempo l'attività lavorativa e differendo la fruizione del periodo di congedo residuo a partire dalla data di dimissioni del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio subordinatamente alla sussistenza della compatibilità della ripresa dell'attività lavorativa con il proprio stato di salute (comma 2 dell'art. 16 bis T.U.). Tale compatibilità, per espressa disposizione normativa, è comprovata da "attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa".

In caso di **interruzione di gravidanza** che si verifica dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione (180esimo giorno incluso), nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero

periodo di congedo di maternità salvo che la stessa non si avvalga della [facoltà di riprendere l'attività lavorativa](#) (art. 16, comma 1 bis, del T.U. modificato dal D.Lgs. 119/2011).

In caso di **adozione o affidamento nazionale** di minore di cui alla legge 184/1983 il congedo di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato preadottivamente nonché per il giorno dell'ingresso stesso .

Per le **adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali** di cui alla legge 184/1983 il congedo spetta per i 5 mesi successivi all'ingresso in Italia del minore adottato o affidato nonché per il giorno dell'ingresso in Italia. Fermo restando il periodo complessivo di 5 mesi, il periodo di congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore. Il periodo di congedo non fruito antecedentemente all'ingresso in Italia del minore, è fruito, anche frazionatamente, entro i 5 mesi dal giorno successivo all'ingresso medesimo. I periodi di permanenza all'estero, seguiti da un provvedimento di adozione o affidamento validi in Italia, possono essere indennizzati a titolo di congedo di maternità. Per i periodi di permanenza all'estero è previsto anche un congedo non retribuito, né indennizzato (art. 26, comma 4, T.U. maternità/paternità).

In caso di **affidamento non preadottivo** di cui alla legge 184/1983 il congedo spetta per un periodo di 3 mesi da fruire, anche in modo frazionato, entro l'arco temporale di 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

Anche in caso di adozione o affidamento è possibile sospendere il periodo di congedo di maternità in caso di ricovero del minore adottato o affidato (art. 26 comma 6 bis), subordinatamente alla ripresa dell'attività lavorativa.

Per ulteriori approfondimenti può essere consultata la [circolare Inps 16/2008](#) di attuazione dell'art. 26 del T.U.

Il congedo di paternità (artt. 28 e seguenti del T.U.) è riconosciuto dal momento in cui si verificano determinati eventi riguardanti la madre del bambino, a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o non lavoratrice. Il congedo di paternità spetta in caso di:

- **morte o grave infermità della madre.** La morte della madre dev'essere attestata mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica; la certificazione sanitaria comprovante la grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'Inps, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale;
- **abbandono del figlio da parte della madre.** L'abbandono (o mancato riconoscimento del neonato) da parte della madre dev'essere attestato mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica;
- **affidamento esclusivo del figlio al padre** (art. 155 bis cod. civ.). L'affidamento esclusivo può essere comprovato allegando alla domanda telematica copia del provvedimento giudiziario con il quale l'affidamento esclusivo è stato disposto oppure comunicando gli estremi del provvedimento giudiziario ed il tribunale che lo ha emesso;
- **rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante in caso di adozione o affidamento di minori.** La rinuncia è attestata dal richiedente mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica.

Il congedo di paternità, che decorre dalla data in cui si verifica uno degli eventi suindicati (morte, grave infermità e così via), coincide temporalmente con il periodo di congedo di maternità non fruito dalla lavoratrice madre, anche nel caso di madre lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità prevista dall'art.66 T.U. In caso di madre non lavoratrice, il congedo di paternità termina al terzo mese dopo il parto.

In caso di ricovero del bambino in una struttura ospedaliera, il congedo di paternità può essere sospeso, in tutto o in parte, fino alla data di dimissioni del bambino.

ASTENSIONE DEL PADRE LAVORATORE

La legge 28 giugno 2012, n.92 ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, le misure a sostegno della genitorialità, prorogate anche per l'anno 2016 dalla legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) e di seguito riportate:

1. Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha **l'obbligo** di astenersi dal lavoro per un periodo di **due giorni, fruibili anche disgiuntamente**. Tale diritto spetta solo per le nascite, le adozioni e gli affidamenti avvenuti **nell'anno 2016. Per gli eventi avvenuti prima di tale data, sussiste l'obbligo di astensione soltanto per un giorno**. Il diritto del padre lavoratore si configura come un diritto autonomo rispetto a quello della madre e può essere fruito dallo stesso anche durante il periodo di astensione obbligatoria post partum della madre. Per la fruizione dello stesso, al padre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione.
2. Il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio **può** astenersi per un ulteriore periodo di **due giorni**, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Al padre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione in relazione al periodo di astensione.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare l'apposita pagina "[Congedi papà](#)" dedicata a quanto disposto dal **Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 dicembre 2012** e dalla successiva [Circolare INPS n.40 del 14 marzo 2013](#).

