

INPS: è possibile fruire di tutto il periodo di congedo di maternità dopo l'evento parto

Con la circolare n. 148/2019, l'Inps rende esigibile alle lavoratrici l'esercizio della facoltà, introdotta dalla legge bilancio 2019, di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto

L'INPS ha emanato la [circolare n. 148 del 12 dicembre 2019](#), con la quale fornisce **nuove istruzioni per la fruizione del congedo di maternità e paternità esclusivamente dopo il parto.**

La facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso e in alternativa alle modalità tradizionali, è stata introdotta dalla Legge di bilancio 2019.

La gestante potrà esercitare la facoltà di fruire di tutto il congedo di maternità dopo il parto, a condizione che un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente aziendale attestino che tale opzione non produca pregiudizi alla salute della gestante e del nascituro.

La nuova facoltà è formalmente in vigore dal 1° gennaio 2019, anche se l'INPS ha reso operative le disposizioni solo dal 13 dicembre 2019, **e si aggiunge alla flessibilità** di cui all'articolo 20 del citato D.Lgs. n. 151/2001 secondo la quale la lavoratrice può spostare sino a un mese di congedo spettante prima del parto a dopo il parto.

Pur trattandosi di una misura che come CGIL abbiamo in parte criticato, ritenendo che potrebbe essere utilizzata come richiesta di permanenza sul posto di lavoro da parte dei datori di lavoro che hanno interesse a non privarsi dell'apporto delle dipendenti fino all'evento parto, si tratta comunque di una misura legislativa attualmente in vigore e in merito alla quale è necessario essere in grado di offrire tutele adeguate alle lavoratrici che volessero avvalersene o anche solo che chiedessero informazioni ai nostri sportelli.

E' importante sottolineare che **la documentazione sanitaria deve essere prodotta dalla lavoratrice nel corso del settimo mese di gravidanza** e deve attestare 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**

In questo numero:

INPS: è possibile fruire di tutto il periodo di congedo di maternità dopo l'evento parto,

INPS: adempimenti del datore di lavoro in caso di fruizione di aspettativa o distacco sindacale,

INPS: NASpl anticipata, contratto di collaborazione e diritto alla Dis Coll.

Immigrazione:

Accoglienza: le disposizioni del Ministero dell'Interno e del Servizio Centrale,

Accoglienza titolari di protezione umanitaria: la sentenza del Tar del Veneto,

Protezione umanitaria: la circolare della Commissione Nazionale per il diritto di asilo,

Minori stranieri non accompagnati: proposta di modifica al Regolamento di attuazione,

Materiali: Il sistema normativo a tutela dei minori stranieri non accompagnati.

Dopo circa un anno dall'entrata in vigore della norma, l'INPS illustra la possibilità di fruizione a determinate condizioni del periodo di congedo di maternità e paternità interamente dopo l'evento parto, .

avvenire in data successiva a quella presunta. L'indicazione di questa data è fondamentale, infatti, **le certificazioni con il solo riferimento alla data presunta del parto saranno ritenute idonee dall'INPS a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa fino al giorno antecedente alla data presunta**, con conseguente inizio del congedo di maternità da tale data presunta e per i successivi cinque mesi.

A questo proposito la circolare contiene esempi esplicativi circa i riferimenti temporali da rispettare e la durata del congedo di maternità.

La lavoratrice che invece **fruisce della flessibilità** (continuando quindi a lavorare nell'ottavo mese di gravidanza) potrà scegliere, nel corso dell'ottavo mese stesso, **di prolungare la propria attività lavorativa avvalendosi della facoltà di fruire del congedo di maternità dopo il parto.**

Nel caso di fruizione della flessibilità occorre, inoltre, prestare attenzione: se la lavoratrice interrompesse la flessibilità – volontariamente o per fatti sopravvenuti – non potrà esercitare l'opzione di fruire del congedo di maternità dopo il parto (in quanto l'interruzione determinerebbe l'inizio del congedo di maternità).

