

600 ASSENZE PER ASPETTATIVA

Le norme fondamentali sono contenute negli artt. 7 e 8 del CCNL del 16.5.2001, comparto ministeri e negli artt. 27, 28 e 32 del CCNL del 21.4.2006, area I dirigenza. L'aspettativa è una causa di sospensione del rapporto di lavoro (e quindi dei diritti e dei doveri ad esso relativi) prevista dalla legge e dai contratti collettivi per le varie fattispecie ivi indicate.

Si rinvia, inoltre, alla circolare della Direzione Generale per il personale civile n. 45501 del 08 luglio 2015, reperibile sul sito istituzionale della Direzione Generale > circolari e altra documentazione > selezionare sul menù a tendina l'area tematica "assenze e tutela della maternità/paternità".

Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro deve ritenersi sempre esistente ma è in una **fase di sospensione**, con riguardo ai rispettivi obblighi fondamentali da esso scaturenti: **quello di esecuzione della prestazione lavorativa** da parte del dipendente e **quello della retribuzione** da parte del datore di lavoro.

Nelle risposte di seguito sono stati riportati alcuni orientamenti applicativi ARAN, anche relativi ad altri comparti di contrattazione (comparto regioni-autonomie locali - *RAL*; comparto sanità - *SAN*). Al riguardo si ritiene opportuno precisare che il riferimento ai predetti orientamenti è stato fatto, previa verifica di *omogeneità* fra le clausole contrattuali del CCNL/comparto Ministeri e le corrispondenti clausole contrattuali degli altri comparti.

Gli orientamenti applicativi dell'ARAN sono reperibili nel sito istituzionale dell'ARAN: www.aranagenzia.it > orientamenti applicativi, inserendo nella funzione "Cerca" il numero di codice di riferimento (almeno 3 caratteri). Es. "RS135" oppure "_07".

601. **Quale periodo massimo di aspettativa per motivi personali, può essere concesso a un dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno?**

Il periodo massimo di aspettativa concedibile per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, è complessivamente di dodici mesi in un triennio.

602. **La concessione di un periodo di aspettativa per motivi personali o di famiglia è discrezionale?**

La concessione di un periodo di aspettativa è discrezionale ed è quindi sottoposta a nulla osta del Direttore dell'ente di servizio dell'interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio.

603. Il dipendente può svolgere attività lavorativa durante un periodo di aspettativa per motivi personali o familiari, concessa ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16.5.2001?

Nessuna norma contrattuale consente al dipendente di poter instaurare un secondo rapporto di lavoro o lo svolgimento, comunque, di altra attività di lavoro autonomo, anche di natura libero professionale, durante la fruizione di periodi di aspettativa senza diritto alla retribuzione previsti dall'art. 7 del CCNL del 16.5.2001.

Il primo rapporto, infatti, con tutte le situazioni soggettive che vi sono connesse (ivi comprese le incompatibilità) sussiste ancora, anche se in una fase di sospensione delle reciproche obbligazioni.

604. L'aspettativa per motivi personali, di cui all'art. 7 del CCNL del 16.5.2001, può essere concessa a tutto il personale a prescindere dall'anzianità di servizio e dal fatto che i lavoratori non abbiano terminato il periodo di prova?

L'art. 7, comma 1, del CCNL del 16.5.2001, stabilisce: "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".

Tale disposizione, come risulta dalla formulazione della stessa, è applicabile a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche se in prova.

Essa non prevede, infatti, che l'aspettativa debba essere riconosciuta solo a favore di chi abbia già superato il periodo di prova, mentre è pacifico che il dipendente in prova abbia gli stessi diritti e doveri degli altri dipendenti, fatta eccezione per quanto stabilito dall'art. 2096 del codice civile e dall'art. 14 - bis del CCNL del 16.5.1995.

La durata massima dell'aspettativa per motivi personali, concedibile al dipendente in prova, è identica a quella prevista per tutti gli altri dipendenti dal citato art. 7 del CCNL del 16.5.2001. Infatti, quando le parti hanno voluto stabilire delle regole particolari per i dipendenti in prova, lo hanno fatto espressamente.

