



I controlli Inps dei conguagli di maternità obbligatoria

*a cura di Antonio Positino - Funzionario della Direzione Generale Inps**

*Nell'ambito delle attività di Verifica Amministrativa rivolte al controllo delle somme poste a conguaglio dalle aziende nelle denunce retributive e contributive (importi erogati per conto dell'Inps dal datore di lavoro e successivamente conguagliati nel quadro D del modello DM 10, oggi Uniemens) l'Inps, con il **messaggio n.21300 del 28 dicembre 2012**, rende noto il rilascio della procedura telematica in grado di supportare l'attività di controllo degli importi conguagliati dalle aziende a titolo di **maternità obbligatoria** relativamente al triennio 2008-2010. L'applicativo informatico permette ai funzionari Inps addetti all'attività di verifica di controllare, puntualmente e per ogni lavoratore, i dati relativi alle domande di maternità presentate, i certificati medici, le buste paga, e di calcolare gli importi spettanti a titolo di indennità di maternità confrontandoli con quanto dichiarato dall'azienda nel DM 10.*

*L'operatore della sede territoriale Inps può, per ogni lavoratore interessato, verificare i dati relativi alle dichiarazioni reddituali, al modello di maternità (MAT-SR01) ed alle buste paga, calcolando così il periodo di congedo spettante e l'importo ad esso connesso. Nel concreto, pertanto, **l'attività di verifica svolta dal personale Inps in contraddittorio con l'azienda** interessata al controllo sarà supportata da questo nuovo strumento informatico che evidenzia l'importo conguagliato dalle aziende a titolo di indennità di maternità/paternità obbligatoria, e rende immediatamente consultabili le varie dichiarazioni rese dal datore e dal lavoratore. Le aziende interessate dai controlli sono state selezionate, secondo una consolidata metodologia di lavoro che mira ad individuare eventuali anomalie all'interno delle denunce aziendali per identificare nuovi fenomeni di evasione e/o elusione contributiva, sulla base di un appropriato "indice di rischio" elaborato dal Coordinamento Generale Statistico Attuariale dell'Inps.*

Di seguito si provvede a riepilogare i principi generali della normativa regolante l'indennità di maternità e l'iter amministrativo dei controlli avviati dall'Inps.

L'indennità di maternità

L'indennità di maternità/paternità obbligatoria dei lavoratori dipendenti è un trattamento economico, sostitutivo della retribuzione, anticipato dai datori per conto dell'Istituto e successivamente conguagliato nel quadro D del modello DM 10 (oggi tutto avviene per il tramite del flusso UniEmens), che spetta alle lavoratrici (o ai padri, se esse non possono godere di tale diritto) che si assentano dal lavoro a causa dell'evento maternità (gravidanza, adozione, affidamento).

L'importo spettante varia in base alla posizione lavorativa e alla tipologia di evento di maternità che interessa il lavoratore; ogni azienda è pertanto tenuta a conservare le copie dei modelli della maternità/paternità, delle buste paga dei lavoratori interessati e di qualunque altro documento utile al fine di accertamenti e verifiche da parte dell'Istituto.

* Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Tanto premesso si ritiene utile precisare, nel dettaglio, le regole che disciplinano tale trattamento economico.

A chi spetta

Le lavoratrici/lavoratori dipendenti (occupate, disoccupate, sospese, agricole, non agricole, a domicilio, colf o badanti), che, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge 30 dicembre 1971, n.1204, abbiano in linea di principio in atto un rapporto di lavoro con la corresponsione del relativo salario, maturano il diritto a una indennità di maternità, sostitutiva della retribuzione al verificarsi dell'evento maternità anche se non in possesso della cittadinanza italiana. Le categorie di lavoratrici/lavoratori a cui spetta l'indennità di maternità sono le seguenti:

