

ASPETTATIVE

Istituto	Normativa di riferimento	Disciplina
Aspettativa per motivi personali	Art.11 CCNL 14.09.2000	Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio da fruirsi al massimo in due periodi. I predetti periodi di assenza non si cumulano con le assenze per malattia. Il dipendente non può fruire di due periodi di aspettativa anche se richiesti per motivi diversi se tra essi non intercorrano 6 mesi di servizio attivo. Alla scadenza del periodo di aspettativa il dipendente dovrà riprendere regolarmente servizio, in caso contrario l'Ente potrà procedere alla risoluzione del rapporto per giusta causa . L'Amministrazione, qualora vengano meno i presupposti per cui l'aspettativa è stata concessa, può invitare il dipendente a riprendere servizio entro il termine appositamente fissato. Il dipendente per gli stessi motivi e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa. L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per motivate ragioni di servizio. Trattamento economico Nessuna retribuzione. Il periodo di aspettativa non è computato ai fini della Determinazione del trattamento di quiescenza e previdenza, interrompe l'anzianità di servizio e non è utile ai fini della maturazione delle ferie. La malattia insorta durante il periodo di aspettativa per motivi personali non interrompe l'aspettativa medesima (anche se ha dato luogo a ricovero ospedaliero) (V. parere Aran 900 —11A3).
Istituto	Normativa di riferimento	Disciplina
Congedo non retribuito per gravi motivi familiari	Art. 4, c. 2, L. n.53 /2000 Art. 18 CCNL del 14.09.2000	I dipendenti possono richiedere per gravi e documentati motivi familiari, attinenti la situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile, anche se non conviventi, nonché di portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, un periodo di congedo complessivo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Il limite di due anni si computa calcolando i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni raggiunge i trenta giorni. Per gravi motivi si intendono: - le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra indicate; - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nell'assistenza o nella cura delle persone sopra indicate; - le situazioni di grave disagio personale nelle quali incorra il dipendente; - le situazioni derivanti dalle patologie individuate dal Decreto del Ministro per la solidarietà sociale del 21/07/2000 n. 278 "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge n. 53/2000", tra cui: 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, posttraumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

		2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici; 3) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche sopra specificate o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o di colui che esercita la potestà. 4) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare al trattamento sanitario. Nell'ambito del congedo è compreso anche quello per assistenza ad un figlio portatore di handicap in situazione di gravità, previsto dall'art. 42, comma 5, del D.Lgs 151/2001. Il congedo, su espressa richiesta dell'interessato, può essere interrotto solo in caso di malattia o maternità. Trattamento economico Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcuna altra attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria. Qualora il congedo sia fruito ai sensi dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs 151/2001 (in caso di assistenza a figlio portatore di handicap in situazione di gravità), il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione. Il periodo di assenza è computato nell'anzianità di servizio ed è coperto da contribuzione figurativa. Il predetto congedo potrà essere fruito da un solo genitore, o da entrambi alternativamente, per una durata complessiva non superiore a due anni.
--	--	--

Istituto	Normativa di riferimento	Disciplina
Cumulo di aspettative	Art. 14 CCNL 14.09.2000	Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio effettivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato e in caso di assenze di cui alla legge di tutela della maternità. L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa. Il rapporto di lavoro è risolto senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine fissato dall'Amministrazione per la ripresa del servizio.
Aspettativa per servizio militare	Art.9 CCNL 14.09.2000	La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi militari o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare, senza diritto alla retribuzione. I dipendenti obiettori di coscienza che prestano servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche nel periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del suddetto servizio. Entro quindici giorni dal congedo, o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente, deve porsi a disposizione dell'Amministrazione per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali. Al rientro in servizio, che deve avvenire entro 15 giorni dal congedo, il dipendente è tenuto a presentare copia del congedo dalla

		quale risulti la durata del servizio e la data in cui lo stesso è terminato. Trattamento economico Durante l'assenza per servizio militare o servizio sostitutivo civile non spetta alcuna retribuzione. Ai dipendenti richiamati alle armi, per tutto il periodo del richiamo, che è computato ai fini dell'anzianità di servizio, l'Amministrazione corrisponderà l'eventuale differenza tra il trattamento economico erogato dall'Amministrazione militare e quello fondamentale in godimento presso l'Amministrazione.
--	--	--

