

2.5.3 Aspettative

Indice:

- a. Disciplina
- b. Normativa di riferimento

Costituisce una sospensione temporanea, per vari motivi, della prestazione lavorativa. Non comporta retribuzione.

a. Disciplina

L'aspettativa determina la sospensione dell'obbligo della prestazione lavorativa, la perdita della retribuzione e non è utile ai fini del computo dell'anzianità di servizio. Può essere concessa per i seguenti motivi:

1. comprovati motivi personali o di famiglia;
2. mandato parlamentare, amministrativo o sindacale;
3. svolgimento di attività presso soggetti od organismi pubblici o privati, anche internazionali, ai sensi dell'art. 23 bis, D. Lgs. 165/2001;
4. collocamento in disponibilità: può essere attivato a seguito dell'infruttuosità della procedura di mobilità collettiva od immediatamente se le eccedenze sono inferiori a 10 unità. Anche in questo caso non vi è più l'obbligo della prestazione, si determina la perdita della retribuzione ed il periodo non è computabile ai fini dell'anzianità di servizio;
5. collocamento fuori ruolo: si ha quando un pubblico dipendente viene destinato a svolgere presso una struttura amministrativa diversa da quella di appartenenza una funzione che è comunque attinente ad interessi della propria amministrazione, ma che non rientrano nei compiti istituzionali propri di quest'ultima. Il collocamento fuori ruolo non prevede una durata temporale ed è sempre autorizzato da specifiche previsioni legislative;
6. temporaneo servizio all'estero; è una novità introdotta dal D. Lgs. 165/2001 nell'ottica di favorire lo scambio di esperienze tra amministrazioni dei Paesi comunitari o di Stati con i quali vi siano specifici accordi.

Il collocamento in aspettativa è disposto, su domanda dell'impiegato, dall'organo cui tale competenza è attribuita dagli ordinamenti particolari delle singole amministrazioni. Può anche essere disposto d'ufficio, per servizio militare o per infermità; in tale caso l'impiegato può chiedere di usufruire dei congedi prima di essere collocato in aspettativa. Non può in alcun caso disporsi del posto dell'impiegato collocato in aspettativa.

In particolare, l'impiegato che aspira ad ottenere l'aspettativa per motivi di famiglia deve presentare motivata domanda al capo del servizio. L'amministrazione deve provvedere sulla domanda entro un mese ed ha facoltà, per ragioni di servizio da enunciarsi nel provvedimento, di respingere la domanda, di ritardarne l'accoglimento e di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta. L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio. Il periodo di aspettativa non può eccedere la durata di un anno. L'impiegato non ha diritto ad alcun assegno. Il tempo trascorso in aspettativa per motivi di famiglia non è computato ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza. L'impiegato che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa. Due periodi di aspettativa per motivi di famiglia si sommano, agli effetti della determinazione del limite massimo di durata previsto dall'art. 69 del DPR 3 del 1957, quando tra essi non interceda un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi. La durata complessiva dell'aspettativa per motivi di famiglia non può superare in ogni caso due anni e mezzo in un quinquennio. Per motivi di particolare gravità l'amministrazione può consentire all'impiegato,

che abbia raggiunto i limiti previsti dai commi precedenti e ne faccia richiesta, un ulteriore periodo di aspettativa senza assegni di durata non superiore a sei mesi. L'aspettativa per motivi di famiglia o personali, disciplinate dal D.P.R. n. 3 del 1957 è erogata, nel caso delle Istituzioni Scolastiche, dal Dirigente Scolastico al personale docente e Ata, su richiesta dell'interessato.

Il dipendente può essere collocato in aspettativa anche per:

1. motivi di studio, ricerca o dottorato di ricerca (art. 18 CCNL 2007, art. 69-70 DPR 3/1957; Dlgs 297/1994);
2. anno sabbatico: il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno sabbatico senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa.

b. Normativa di riferimento

- ✓ DPR 3 del 1957
- ✓ Legge 8 marzo 2000 n.53
- ✓ Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151
- ✓ CCNL Comparto Scuola 2006-2009
- ✓ CCNL Comparto Ministeri 2006-2009
- ✓ CCNL Ministeri Integrativo del 16/05/2001
- ✓ CCNL Comparto AFAM 2006-2009
- ✓ Dlgs. 151 del 2001
- ✓ Dlgs. 119 del 2011
- ✓ Dlgs. 297/1994