QUANTO SPETTA

Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire un'**indennità economica pari all'80% della retribuzione giornaliera** calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga scaduto immediatamente precedente l'inizio del congedo di maternità quindi, di regola, sulla base dell'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo (art. 22 e seguenti del T.U.).

CHI PAGA

Di regola, l'indennità è anticipata in busta paga dal datore di lavoro.

L'anticipazione da parte del datore di lavoro è effettuata anche alle lavoratrici assicurate ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro optanti per il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio "CA2G") ([Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015](#))

L'indennità è pagata direttamente dall'Inps alle:

- 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 exIPSEMA dipendenti da datori di lavoro non optanti per il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio "CA2G") - ([Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015](#))

Il pagamento diretto viene effettuato dall'Inps secondo la modalità scelta nella domanda:

- bonifico presso l'ufficio postale;
- accredito su conto corrente bancario o postale.

LAVORATRICI E LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA INPS

Il **congedo di maternità** (art. 64 T.U. e relativi decreti ministeriali) è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice ha diritto all'indennità economica in sostituzione del compenso.

Le libere professioniste iscritte alla gestione separata Inps non hanno tale obbligo di astensione; tuttavia la permanenza al lavoro comporta la perdita del diritto all'indennità di maternità.

Il diritto al congedo ed alla relativa indennità spettano anche in caso di adozione o affidamento di minori.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo di maternità, il diritto all'astensione dal lavoro ed alla relativa indennità spettano al padre (congedo di paternità).

A CHI SPETTA

Alle lavoratrici ed ai lavoratori iscritti esclusivamente alla gestione separata Inps e non pensionati, tenuti quindi a versare alla gestione separata il contributo con l'aliquota maggiorata prevista dalla legge per finanziare le prestazioni economiche di maternità/paternità.

Il diritto all'indennità di maternità/paternità spetta a condizione che nei 12 mesi precedenti il mese di inizio del congedo di maternità (o paternità) risultino effettivamente [accreditati o dovuti](#) alla gestione separata almeno 3 contributi mensili comprensivi della predetta aliquota maggiorata (automaticità delle prestazioni, art. 64-ter T.U. introdotto dal decreto legislativo 80/2015). Per ogni approfondimento si rinvia alla [Circolare INPS n.42 del 26.02.2016](#).

COSA SPETTA

Un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro che comprende (artt. 16 e seguenti del T.U.):

prima del parto

- i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (salvo [flessibilità](#)) e il giorno del parto;
- i periodi di interdizione anticipata disposti dall'azienda sanitaria locale (per gravidanza a rischio) oppure dalla direzione territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili)

dopo il parto

- i 3 mesi successivi al parto (salvo [flessibilità](#)) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva;
- in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai tre mesi dopo il parto si aggiungono i giorni non goduti prima del parto, anche qualora la somma dei 3 mesi di post partum e dei giorni compresi tra la data effettiva del parto ed la data presunta del parto, superi il limite complessivo di cinque mesi;
- i periodi di interdizione prorogata disposti dalla direzione territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili con il puerperio).

In caso di *parto gemellare* la durata del congedo di maternità non varia.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre può sospendere, in tutto o in parte, il congedo post partum (art. 16 bis comma 1), riprendendo nel frattempo l'attività lavorativa e differendo la fruizione del periodo di congedo residuo a

partire dalla data di dimissioni del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio subordinatamente alla sussistenza della compatibilità della ripresa dell'attività lavorativa con il proprio stato di salute (comma 2 dell'art. 16 bis). Tale compatibilità, per espressa disposizione normativa, è comprovata da "attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa".

In caso di interruzione di gravidanza che si verifica dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione (180esimo giorno incluso), nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità salvo che la stessa non scelga di [riprendere l'attività](#) lavorativa (art. 16, comma 1 bis, del T.U. modificato dal D.Lgs. 119/2011).