L'INPS precisa poi che **in caso di malattia**, anche di un solo giorno, della lavoratrice prima del parto la stessa **decade dalla facoltà di fruizione del congedo dopo il parto ed inizia automaticamente il periodo di congedo di maternità** e le giornate di astensione obbligatoria non godute prima si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

La domanda va presentata esclusivamente per via telematica, prima dei due mesi che precedono la data presunta del parto e, comunque, non oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la decadenza del diritto alla prestazione.

L'INPS chiarisce che le attestazioni sanitarie devono **essere presentate al proprio datore di lavoro e all'Istituto entro la fine del settimo mese di gestazione** (ottavo mese se la gestante fruisce della cd. flessibilità) in originale direttamente alla sede Inps territoriale oppure spedita a mezzo raccomandata, in un plico chiuso riportante la dicitura "contiene dati sensibili".

Ad ogni modo, tali attestazioni, se prodotte all'INPS oltre tale termine, **devono essere state redatte nel corso del settimo mese di gravidanza** (ottavo nel caso della flessibilità).

Per approfondire tutti questi aspetti pratici e operativi, vi invitiamo quindi a una lettura della circolare.

INPS: adempimenti del datore di lavoro in caso di fruizione di aspettativa o distacco sindacale

L'INPS ritorna su un "tema caldo" di questo periodo: **l'accredito della contribuzione figurativa in caso di aspettativa o distacco sindacale e per cariche pubbliche elettive.**

Con il [messaggio n. 4835 del 27 dicembre 2019](#), fornisce **ai datori di lavoro importanti precisazioni** per

i corretti adempimenti, nel caso in cui il rapporto di lavoro risulti sospeso per **aspettativa o distacco sindacale del lavoratore**, ovvero **per aspettativa per cariche pubbliche elettive.**

Il messaggio consolida e completa, le istruzioni fornite in precedenza con i messaggi [n. 2653 del 11 luglio 2019](#) e [n. 3971 del 31 ottobre](#) e con la [circolare n. 129 del 04 ottobre 2019](#) (vedi NI n. 257, 265 e 269).

Nell'ultimo documento l'INPS **conferma l'obbligo per il datore di lavoro di denunciare in UniEmens la sospensione del rapporto utilizzando il codice di cessazione "3S"**, con riferimento all'ultimo giorno dell'ultimo mese lavorato. Il medesimo codice deve essere utilizzato alla ripresa dell'attività lavorativa quale codice di assunzione.

L'Istituto evidenzia l'**obbligatorietà** da parte del datore di lavoro **della presentazione delle denunce riferite anche ai mesi successivi all'inizio dell'aspettativa sindacale**, e precisa che i flussi riferiti al periodo di aspettativa dovranno possedere le caratteristiche indicate nel messaggio e riportare la retribuzione teorica di riferimento senza alcuna valorizzazione di periodi.

Si tratta di una precisazione importante, infatti l'attestazione nel flusso UniEmens della condizione di aspettativa o distacco ed il suo permanere, la valorizzazione della retribuzione c.d. "persa" utile all'accredito figurativo, nonché la rilevazione indiretta dello stato di attività dell'azienda desumibile dalla produzione del flusso, **faciliteranno gli adempimenti connessi agli accrediti figurativi** e le verifiche di legittimità sul versamento della contribuzione aggiuntiva per i sindacalisti.

I dati così dichiarati sostituiranno in futuro le attestazioni cartacee attualmente indispensabili per l'accredito della contribuzione figurativa.

Da questo quadro consegue che **l'assenza di flussi UniEmens nel periodo di aspettativa o distacco renderà impossibile il relativo accredito figurativo** a favore del lavoratore e qualificherà nel contempo non dovuta l'eventuale contribuzione aggiuntiva versata dal sindacato.

Il nuovo adempimento sarà obbligatorio a decorrere dalla competenza gennaio 2020, da allora in poi la comunicazione con flusso UniEmens diventerà canale esclusivo, in sostituzione delle attestazioni cartacee finora in uso, per comprovare l'esistenza ed il protrarsi dell'aspettativa o del distacco, nonché per attestare le retribuzioni da assumere a base per l'accredito figurativo in caso di aspettativa.

