

# MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

2° Reparto – 4<sup>^</sup> Divisione – 1<sup>^</sup> Sezione

Indirizzo Postale: Viale dell'Università, 4 00185 ROMA

Posta elettronica: [persociv@persociv.difesa.it](mailto:persociv@persociv.difesa.it)

Posta elettronica certificata: [persociv@postacert.difesa.it](mailto:persociv@postacert.difesa.it)

A TUTTI GLI ENTI

Seguito circolari:

- a) [n. 10078 del 12 febbraio 2014](#) (assenze per malattia);
- b) [n. 10534 del 14 febbraio 2014](#) (assenze per malattia – istruzioni procedurali);
- c) [n. 13797 del 27 febbraio 2015](#) (tutela della maternità e della paternità);
- d) [n. 14337 del 3 marzo 2015](#) (tutela della maternità e della paternità – istruzioni procedurali).

**OGGETTO:** assenze per aspettativa.

## PREMESSA

Con la presente circolare si forniscono, in sostituzione e aggiornamento dei paragrafi sulle aspettative contenuti nella circolare n. [C/5-20063 del 21 marzo 2002](#), le indicazioni in merito a tali assenze.

Ciò, anche con riguardo alle principali questioni che hanno formato oggetto di orientamenti applicativi dell'ARAN e di risposte alle [domande più frequenti](#) (pubblicate sul sito istituzionale [www.difesa.it](http://www.difesa.it), percorso Segretariato Generale della Difesa > Persociv).

Nei paragrafi successivi, oltre alla illustrazione delle linee normative fondamentali, sono riportati alcuni pareri (*orientamenti applicativi*) dell'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 (di altri comparti) è stato fatto, previa verifica di *omogeneità* fra le clausole contrattuali del CCNL/comparto Ministeri e le corrispondenti clausole contrattuali degli altri comparti.

Per quanto sopra esposto, la citata circolare n. n. [C/5-20063 del 21 marzo 2002](#) sulle assenze dal servizio è integralmente abrogata e sostituita dalle circolari a seguito e dalla presente che, aggiornando *standard* e procedure, intervengono, rispettivamente, in materia di: assenze per malattia; tutela della genitorialità; aspettative.

## SOMMARIO

### NORMATIVA

#### ASPETTATIVA – PROFILI GENERALI

- 1 ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE
- 2 ASPETTATIVA PER ESIGENZE PERSONALI O DI FAMIGLIA
- 3 ASPETTATIVA PER “GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA”
- 4 ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO CON IL CONIUGE ALL’ESTERO
- 5 ASPETTATIVA PER PERIODO DI PROVA, ASPETTATIVA PER CONTRATTO A TERMINE, ASPETTATIVA PER INCARICO DIRIGENZIALE E ASPETTATIVA DEL DIRIGENTE PER ATTIVITÀ PRESSO ORGANISMI PUBBLICI O PRIVATI
- 6 ASPETTATIVA PER AVVIARE ATTIVITÀ PROFESSIONALE O IMPRENDITORIALE
- 7 ASPETTATIVA PER SERVIZIO DI LEVA (MILITARE – CIVILE SOSTITUTIVO) – RICHIAMO ALLE ARMI
- 8 ASPETTATIVA PER COOPERAZIONE CON PAESI IN VIA DI SVILUPPO
- 9 ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO
  - 9.1 aspettativa per dottorato di ricerca e per borsa di studio
  - 9.2 aspettativa per assegno di ricerca
  - 9.3 aspettativa per contratto di ricercatore a tempo determinato
- 10 ASPETTATIVA DEL DIRIGENTE PER LA FORMAZIONE
- 11 CONGEDO PER LA FORMAZIONE

#### PERSONALE A TEMPO PARZIALE

#### ISTRUZIONI PROCEDURALI

#### ABROGAZIONI

#### ALLEGATI

### NORMATIVA

- Legge 13.8.1984, n. 476 (“Norme in materia di borse di studio e dottorato di ricerca nelle Università”):
  - art. 2 (congedo per dottorato di ricerca – *ora aspettativa, ai sensi del CCNL*);
- legge 26.2.1987, n° 49 (“Nuova disciplina della cooperazione dell’Italia con i Paesi in via di sviluppo”):
  - a. art. 31 (volontari in servizio civile);
  - b. art. 32 (cooperanti delle organizzazioni non governative);

- c. art. 33 (diritti dei volontari);
- DPR 12.4.1988, n. 177 (“Regolamento di esecuzione della legge 26 febbraio 1987, n. 49”):
  - a. art. 45 (volontari in servizio civile);
  - b. art. 46 (cooperanti delle organizzazioni non governative);
- legge 30.11.1989, n. 398 (“Norme in materia di borse di studio universitarie”) :
  - art. 6, comma 7 (congedo per borsa di studio – *ora aspettativa, ai sensi del CCNL*);
- legge 8.3.2000, n. 53 (“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”):
  - a. art. 4 (congedi per eventi e cause particolari);
  - b. art. 5 (congedo per la formazione);
- d.lgs. 18.3.2000, n. 267 (“Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”):
  - a. art. 77 (definizione di amministratore locale);
  - b. art. 81 (aspettative);
- decreto interministeriale 21.7.2000, n. 278 (“Regolamento recante disposizioni di attuazione dell’articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53”):
  - a. art. 2 (congedi per gravi motivi familiari);
  - b. art. 3 (documentazione);
- d.lgs. 30.3.2001, n. 165 (“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”):
  - a. art. 19 (incarichi dirigenziali);
  - b. art. 23 *bis* (disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato);
  - c. art. 68 (aspettativa per mandato parlamentare);
- legge 4.11.2010, n. 183 (“Deleghe al governo in materia di *-omissis-* aspettative e permessi...”):
  - art. 18 (aspettativa per avviare attività professionale/imprenditoriale);
- legge 30.12.2010, n. 240 (“Norme in materia di organizzazione delle università *-omissis-*”):
  - a) art. 22 (assegno di ricerca);
  - b) art. 24 (contratto per ricercatore a tempo determinato);
- CCNL 16.05.1995 comparto ministeri:
  - art. 22 quater (servizio di leva-richiamo alle armi)
- CCNL 16.5.2001 comparto ministeri:
  - a. art. 7 (aspettative);
  - b. art. 8 (altre aspettative previste da disposizioni di legge);
  - c. art. 14 (congedo per la formazione);
- CCNL 21.4.2006 personale dirigente dell’area I:
  - a. art. 18 (periodo di prova);
  - b. art. 27 (aspettativa per motivi personali o di famiglia);
  - c. art. 28 (altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge);
  - d. art. 29 (congedi per gravi e documentati motivi di famiglia);
  - e. art. 30 (congedo per la formazione);
  - f. art. 32, comma 9 (aspettativa per motivi di studio).

