



Comune della Città di Arco
PROVINCIA DI TRENTO

Ufficio Personale
Area Segreteria Generale

DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE n. 173 di data 10/07/2026

OGGETTO:	DIPENDENTE MATRICOLA N. 1122, PRESSO IL SERVIZIO POLITICHE SOCIALI, GIOVANILI E PRIMA INFANZIA: COLLOCAMENTO IN CONGEDO DI MATERNITÀ DAL GIORNO 16 LUGLIO 2026.
-----------------	--

Relazione.

Con determinazione dirigenziale n. 23 di data 2 febbraio 2026, è stata disposta l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato e orario a tempo parziale pari a 25 ore settimanali, del/la dipendente matr. n. 1122, per il periodo 2 febbraio 2026 - 31 luglio 2026.

La dipendente ha prodotto idonea certificazione medica di data 17.2.2026 attestante lo stato di gravidanza e individuando quale data presunta del parto.

Alla luce della documentazione agli atti e in ottemperanza alle disposizioni di cui al D.Lgs. 26.03.2001 n. 151 (art. 12), con nota di data 27 febbraio 2026, rif. prot. n. 7065, il Segretario generale – datore di lavoro, ha assegnato la dipendente matr. n. 1122 a mansioni di carattere impiegatizio presso altro Servizio a far data dal 2 marzo 2026 e fino all'inizio del periodo di astensione lavorativa per congedo di maternità coincidente con la data del 16 luglio 2026.

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 verifichino durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17.

Sul fronte contrattuale interviene l'art 51 comma 16 del vigente ccpl, il quale prevede quanto segue:

16. Alla dipendente con rapporto a termine, che si trovi in congedo di maternità in concomitanza con il servizio, viene applicato l'intero trattamento previsto per il personale a tempo indeterminato, compresi i primi 30 giorni di congedo parentale retribuiti al 100%, ad eccezione del comma 10 e del comma 17 del presente articolo, fatta salva l'applicazione del d.lgs. n. 151/2001. Alla dipendente con rapporto di lavoro a termine, dopo la cessazione dal servizio è assicurato il trattamento previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2001 ed è corrisposto dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del decreto stesso.

Alla luce della normativa in materia avanti riepilogata, e della certificazione medica depositata dalla dipendente interessata che individua il giorno 16 settembre 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. 1122 in congedo di maternità, con decorrenza 16 luglio 2026, precisando di seguito i periodi con il relativo trattamento economico:

- dal 16 luglio 2026 fino al 31 luglio 2026 (scadenza del vigente contratto individuale di lavoro): congedo di maternità per il 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 16 dicembre 2026, 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 disporre l'astensione per congedo di maternità della dipendente matricola n. 1122, in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato, a decorrere dal 16 luglio 2026, ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.;
2. di dare atto che la data presunta del parto è stata individuata nella giornata del 16 settembre 2026;
3. 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 16 luglio 2026 fino al 31 luglio 2026 (scadenza del vigente contratto individuale di lavoro): congedo di maternità per il 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 16 dicembre 2026, 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.
4. di precisare che i periodi di congedo di maternità o paternità sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie;
5. di definire con successivo atto – a nascita del/della figlio/a avvenuta – l'esatto periodo di congedo di maternità spettante nei termini stabiliti dal sopra richiamato D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.;
6. di dare atto che spesa relativa al pagamento delle retribuzioni e degli oneri riflessi per il periodo dal 16/7/2026 fino al 31/7/2026, per complessivi **euro 2.257,31.-** 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	1.788,37	144328
1856	2026	Oneri riflessi	468,94	144394

7. di imputare la spesa relativa al pagamento dell'indennità di maternità decorrente dal 1/8/2026, prevista in ragione mensile in **euro 1.771,19.-**, 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	1.430,69	144328
1856	2026	Oneri riflessi	340,50	144394

8. di precisare che l'indennità di maternità non è soggetta ad INADEL, INAIL e DS;
9. di precisare che il presente atto diventa esecutivo, con l'apposizione del visto del Responsabile del Servizio finanziario;
10. 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