Se, nel caso dell'aspettativa per motivi personali, le parti non hanno stabilito alcuna regola particolare per i dipendenti in prova, si deve necessariamente applicare anche a loro la regola valida per tutti gli altri dipendenti.

Naturalmente, poiché l'art. 14-bis, comma 2, del CCNL del 16.5.1995 prevede espressamente che "ai fini del compimento del ... periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato", il periodo di aspettativa per motivi personali concesso al dipendente avrà l'effetto di prolungare il suo periodo di prova.

Si coglie l'occasione per evidenziare, comunque, che l'aspettativa per motivi personali può sempre essere rifiutata dall'ente, se ritenuta incompatibile con le esigenze organizzative o di servizio (v. orientamento applicativo ARAN RAL 1017).

605. Tra un periodo e l'altro di aspettativa per motivi personali quale periodo di servizio attivo deve intercorrere?

In tutti i casi di fruizione di aspettativa per motivi personali o di famiglia, indipendentemente dalle finalità per cui essa è richiesta e dalla durata della medesima, prima di poter richiedere un nuovo periodo di aspettativa, deve intercorrere un intervallo minimo pari a quattro mesi di servizio attivo.

606. Cosa deve intendersi per *servizio attivo*?

La formula utilizzata nella norma contrattuale, di “servizio attivo” anziché “servizio effettivamente prestato”, consente di ritenere computabili nello stesso anche le frazioni di periodo lavorativo non coincidenti con il servizio effettivo ma ugualmente retribuite.

Circa la formula “servizio attivo”, si ritiene che possano essere ricondotte a “servizio attivo” pressoché tutte le assenze **non riconducibili a malattia e/o ad aspettativa, retribuite e che siano computate a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.**

Dunque, nella nozione di “servizio attivo” possono rientrare le ferie, i cosiddetti “recuperi delle festività soppresse” (L. n. 937 del 1977), i giorni di assenza per terapia salvavita, i permessi sindacali retribuiti (quindi anche i permessi retribuiti per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza), il distacco sindacale, l’interdizione dal lavoro, i congedi di maternità e paternità, i riposi giornalieri (quindi anche i permessi giornalieri) previsti dal D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, i permessi *ex lege* n. 104/1992. Non appare invece riconducibile a “servizio attivo” il congedo di cui all’art. 42, 5° comma, D.Lgs. 151/2001 (che *non è retribuito*, ma dà titolo soltanto a una *indennità assistenziale*).

La malattia non può essere considerata “servizio attivo” (v. ARAN, orientamento applicativo RAL 1157).

607. Come si computano i periodi di assenza per aspettativa nel triennio in caso di lavoro a tempo parziale, come nel così detto part-time verticale?

Per il personale in part-time verticale i periodi di assenza nel triennio sono ridotti in proporzione all’attività svolta e si computano solo durante tale attività.

608. Come si computano i periodi di assenza per aspettativa nel triennio, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione distribuita su tutti i giorni, il così detto part-time orizzontale?

Per il personale in part-time orizzontale con articolazione della prestazione di servizio ridotta ma distribuita su tutti i giorni lavorativi, si applica la stessa disciplina relativa al personale a tempo pieno.

609. Cosa accade nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa concessa?

Nei confronti del dipendente che non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell’art. 24 del C.C.N.L. del 16/5/1995.

610. Il periodo di aspettativa può essere interrotto prima della scadenza?

L’Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio. Anche il dipendente per le stesse motivazioni può riprendere il servizio di propria iniziativa, dandone preventivo avviso all’ente di servizio.

Inoltre, qualora la dipendente in aspettativa abbia titolo a fruire del congedo di maternità per gravidanza durante tale aspettativa, quest’ultima viene interrotta, stante l’assoluta obbligatorietà dell’applicazione delle disposizioni vigenti in materia di tutela della maternità: v. orientamento applicativo ARAN SAN 173.

611. Può essere richiesto un periodo di aspettativa per la sottoscrizione di un contratto a termine presso un'altra Amministrazione?

Al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per la sottoscrizione di un contratto a termine presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre Pubbliche Amministrazioni di diverso comparto o in organismi della Comunità Europea.