**Gli orientamenti applicativi dell’ARAN sono reperibili nel sito istituzionale dell’ARAN: [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it) > orientamenti applicativi, inserendo nella funzione “Cerca” il numero di codice di riferimento (almeno 3 caratteri). Es. “RS135” oppure “07”.**

## ASPETTATIVA – PROFILI GENERALI

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.

**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.

In proposito, si richiama la nota prot. n. DFP/1842/05/1.2.3.2 del 17.1.2005 del Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio P.P.A., dove si afferma che:

- a) in base ai principi generali, l'aspettativa non retribuita rappresenta un periodo in cui il rapporto di servizio risulta sospeso;
- b) in virtù di tale sospensione, viene interrotta la prestazione lavorativa del dipendente e le controprestazioni datoriali ad essa collegate.

Il dipendente, durante l'aspettativa, continua ad essere assoggettato alle particolari disposizioni legislative, di natura imperativa, in materia di incompatibilità e di cumulo di impieghi (*salva la fattispecie di aspettativa prevista dall'art. 18 della legge 4.11.2010, n. 183: v. successivo § 6*). Infatti, *“nessuna norma contrattuale consente (o potrebbe consentire) 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... 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”* (ARAN, orientamento applicativo [RAL1004](#)).

Considerata la sospensione del rapporto di lavoro durante l'aspettativa, non risultano collegabili al periodo trascorso in aspettativa alcuni effetti che conseguono, invece, all'attività di servizio.

- ✓ Così, per quanto riguarda le **ferie**, di norma, in caso di aspettativa senza assegni le ferie debbono essere ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza, in quanto essa determina una sospensione del rapporto di lavoro, e quindi dei diritti e dei doveri ad esso relativi (ARAN, orientamento applicativo [RAL824](#)).

Parimenti, circa le **cd. progressioni orizzontali**, non risulta possibile l'utile partecipazione del personale in aspettativa, in quanto dette progressioni sono connesse con il **“servizio effettivamente prestato”** (ARAN, orientamento applicativo [RAL1013](#); Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio P.P.A., nota prot. n. DFP/1842/05/1.2.3.2 del 17.1.2005).

Infine, in generale, la contrattazione collettiva non prevede, di norma, fattispecie interrutive dell'aspettativa (per il caso di **malattia**, v. ARAN, orientamento applicativo [RAL823](#), per il quale la malattia insorta durante un periodo di aspettativa, non retribuita, per motivi personali, non interrompe l'aspettativa medesima, anche se ha dato luogo a ricovero ospedaliero).

Tuttavia, nella particolare ipotesi del **congedo per maternità**, l'aspettativa deve ritenersi interrotta (ARAN, orientamento applicativo [SAN173](#)).

**Di seguito, nei paragrafi successivi, le regole fondamentali per le varie fattispecie di aspettativa previste dalla disciplina vigente.**

## 1. ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

- a) Ai sensi dell'art. 68 del d.lgs. 30.03.2001, n. 165, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al parlamento nazionale, al parlamento europeo e nei consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato. Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analoga indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.

Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

**Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti;** di questa le camere ed i consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli eletti per i conseguenti provvedimenti.

- b) Ai sensi dell'art. 81 del d.lgs. 18.8.2000, n. 267 (Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali - TUEL),

- i sindaci,
- i presidenti delle province,
- i presidenti dei consigli comunali e provinciali,
- (*“i presidenti dei consigli circoscrizionali dei comuni di cui all'articolo 22, comma 1”*, TUEL: *si riporta per completezza, rilevando, in proposito, che l'art. 22 TUEL -il quale individuava i comuni delle cd. “aree metropolitane”- è stato abrogato dal DL 6.7.2012, n. 95, conv. con L. 7.8.2012, n. 135; inoltre, dette “aree metropolitane” non risultano più esistenti, alla luce della L. 7.4.2014, n. 56, che disciplina la materia, fra l'altro, delle cd. “città metropolitane” e che non risulta avere introdotto modifiche all'art. 81 del TUEL, “in parte qua”, circa gli eventuali beneficiari di aspettative);*
- i presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni,
- nonché i membri delle giunte di comuni e province,

che siano lavoratori dipendenti, possono essere collocati a domanda 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.

Ai sensi dell'art. 86 TUEL, comma 1, l'amministrazione locale prevede a proprio carico, dandone comunicazione tempestiva ai datori di lavoro, il versamento degli oneri assistenziali, previdenziali e assicurativi ai rispettivi istituti per

- i sindaci,
- i presidenti di provincia,
- i presidenti di comunità montane, di unioni di comuni e di consorzi fra enti locali,
- gli assessori provinciali e gli assessori dei comuni con popolazione superiore a 10.000 abitanti,
- i presidenti dei consigli dei comuni con popolazione superiore a 50.000 abitanti,
- i presidenti dei consigli provinciali,

che siano collocati in aspettativa non retribuita.

Ai sensi dell'art. 81, ultimo periodo, del TUEL, i consiglieri comunali, provinciali, circoscrizionali e delle comunità montane assumono a proprio carico l'intero pagamento degli oneri previdenziali, assistenziali e di ogni altra natura previsti dal citato articolo 86.

Sembra opportuno evidenziare che gli amministratori provinciali risultano tuttora titolari di funzioni, in base all'art. 1, comma 54, della legge 7 aprile 2014, n. 56, recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" (G.U. n. 81 del 7 aprile 2014).

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

- ✓ Nel caso di assenza per l'aspettativa di che trattasi, non risulta, in particolare, possibile corrispondere emolumenti indennitari connessi con il servizio (*ARAN, orientamento applicativo [RAL829](#)*).

## 2. ASPETTATIVA PER ESIGENZE PERSONALI O DI FAMIGLIA

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** (art. 7, comma 1, CCNL 16.5.2001; art. 27 CCNL 21.4.2006 area I).

