

**COMUNICAZIONE DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA POST PARTO (PUERPERIO)**

Artt. 16 e 17 del d.Lgs 151/2001 e art. 12, comma 3, del CCNL/2007

Personale Docente E Ata

Ufficio

Prot. n. \_\_\_\_\_ Tit. \_\_\_\_\_ cl \_\_\_\_\_

**AL DIRIGENTE SCOLASTICO**

\_l\_ sottoscritt \_\_\_\_\_ nat \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

il \_\_\_\_\_ residente a \_\_\_\_\_ in Via \_\_\_\_\_

assunt \_\_\_\_\_ con contratto a tempo **Indeterminato**  **Determinato**  **supplente breve**  in  
servizio presso questo Istituto Comprensivo nel Plesso di \_\_\_\_\_ in qualità di:**Docente** **ATA** 

in congedo per maternità dal \_\_\_\_\_ (**indicare anche la data presunta del parto**) \_\_\_\_\_ comunica, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs n.151/2001 e dell'art. 12, comma 3, del CCNL/2007 (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 4, comma 5, e 28), che il parto è avvenuto in data \_\_\_\_\_, e pertanto chiede il congedo parentale post parto (**PUERPERIO**) dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ in applicazione dell'art. 16, lettera c) (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4), nonché della lettera d) (1), del sopra citato decreto legislativo.

Allega :

- certificato di nascita del/della figlio/a ovvero dichiarazione sostitutiva resa ai sensi dell'art. 46 del DPR 28/12/2000 n. 445. (2)

**Privacy**

L'informativa sul nuovo regolamento UE 2016/679 è disponibile sul sito web istituzionale alla voce privacy

Livigno, \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

(1)-L'applicazione della lettera d) va chiesto nel caso in cui il parto sia avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta.

(2)-Il certificato ovvero autocertificazione possono essere presentati entro 30 gg. dalla nascita del/della figlio/a (cfr comma 2 art. 21 D.lvo 26/03/2001 n. 151).

**RISERVATO ALL'UFFICIO DI SEGRETERIA**

La presente è pervenuta in data \_\_\_\_\_ a.s. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ a mezzo \_\_\_\_\_

L'Assistente amm.vo addetto al controllo \_\_\_\_\_

Il Direttore dei Servizi G. A.  
Maria Catena FAZIO**Note Del Dirigente Scolastico**Visto Si autorizza Non si autorizza Il Dirigente Scolastico  
Dott. Gianmaria TOFFINormativa vigente  
Art. 16 D.Lgs 151/2007

**COMUNICAZIONE DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA POST PARTO (PUERPERIO)**

Artt. 16 e 17 del d.Lgs 151/2001 e art. 12, comma 3, del CCNL/2007

Personale Docente E Ata

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- durante i tre mesi dopo il parto;
- 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

**Messaggio n. 18311 del 12/07/2007 –INPS :**

- durante i **2 mesi precedenti** la data presunta del parto ;
- Ove il parto avvenga **oltre tale data**, per tutto il successivo periodo fino alla data effettiva del parto ;
- Durante i **tre mesi dopo il parto**, tenendo presente che questo congedo decorre **dal giorno successivo a quello in cui si è verificato l'evento** ;
- Durante gli **ulteriori giorni non goduti prima del parto**, qualora il parto sia avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta. **Tali giorni sono aggiunti** al periodo di congedo di maternità post partum.

Per individuare la data di inizio del periodo di maternità, occorre conteggiare, andando indietro nel tempo, i 2 mesi senza includere nel computo il giorno indicato sulla certificazione medica, quale data presunta del parto.

Analogamente il periodo di congedo post partum si calcola partendo dal giorno successivo alla nascita del bambino

Il periodo di astensione « **ante partum** » va **determinato senza includere la data presunta del parto.**

**Es :** data presunta del parto e data effettiva del parto coincidono, il periodo complessivo ordinario di congedo di maternità è pari a 5 mesi e 1 giorno.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali durante l'orario di lavoro.

i permessi sono retribuiti, non riducono le ferie, sono utili all'anzianità di servizio e applicati a tutti contratti anche quelli part time.

**Interruzione della gravidanza :**

- l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza **dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata parto**. In tal caso alla lavoratrice spettano i tre mesi di congedo di maternità post partum, con decorrenza dal giorno successivo a quello dell'interruzione.
- l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza **prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione è considerata malattia ;**
- interruzione volontaria della gravidanza** è considerata **malattia ;**

Entro 15 giorni dall'aborto devono presentare all'Amministrazione ;

- certificato medico attestante il mese di gravidanza durante il quale è avvenuto l'aborto ;

Se l'interruzione di gravidanza avviene dopo i 180° giorni dall'inizio della gestazione, l'assenza è considerata malattia.

Per accertare che l'interruzione di gravidanza è avvenuta dopo i 180 giorni, si presume che il concepimento sia avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto, indicato nel certificato medico di gravidanza.

**Decorsi i 3 mesi di assenza obbligatoria dal lavoro**, se non le consentono di riprendere servizio, l'assenza sarà considerata malattia derivante dallo stato di gravidanza.

**DA RICORDARE :**

ai sensi dell'art. 12, commi 1 e 2, del DPR n. 1026/1976, l'interruzione della gravidanza verificatasi a **decorrenza dal 180° giorno compreso** dall'inizio della gestazione va considerata come parto e, pertanto, **va riconosciuto il diritto al congedo di maternità** ed al correlativo trattamento economico previdenziale.

**al contrario :**

qualora l'interruzione avvenga **entro il 179° giorno dall'inizio della gestazione** è considerata come aborto, con diritto **all'indennità di malattia**.

**PARTO PREMATURO**

I giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

**Resta sempre il limite complessivo dei 5 mesi**

Art. 12, comma 3, del CCNL/2007 :

**Figlio nato prematuro ricoverato presso una struttura ospedaliera pubblica o privata :**

- la madre ha facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post partum e il restante periodo ante-partum, non fruiti, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio ;
- la richiesta viene accolta dietro presentazione di certificato medico che attesti l'idoneità della madre a riprendere servizio ;
- spettano comunque, alla madre, i periodi di riposo previsti dal T.U. ex D.Lgs 151/2001.

**Uguale facoltà viene riconosciuta al padre** qualora lo stesso si avvalga dell'**astensione obbligatoria post-partum** di 3 mesi, al posto della madre quando ( art. 28 del D.Lgs 151/2001) :

- in caso di morte o grave infermità della madre ;
- abbandono del bambino da parte della madre ;
- affidamento esclusivo del bambino al padre ;
- riconoscimento del bambino da parte del solo padre.

Al padre si applica le disposizioni di cui all'Art. 54 del D.Lgs n. 51/2001, che prevedono il divieto di licenziamento durante i periodi di astensione obbligatoria per maternità e fino al compimento di 1 anno di vita del bambino

Il padre ha l'obbligo di presentare oltre ai documenti richiesti per attestare la situazione che ha determinato l'insorgere del congedo di paternità, anche la certificazione sanitaria della struttura ospedaliera presso la quale il neonato è stato ricoverato « causa effetto del ricovero » tra la nascita prematura del neonato e l'immediato ricovero dello stesso nonché la data di dimissione del neonato.

**Tale dilazione non può essere richiesta per :**

- parto portato a termine ;
- parto prematuro, quando il ricovero del neonato non sia conseguenza della prematurità della nascita, ma sia dovuto ad altri motivi .

**PARTO GEMELLARE : (art. 32 del D.Lgs n. 151/2001)**

Il congedo rimane sempre di 5 mesi.