



Comune della Città di Arco
PROVINCIA DI TRENTO

Ufficio Personale
Area Segreteria Generale

DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE n. 132 di data 12/05/2026

OGGETTO:	DIPENDENTE MATRICOLA N. 1023: ASTENSIONE ANTICIPATA DAL LAVORO PER GRAVIDANZA A RISCHIO AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 2, LETTERA A) DEL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151, CON DECORRENZA 5 MAGGIO 2026.
-----------------	---

Relazione.

Con nota di data 6 maggio 2026, pervenuta al prot.n. 14488, l'Azienda sanitaria universitaria integrata del Trentino (Asuit), ha disposto l'astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio della dipendente matricola n. 1023 - in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato ed orario a tempo parziale pari a 18 ore settimanali (integrato temporaneamente a 36 ore fino al 31 luglio 2026, giusta determinazione n. 17/2026) - **a decorrere dal giorno 5 maggio 2026** e fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera a) del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e art. 18 del relativo Regolamento di esecuzione (D.P.R 25/11/1976, n. 1026).

La normativa in materia prevede, in sintesi, quanto segue:

- Art. 16 del d.lgs. 151/2001 Divieto di adibire al lavoro le donne

E' vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;*
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;*
- c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;*
- d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.*

- Art. 17. Estensione del divieto

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'art. 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'art. 7, comma 6 e all'art. 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;*
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;*
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 12.*

- Art. 24. Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di

maternità previsti dagli articoli 16 e 17.

Nel caso specifico, trattandosi di personale assunto con contratto di lavoro a termine, in caso di risoluzione contrattuale intervenuta durante il periodo di congedo di maternità (dovuta nel caso di specie alla scadenza del contratto di lavoro prevista per il 31 luglio 2026), verrà applicato quanto disposto al comma 1. dell'art. 24, sopra riportato.

Alla luce della normativa in materia avanti riepilogata, del provvedimento dell'Azienda sanitaria universitaria integrata del Trentino surrichiamato, della certificazione medica depositata dalla dipendente interessata che individua il giorno 25 novembre 2026 quale data presunta del parto e considerata la data di scadenza del vigente contratto individuale di lavoro stipulato con la dipendente stessa, prevista per il 31 luglio 2026, occorre procedere a collocare la dipendente matr.n. 1023 in astensione anticipata dal lavoro, con decorrenza 5 maggio 2026, precisando di seguito i periodi con il relativo trattamento economico:

- dal 5 maggio 2026 fino al 31 luglio 2026 (scadenza del vigente contratto individuale di lavoro): astensione anticipata per gravidanza a rischio, per la quale spetta l'intero trattamento previsto per il personale a tempo indeterminato dall'articolo 51, comma 16, del vigente c.c.p.l.;
- dal 1° agosto 2026 fino alla data presunta del 25 febbraio 2027, periodo comprensivo dei 3 mesi dopo il parto (congedo per maternità eccedente il termine del contratto di lavoro corrispondente al 31 luglio 2026), spetta l'indennità di maternità pari all'80% degli emolumenti in godimento, ai sensi dell'articolo 24, punto 1, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

A parto avvenuto, la dipendente dovrà darne comunicazione all'Amministrazione comunale al fine di stabilire l'esatto periodo di congedo di maternità oppure di spettanza dell'indennità sostitutiva di maternità dovuta, ai sensi dell'articolo 24, punto 1, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

IL DIRIGENTE

premesso quanto sopra;

visto il decreto della Sindaca n. 23 di data 30 dicembre 2025 con il quale sono stati attribuiti gli incarichi dirigenziali per l'anno 2026;

visto il decreto della Sindaca n. 24 di data 5 gennaio 2026 con il quale sono stati attribuiti gli incarichi di responsabile d'ufficio e attribuzione funzioni dirigenziali sostitutive ai titolari di posizione organizzativa per l'anno 2026;

visto il Codice degli Enti Locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige approvato con Legge regionale 3 maggio 2018 n. 2;

visto l'articolo 41 dello Statuto comunale, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 69 di data 12 novembre 2007 ed entrato in vigore il 27 dicembre 2007 e ss.mm.;

visto il Regolamento di contabilità approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 60 di data 25 novembre 2019 ed entrato in vigore in data 8 dicembre 2019;

vista la deliberazione n. 2 di data 11 febbraio 2026, immediatamente esecutiva con la quale il