Il messaggio prosegue con le indicazioni tecniche specifiche di competenza dei datori di lavoro nella compilazione dell'UniEmens distinte per i casi di aspettativa o distacco sindacale e di aspettativa per cariche elettive.

La nuova disposizione rappresenta un ulteriore passaggio per automatizzare l'accredito della contribuzione e per tracciare il diritto a questo tipo di aspettativa .

L'INPS ha emanato il [messaggio n. 4658 del 13 dicembre 2019](#), con il quale chiarisce la modalità di gestione di una **particolare casistica di anticipazione della NASpl in un'unica soluzione**, prestazione che può essere riconosciuta a titolo di incentivo all'avvio di un'attività autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio.

Come noto, infatti, l'art. 8, c. 1, del D.L. 4 marzo 2015, n. 22, prevede, per il lavoratore avente diritto alla NASpl, la possibilità di richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione, dell'importo complessivo della predetta indennità, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio.

Il successivo comma 4 del citato articolo 8 dispone che il lavoratore che instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la liquidazione anticipata della NASpl è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta, salvo il caso in cui il rapporto di lavoro subordinato sia instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

Poiché tali previsioni trovano applicazione nel caso in cui il beneficiario si rioccupi con contratto di lavoro subordinato il messaggio va a fornire indicazioni in merito alla **particolare casistica di rioccupazione con rapporto di lavoro parasubordinato durante il periodo di spettanza teorico dell'indennità NASpl, nella quale, invece, non si applica quanto sopra riportato**.

Infatti, in detta ultima fattispecie può verificarsi che il rapporto di collaborazione cessi durante il periodo teorico di spettanza della prestazione NASpl, già percepita dal soggetto in forma anticipata in unica soluzione, e che il lavoratore, in ragione di detta cessazione **presenti domanda di indennità di disoccupazione DIS-COLL**. In tale caso, **qualora si riconoscesse il diritto anche all'indennità DIS-COLL, il soggetto interessato potrebbe ricevere per lo stesso periodo una duplice tutela contro la disoccupazione**, in ragione della sovrapposizione tra le due prestazioni (NASpl in forma anticipata e DIS-COLL).

Al fine di evitare che ciò avvenga, **il collaboratore può accedere alla prestazione DIS-COLL, ma la stessa potrà essere riconosciuta, qualora ne ricorrano tutti i requisiti legislativamente previsti, per le sole mensilità che non si sovrappongono al periodo teorico di spettanza dell'indennità NASpl**.

Nella diversa ipotesi in cui, invece, sempre a seguito di rioccupazione con contratto di collaborazione durante il periodo teorico di

spettanza dell'indennità NASpl, il rapporto di collaborazione cessi dopo la fine del periodo teorico di spettanza della NASpl, la prestazione DIS-COLL potrà essere riconosciuta per tutto il periodo di spettanza.

Immigrazione

Accoglienza

Le disposizioni del Ministero dell'Interno e del Servizio Centrale

Il 19.12.2019 il Servizio centrale del Siproimi ha inviato agli "enti locali titolari di progetti SPRAR/ SIPROIMI per l'accoglienza di Ordinari e DM/DS (disagio mentale/disagio sociale) con scadenza del triennio il 31/12/2019" una comunicazione con la quale viene richiamato quanto previsto dall'art. 12 co. 6 del DL n. 113/2018 convertito in L. 132/2018 che stabilisce che *"i titolari di protezione umanitaria presenti nel Sistema di protezione rimangano in accoglienza fino alla scadenza del periodo temporale previsto dalle disposizioni di attuazione sul funzionamento del medesimo Sistema di protezione e comunque non oltre la scadenza del progetto di accoglienza"*. Nella nota si legge che è lo stesso Ministero dell'Interno, per il tramite del Servizio Centrale, a sollecitare gli enti locali titolari di progetti SIPROIMI afferenti alle categorie Ordinari e DS/DM (disagio sociale/disagio mentale) in scadenza al 31/12/2019 ad ottemperare a quanto disposto dalla citata norma. Viene specificato inoltre che relativamente ai titolari di protezione umanitaria che sono entrati in accoglienza nel Sistema come minori non accompagnati, le linee guida allegate al D.M. 18 novembre 2019 dispongono l'accoglienza fino ai 6 mesi successivi al compimento della maggiore età o per il periodo ulteriore disposto dal Tribunale per i minorenni ai sensi dell'art. 13 L. 47/2017 (Misure di accompagnamento verso la maggiore età e misure di integrazione di lungo periodo).