- lavoratrici dipendenti da datori di lavoro privati, lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro, lavoratori dipendenti dell'appaltatore, lavoratori distaccati, lavoratori con contratto di lavoro intermittente, lavoratori con contratti di lavoro ripartito, lavoratori a tempo parziale, lavoratore apprendista, lavoratori con contratto di inserimento, purché abbiano effettivamente iniziato l'attività lavorativa;
- lavoratrici disoccupate o sospese da meno di 60 giorni;
- lavoratrici disoccupate da oltre 60 giorni con diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti normali o alla indennità di mobilità;
- lavoratrici disoccupate da oltre 60 giorni con diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti;
- lavoratrici disoccupate da oltre 60 giorni e meno di 180, non assicurate contro la disoccupazione, in possesso del requisito di 26 contributi settimanali nel biennio precedente l'inizio della maternità;
- lavoratrici sospese da oltre 60 giorni con diritto alla cassa integrazione guadagni;
- lavoratrici agricole a tempo determinato (OTD) con almeno 51 giornate di lavoro prestato nell'anno precedente ovvero nell'anno in corso prima dell'inizio della maternità);
- lavoratrici agricole (dirigenti e impiegate) a tempo indeterminato (OTI);
- collaboratrici domestiche e familiari (COLF e BADANTI) in possesso del requisito di 52 settimane di lavoro nei due anni precedenti ovvero 26 settimane nell'anno precedente l'inizio del congedo di maternità (settimana utile = almeno 24 ore lavorate);
- lavoratrici dipendenti di cooperative (operaie e impiegate socie o non socie);
- dipendenti (operaie e impiegate) da aziende esercenti pubblici servizi di trasporto;
- lavoratrici a domicilio;
- lavoratrici in distacco sindacale;
- lavoratrici dello spettacolo;
- padri lavoratori (solo nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, affidamento esclusivo al padre) in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri;
- genitori adottanti o affidatari (padri e madri lavoratori dipendenti) in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri (il padre adottivo o affidatario può esercitare il diritto al beneficio in alternativa quello della madre che vi abbia rinunciato);
- ai genitori (padri e madri lavoratori dipendenti) in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri, in caso di collocamento temporaneo del minore in famiglia.

Il diritto all'indennità di cui si argomenta si prescrive dopo un anno dalla fine dell'evento, ovvero dalla scadenza di ogni singolo periodo di paga (quadrimestrale o mensile) in cui il lavoratore avrebbe dovuto ricevere, da parte del datore di lavoro, l'indennità in caso di pagamento a conguaglio.

Quando e quanto

La lavoratrice dipendente ha diritto all'indennità per congedo di maternità, sostitutiva della retribuzione, come di seguito indicato.

Periodo *ante partum*

- per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (si calcolano senza includere la data presunta del parto);
- per l'eventuale periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva del parto;
- per i periodi di astensione obbligatoria *ante-partum* anticipati, disposti dalla direzione territoriale del lavoro/Asl.

Periodo *post partum*

- per i 3 mesi successivi al parto decorrenti dal giorno successivo alla data stessa;
- per i periodi di astensione obbligatoria *post-partum* prolungati fino a 7 mesi dopo il parto dalla direzione provinciale del lavoro/Asl.

La lavoratrice ha diritto all'indennità *post-partum* anche nei casi in cui il bambino sia nato morto; il bambino sia deceduto successivamente al parto; ci sia stata una interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno di gestazione. Si ha diritto al *post partum* anche in caso di adozione, affidamento o di collocamento del minore in famiglia.

IL CONGEDO DI MATERNITÀ ANTICIPATO

L'art.17 del T.U. prevede che il congedo di maternità possa essere anticipato, su richiesta della lavoratrice, sulla base di accertamento medico quando sussistano le seguenti circostanze: nel caso di gravi complicanze della gestazione o preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza; quando le condizioni ambientali o di lavoro siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino/a; quando la lavoratrice addetta a lavorazioni pesanti, pericolose o insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni.

Dal 1° aprile 2012 l'autorizzazione all'astensione anticipata dal lavoro per maternità è suddivisa tra Asl e Direzione territoriale del Lavoro. L'Asl avrà competenza nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza. Rimane invece invariata, e sempre attribuita alla competenza delle Direzioni Territoriali del Lavoro, l'istruttoria e l'emanazione del provvedimento di interdizione "quando le condizioni di lavoro o ambientali sono ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino" e "quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni".

Il congedo di maternità *post partum* spetta anche ai padri solo nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, affidamento esclusivo al padre se in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri. La morte dell'altro genitore va certificata con il certificato di morte o può essere sottoscritta dichiarazione sostitutiva. La grave infermità non prevede la necessaria ospedalizzazione della madre inferma, il padre richiedente è tenuto a fornire specifica certificazione medica, tale certificazione sarà posta all'esame del medico Inps della sede territorialmente competente per la valutazione della compatibilità della infermità in rapporto all'assolvimento dei compiti di cura ed assistenza del neonato.