L'aspettativa può essere concessa anche al personale in prova. Naturalmente, poiché l'art. 14-*bis*, comma 2, del CCNL del 16.5.2001 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 (*ARAN, orientamento applicativo [RAL1017](#)*).

La suddetta aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni.

Il triennio da prendere in considerazione ai fini della concessione dell'aspettativa in parola, corrisponde a quello che precede l'ultima domanda di aspettativa per motivi personali (*ARAN, orientamento applicativo [RAL822](#)*).

Per il computo del triennio occorre operare come segue:

- partendo dalla data di inizio del periodo di aspettativa attuale, risalire indietro di tre anni;
- sommare tutti i giorni di aspettativa effettuati nel triennio;
- aggiungere alla suddetta somma i giorni relativi all'aspettativa attuale;
- il risultato ottenuto permette di individuare il numero di giorni di aspettativa effettuati, ai fini del computo del limite.

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: anche se non è chiamato a valutare l'effettiva sussistenza o gravità dei motivi addotti a sostegno della domanda di aspettativa, tuttavia, l'ente non è per ciò stesso obbligato a concedere sempre ed in ogni caso l'aspettativa richiesta (*ARAN, orientamento applicativo [RAL 1454](#)*).

Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, il relativo periodo:

- non è utile ai fini della retribuzione e dell'anzianità,
- è utile ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, previsti dall'art. 1, comma 40, lett. a) e b), della legge n. 08.08.1995, n. 335, nei limiti ivi fissati.

L'aspettativa è fruibile anche frazionatamente e non si cumula con le assenze per malattia (la malattia non può seguire all'aspettativa e viceversa).

La malattia non interrompe l'aspettativa in corso (*ARAN, cit. orientamento applicativo [RAL 823](#): v. precedente paragrafo "Aspettativa – profili generali"*).

Se il dipendente riprende servizio al termine del periodo di aspettativa, deve intercorrere un intervallo minimo pari a quattro mesi di **servizio attivo**, prima di poter chiedere un nuovo periodo di aspettativa, sempre per motivi personali o di famiglia (*ARAN, orientamento applicativo [M79](#)*) ovvero per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al 6° anno di età, ai sensi dell'art. 7, comma 5°, CCNL 16.5.2001 (*ARAN, orientamento applicativo [M80](#)*).

Si ritiene che possano rientrare nel "servizio attivo" (dicitura utilizzata dalla norma contrattuale) anche le assenze (diverse dalla malattia e dalle aspettative) retribuite e che comportano la maturazione dell'anzianità di servizio.

Dunque, nella nozione di "servizio attivo" possono rientrare le ferie, i cosiddetti "recuperi delle festività soppresse" (L. 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 congedi parentali, i congedi per malattia del bambino, i riposi giornalieri (quindi anche i permessi giornalieri) previsti dal D.Lgs. 26/03/2001, n. 151, i permessi *ex lege* 104/1992. Non appare invece riconducibile a "servizio attivo" il congedo di cui all'art. 42, 5° comma, D.Lgs. 151/2001 (che è *indennizzato*, utile ai fini previdenziali, ma non è computato nell'anzianità di servizio).

La malattia non può essere considerata "servizio attivo" (*ARAN, orientamento applicativo [RAL 1157](#)*).

- ✓ 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 motivi di studio (*dottorato di ricerca/borsa di studio*) e con quella per il raggiungimento del coniuge all'estero (art. 8, comma 5, CCNL 16.5.2001; art. 28, comma 5, CCNL 21.4.2006 area I): in tali casi deve intercorrere tra un'aspettativa e l'altra un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi (*ARAN, orientamento applicativo [M81](#)*).
- ✓ Tuttavia, la disciplina del cumulo delle aspettative non trova applicazione nella particolare ipotesi del dipendente che, dopo aver fruito di un periodo di congedo straordinario per assistenza a figli con handicap grave, ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001, al rientro in servizio abbia immediatamente chiesto un periodo di un anno di aspettativa per motivi personali, perché "*il congedo dell'art. 42 del d.lgs. n.151/2001 si differenzia indubbiamente dall'aspettativa per motivi personali (e da altri istituti similari) sia sotto il profilo della durata che del regime giuridico (ed economico) cui è assoggettata*" (*ARAN, orientamento applicativo [RAL 1157](#)*).

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 servizio di propria iniziativa, dandone preventivo avviso all'ente d'impiego.

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 di cui all'art. 7, comma 6, CCNL 16.5.2001 - o art. 27, comma 6, CCNL 21.4.2006 area I), il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 24 C.C.N.L. 16/5/1995.

### 3. ASPETTATIVA PER “GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA”

L’aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell’anzianità, è concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 4, legge 8 marzo 2000, n. 53; art. 7, comma 8, lett. c, CCNL 16.5.2001; art. 29 CCNL 21.4.2006 area I):

- per la durata di due anni,
- per una sola volta nell’arco della vita lavorativa,
- per i “gravi e documentati motivi di famiglia” **individuati** - ai sensi dell’art. 4, commi 2 e 4, della legge 08.03.2000, n. 53 - **dall’art. 2 del decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato nella G.U., serie generale, n. 238 dell’11.8.2000.**

Detta aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con quella per motivi personali e di famiglia, se utilizzata allo stesso titolo. A tale proposito si precisa che:

- per stesso titolo deve intendersi “stesso motivo”;
- non occorre, in caso di “stesso motivo”, l’intervallo di mesi 4 di servizio attivo;
- l’aspettativa è concessa a seguito presentazione di idonea documentazione da parte dell’interessato, ai sensi dell’art. 3 del citato DI n. 278 del 2000.

**L’aspettativa concessa per gravi e documentati motivi di famiglia si somma, ai fini del limite massimo dei due anni nel corso della vita lavorativa, con il congedo retribuito previsto dall’art. 42, 5° comma, d.lgs. n. 151/2001 (cfr. circolare di Persociv [n. 610594 del 28.2.2012](#), § 2.2, come modificata con Circolare [n. 625094 del 28.5.2012](#)). Vale a dire che, cumulando aspettativa e congedo retribuito, il lavoratore non può complessivamente assentarsi per più di due anni nell’arco della vita lavorativa.**

La suddetta aspettativa comporta la perdita dell’intera retribuzione e non è utile ai fini del computo dell’anzianità di servizio, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni.

