



Provincia di Avellino

Settore 1. Amministrativo e Programmazione Strategica

Determinazione N. 1629 del 31/07/2023

**OGGETTO: ASTENSIONE ANTICIPATA PER MATERNITÀ DIPENDENTE
MATRICOLA OMISSIS..... PRESA D'ATTO.**

IL DIRIGENTE

Richiamato:

- ✓ il Capo III – Congedo di maternità – del D.lgs. n. 151 del 26/03/2001 in particolare l'articolo 16 c. 1:
 - lett. a) *il dirieto assoluto di adibire al lavoro le donne nel periodo dei due mesi antecedenti la data presunta del parto;*
 - lett. b) *ohe il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;*
 - lett. c) *durante i tre mesi dopo il parto;*
 - lett. d) *durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto;*
- ✓ l'art.17 del D.lgs 151/2001 che impone l'astensione anticipata delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino al periodo di astensione obbligatoria, nei casi ivi previsti e previa emanazione di un provvedimento di autorizzazione rilasciata dalla Direzione Territoriale del Lavoro a dall'ASL per i seguenti motivi:
 - lett. a) *nei casi di gravi complicate della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;*
 - lett. b) *quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;*
 - lett. c) *quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dal medesimo decreto;*

Dato che con nota pec, acquisita al prot. dell'Ente al n. 32611 del 28/07/2023 la dipendente matricolaomissis ..., ha trasmesso il certificato medico con il quale:

- è stata disposta l'interdizione dal lavoro per 60 giorni s.c. con decorrenza dal 24/07/2023 per le motivazioni ivi indicate;
- è stata indicata la data presunta del parto prevista per il 24/12/2023;

Dato atto, altresì che:

- ✓ l'astensione obbligatoria dal lavoro di cinque mesi decorrerà dal 24/10/2023 (due mesi prima la data presunta del parto) ed avrà termine presumibilmente il 24/12/2023 ai sensi della normativa vigente;
- ✓ ai sensi dell'articolo 22 del D.Lgs. n. 151/2001, i periodi di astensione obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie;
- ✓ in deroga alla disposizione del comma 1 dell'articolo 22 del D.Lgs. n. 151/2001, nell'ambito del settore del pubblico impiego si applica il trattamento più favorevole come previsto nell'articolo 45, comma 2, del CCNL Comparto Funzioni Locali del 22/11/2022, a norma del quale alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fissee ricorrenti, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente,

con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute;

Ritenuto di collocare la dipendente matricola omissis .. in astensione anticipata dal lavoro dal 24/07/2023 per 60 gg. s.c. e che l'astensione obbligatoria dal lavoro di cinque mesi decorrerà dal 24/10/2023 (due mesi prima la data presunta del parto) ed avrà termine presumibilmente il 24/12/2023 ai sensi della normativa vigente;

Ritenuto, altresì:

- ✓ che l'istruttoria preordinata alla emanazione del presente atto consente di attestare la regolarità e la correttezza di quest'ultimo ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147 bis del Decreto Lgs. n. 267/2000;
- ✓ che il presente atto rispetta il principio di minimizzazione dei dati secondo quanto previsto dall'art. 5, lettera c), del Regolamento Europeo GDPR 679/2016;
- ✓ si rende necessario attestare l'insussistenza di conflitto anche potenziale di interesse del sottoscritto Dirigente, di cui all'art. 6 bis della L. 241/1990 come introdotto dalla L. 190/2012.

Visti:

- ✓ il D. Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001;
- ✓ l'articolo 45, c. 2, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;

Attesa la competenza all'adozione del presente atto, giusta Decreto Presidenzialen.45/2023;

DETERMINA

per le ragioni espresse in precedenza che qui si intendono integralmente richiamate per costituirne parte integrale e sostanziale del presente atto:

1. di prendere atto della certificazione medica presentata dal dipendente matricola ... omissis ..;
2. di collocare la dipendente matricola omissis .. in astensione anticipata dal lavoro dal 24/07/2023 per 60 gg. s.c.;
3. di stabilire che l'astensione obbligatoria dal lavoro, prevista dall' art. 16 del D.lgs. n. 151 del 26/03/2001, di cinque mesi decorrerà dal 24/10/2023 (due mesi prima la data presunta del parto) ed avrà termine presumibilmente il 24/12/2023, ai sensi della normativa vigente;
4. di attribuire alla predetta benefici previsti dall'art. 45 del vigente CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;
5. di dare atto che la dipendente è tenuta a presentare, a norma dell'art. 21, del D. Lgs. n. 151/2001, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, entro trenta giorni dall'evento;
6. di trasmettere la presente al Servizio Trattamento al Servizio Gestione Economica Risorse Umane.