Al lavoratore padre di cui sopra sono riconosciuti anche i periodi di astensione obbligatoria *post-partum* di maggiore durata conseguenti al parto prematuro. Al lavoratore padre nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, sono riconosciuti anche i periodi di astensione obbligatoria *post-partum* di maggiore durata conseguenti alla richiesta di flessibilità da parte della madre.

IL CONGEDO AI PADRI

Ai padri lavoratori il congedo per maternità *post-partum* spetta solo nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, affidamento esclusivo al padre se in possesso dei requisiti indicati per le lavoratrici madri.

Al lavoratore padre di cui sopra sono riconosciuti anche i periodi di astensione obbligatoria *post-partum* di maggiore durata conseguenti al parto prematuro.

Al lavoratore padre nei casi di morte, grave infermità o malattia della madre, abbandono del bambino da parte della stessa, sono riconosciuti anche i periodi di astensione obbligatoria *post-partum* di maggiore durata conseguenti alla richiesta di flessibilità da parte della madre.

Si ricorda che, a decorrere dalle **nascite avvenute dal 1° gennaio 2013**, al padre spettano un giorno di congedo obbligatorio e 2 giorni facoltativi, in alternativa alla madre, il cui congedo obbligatorio viene ridotto dei giorni facoltativi fruiti dal padre. Tale disposizione è stata introdotta dal comma 24 e ss. dell'art. 4 della L. 92/2012 (Riforma Fornero) e regolamentata dal DM 22 dicembre 2012 (in attesa di pubblicazione in GU)

Nel caso di parto prematuro l'indennità spetta per il periodo *ante-partum* non goduto sommato alla fine del periodo *post-partum* fino a un massimo di 5 mesi, purché la lavoratrice non abbia ripreso l'attività lavorativa.

Quanto detto vale anche se il parto prematuro si verifica durante il periodo di interdizione anticipata disposta dall'Ispettorato del Lavoro.

Dovranno quindi anche in questo caso essere aggiunti ai tre mesi dopo il parto, i soli "normali" due mesi di astensione obbligatoria prima del parto, escludendo, cioè i giorni non fruiti a titolo di interdizione anticipata.

La flessibilità

Nel caso in cui la lavoratrice chieda di fruire della flessibilità, l'indennità di maternità è riconosciuta anche soltanto per il mese precedente la data presunta del parto, anziché i 2 mesi precedenti, con spostamento del periodo di astensione non fruito prima del parto al periodo successivo al parto, fino al prolungamento di 4 mesi di congedo.

L'esercizio di tale facoltà, subordinato a specifica attestazione sanitaria del ginecologo del SSN o con esso convenzionato nonché a quella del medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, ove la legislazione vigente preveda un obbligo di sorveglianza sanitaria. La domanda di flessibilità del congedo di maternità deve necessariamente essere presentata all'Inps in data antecedente alla fruizione del congedo. La domanda di flessibilità può essere accolta anche se presentata oltre il 7° mese di gravidanza, purché le previste attestazioni del medico specialista siano state acquisite dalla lavoratrice nel corso del 7° mese di gravidanza. L'Inps accoglie le sole domande di flessibilità a corredo delle quali siano allegate certificazioni sanitarie aventi data non successiva alla fine del 7° mese.

Le giornate indennizzabili

L'indennità giornaliera di maternità spetta per tutte le giornate indennizzabili comprese nel periodo di assenza obbligatoria. Alle operaie (comprese le apprendiste e le agricole) l'indennità spetta per le giornate feriali (con esclusione delle domeniche e delle festività) incluse nel periodo di astensione.

Alle impiegate l'indennità spetta per tutte le giornate incluse nel periodo di astensione con esclusione delle festività nazionali e infrasettimanali cadenti di domenica.

Nel caso di prestazioni lavorative limitate ad alcuni giorni della settimana, l'indennità spetta solo per le giornate che sarebbero state retribuite se la dipendente non fosse stata assente. La misura dell'indennità è pari all'80% della retribuzione giornaliera per le giornate indennizzabili comprese nel periodo di astensione obbligatoria.

La retribuzione, da prendere a base per il calcolo dell'indennità, è quella:

- del mese precedente la data di inizio della maternità per le lavoratrici occupate dipendenti non agricole, agricole a tempo indeterminato, dello spettacolo e socie di cooperative;
- del mese precedente la data di abbandono del lavoro per le lavoratrici disoccupate o sospese del settore non agricolo, agricolo a tempo indeterminato, socie dipendenti di cooperative e dello spettacolo.

L'iter amministrativo dell'attività di verifica

L'Inps, nell'ambito delle attività di controllo avviate con la circolare n.23 del 16 febbraio 2010, con la quale sono state indicate le linee guida e le prime attività da porre in essere nell'ambito dell'unità organizzativa "Verifica Amministrativa", prosegue l'attività di controllo delle somme poste a conguaglio dalle aziende nelle denunce retributive e contributive e, dopo aver dato il via ai controlli relativi alle prestazioni anticipate dai datori di lavoro e conguagliate sul quadro D del DM/10 a titolo di ANF e malattia, avvia una nuova attività di controllo rivolta a esaminare gli importi conguagliati negli anni 2008, 2009 e 2010 a titolo di indennità di maternità. Le aziende interessate dai controlli sono state selezionate, sulla base di un indice di rischio elaborato dal Coordinamento Generale Statistico Attuariale, all'interno di un campione di aziende che hanno conguagliato sul quadro D del DM/10, con i codici M053 e 0053 (per l'erogazione dell'indennità di maternità) oppure E779 (l'importo relativo agli arretrati erogati nel mese), gli importi per indennità di maternità/paternità nel triennio 2008-2010.

Vale la pena precisare che saranno oggetto di controllo anche i periodi del 2007 e del 2011, qualora l'evento maternità sia iniziato nel 2007 e proseguito nel 2008, oppure iniziato nel 2010 e concluso nel 2011, ciò al fine di procedere ad un controllo completo del conguaglio da verificare. L'attività di verifica amministrativa sarà volta ad accertare la regolarità delle situazioni e, in caso di sussistenza di somme indebitamente conguagliate nel periodo sopra indicato, alla quantificazione degli importi da recuperare.

La verifica sarà incentrata sull'esame della documentazione comprovante l'esistenza e la durata dell'evento di maternità, sul corretto calcolo dell'indennità spettante a ciascun lavoratore, sull'erogazione dell'indennità in busta paga e sul relativo conguaglio nelle dichiarazioni mensili dell'azienda stessa.

L'attività di controllo, pertanto, richiede sempre il preventivo contatto con le aziende interessate per la verifica della documentazione in discorso.

Per la convocazione dell'azienda sarà utilizzata un'apposita lettera (allegata alla fine dell'articolo a pag.43), nella quale l'Inps provvede a indicare i periodi e i lavoratori per i quali è necessaria la documentazione sopra descritta.



Qualora l'azienda convocata non si presenti o comunque la documentazione esibita risulti carente, analogamente a quanto previsto per i controlli degli altri importi posti a conguaglio, il funzionario addetto ai controlli effettuerà la segnalazione alla Vigilanza Ispettiva per gli ulteriori ed eventuali accertamenti.

La conclusione della Verifica

Così come per tutte le altre attività di Verifica Amministrativa intraprese dall'Istituto previdenziale, il funzionario incaricato, analizzata la documentazione presentata

dall'azienda e tenuto conto degli ulteriori elementi emersi in sede di contraddittorio con il rappresentante aziendale, dovrà concludere l'accertamento dichiarando che, relativamente alle somme poste a conguaglio, il comportamento tenuto dall'azienda è regolare o irregolare e, di conseguenza, chiudere la verifica con apposito verbale:

- senza addebito, qualora la stessa azienda dimostri la correttezza del conguaglio effettuato;
- con addebito, in caso sia verificato l'indebito conguaglio e debba essere avviato il recupero della contribuzione non versata.

Nei casi in cui dovesse emergere che gli importi posti a conguaglio con il DM 10 siano corretti ma i dati trasmessi con Emens siano errati, l'azienda dovrà essere invitata a modificare il flusso telematico (ovvero inviare un flusso UniEmens correttivo) per i periodi in cui i dati non coincidono. Nei casi in cui emergano degli indebiti, relativamente al calcolo delle sanzioni civili occorre puntualizzare che il regime sanzionatorio applicabile sarà:

- evasione contributiva, ai sensi dell'art. 116, co. 8, lett. b), della Legge n.388/2000, nei casi in cui il datore di lavoro non sia in grado di esibire quanto richiesto;
- omissione contributiva, ai sensi dell'art. 116, co. 8, lett. a), della Legge n.388/2000, in tutti gli altri casi in cui non è ravvisabile il dolo del lavoratore.