- ✓ la disciplina del cumulo delle aspettative può trovare applicazione anche nei casi in cui non si tratti di aspettative in senso stretto ma di istituti analoghi, come i congedi per eventi particolari di cui all’art. 4 della legge n. 53/2000 (*ARAN, orientamento applicativo [RAL821](#)*). Tuttavia, ai sensi dell’art. 7, comma 8, lett. c), CCNL 16.5.2001, non sono previsti i quattro mesi di servizio attivo nel caso di cumulo di aspettativa per motivi personali e familiari, di cui al comma 1 dello stesso articolo, con l’aspettativa disciplinata dall’art. 4, commi 2 e 4, della legge 53 del 2000, **se la loro fruizione è stata richiesta allo stesso titolo** (*ARAN, orientamento applicativo [M80](#)*).

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 assegnato con l’invito appena sopra citato), il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell’art. 24 C.C.N.L. 16/5/1995.

### 4. ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO CON IL CONIUGE ALL’ESTERO

Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all’estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, qualora l’Amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione, anche in amministrazione di altro comparto (art. 28, comma 3, CCNL 21.4.2006 area I; art. 8, comma 3, CCNL 16.5.2001).

L'aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Infatti, l'ARAN ha espresso parere che la disciplina contrattuale di che trattasi "possa essere interpretata nel senso che la durata della aspettativa per il ricongiungimento del coniuge che presta servizio all'estero, può essere anche pari al predetto servizio" (ARAN, orientamento applicativo [RAL828](#)).

Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

- ✓ L'aspettativa per ricongiungimento al coniuge che presta servizio all'estero può essere concessa anche al dipendente coniugato con cittadino straniero che vive e lavora nel paese di origine (ARAN, orientamento applicativo [RAL1003](#)).
- ✓ Inoltre, nel caso di richiesta di aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che lavora all'estero, la tipologia del rapporto di lavoro del coniuge non deve essere necessariamente solo subordinata (con Pubbliche Amministrazioni o con privati) ma valgono anche altre tipologie, tra cui il lavoro in proprio (ARAN, orientamento applicativo [SA 220](#)).

La suddetta aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni.

I periodi di aspettativa per il raggiungimento del coniuge all'estero non possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo: in tali casi deve intercorrere un periodo di *servizio attivo* di almeno sei mesi (per il *servizio attivo*, v. precedente § 2).

In particolare, per poter usufruire delle aspettative per raggiungere il coniuge che presta servizio all'estero occorre avere effettuato almeno 6 mesi di servizio attivo. Il rispetto dell'intervallo è prescritto sia in prima istanza, sia nel caso si richieda un secondo periodo allo stesso titolo (art. 8, comma 5, CCNL 16.5.2001; art. 28, comma 5, CCNL 21.4.2006 area I; ARAN, orientamento applicativo [M81](#)).

## **5. ASPETTATIVA PER PERIODO DI PROVA, ASPETTATIVA PER CONTRATTO A TERMINE, ASPETTATIVA PER INCARICO DIRIGENZIALE E ASPETTATIVA DEL DIRIGENTE PER ATTIVITA' PRESSO ORGANISMI PUBBLICI O PRIVATI**

L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

- a) **per un periodo massimo di sei mesi**, se assunto presso la stessa amministrazione o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova (art. 7, comma 8, lett. a), CCNL 16.5.2001; art. 18, CCNL 21.4.2006 area I). L'aspettativa per il periodo di prova non può essere rinnovata o prorogata alla scadenza. Durante il periodo di prova, il dipendente proveniente dalla stessa o da altra amministrazione dello stesso comparto *ha diritto* alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi e, in caso di recesso o mancato superamento della prova, rientra, a domanda, nell'amministrazione di appartenenza. *Lo stesso diritto* viene riconosciuto al dipendente di una amministrazione, assunto, a seguito di pubblico concorso, come dipendente presso una amministrazione di altro comparto per

l'effettuazione del relativo periodo di prova (art. 14-bis, CCNL 16.5.2001; art. 18, CCNL 21.4.2006 area I).

L'aspettativa per periodo di prova comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio.

Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di altro periodo di aspettativa di cui all'art. 7, comma 8, lettera a), CCNL 16.5.2001, se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo (art. 7, comma 2, CCNL 16.5.2001).

- ✓ Si evidenzia che non è possibile concedere, per un periodo superiore a sei mesi, l'aspettativa prevista, per espletare il periodo di prova al dipendente che abbia superato un concorso pubblico nell'amministrazione di un altro (o dello stesso) comparto (*ARAN, orientamento applicativo M188*).

**b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine**, se assunto presso la stessa o altra amministrazione del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della Comunità europea, con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato (art. 7, comma 8, lett. b), CCNL 16.5.2001).

- ✓ Si ritiene opportuno evidenziare che non risulta possibile concedere l'aspettativa ai sensi dell'art. 7, comma 8, lett. b), CCNL comparto Ministeri 16 maggio 2001, ad un dipendente, neoassunto a seguito di vincita di concorso presso l'amministrazione medesima, per proseguire il suo rapporto di lavoro con contratto a tempo determinato presso un'altra amministrazione (*ARAN, orientamento applicativo M189*).
- ✓ Inoltre, non risulta possibile riconoscere l'aspettativa di cui all'art. 7, comma 8, lett. b), CCNL 16.5.2001, per l'espletamento di un contratto a termine presso un organismo internazionale, perché la citata disposizione contrattuale individua e circoscrive espressamente il proprio ambito di applicazione agli "*organismi della comunità europea*" (*ARAN, orientamento applicativo M 223*).

L'aspettativa per contratto a termine comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio.

Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di altro periodo di aspettativa di cui all'art. 7, comma 8, lettera b), CCNL 16.5.2001, se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo (art. 7, comma 2, CCNL 16.5.2001).

**c) per tutta la durata dell'incarico dirigenziale conferito ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. 30.3.2001, n. 165.**

L'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001, prevede che gli incarichi dirigenziali di che trattasi possano essere conferiti, a tempo determinato, "*a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza*

*universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato...Per il periodo di durata dell'incarico, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio”.*

**d) per la durata dello svolgimento, da parte del dirigente, di attività, ai sensi dell'art. 23-bis del d.lgs. 30.3.2001, n. 165.**

Secondo l'art. 23-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, *“in deroga all'articolo 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3 (NdR: “casi di incompatibilità”), i dirigenti delle pubbliche amministrazioni...sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale...Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta”.*

**La legge 27 dicembre 2006, n. 296 ha disposto (con l'art. 1, comma 578) che “L'articolo 23-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si interpreta nel senso che ai dirigenti delle pubbliche amministrazioni...collocati in aspettativa senza assegni presso soggetti e organismi pubblici, è riconosciuta l'anzianità di servizio”.**

Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa non può superare i cinque anni e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza (art. 23-bis cit., comma 4).

E' sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della legge 7 febbraio 1979, n. 29 (*“Ricongiunzione dei periodi assicurativi dei lavoratori ai fini previdenziali”*) presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione. Quando l'incarico è espletato presso organismi operanti in sede internazionale, la ricongiunzione dei periodi contributivi è a carico dell'interessato, salvo che l'ordinamento dell'amministrazione di destinazione non disponga altrimenti (art. 23-bis cit., comma 1).

**L'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici da parte del personale dirigenziale non può comunque essere disposta se:**

- *“il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile”* (art. 23-bis cit., comma 5, lettera a). Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni ora indicate (art. 23-bis cit., comma 6).
- *“il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa cagionare nocimento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità”* (art. 23-bis cit., comma 5, lettera b)

## 6. ASPETTATIVA PER AVVIARE ATTIVITA' PROFESSIONALE E/O IMPRENDITORIALE

I dipendenti pubblici possono 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, ai sensi dell'art. 18 della legge 4.11.2010, n. 183.

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 integra una *fattispecie ulteriore*, rispetto agli altri casi di aspettativa normativamente/contrattualmente previsti.

L'aspettativa è concessa dall'Amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative e previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

Nel periodo di aspettativa non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30.3.2001, n. 165, e successive modificazioni.

Il Dipartimento della funzione pubblica, su specifico quesito della Direzione generale per il personale civile in merito alla problematica dell'iscrizione all'albo degli avvocati per l'avvio della professione forense durante l'aspettativa, ha espresso parere che *"...salve le valutazioni dell'organismo di rappresentanza dell'ordine professionale, la circostanza che durante questo periodo il dipendente non percepisca il trattamento economico neutralizza la portata della norma contenuta nel secondo comma dell'art. 3 del r.d.l. n. 1578 del 1933, richiamata dal più recente art. 1 della legge n. 339 del 2003, che, nel fissare le incompatibilità rispetto alla professione di avvocato, fa riferimento a '...qualunque impiego od ufficio retribuito con stipendio sul bilancio dello Stato...'"*.

Con riguardo alla *"documentazione necessaria a supporto della domanda che l'Amministrazione ha l'onere di valutare, considerato che – come visto – l'iscrizione all'albo di avvocato è preclusa ai dipendenti pubblici (in servizio ordinario), si ritiene che il dipendente debba produrre una dichiarazione di intenti nella quale si comunica la volontà di esercitare la professione di avvocato chiedendo l'iscrizione all'albo. Insieme a tale comunicazione, il dipendente dovrebbe poi produrre una dichiarazione di impegno a non svolgere attività che possano porsi in conflitto di interesse con quelle dell'Amministrazione, tenendo conto in concreto dell'attività svolta dall'Ufficio al quale è stato addetto e delle pratiche trattate. Sarebbe poi opportuno accordare l'aspettativa ponendo la condizione esplicita dell'avvenuta iscrizione all'albo professionale ovvero al registro dei praticanti avvocati, sussistendo pertanto un onere a carico dell'interessato di produrre la relativa attestazione."*

Ai fini della concessione dell'aspettativa in parola, le considerazioni sopra esposte, riferite all'ipotesi di avvio di professione forense, devono intendersi, per quanto di ragione, riferite alla generalità dei casi riguardanti qualsiasi altra attività professionale o di impresa che i dipendenti intendano avviare.

L'aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni.

## 7. ASPETTATIVA PER SERVIZIO DI LEVA (MILITARE – CIVILE SOSTITUTIVO) – RICHIAMO ALLE ARMI

- a) Si ritiene opportuno premettere che, ai sensi dell'art. 1929 del d.lgs. 15.3.2010, n. 66 (Codice dell'ordinamento militare) il servizio militare obbligatorio di leva è sospeso dal 1.1.2005 e può essere ripristinato nelle sole ipotesi previste da tale norma. Conseguentemente, non appare allo stato configurabile una aspettativa "per servizio civile" ex art. 22-*quater* CCNL 16.5.1995,

considerato che la norma contrattuale di che trattasi consente la sospensione del rapporto di lavoro, alle condizioni ivi previste, solo per il servizio civile "sostitutivo" del servizio militare obbligatorio.

Ciò posto in generale, per completezza di memoria, la chiamata alle armi per adempiere agli **obblighi di leva**, l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio e il servizio civile sostitutivo sospendono il rapporto di lavoro -anche in periodo di prova- e il dipendente ha titolo alla conservazione del posto senza diritto alla retribuzione fino ad un mese dopo la cessazione del servizio (art. 22-*quater* CCNL 16.5.1995).

Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve presentarsi all'amministrazione per riprendere il lavoro. 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, compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento di fine rapporto.

- b) I dipendenti **richiamati alle armi** hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

## 8. ASPETTATIVA PER COOPERAZIONE CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO

- a) I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano ottenuto il riconoscimento della qualifica di "**volontario**" in servizio civile - mediante la registrazione del relativo contratto presso la Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo del Ministero degli Affari Esteri (MAE - art. 31, comma 2, della legge 26.02.1987, n° 49) - hanno diritto al collocamento in aspettativa senza assegni per la durata del contratto stesso, stabilita in almeno due anni.

Il collocamento in aspettativa può essere disposto nei limiti di appositi contingenti, da determinare periodicamente con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con i Ministri degli affari esteri e dell'economia. Allo stato, per quanto qui interessa, il contingente risulta essere pari a duecentocinquanta dipendenti (di ruolo o non di ruolo) di Amministrazioni statali (DPCM 1° luglio 1987). Il rispetto di tale contingente è verificato dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale – Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo (art. 45, comma 3, del DPR 12 aprile 1988, n. 177, recante il regolamento di esecuzione della legge n. 49 del 1987).

Il diritto al collocamento in aspettativa senza assegni spetta anche al dipendente il cui coniuge presta servizio di cooperazione come "volontario".