Istituto	Normativa di riferimento	Disciplina
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio	ARTT. 12 e 14 CCNL 14.09.2000 L. 13.08.1984 n. 476 (Dottorato di ricerca) L. 30.11.1989 n. 398 (Borse di studio)	I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa di studio. Ai sensi dell'art.52 co.57 della legge del 28/12/2001, n. 448, in caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento nell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'Amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti. Trattamento economico Non retribuita, salva l'ipotesi di aspettativa per dottorato di ricerca senza borsa di studio. Durante il periodo di aspettativa, il dipendente non matura il diritto alle ferie, essendo quest'ultimo connesso strettamente al materiale svolgimento del rapporto di servizio (per analogia, V. parere Funzione Pubblica 17.01.2005).
Aspettativa per Ricongiungimento del coniuge all'estero	L. n. 26/1980 L. n. 333/1985 ART. 13 CCNL 14.09.2000	Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione. L'aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa. A tale aspettativa, si applica il divieto di cumulo di cui all'art. 14 del CCNL 14/09/2000. Trattamento economico Nessuna retribuzione. I periodi di aspettativa interrompono l'anzianità di servizio e non sono utili ai fini della maturazione delle ferie.

Istituto	Normativa di riferimento	Disciplina
Aspettativa per Candidatura elettorale	Art.60 D.Lgs. 18.8.2000 n. 267	L'art. 60, comma 1, punto 7, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 stabilisce la non eleggibilità alle cariche di sindaco, presidente della provincia, consigliere comunale, provinciale e circoscrizionale dei dipendenti del comune (e della provincia) per i rispettivi consigli. Tale causa di ineleggibilità non ha effetto se l'interessato cessa dalle funzioni non oltre il giorno fissato per la presentazione delle candidature, per: - dimissioni - trasferimento - revoca dell'incarico o del comando - collocamento in aspettativa non retribuita. L'Amministrazione è tenuta ad adottare i provvedimenti sopra citati entro cinque giorni dalla richiesta. Ove l'amministrazione non provveda, la domanda di dimissioni o aspettativa accompagnata dalla effettiva cessazione delle funzioni ha effetto dal quinto giorno successivo alla presentazione della richiesta. Non possono essere collocati in aspettativa i dipendenti assunti a tempo determinato. Trattamento economico durante l'aspettativa: Nessuna retribuzione.
Aspettativa per l'esercizio di pubbliche funzioni elettive (Amministratori locali)	Artt. 77 e 81 D.Lgs. 18.8.2000, n. 267	I dipendenti chiamati a svolgere funzioni di amministratori locali, quali i sindaci, i presidenti delle province, i consiglieri dei comuni anche metropolitani e delle province, i componenti delle giunte comunali, metropolitane e provinciali, i presidenti dei consigli comunali, metropolitani e provinciali, i presidenti, i consiglieri e gli assessori delle comunità montane, i componenti degli organi delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, nonché i componenti degli organi di decentramento, possono chiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato. Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato, nonché come legittimo impedimento per il compimento del periodo di prova. A tale forma di aspettativa non si applica il divieto di cumulo previsto dall'art. 14 del C.C.N.L. del 14.9.2000. Trattamento economico e previdenziale Durante l'aspettativa non viene corrisposta alcuna retribuzione. L'aspetto relativo agli oneri previdenziali per il periodo di aspettativa è disciplinato per alcune categorie di amministratori dall'art. 86 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Istituto	Normativa di riferimento	Disciplina
Aspettativa per mandato parlamentare (Parlamento nazionale, Parlamento Europeo e Consigli Regionali)	Art.68 D.Lgs 30 marzo 2001 n.165	I dipendenti eletti al Parlamento nazionale, europeo e nei Consigli regionali, sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Possono altresì optare per la conservazione del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza in alternativa all'indennità parlamentare o dell'indennità corrisposta ai consiglieri regionali. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza/previdenza. Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti. Trattamento economico Nessuna retribuzione, fatta salva l'ipotesi in cui l'interessato opti per il mantenimento del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza in alternativa all'indennità parlamentare.
Aspettativa per Candidatura Parlamento Europeo	Art. 52 L. 24.01.1979, n.18	I lavoratori dipendenti da enti pubblici o da privati datori di lavoro che siano stati ammessi come candidati per l'elezione al Parlamento Europeo, possono chiedere di essere collocati in aspettativa non retributiva fino al giorno della votazione. Trattamento economico Nessuna retribuzione
Aspettativa per lo Svolgimento di incarichi dirigenziali presso altre PP.AA	Artt. 19, c. 10, e 23 bis D.Lgs. 30.03.2001, n.165	I dipendenti ai quali siano affidati incarichi dirigenziali a tempo determinato di cui all'articolo 19, comma 10, D.Lgs. 165/2001 sono collocati a domanda in aspettativa senza assegni con il riconoscimento dell'anzianità di servizio per lo svolgimento dei medesimi incarichi, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza. Trattamento economico Nessuna retribuzione.
Aspettativa per Contratto a tempo determinato staff organi politici enti locali	Art. 90, c. 1, D.Lgs. 18.08.2000,n. 267	Ai sensi dell'art. 90 del Testo Unico degli Enti Locali possono essere istituiti uffici che coadiuvino gli organi politici "per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo loro attribuite dalla legge" costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dismessi o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni. Trattamento economico Nessuna retribuzione. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio

Istituto	Normativa di riferimento	Disciplina
Aspettativa per Servizio presso uffici di collaborazione dei ministri	Art. 14, c. 2 D.Lgs. 30.03.2001, n.165	Per l'esercizio delle sue funzioni il Ministro si avvale di uffici di diretta collaborazione, aventi esclusive competenze di supporto e di raccordo con l'amministrazione, istituiti e disciplinati con regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 4-bis, della legge 23 agosto 1988, n. 400. A tali uffici sono assegnati, nei limiti stabiliti dallo stesso regolamento: dipendenti pubblici anche in posizione di aspettativa, fuori ruolo o comando; collaboratori assunti con contratti a tempo determinato disciplinati dalle norme di diritto privato; esperti e consulenti per particolari professionalità e specializzazioni con incarichi di collaborazione coordinata e continuativa. Per i dipendenti pubblici si applica la disposizione di cui all'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. Con lo stesso regolamento si provvede al riordino delle segreterie particolari dei Sottosegretari di Stato. Con decreto adottato dall'autorità di governo competente, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, è determinato, in attuazione dell'articolo 12, comma 1, lettera n) della legge 15 marzo 1997, n. 59, senza aggravii di spesa e, per il personale disciplinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro, fino ad una specifica disciplina contrattuale, il trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati, ai dipendenti assegnati agli uffici dei Ministri e dei Sottosegretari di Stato. Tale trattamento, consistente in un unico emolumento, è sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale

Istituto	Normativa di riferimento	Disciplina
Congedo per la Formazione	Art. 5 L.8.03.2000, n. 53 Art. 16 CCNL 14.09.2000	Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso lo stesso ente, possono essere concessi a richiesta, salvo comprovate esigenze di servizio, congedi per la formazione, per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al 31 dicembre di ciascun anno. I lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Amministrazione. Tale domanda deve essere presentata almeno sessanta giorni prima dell'inizio delle attività formative. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui sopra quando ricorrono le seguenti condizioni • il periodo previsto di assenza superi la durata di 11 mesi consecutivi; • non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso, l'ente può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

		Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità (vedi patologie di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 21.7.2000 n. 238) intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia stata data tempestiva comunicazione scritta all'Amministrazione, dà luogo a interruzione del congedo medesimo. Il dipendente interessato dovrà presentare istanza al proprio ufficio del personale, il dirigente di riferimento dovrà esprimere una valutazione sulla concedibilità del congedo in relazione alle esigenze organizzative o di servizio dell'ufficio cui il richiedente è assegnato. Trattamento economico Non retribuito
--	--	---