612. E' possibile concedere l'aspettativa di cui all'art. 7, comma 8, lett. b), del CCNL del 16.05.2001, per l'espletamento di un contratto a termine presso un organismo internazionale?

La norma contrattuale in argomento prevede che il contratto di lavoro a termine, per il quale viene richiesta l'aspettativa, possa essere stipulato con la stessa o altra pubblica amministrazione ovvero con "*altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro e incarico a tempo determinato*".

La citata disposizione contrattuale, quindi, individua e circoscrive espressamente il proprio ambito di applicazione agli "*organismi della comunità europea*".

Dunque, per tale esplicita previsione, la disposizione non appare suscettibile di estensione ad una diversa (ed ulteriore) tipologia di soggetti, quali gli organismi internazionali (v. ARAN, orientamento applicativo M223).

613. E' possibile concedere l'aspettativa per la sottoscrizione di un contratto a termine ad un dipendente neoassunto a seguito di vincita di concorso presso l'amministrazione, per proseguire il suo rapporto di lavoro con contratto a tempo determinato presso un'altra amministrazione?

L'aspettativa, di cui all'art. 7, comma 8, lett. b), del CCNL 16 maggio 2001, non appare applicabile al caso in questione, perché il dipendente neoassunto è in ogni caso tenuto a svolgere un periodo di prova connesso al rapporto di lavoro appena instaurato.

Tale obbligo rappresenta una condizione essenziale per la definitiva costituzione del rapporto di lavoro ed è espressamente ricompreso anche negli elementi in cui si articola la struttura del contratto individuale che il suddetto dipendente ha sottoscritto.

Inoltre, va considerato che il periodo di prova può essere interrotto soltanto per le cause espressamente previste dalla relativa disciplina contrattuale che, peraltro, non individua ipotesi di differimento dello stesso (v. orientamento applicativo ARAN M 189).

614. Quali sono le caratteristiche principali dell'aspettativa per gravi motivi di famiglia (art. 7, comma 8, lett. c, del CCNL 16.5.2001)?

L'aspettativa concessa per i gravi e documentati motivi di famiglia (individuati ai sensi dell'art. 4 commi 2 e 4 L. 53/2000 e dell'art. 2 del decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278) può avere una durata massima di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa del dipendente. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente, senza l'intervallo dei quattro mesi di servizio attivo e può essere cumulata con l'aspettativa per esigenze personali (art.7 c.1 CCNL 16.5.2001) se utilizzata allo stesso titolo. L'aspettativa per i gravi e documentati motivi di famiglia è senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio.

L'aspettativa concessa a tale titolo si somma, ai fini del limite massimo dei 2 anni nel corso della vita lavorativa, con il congedo retribuito previsto dall'art. 42, 5° comma, del D.lgs. n. 151 del 2001.

615. L'aspettativa richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età è valutabile ai fini dell'anzianità di servizio?

L'aspettativa per l'assistenza dei figli sino al sesto anno di età, non è utile ai fini della retribuzione e della decorrenza dell'anzianità di servizio. Tuttavia, le disposizioni contrattuali prevedono una deroga ai fini pensionistici, per cui la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto agli accrediti figurativi, come previsto dall'art.1, comma 40, lett. a, della legge n. 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

616. In quali casi tra due periodi di aspettativa si applica l'intervallo minimo di sei mesi di servizio attivo, di cui all'art. 8, comma 5, del C.C.N.L. del 16/5/2001?

L'art. 8, comma 5, del CCNL del 16.5.2001 prevede che i periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo non possono essere cumulati con l'aspettativa per dottorato di ricerca e con quella per il raggiungimento del coniuge all'estero.

Tale comma 5, inoltre, indica il termine minimo di servizio attivo che in ogni caso deve essere rispettato.

In particolare, per poter usufruire delle aspettative per partecipare a corsi di dottorato di ricerca o per raggiungere il coniuge che presta servizio all'estero, occorre effettuare almeno sei mesi di servizio attivo.

Il rispetto dell'intervallo è quindi prescritto sia in prima istanza, sia nel caso si richieda un secondo periodo allo stesso titolo (v. ARAN, orientamento applicativo M 81).