Il periodo di aspettativa come "volontario" è computato per intero ai fini della progressione di carriera, della attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e di previdenza (art. 33 L. n. 49/1987).

I dipendenti "volontari" hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al riconoscimento del servizio prestato nei paesi in via di sviluppo (art. 33 cit.).

**In base alla normativa in argomento, la procedura per la concessione dell'aspettativa risulta seguire un iter particolare (art. 45 del DPR n. 177 del 1988 citato).**

Infatti, il dipendente consegna all'organizzazione non governativa di volontariato interessata (*organizzazione contraente*) la domanda di aspettativa quale "volontario" (domanda comunque diretta al proprio ente di appartenenza). L'organizzazione di volontariato, a sua volta, deve allegare detta domanda alla documentazione da presentare alla Direzione Generale per la Cooperazione allo Sviluppo del Ministero degli Affari Esteri, ai fini della registrazione del contratto con l'aspirante volontario. La Direzione Generale inoltra infine la domanda all'ente (della Difesa) di appartenenza del dipendente, per la concessione dell'aspettativa, "*previo accertamento della disponibilità negli appositi contingenti previsti dal citato art. 33*" (art. 45, comma 3, cit.). In sostanza, l'Amministrazione della Difesa riceve formalmente dal MAE la domanda di aspettativa (del proprio dipendente).

- b) I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano ottenuto il riconoscimento della qualifica di "**cooperante**" - mediante la registrazione del contratto, di durata inferiore a due anni, presso la su citata Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo (art. 32, comma 2, L. 49/1987) - hanno diritto al collocamento in aspettativa senza assegni per tutta la durata del contratto.

Il dipendente "cooperante" ha diritto al riconoscimento del servizio prestato nei Paesi in via di sviluppo, ai sensi dell'articolo 20 della legge n. 49/1987. L'art. 20 cit., comma 4, prevede che, salvo più favorevoli disposizioni di legge, le attività di servizio prestate in un Paese in via di sviluppo dal personale "cooperante" sono riconosciute ad ogni effetto giuridico equivalenti per intero ad *analoghe attività professionali di ruolo prestate nell'ambito nazionale*, in particolare per l'anzianità di servizio, per la progressione di carriera, per il trattamento di quiescenza e previdenza e per l'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio.

**In base alla normativa in argomento, la procedura per la concessione dell'aspettativa risulta seguire un iter particolare (art. 46 del DPR n. 177 del 1988 citato).**

Infatti, il dipendente consegna all'organizzazione non governativa di volontariato interessata (*organizzazione contraente*) la domanda di aspettativa quale "cooperante" (domanda che va comunque diretta al proprio ente di appartenenza). L'organizzazione di volontariato, a sua volta, deve allegare detta domanda alla documentazione da presentare alla Direzione Generale per la Cooperazione allo Sviluppo del Ministero degli Affari Esteri, ai fini della registrazione del contratto con l'aspirante cooperante. La Direzione Generale inoltra infine la domanda all'ente (della Difesa) di appartenenza del dipendente, per la concessione dell'aspettativa (art. 46 cit., comma 3). In sostanza, l'Amministrazione della Difesa riceve formalmente dal MAE la domanda di aspettativa (del proprio dipendente).

- ✓ I periodi di aspettativa per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo non possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi di studio (*dottorato di ricerca/borsa di studio*) e con quella per il raggiungimento del coniuge all'estero (art. 8, comma 5, CCNL 16.5.2001; art. 28, comma 5, CCNL 21.4.2006 area I; *ARAN, orientamento applicativo M81*). In tali casi deve intercorrere un periodo di *servizio attivo* di almeno sei mesi (per il *servizio attivo*, v. precedente par. 1).

## 9. ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO

### 9.1. Aspettativa per dottorato di ricerca e per borsa di studio.

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato

a) ammessi ai **corsi di dottorato di ricerca**, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476;

b) *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 I).

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, L. 28/12/2001 n. 448- che ha sancito 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 (in tal caso, 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, da parte del dipendente, la restituzione degli importi corrisposti ai sensi del citato art. 52, comma 57).

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.

Non hanno diritto all'aspettativa per dottorato di ricerca, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che:

- abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca,
- o i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detta aspettativa.

Ai sensi dell'art. 8, comma 5, CCNL 16.05.2001 e art. 28, comma 5, CCNL 21.4.2006 area I (divieto di cumulo di aspettative), il dipendente non può usufruire dell'aspettativa per motivi di studio continuativamente (prima e/o dopo) a:

- periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, ivi comprese l'assistenza ai figli fino al 6° anno di età e l'aspettativa per "gravi e documentati motivi di famiglia";
- periodi di aspettativa per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo;
- periodi di aspettativa per ricongiungimento con il coniuge all'estero.

Dunque, per poter usufruire delle aspettative per i corsi di dottorato di ricerca/corsi con borsa di studio occorre avere effettuato almeno 6 mesi di *servizio attivo* (per il *servizio attivo*, v. precedente par. 4, pag. 9). Il rispetto dell'intervallo è prescritto sia in prima istanza, sia nel caso si richieda un secondo periodo allo stesso titolo (art. 8, comma 5, CCNL 16.5.2001; art. 28, comma 5, CCNL 21.4.2006 area I; *ARAN, orientamento applicativo M81*):

- ✓ Si ritiene opportuno precisare che non è possibile concedere una seconda aspettativa per dottorato di ricerca ad un dipendente, neo vincitore di concorso, al quale, all'atto della presa di servizio, era già stata contestualmente concessa una aspettativa per dottorato di ricerca per la durata di un anno (in quanto già impegnato nella frequenza del terzo ed ultimo anno di un corso di dottorato).

Inoltre, allo stesso dipendente non è consentito, alla scadenza della suddetta aspettativa e senza soluzione di continuità, produrre un'ulteriore domanda di aspettativa per dottorato di ricerca. Ciò, perché per poter utilizzare dette aspettative occorre un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. Tale intervallo è previsto ogni qual volta si richiede un periodo di aspettativa, anche se allo stesso titolo (art. 8, comma 5, CCNL 16 maggio 2001; [ARAN, orientamento applicativo MI92](#)).

L'aspettativa per motivi di studio è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e di previdenza (art 2, comma 2, della legge n. 476/84 e art 6, comma 7, della n. legge 398/89).

## 9.2. Aspettativa per assegno di ricerca

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.

Le università, le istituzioni e gli enti pubblici di ricerca e sperimentazione, l'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA) e l'Agenzia spaziale italiana (ASI), nonché le istituzioni il cui diploma di perfezionamento scientifico è stato riconosciuto equipollente al titolo di dottore di ricerca ai sensi dell'art. 74, 4° comma, del DPR 11 luglio 1980, n. 382, possono conferire, mediante procedure selettive, assegni per lo svolgimento di attività di ricerca (i bandi, resi pubblici, contengono informazioni dettagliate sulle specifiche funzioni, sui diritti e i doveri relativi alla posizione e sul trattamento economico e previdenziale spettante).

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 sia stato fruito in coincidenza con il dottorato di ricerca, nel limite massimo della durata legale del relativo corso).

Il menzionato articolo 22, al comma 3, 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 prevede 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;**
- inoltre, l'art. 29 della legge n. 240 cit. ha abrogato la preesistente disciplina concernente l'”assegno per la collaborazione ad attività di ricerca” (di cui all'art. 51, comma 6, L. n. 449/1997) che stabiliva: “...il titolare in servizio presso amministrazioni pubbliche può essere collocato in aspettativa senza assegni...”;
- infine, quando, a livello normativo/contrattuale, si ritiene di subordinare la concessione dell'aspettativa alle esigenze di servizio, tale subordinazione risulta essere prevista esplicitamente (come, ad es., nel caso dell'aspettativa per motivi personali ex art. 7, comma 1, CCNL 16.5.2001).

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

L'aspettativa per assegno di ricerca comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle disposizioni vigenti.

### **9.3. Aspettativa per contratto di ricercatore a tempo determinato.**

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 trova la sua disciplina 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.

I contratti hanno le seguenti tipologie:

- a) contratti di durata triennale prorogabili per soli due anni (per una sola volta) previa positiva valutazione delle attività didattiche e di ricerca svolte, effettuata sulla base di modalità, criteri e parametri definiti con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (i predetti contratti possono essere stipulati con il medesimo soggetto anche in sedi diverse);
- b) contratti triennali non rinnovabili, riservati a candidati che hanno usufruito dei contratti di cui alla lettera a), ovvero che hanno usufruito, per almeno tre anni anche non consecutivi, di assegni di ricerca ai sensi dell'articolo 51, comma 6, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, o di borse post-dottorato ai sensi dell'articolo 4 della legge 30 novembre 1989, n. 398, ovvero di analoghi contratti, assegni o borse in atenei stranieri.

Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, nel terzo anno di contratto di cui alla lettera b), l'università valuta il titolare del contratto stesso, che abbia conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16 L. 240/2010, ai fini della chiamata nel ruolo di professore associato.

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 para 9.2, ritenendo trattarsi di fattispecie analoghe.

## **10. ASPETTATIVA DEL DIRIGENTE PER LA FORMAZIONE**

In base all'art. 32 CCNL 21.4.2006, area I, la formazione costituisce un fattore decisivo per gli apparati pubblici. Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi di modernizzazione ed efficienza della PA. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente per l'adeguamento delle competenze dirigenziali allo

sviluppo del contesto di riferimento e per consolidare la cultura gestionale orientata al risultato e all'innovazione. Ciascuna amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti.

Tanto premesso, il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità sopra indicate (e specificate nel citato art. 32 CCNL area I/21.4.2006).

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.

In proposito si ritiene opportuno precisare quanto segue.

- L'art. 32, comma 9°, CCNL area I/21.4.2006 prevede che al dirigente possa essere concesso un periodo di aspettativa per motivi di studio, di massimo tre mesi in un anno;
- l'assenza di specifiche previsioni contrattuali sulle modalità di concessione dell'aspettativa in senso continuativo o frazionato, fanno ritenere che possa essere concessa l'aspettativa in argomento in relazione alle singole giornate formative;
- l'aspettativa può essere concessa solo se i corsi, per i quali il dirigente chiede tale aspettativa, siano in linea con le finalità formative strumentali all'interesse della PA, di cui all'art. 32 CCNL area I/21.4.2006;
- pertanto la concessione dell'aspettativa sarà subordinata ad una espressa valutazione positiva da parte dell'ente di impiego, circa l'effettiva conformità/utilità dei corsi per il perseguimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 32 CCNL 21.4.2006 area I.

## 11. CONGEDO PER LA FORMAZIONE

Nel presente paragrafo è illustrata una tipologia di assenza che non rientra nelle aspettative, il "congedo per la formazione", ma alla quale si ritiene di accennare, per completezza di trattazione.

Per "congedo per la formazione" (articolo 5, legge 8.3.2000, n. 53; articolo 14, CCNL 16.5.2001; articolo 30, CCNL 21.4.2006 - Area I) 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 dal datore di lavoro.

Il congedo può essere fruito per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

I contenuti formativi che sono oggetto del congedo non retribuito ai sensi dell'art. 5 L. n. 53/2000, non sono sindacabili dall'ente. Questo ha la possibilità, naturalmente, di valutare, in modo autonomo, se sussistano comprovate esigenze di servizio che possano impedire o, eventualmente, ritardare la fruizione del periodo richiesto (*ARAN orientamento applicativo* [RAL836](#)).

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. Inoltre, esso non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi, cioè non è possibile fruire di detto congedo in modo continuativo con i predetti istituti, quindi, nella disciplina del cumulo delle aspettative possono essere ricompresi anche i congedi per la formazione di cui all'art.5, comma 3, della legge n. 53/2000: infatti "il legislatore ha stabilito, con riferimento ai congedi per la formazione, un divieto di cumulo con altri istituti...pure non qualificabili propriamente in termini di congedo, al fine di evitare il determinarsi, a seguito del cumulo, di un eccessivo prolungarsi dell'assenza dal lavoro del dipendente, con le inevitabili conseguenze negative sull'organizzazione e la funzionalità degli uffici" (*ARAN, orientamento applicativo* [RAL832](#)).

Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di congedo per la formazione ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo. In tal caso, relativamente al periodo di compimento, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'Amministrazione ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 21 e 22 del CCNL 16.5.1995.

Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per grave e documentata infermità o per esigenze organizzative dell'ufficio, può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.

### **11.1. Requisiti per chiedere il congedo per la formazione**

Il congedo per la formazione può essere chiesto dai dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso l'Amministrazione della Difesa.

Il congedo può essere concesso ad un'aliquota di personale non superiore al 10% del personale delle diverse aree con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso la Difesa, sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno.

Per i dirigenti, la percentuale è calcolata in base al dato nazionale dei dirigenti in servizio presso l'AD (art. 30, comma 2, CCNL 21.4.2006, area I).

Per il personale non dirigenziale, la contrattazione integrativa nazionale di amministrazione definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale tra la sede nazionale e le sedi decentrate (art. 14, comma 2, CCNL 16.5.2001).

### **11.2. Domanda per congedo per la formazione**

I lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa.

Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni (60 giorni per i dirigenti) prima dell'inizio delle attività formative.

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 di 30 (60) giorni sopra detta, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo fino ad un massimo di sei mesi.

## **12. PERSONALE A TEMPO PARZIALE**

Per quanto riguarda il complesso dei diritti/benefici, di cui alla presente circolare, si precisa quanto segue.

- a) I lavoratori a tempo parziale orizzontale beneficiano dei medesimi diritti dei comparabili dipendenti a tempo pieno. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa (art. 23, comma 12, CCNL 16.5.2001).
- b) I lavoratori a tempo parziale verticale hanno titolo ai benefici di che trattasi per intero, ma solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera (art. 23, co. 11, CCNL 16.5.2001).

- c) Per i lavoratori a tempo parziale misto orizzontale/verticale valgono le stesse indicazioni sopra riportate (circa i dipendenti a tempo parziale orizzontale e/o verticale), fra loro combinate (art. 22, comma 2, lett. a), CCNL 16.5.2001).

## ISTRUZIONI PROCEDURALI

### • Enti periferici

Sulla scorta delle indicazioni di cui sopra, il personale interessato presenterà la domanda di aspettativa, utilizzando il modello in allegato B.

Gli Enti di servizio (**non** ricompresi nell'elenco allegato), ricevuta la domanda dell'interessato, verificata la sussistenza dei presupposti di legge/contratto collettivo e la completezza della documentazione prodotta, dovranno provvedere direttamente alla determinazione (da inviare all'ufficio amministrativo competente e all'interessato) in merito al riconoscimento del periodo di aspettativa, ai fini delle decurtazioni stipendiali, anche con riguardo all'inserimento dei dati necessari per BDUS. A tal fine, dovranno utilizzare i modelli di atto allegati alla presente, dal n. 1 al n. 16.

Le determinazioni concessive di aspettativa **non dovranno essere inviate** a questa Direzione Generale.

In particolare, non dovranno essere inviate a questa Direzione generale, fra le altre, le determinazioni di aspettativa “**per gravi e documentati motivi di famiglia**”. **In relazione a ciò e con riferimento al cumulo di tale aspettativa con il congedo retribuito, previsto dall'art. 42, comma 5°, del d.lgs. 26.3.2001, n. 151 (v. precedente § 3) gli Enti di servizio (non ricompresi nell'elenco allegato), non dovranno, conseguentemente, più inviare a PERSOCIV la copia del provvedimento di congedo ex art. 42, co. 5, cit.. Tanto, a parziale modifica della circolare [n. 625094 del 28.5.2012](#).**

Circa gli adempimenti previsti dal d.lgs. 30 giugno 2011, n. 123 (recante *Riforma dei controlli di regolarità amministrativa e contabile*) si rinvia, per gli Enti di servizio non ricompresi nell'elenco allegato, alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 07 settembre 2011, § 3.

### • Enti centrali

Gli Enti compresi nell'elenco che si allega dovranno inviare alla 4<sup>a</sup> Divisione – 1<sup>a</sup> sezione di questa DG la domanda del dipendente e la relativa documentazione.

Circa la documentazione probatoria, la determinazione di aspettativa è adottata in base a:

- istanza motivata del dipendente;
- documentazione giustificativa e probatoria, da valutarsi secondo la specifica tipologia di aspettativa (desumibile anche dai modelli di decreti allegati alla presente circolare).

Inoltre, gli Enti centrali, con la lettera di trasmissione della domanda e della relativa documentazione, dovranno inviare il parere del direttore dell'ente e inoltre dovranno specificare:

- la posizione lavorativa del dipendente: *tempo pieno*; *tempo parziale orizzontale* (con indicazione della modalità di prestazione effettuata); *tempo parziale verticale* (con

indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa); *misto* (con l'indicazione delle relative modalità);

- nei casi di divieto di cumulo (art. 7, comma 2, CCNL 16.05.2001, art. 8, comma 5, CCNL 16.05.2001 e art. 28, comma 5, CCNL 21.4.2006 area I):
  - il prescritto intervallo di tempo, *ovvero*
  - che il dipendente non ha fruito di alcuna delle aspettative per le quali vi è detto divieto (rispetto a quella oggetto dell'attuale domanda).

## ABROGAZIONI

E' abrogata la circolare n. [C/5-20063 del 21 marzo 2002.](#)

## ALLEGATI

Di seguito (oltre all'elenco degli enti amministrati da PERSOCIV) i modelli che dovranno essere utilizzati in relazione alle tipologie di assenze illustrate nella presente circolare.

**A.** elenco enti amministrati da PERSOCIV;

**B.** modello di domanda;

**C.** modelli degli atti di determinazione di:

1. aspettativa per cariche pubbliche elettive;
2. aspettativa per esigenze personali/di famiglia;
3. aspettativa per educazione e assistenza dei figli entro il 6° anno d'età;
4. aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia;
5. aspettativa per ricongiungimento con il coniuge all'estero;
6. aspettativa per periodo di prova;
7. aspettativa per contratto a termine;
8. aspettativa per incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001;
9. aspettativa del dirigente ai sensi dell'art. 23-*bis* del d.lgs. n. 165/2001;
10. aspettativa per avvio di attività professionale/imprenditoriale;
11. aspettativa per richiamo alle armi/CRI;
12. aspettativa per cooperazione con paesi in via di sviluppo;
13. aspettativa per dottorato di ricerca/borsa di studio;
14. aspettativa per assegno di ricerca/contratto di ricercatore a tempo determinato;
15. aspettativa del dirigente per formazione;
16. congedo per la formazione.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott.ssa Enrica PRETI