Consiglio comunale ha approvato il bilancio di previsione 2026 – 2028 e la nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP) 2026 – 2028;

vista la deliberazione n. 18 di data 11 febbraio 2026, immediatamente esecutiva con la quale la Giunta comunale ha approvato il piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2026 – 2028;

DETERMINA

1. di prendere atto, per le ragioni di cui in relazione, dell'astensione anticipata dal lavoro per gravidanza a rischio della **dipendente matricola n. 1023**, in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato ed orario a tempo parziale pari a 18 ore settimanali (integrato temporaneamente a 36 ore fino al 31 luglio 2026, giusta determinazione n. 17/2026), **con decorrenza 5 maggio 2026** e fino alla data di inizio del periodo di astensione obbligatoria - ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.;

2. di dare atto che - trattandosi di dipendente con contratto di lavoro a tempo determinato in scadenza al 31 luglio 2026 – il trattamento giuridico ed economico è definito come segue:

- dal 5 maggio 2026 fino al 31 luglio 2026 (scadenza del vigente contratto individuale di lavoro): astensione anticipata per gravidanza a rischio, per la quale spetta l'intero trattamento previsto per il personale a tempo indeterminato dall'articolo 51, comma 16, del vigente c.c.p.l.;
- dal 1° agosto 2026 fino alla data presunta del 25 febbraio 2027, periodo comprensivo dei 3 mesi dopo il parto (congedo per maternità eccedente il termine del contratto di lavoro corrispondente al 31 luglio 2026), spetta l'indennità di maternità pari all'80% degli emolumenti in godimento, ai sensi dell'articolo 24, punto 1, del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;

3. di rinviare a successivo provvedimento l'esatta determinazione dei periodi indicati al punto 2) a seguito di dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del DPR 28/12/2000, n. 445, attestante la nascita del bambino da parte della dipendente interessata;

4. di dare atto che spesa relativa al pagamento delle retribuzioni e degli oneri riflessi per il periodo dal 5/5/2026 fino al 31/7/2026, per complessivi **euro 3.242,95.-** in ragione mensile (compreso rateo tredicesima), risulta già impegnata a seguito del provvedimento di assunzione ai capitoli e corrispondenti impegni del bilancio dell'esercizio in corso, riportati nell'apposita tabella in calce al presente provvedimento e nel prospetto seguente:

Cap	Anno	Oggetto	Importo/Euro	Impegni
1855	2026	Pagamento retribuzioni	2.569,41	144328
1856	2026	Oneri riflessi	673,54	144394

5. di imputare la spesa relativa al pagamento dell'indennità di maternità decorrente dal 1/08/2026, prevista in ragione mensile in **euro 2.055,54.-**, ai medesimi capitoli e codici del bilancio di previsione in corso, riportati nell'apposita tabella in calce al presente provvedimento e nel prospetto seguente:

Cap	Anno	Oggetto	Importo/Euro	Impegni
1855	2026	Pagamento indennità di maternità	2.055,54	144328

6. di precisare che l'indennità di maternità non è soggetta ad INADEL, INAIL e DS;

7. di trasmettere copia del presente provvedimento al Servizio finanziario per i provvedimenti di competenza;

8. di dare atto che avverso il presente provvedimento, ai sensi dell'art. 4 della L.P. 30.11.1992 n. 23 e s.m., è possibile esperire ricorso secondo la disciplina di cui al combinato disposto dell'art. 63 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 e dell'art. 409 c.p.c., in base ai quali le controversie in materia di rapporto di lavoro alle dipendenze delle P.A. sono devolute alla giurisdizione del giudice ordinario competente per territorio, in funzione di Giudice del Lavoro. E' data la facoltà di esperire preventivamente il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 e seguenti del c.p.c.

GIORGIO OSELE / ArubaPEC S.p.A.

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e per gli effetti
degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. n. 82/2005;
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Pratica istruita e presentata da:

Ufficio Personale - Benini Valentina

Il Fascicolo viene trasmesso, ad avvenuta esecutività della presente determinazione, al competente servizio sopraindicato per la sua esecuzione e comunicata p.c. mediante segnalazione informatica a:

Ufficio Presenze

Ufficio Stipendi