In caso di **adozione o affidamento di minore** di cui alla legge 184/1983 il diritto al congedo spetta per **i cinque mesi successivi all'ingresso in famiglia** del minore stesso (art.64-bis del T.U.).

Il **congedo di paternità** è riconosciuto dal momento in cui si verificano determinati eventi riguardanti la madre del bambino, a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o non lavoratrice. Il congedo di paternità spetta in caso di:

- **morte o grave infermità della madre.** La morte della madre dev'essere attestata mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica; la certificazione sanitaria comprovante la grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'Inps, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale;
- **abbandono del figlio da parte della madre.** L'abbandono (o mancato riconoscimento del neonato) da parte della madre dev'essere attestato mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica;
- **affidamento esclusivo del figlio al padre** (art. 155 bis cod. civ.). L'affidamento esclusivo può essere comprovato allegando alla domanda telematica il provvedimento giudiziario con il quale l'affidamento esclusivo è stato disposto oppure comunicando gli estremi del provvedimento giudiziario ed il tribunale che lo ha emesso;

In caso di adozione o affidamento di minori il padre può fruire del congedo di maternità spettante alla madre che vi rinunci totalmente o parzialmente. La rinuncia è attestata dal richiedente mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica

CHI PAGA

L'indennità e' pagata direttamente dall'Inps secondo la modalità scelta nella domanda:

- bonifico presso l'ufficio postale;
- accreditato su conto corrente bancario o postale.

QUANTO SPETTA

Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire **un'indennità economica pari all'80%** di 1/365 del reddito derivante da attività di collaborazione coordinata e continuativa per le lavoratrici parasubordinata; 80% di 1/365 del reddito derivante da attività libero professionale.

LAVORATRICI AUTONOME

L'indennità di maternità (artt. 66 e seguenti del T.U.) è riconosciuta alle lavoratrici autonome per i due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla data medesima.

In caso di **adozione o affidamento nazionale** di minore di cui alla legge 184/1983 spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato preadottivamente nonché per il giorno dell'ingresso stesso.

Per le **adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali** di cui alla legge 184/1983 la lavoratrice ha diritto ad un'indennità pari a 5 mesi per i periodi e secondo quanto previsto dall'art.26 del T.U.

In caso di **affidamento non preadottivo** di cui alla legge 184/1983 l'indennità spetta per un periodo di 3 mesi da fruire, anche in modo frazionato, entro l'arco temporale di 5 mesi dalla data di affidamento del minore.

L'indennità non comporta comunque obbligo di astensione dall'attività lavorativa autonoma.

L'indennità di paternità è riconosciuto dal momento in cui si verificano determinati eventi riguardanti la madre del bambino, qualora la madre sia lavoratrice dipendente o autonoma. Il congedo di paternità spetta in caso di:

- **morte o grave infermità della madre.** La morte della madre dev'essere attestata mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica; la certificazione sanitaria comprovante la grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'Inps, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale;
- **abbandono del figlio da parte della madre.** L'abbandono (o mancato riconoscimento del neonato) da parte della madre dev'essere attestato mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica;
- **affidamento esclusivo del figlio al padre** (art. 155 bis cod. civ.). L'affidamento esclusivo può essere comprovato allegando alla domanda telematica il provvedimento giudiziario con il quale l'affidamento esclusivo è stato disposto oppure comunicando gli estremi del provvedimento giudiziario ed il tribunale che lo ha emesso;

In caso di adozione o affidamento di minori il padre può fruire del congedo di maternità spettante alla madre che vi rinunci totalmente o parzialmente. La rinuncia è attestata dal richiedente mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica.

A CHI SPETTA

Alle **artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole professionali**, nonché alle **pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne**, di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, e successive modificazioni ([Circolare INPS 130/2013](#)), iscritte alla gestione dell'INPS in base all'attività svolta ed in regola con il versamento dei contributi anche per i mesi compresi nel periodo di maternità (due mesi precedenti la data del parto e per i tre mesi successivi alla data stessa).

L'indennità può essere richiesta anche nei casi in cui l'iscrizione alla propria gestione sia avvenuta successivamente alla data di inizio del periodo indennizzabile per maternità.

Si possono verificare i seguenti casi:

- iscrizione richiesta entro i termini di legge (30 giorni dall'inizio dell'attività per artigiani e commercianti e 90 giorni dall'inizio dell'attività negli altri casi): qualora l'attività sia iniziata in data precedente alla data di inizio del periodo di maternità, l'indennità spetta, alle condizioni sopra indicate (effettiva copertura contributiva del periodo indennizzabile per maternità), per l'intero periodo di maternità. Nel caso in cui l'attività lavorativa autonoma sia iniziata, invece, successivamente all'inizio del periodo di maternità, l'indennità spetta per il periodo successivo all'inizio dell'attività stessa;
- iscrizione richiesta oltre i termini di legge: l'indennità di maternità spetta a partire dalla data della domanda di iscrizione alle gestione di appartenenza.

QUANTO SPETTA

Per i periodi di maternità spettanti in caso di parto (due mesi precedenti la data del parto e tre mesi successivi alla data medesima) ed in caso di adozione/affidamento (cinque mesi dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore adottato/affidato) spetta un'indennità economica pari all'80% della retribuzione giornaliera stabilita annualmente dalla legge a seconda del tipo di lavoro autonomo svolto.

In caso di **interruzione di gravidanza** verificatasi oltre il terso mese dall'inizio della gestazione, l'indennità è corrisposta per un periodo di 30 giorni.

CHI PAGA

L'indennità è **pagata direttamente dall'Inps** secondo la modalità scelta nella domanda:

- bonifico presso l'ufficio postale;
- accredito su conto corrente bancario o postale.

LA DOMANDA

La domanda di maternità (o paternità) deve essere presentata all'Inps telematicamente anche dalle lavoratrici e lavoratori assicurati ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro optanti per il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio "CA2G")- ([Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015](#)), mediante una delle seguenti modalità:

- **WEB** – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell'Istituto (www.inps.it - **Servizi on line**);
- **Contact Center integrato** – n. 803164 gratuito da rete fissa o n. 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico;
- **Patronati**, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La domanda telematica va inoltrata prima dell'inizio del congedo di maternità ed, in ogni caso, non oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità.

La lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni da parto mediante una delle modalità telematiche sopra indicate.

Le lavoratrici autonome trasmettono la domanda telematica a parto avvenuto.

La domanda telematica prevede la possibilità di allegare documentazione utile per la definizione della stessa (provvedimenti di interdizione anticipata/posticipata, provvedimenti di adozione o affidamento, autorizzazione all'ingresso in Italia del minore straniero in adozione o affidamento preadottivo rilasciato dalla Commissione per le Adozioni Internazionali, attestazione di ingresso in famiglia del minore adottato/affidato e così via).

Per le lavoratrici assicurate ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro optanti per il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio "CA2G")- ([Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015](#)) anche la competenza territoriale alla gestione delle pratiche è quella prevista per la generalità dei lavoratori, determinata sulla base della residenza dell'assicurato.

La domanda è presentata in modalità cartacea dalle lavoratrici e lavoratori assicurati ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro non

optanti per il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio "CA2G")- ([Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015](#)).

In tali casi, la competenza territoriale è determinata sulla base delle istruzioni operative fornite con [Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015](#)

Documentazione da presentare in forma cartacea

Il **certificato medico di gravidanza ed ogni altra certificazione medico sanitaria** richiesta per l'erogazione delle prestazioni economiche di maternità/paternità dev'essere **presentata in originale** alla Struttura Inps competente, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale in busta chiusa.

Sulla busta contenente la certificazione medico sanitaria è utile apporre:

- il numero di protocollo rilasciato dalla procedura di invio online;
- la dicitura "documentazione domanda di maternità/paternità – certificazione medico sanitaria" (ai fini della legge sulla privacy).

PRESCRIZIONE DEL DIRITTO ALL'INDENNITÀ

Il diritto all'indennità si **prescrive nel termine di un anno che decorre** dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità (o paternità). Per evitare la perdita del diritto è necessario che la lavoratrice o il lavoratore interessati presentino all'Inps (prima dello scadere dell'anno) istanze scritte di data certa dirette ad ottenere il pagamento della indennità. Gli atti interruttivi della prescrizione possono essere effettuati anche tramite PEC oppure spediti a mezzo posta (raccomandata con ricevuta di ritorno).