617. Quali aspettative sono previste, per motivi di studio?

1. 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 30.11.1989, n. 398,

sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio per tutto il periodo di durata del corso o della borsa di studio (art. 2 L. 476/1984; art. 6, comma 7, L. 398/1989; art. 8, comma 2, CCNL 16.5.2001; art. 28, comma 2, CCNL 21.4.2006 area D).

L'aspettativa *per dottorato di ricerca* può essere fruita una sola volta nella vita lavorativa.

L'aspettativa è senza assegni. Peraltro, **l'aspettativa per dottorato di ricerca** è (in via eccezionale) retribuita ai sensi dell'art. 2 L. 476/84, come integrato dall'art. 52, comma 57, della L. 28/12/2001 n. 448. Tale norma ha, infatti, previsto il diritto alla conservazione del trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento, per i soli dipendenti ammessi a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio o con rinuncia a questa.

Il dipendente è collocato in aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio, "compatibilmente con le esigenze dell'Amministrazione" (art. 2, comma 1, L. n. 476/1984, come modificato dall'art. 19, comma 3, lett. a), L. 30 dicembre 2010, n. 240; art. 6, comma 7, L. n. 398/1989). Pertanto, la concessione di tale aspettativa è discrezionale, fermo restando che l'eventuale diniego dovrà essere adeguatamente motivato.

2. L'aspettativa per **assegno di ricerca** non è disciplinata dalla norma generale di cui all'articolo 8 CCNL 16.5.2001 – art. 28 CCNL 21.4.2006 area I, ma trova la sua disciplina direttamente nella legge 31.12.2010, n. 240, che, all'articolo 22, istituisce e regola la specifica materia dell'assegno di ricerca.

Gli assegni possono avere una durata compresa fra uno e tre anni e sono rinnovabili.

Ai sensi dell'articolo 22, comma 3, L. 240/2010, la durata complessiva degli assegni, compresi gli eventuali rinnovi, non può comunque essere superiore a quattro anni (ad esclusione del periodo in cui l'assegno è stato fruito in coincidenza con il dottorato di ricerca, nel limite massimo della durata legale del relativo corso).

La titolarità dell'assegno di ricerca comporta il collocamento in aspettativa senza assegni per il dipendente in servizio presso amministrazioni pubbliche.

L'articolo 22, comma 3 cit., non prevede che l'aspettativa possa essere concessa *discrezionalmente* dal datore di lavoro: in proposito, infatti, a differenza di quanto previsto dall'art. 19 della stessa legge n. 240/2010 -che riforma le disposizioni in materia di dottorato di ricerca- il citato articolo 22, al comma 3, non stabilisce che l'aspettativa possa essere concessa “...*compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione...*”, **bensì direttamente dispone che la titolarità dell'assegno comporta il collocamento in aspettativa.**

Pertanto, la concessione dell'aspettativa per assegno di ricerca non appare subordinata alla valutazione delle esigenze organizzative o di servizio.

3. L'aspettativa per **contratto di ricercatore a tempo determinato** non è disciplinata dalla norma generale di cui all'articolo 8 CCNL 16.5.2001 – art. 28 CCNL 21.4.2006 area I, ma è disciplinata direttamente nella legge 31.12.2010, n. 240, che, all'articolo 24, istituisce e regola la specifica materia (in sintesi, come appresso).

Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti, le università possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. Il contratto stabilisce, sulla base dei regolamenti di ateneo, le modalità di svolgimento delle attività di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti nonché delle attività di ricerca.

I destinatari sono scelti mediante procedure pubbliche di selezione, disciplinate dalle università con regolamento ai sensi della legge 9 maggio 1989, n. 168, nel rispetto dei principi enunciati dalla Carta europea dei ricercatori.

Per tutto il periodo di durata del contratto di ricercatore a tempo determinato, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono collocati, senza assegni né contribuzioni previdenziali, in aspettativa (ovvero in posizione di fuori ruolo nei casi in cui tale posizione sia prevista dagli ordinamenti di appartenenza). In proposito, circa la discrezionalità o meno per la concessione di tale aspettativa, si rinvia al precedente § 2, ritenendo trattarsi di fattispecie analoga.