Il 20.12.2019, il Servizio Centrale, nel richiamare la [circolare emanata dal Ministero dell'Interno il 19.12.2019](#), ha dato indicazione agli enti locali titolari di progetti SPRAR/SIPROIMI con scadenza il 31/12/2019 affinché dessero seguito a quanto previsto dall'art. 12 comma 5 del D.L. 113/2018 convertito nella Legge 132/2018 secondo cui i richiedenti asilo presenti nel sistema di accoglienza Siproimi alla data di entrata in vigore del Decreto sicurezza avrebbero continuato a permanervi fino alla scadenza del progetto in corso, già finanziato. Per effetto di tale norma, per i progetti con scadenza il 31.12.2018, i richiedenti asilo presenti nelle strutture di accoglienza Siproimi dovranno essere gradualmente trasferiti nei centri di prima accoglienza. I trasferimenti saranno disposti entro l'arco temporale strettamente necessario a dare attuazione alla norma e tenendo conto delle situazioni di vulnerabilità. Viene disposto inoltre che dal 1 gennaio 2020 nei confronti dei richiedenti asilo temporaneamente accolti nel SIPROIMI, nelle more della conclusione dell'iter dei trasferimenti, non potranno essere erogati e, quindi, rendicontati, i servizi per l'integrazione. Si evidenzia che il 4.12.2019 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il [Decreto del Ministero dell'Interno del 18.11.2019](#)

segue pg.4

riguardante le modalità di accesso da parte degli Enti locali ai finanziamenti del Fondo nazionale per le politiche e i servizi dell'asilo, ai fini della predisposizione dei servizi di accoglienza per i soggetti titolari della protezione internazionale e per i minori non accompagnati (Siproimi). Il 13.12.2019, il Ministro dell'Interno con proprio [Decreto](#), nelle more dell'approvazione delle domande di finanziamento previste dal Decreto del 18.11.2019, ha disposto la prosecuzione fino al 30.06.2020 dei progetti degli Enti Locali che hanno manifestato l'intenzione di continuare i progetti di accoglienza in essere. Il 22.12.2019 il Ministero dell'Interno ha pubblicato sul proprio sito un [comunicato](#) con il quale annunciava che nessuno dei 1.428 titolari del permesso di soggiorno per motivi umanitari presenti nel Siproimi avrebbe perso l'assistenza e che per dare continuità all'azione di assistenza, l'autorità responsabile del FAMI aveva già pubblicato due bandi per garantire i percorsi di accompagnamento all'autonomia e all'inclusione. Il 24.12.2019, il [Ministero ha reso noto](#) di aver messo a disposizione dei comuni della rete Siproimi un finanziamento di 8.296.880 euro derivanti dal FAMI (leggi la [determina](#)), per la prosecuzione dell'assistenza e dell'inclusione dei titolari di protezione umanitaria dopo il 31.12.2019 e fino al 30.06.2020, in particolare per realizzare misure di inserimento abitativo, lavorativo, sociale e di accompagnamento amministrativo. Tutto ciò al fine di consolidare percorsi in uscita dall'accoglienza prevenendo eventuali emergenze legate alla cessazione delle diverse attività di presa in carico di migranti ancora in accoglienza titolari di protezione umanitaria.

La sentenza del Tar Veneto

Dopo i pronunciamenti dei Tar della Basilicata, del Lazio e di Brescia, anche il Tar del Veneto con la sentenza del 20.12.2019 ha accolto il ricorso presentato da un cittadino straniero a cui era stata rifiutata la richiesta di inserimento nello SPRAR/SIPROIMI perché titolare della protezione umanitaria, benché riconosciuta prima del 5.10.2018. Il Tar ha accolto il ricorso richiamando quanto stabilito dalla Cassazione a proposito dell'irretroattività dell'applicazione delle disposizioni contenute nel D.L. n. 113/2018, anche a proposito dell'esclusione dall'accoglienza dei titolari della protezione umanitaria.

Protezione umanitaria

La circolare della Commissione Nazionale per il diritto di asilo

La Commissione Nazionale per il diritto di asilo (CNA) ha emanato una [circolare](#) dopo le sentenze "gemelle" [29459](#), [29460](#) e [29461](#) delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, che hanno sancito il principio della non applicazione retroattiva del D.L. n. 113/2018 alle domande di protezione umanitaria presentate prima del 5.10.2018 e la necessità di valutare una comparazione tra la situazione del richiedente in riferimento al paese di origine e il grado di integrazione sociale raggiunto in Italia ai fini del riconoscimento della protezione umanitaria stessa (sulla scorta di quanto dichiarato

dalla Cassazione con la sentenza 4455/2018). La CNA ha chiarito che l'orientamento della Cassazione deve essere applicato alle domande antecedenti il 5.10.2018, sia a quelle non ancora decise che a quelle valutate negativamente dalle Commissioni Territoriali. Ai fini del rilascio del permesso di soggiorno per "casi speciali" secondo quanto stabilito dall'art. 1 comma 9 del D.L. n. 113/2018, la norma di riferimento per le domande presentate prima del 5.10.2018 dovrà essere l'art. 5 comma 6 del TUI, nella versione precedentemente in vigore. La CNA chiarisce, in modo discutibile, che dovranno essere gli interessati a presentare la domanda di riesame del precedente diniego dell'istanza, qualora esso sia stato pronunciato in evidente contrasto con il principio di irretroattività stabilito dalla Cassazione.

Minori stranieri non accompagnati

Proposta di modifica al Regolamento di attuazione

"Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Presidente Giuseppe Conte e del Ministro dell'interno Luciana Lamorgese, ha approvato, in esame preliminare, un regolamento, da adottarsi con decreto del Presidente della Repubblica, in materia di misure di protezione dei minori stranieri non accompagnati. Il testo, in attuazione della Legge 7 aprile 2017, n. 47, modifica e integra la disciplina regolamentare vigente, con particolare riferimento al rilascio dei permessi di soggiorno e della conversione degli stessi al raggiungimento della maggiore età. Si semplificano le tipologie di permesso di soggiorno destinate ai minori stranieri non accompagnati, stabilendo che al minore è rilasciato un permesso "per minore età", salvo che sia affidato o posto sotto la tutela di un cittadino italiano o straniero regolarmente soggiornante con il quale conviva, caso in cui sarà rilasciato un permesso "per motivi familiari". Entrambe le tipologie di permesso consentono comunque di svolgere attività lavorativa e formativa finalizzata all'accesso al lavoro. Al compimento della maggiore età, ai titolari dei permessi di soggiorno si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, sulla possibilità di conversione del permesso di soggiorno" (*fonte: comunicato stampa Presidenza del Consiglio dei Ministri del 21.12.2019*). Lo schema di regolamento dovrà essere sottoposto al vaglio del Consiglio di Stato, poi a quello della Corte dei Conti...il percorso è ancora lungo.

Materiali

Unhcr, Unicef, Intersos, We world, Save the children - [Il sistema normativo a tutela dei minori stranieri non accompagnati](#)



Patronato INCA CGIL Lombardia

Via Palmanova 22-20132 Milano

Tel. 02-26254570

A cura dello staff di Inca Regionale Lombardia

visita il sito <http://wiki.inca.lombardia.it/>

Per informazioni e chiarimenti contattare:

lombardia@inca.it (notizie previdenza) Clemente.Elia@cgil.brescia.it (notizie immigrazione)