OMISSIONE CONTRIBUTIVA

La sanzione civile è pari al Tasso ufficiale di riferimento (TUR) maggiorato di 5,5 punti percentuali, in ragione d'anno, non oltre il tetto massimo del 40% dei contributi dovuti. Dopo il raggiungimento del tetto, sul solo debito contributivo, con esclusione delle sanzioni già calcolate, si applicano gli interessi di mora.

EVASIONE CONTRIBUTIVA

La sanzione civile è pari al 30% in ragione d'anno, non oltre il tetto massimo del 60% dei contributi dovuti. Dopo il raggiungimento del tetto, sul solo debito contributivo, con esclusione delle sanzioni già calcolate, si applicano gli interessi di mora.

Gli importi da addebitare in capo all'azienda saranno richiesti dalla sede Inps previo invio, mediante raccomandata A/R, di una diffida contenente l'intimazione al pagamento degli importi indicati a titolo di contributi e di sanzioni civili per il periodo interessato al controllo. L'azienda, dopo aver ricevuto la diffida, potrà sanare la propria posizione con il pagamento della somma dovuta entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della diffida, esclusivamente con modello F24, debitamente compilato.

L'importo richiesto potrà essere regolarizzato dall'azienda anche presentando una domanda di rateazione comprensiva di ogni altro debito accertato alla data di presentazione della domanda. In caso di mancato pagamento entro il termine dianzi detto, la somma addebitata sarà richiesta con un successivo avviso di addebito, avente valore di titolo esecutivo, che verrà contestualmente consegnato per il recupero coattivo al competente Agente della Riscossione.

PRECISAZIONE

L'Inps si riserva la facoltà di recuperare eventuali differenze per contributi e oneri accessori, afferenti al medesimo periodo oggetto della verifica, qualora le stesse dovessero risultare esistenti a seguito di successivi controlli.

Avverso tale diffida, l'azienda può presentare un ricorso amministrativo esclusivamente on-line utilizzando la procedura disponibile tra i "Servizi Online" del sito www.inps.it, cui si potrà accedere tramite codice PIN rilasciato dall'Istituto. Il ricorso potrà, inoltre, essere presentato tramite gli intermediari abilitati.



NOME SEDE
INDIRIZZO
CAP CITTÀ

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Sede XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Città, data

All'Azienda

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Indirizzo

CAP CITTÀ

Codice fiscale: XXXXXXXXXXXXXXXX

Matricola: XXXXXXXXXXXXXXXX

Spett.le azienda,

Vi informiamo che l'Istituto sta effettuando controlli sulla correttezza degli importi posti a conguaglio nel quadro "D" delle denunce aziendali per il triennio 2008 - 2010 a titolo di **"indennità di maternità/paternità"**.

Poiché sono state riscontrate alcune anomalie relativamente alle Vostre denunce, Vi invitiamo a prendere contatto - entro 15 giorni dal ricevimento di questa comunicazione - con il funzionario incaricato per concordare un incontro: **Nome Cognome** tel. **000/00000000**.

In quella sede, Vi verrà chiesto di presentare:

- la documentazione relativa al congedo di maternità/paternità dei lavoratori interessati nei mesi di _____ anno _____;
- le buste paga dei lavoratori riferite al **mese precedente** l'inizio dell'evento ed al periodo di durata del congedo di maternità/paternità;
- i libri paga e matricola (o il Libro Unico del Lavoro).

La partecipazione all'incontro e il possesso della documentazione richiesta è di grande importanza ai fini di una rapida risoluzione delle eventuali anomalie. In caso di mancato riscontro, l'Istituto sarà costretto ad adottare gli ulteriori provvedimenti che si riterranno opportuni.

Cordiali saluti

Il direttore

COGNOME NOME

Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D.lgs. n.39 del 1993

Tutti i nostri **uffici Inps** sono a Vostra disposizione per ogni ulteriore informazione; potete trovare l'elenco completo delle nostre Sedi sugli elenchi telefonici o sul sito internet www.inps.it. Potete, inoltre, telefonare al numero gratuito **803 164**: un operatore sarà a Vostra disposizione per informazioni e notizie **dal lunedì al venerdì dalle ore 8 alle ore 20 e il sabato dalle ore 8 alle ore 14**. Per risparmiare tempo ed ottenere le informazioni rapidamente ricordate di tenere a portata di mano il **codice fiscale e il numero di matricola della vostra azienda**, che trovate riportato in alto.