4. Il dirigente può partecipare, ai sensi dell'art. 32, comma 9, CCNL area I del 21.4.2006 (senza oneri per l'amministrazione) a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, che siano in linea con le finalità di formazione indicate nel citato art. 32 CCNL area I. A tal fine, al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno (l'assenza di specifiche previsioni contrattuali sulle modalità di concessione dell'aspettativa -in modo continuativo o frazionato- fanno ritenere che possa essere concessa l'aspettativa in argomento anche in relazione alle singole giornate formative).

618. Nel caso di richiesta di aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che lavora all'estero, la tipologia del rapporto di lavoro del coniuge deve essere solo subordinata (con Pubbliche Amministrazioni o con privati) o valgono anche altre tipologie, tra cui il lavoro in proprio?

Si ritiene che l'ampia e generica formulazione dell'art. 8, comma 3, CCNL 16.5.2001 (art. 28, comma 3, CCNL 21.4.2006, area I) non consenta di escludere dal suo campo applicativo alcuna delle fattispecie prospettate nel quesito.

Infatti, la disciplina contrattuale, analogamente alle precedenti previsioni dell'art. 1 della legge 11 febbraio 1980, n. 26, individua la fattispecie legittimante la concessione dell'aspettativa nella circostanza che il coniuge presti servizio all'estero e stabilisce che la durata della aspettativa stessa possa essere anche pari al predetto servizio.

Ai fini della concessione di questa particolare forma di aspettativa, il dipendente dovrà allegare la documentazione necessaria a comprovare la permanenza all'estero del coniuge per motivi di servizio, con l'indicazione della relativa durata.

Sembra utile, peraltro, richiamare l'attenzione sulla previsione contrattuale che consente all'Amministrazione di revocare la concessione dell'aspettativa in qualunque momento per ragioni di servizio. Questa flessibilità sembra sicuramente utile per salvaguardare tempestivamente le prioritarie esigenze organizzative del datore di lavoro (ARAN, orientamento applicativo SAN 220).

619. L'aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presta servizio all'estero può essere concessa anche al dipendente coniugato con cittadino straniero che vive e lavora nel paese di origine?

Nonostante la peculiarità della situazione evidenziata (che potrebbe determinare una aspettativa di durata assolutamente imprevedibile), si ritiene che l'ampia e generica formulazione dell'art. 8, commi 3 e 4, del CCNL 16.5.2001 (e art. 28, comma 3, CCNL 21.4.2006, area I) non consenta di escluderla dal suo campo applicativo.

Infatti, la disciplina contrattuale, analogamente alle precedenti previsioni dell'art. 1 della legge 11 febbraio 1980, n. 26, individua la fattispecie legittimante la concessione dell'aspettativa nella circostanza che il coniuge presti servizio all'estero e stabilisce che la durata della aspettativa stessa può essere anche pari al predetto servizio (ARAN, orientamento applicativo RAL 1003).

620. Quali sono i casi di revoca, da parte dell'Amministrazione, dell'aspettativa per il raggiungimento del coniuge che presta servizio all'estero, prevista dall'art. 8, comma 3, del C.C.N.L. del 16/5/2001?

Il comma 4 dell'art. 8 stabilisce che l'aspettativa in questione può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio (in tal caso con un preavviso di almeno 15 giorni) oppure in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente.

621. L'intervallo di servizio attivo tra un'aspettativa e l'altra è obbligatorio anche nel caso di richiesta di un periodo di aspettativa per cariche pubbliche elettive?

L'intervallo di servizio attivo tra un'aspettativa e l'altra non è obbligatorio nel caso di richiesta di un periodo di aspettativa per cariche pubbliche elettive.

622. L'aspettativa senza assegni può essere richiesta per avviare attività imprenditoriali o professionali?

L'art. 18 della legge 4.11.2010, n. 183, prevede la possibilità per i dipendenti pubblici di essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, “anche” per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato. Si ritiene opportuno precisare che l'espressione “anche”, usata nel citato articolo 18 L. n. 183/2010 (“anche per avviare attività professionali e imprenditoriali”), risulta doversi intendere nel senso che l'aspettativa di che trattasi integri una *fattispecie ulteriore*, rispetto agli altri casi di aspettativa normativamente/contrattualmente previsti.

Durante l'aspettativa non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità.