



ASL BT

PugliaSalute

**ISTRUZIONI OPERATIVE IN MATERIA DI ASPETTATIVE CON O SENZA ASSEGNI A VARIO TITOLO**

## PREMESSA

L'**aspettativa** è un periodo di **sospensione dall'attività lavorativa** che ogni dipendente può chiedere, alla propria azienda, per un **periodo di tempo**, e può essere retribuita e non.

L'aspettativa dal lavoro non comporta la perdita del posto di lavoro, perché il dipendente comunque può continuare a mantenere il proprio posto durante questo periodo di sospensione.

Chiedendo l'aspettativa da lavoro, il **lavoratore non perde comunque il proprio ruolo all'interno dell'azienda** in cui è solito lavorare, ma può mantenere il posto per il successivo rientro. Per tutta la durata dell'aspettativa il lavoratore continua ad essere un dipendente della propria azienda, ma il rapporto di lavoro viene, sostanzialmente, sospeso.

Si tratta di **modalità di flessibilità lavorativa** che consente al lavoratore di conciliare le esigenze personali con quelle lavorative, senza rischiare di perdere il proprio posto di lavoro. Tuttavia, è importante tenere presente che l'aspettativa non è un diritto assoluto e che, a seconda dei casi, la sua concessione dipende dalle esigenze dell'azienda e dalle disponibilità organizzative.

Di seguito andiamo ad analizzare le principali casistiche per le quali il lavoratore dipendente ha la possibilità di presentare domanda per l'aspettativa. Il lavoratore dipendente può chiedere l'aspettativa da lavoro per diversi motivi.

<p><b>I)</b></p> <p><b><u>ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI PER ESIGENZE PERSONALI O DI FAMIGLIA</u></b></p> <p>(- Art.12, comma 1 del CCNL integrativo del 20.09.2001 del CCNL del 07.04.1999 dell'Area del personale del comparto, -Art. 10 del CCNL dell'08/06/2000 Area della Dirigenza SPTA e della Dirigenza Medico Veterinaria).</p>	<p>Al dipendente con rapporto di lavoro <b>a tempo indeterminato</b> che ne faccia formale e motivata richiesta, <b><u>può essere concessa</u></b>, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, un'aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di 12 mesi in un triennio, fruibili anche frazionatamente.</p> <p>Al fine del calcolo del predetto triennio, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia (sommare le aspettative intervenute nei tre anni precedenti, quindi sommare a tali aspettative l'ultima richiesta). Il dipendente non può fruire di due periodi di aspettativa per motivi di famiglia (salvo che non si tratti di proroga), anche se richiesti per cause diverse, ovvero delle aspettative per assunzioni a tempo determinato o indeterminato presso la</p>	<p>La richiesta deve essere presentata alla direzione Area Gestione Risorse Umane secondo modulo allegato.</p> <p><b><u>Aspettativa di tipo discrezionale</u></b></p> <p>La domanda di aspettativa deve recare il parere favorevole del proprio Direttore/Dirigente Responsabile della U.O. di appartenenza, che provvederà a precisare se l'eventuale sostituzione del dipendente deve essere previa, contestuale o può essere successiva</p> <p>Il parere negativo deve essere motivato</p> <p><u>Documentazione</u> che attesti la motivazione dell'aspettativa (solo in caso di motivi di salute o per l'educazione dei figli minori di anni sei).</p>
---	---	--

stessa o altra azienda pubblica (ivi compreso il conferimento di incarico di struttura complessa, limitatamente al personale dirigenziale), se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo (salvo quanto previsto per l'aspettativa concessa per gravi e documentati motivi di famiglia).

L'amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dipendente a riprendere servizio nel termine di dieci giorni.


Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa, dandone preventiva comunicazione al Dirigente del proprio ufficio, nei termini sopra indicati.

Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine stabilito per il rientro anticipato.

**Il dipendente in aspettativa per motivi di famiglia o personali non può svolgere alcuna attività lavorativa.**

Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per **l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età**, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b), della legge n. 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

**Per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età** 

<p><b>Arruolamento volontario CRI:</b> </p>	<p>L'aspettativa, per motivi personali, <b>può</b> altresì essere concessa al dipendente che intenda arruolarsi al Corpo Militare della Croce Rossa Italiana.</p>	<p>La domanda di arruolamento deve avere il parere favorevole del proprio Direttore/Dirigente Responsabile della U.O. di assegnazione.</p>
<p><b>II)</b>  <u><b>ASPETTATIVA PER SVOLGIMENTO DEL PERIODO DI PROVA</b></u>  (- Circolare Aziendale prot. n.31116 del 17.04.2023  - Art.40, comma 9 del CCNL 2019 – 2021 dell'Area del personale del comparto;  - Art. 10, comma 8, lett.a del CCNL08/06/2000 dell'area della Dirigenza SPTA e della Dirigenza Medico Veterinaria.)</p> <p style="text-align: center;"><u><b>COMPARTO</b></u> </p>	<p>Il CCNL del 20/9/2001, all' art.12, comma 8, lett.a. <u>prevedeva che</u> "L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato: a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa azienda 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";</p> <p><b>Il CCNL Sanità, triennio 2019-2021</b>, sottoscritto in data 2.11.2022, Comparto Sanità, relativamente alla concessione dell'Aspettativa senza assegni per lo svolgimento del periodo di prova, all'art.40, comma 9, statuisce che "<i>Il dipendente con il quale venga instaurato un nuovo rapporto di lavoro a seguito di concorso pubblico, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato nell'area, profilo professionale, differenziale economico di professionalità ed eventuale assegno ad personam in godimento nell'Azienda o ente di provenienza</i>".</p> <p><u>Tanto premesso, ai sensi dell'art.69 "Decorrenza e disapplicazioni del Titolo IV del precitato CCNL, non trova più applicazione l'Art. 12, comma 8, lett.a, CCNL integrativo del 20/9/2001;</u></p> <p><u>Pertanto, i dipendenti (Area Comparto), nel caso di vincita di un concorso pubblico, devono presentare le dimissioni, nel rispetto del termine di preavviso di cui all'art.85 del CCNL 2019-2021 del 02.11.2022.</u> Nel caso in cui il dipendente volesse essere reintegrato in Azienda, dovrà presentare apposita istanza all'Area Gestione del Personale, allegando atti da cui si evinca la durata del periodo</p>	<p>Si rinvia alla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Circolare Aziendale prot. n.31116 del 17.04.2023 in materia di aspettativa;</li> <li>- Circolare Aziendale prot. n. 60766 del 04/08/2023 in materia di dimissioni;</li> </ul>

DIRIGENZA →

di prova e l'interruzione del rapporto durante il relativo periodo; si precisa che trattasi di diritto pieno ed incondizionato.

Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero per le assunzioni a tempo determinato o indeterminato presso la stessa o altra azienda pubblica, se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.

**L'aspettativa può altresì essere concessa a richiesta al dirigente** assunto presso la stessa o altra azienda, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (*per lo svolgimento del periodo di prova*) ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 15 e segg. del D.lgs 502/1992 per un periodo massimo di sei mesi.

Se alla scadenza dell'aspettativa il dirigente non rientra in servizio o non comunica formalmente alcunchè in ordine al rientro, si procede alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso.

L'Azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni.

Il dirigente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa.

Il dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative per assunzioni a tempo determinato o indeterminato presso la stessa o altra azienda pubblica, se non siano intercorsi almeno 4 mesi di servizio attivo.

Documentazione/autocertificazione che attesti la vincita del concorso e la data di inizio del rapporto di lavoro con altra amministrazione da consegnare al momento della presentazione della domanda.

**III)  
ASPETTATIVA PER CONFERIMENTO  
INCARICO A TEMPO DETERMINATO**

-Art.12, comma 8 Lett. a e b CCNL integrativo del 20.09.2001 del CCNL del 07.04.1999 dell' Area del personale del comparto.

Al dipendente a tempo indeterminato ***con qualifica non dirigenziale è concessa*** l'aspettativa per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa azienda o presso altro ente del medesimo

La domanda di aspettativa deve essere presentata alla direzione Area Gestione Risorse Umane.

E' necessario allegare:

- Documentazione/autocertificazione che

Art. 31 comma 15 del CCNL integrativo dell' Area del personale del comparto del 20.09.2001)

COMPARTO →

DIRIGENZA →

(- Art. 19 – comma 7 del CCNL 8 giugno 2000 dell'Area della Dirigenza Medico Veterinaria - Art. 10 – comma 8, lett. b) CCNL Integrativo del 10.02.2004 del CCNL del 08.06.2000 dell'area della Dirigenza SPTA;  
- Art.3 comma 8 e art.15 Septies D.lgs. 502/92 e s.m.i)

comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.

Al dipendente con qualifica dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa, a domanda, per:

- tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della Unione europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.

La norma si applica anche per gli incarichi di sostituzione in attesa di concorso, incarichi di D.G, D.S. e DA.

L'incarico già conferito al dirigente dall'azienda o ente che concede l'aspettativa è sospeso per la durata dell'aspettativa, prosegue al suo rientro a completamento del periodo mancante sino alla valutazione.

Il dirigente che non intende riprendere servizio, al termine dell'aspettativa in argomento è esonerato dal preavviso purchè manifesti per iscritto la propria volontà 15 gg. prima.

- la concessione di tale periodo di aspettativa senza assegni è obbligatoria,

Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative per assunzioni a tempo determinato o indeterminato presso la stessa o altra azienda pubblica (ivi compreso il conferimento di incarico di struttura complessa, limitatamente al personale dirigenziale), se non

attesti la vincita del concorso e la data di inizio del rapporto di lavoro con altra amministrazione da consegnare al momento della presentazione della domanda.

<p><b>IV)</b></p> <p><b>ASPETTATIVA PER MANDATO PARLAMENTARE</b></p> <p>(Art. 68 d.Lgs. 165/2001)</p>	<p>siano intercorsi almeno 4 mesi di servizio attivo.</p> <p>I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali <b><u>sono collocati</u></b> in aspettativa senza assegni per la durata del mandato.</p> <p>Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analogo indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza che resta a carico della medesima.</p> <p>Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.</p> <p>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.</p>	<p>Il dipendente che intenda fruire di aspettativa produce domanda alla Direzione Area Gestione del personale.</p>
<p><b>V)</b></p> <p><b>ASPETTATIVA PER CARICA PUBBLICA</b></p> <p>- Art.68 D.lgs 165/2001; Art. 81 D.lgs. 267/2000 e s.m.i. - Art.13 comma 1 del CCNL integrativo 20.09.2001 del CCNL del 07.04.1999 dell' Area del Comparto</p> <p>- Art.11 commi 1 e 5 del CCNL integrativo 10/2/2004 del CCNL dell' Area della Dirigenza SPTA e della Dirigenza Medico Veterinaria del 08/06/2000</p>	<p>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 della legge 81 del D.lgs 267/2000, i presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché i membri delle giunte di comuni e province, che siano lavoratori dipendenti <b><u>possono essere</u></b> collocati a richiesta 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.</p>	<p>La domanda di aspettativa deve essere presentata alla Direzione Area Gestione del personale e deve recare il parere favorevole del Direttore/Dirigente Responsabile della U.O. di appartenenza, che provvederà a precisare se l'eventuale sostituzione del dipendente deve essere previa, contestuale o successiva.</p> <p>Il parere negativo deve essere motivato Alla domanda deve essere allegata idonea documentazione</p>

<p><b>VI)</b></p> <p><b>ASPETTATIVA PER CANDIDATURA PARLAMENTO EUROPEO</b></p> <p>- Art. 52 legge n. 18 del 4/01/79</p>	<p>Il dipendente a tempo indeterminato che sia stato ammesso come candidato per l'elezione a rappresentante al Parlamento Europeo, è <b>collocato</b>, a domanda, in aspettativa per candidatura - senza assegni - per tutto il periodo fino al giorno della votazione.</p>	<p>Il dipendente che intenda fruire di aspettativa produce domanda motivata e documentata.</p>
<p><b>VII)</b></p> <p><b>ASPETTATIVA NELL'AMBITO DELLA COOPERAZIONE CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO VOLONTARIATO CIVILE ESTERO</b></p> <p>-Artt. 21, 22, 31, 32 e 33 legge 26.2.87 n° 49 e successive modifiche ed integrazioni.  - Art.13 comma 1 CCNL integrativo 20.09.2001 Comparto  - Art.13 comma 1 del CCNL integrativo 20.09.2001 del CCNL del 07.04.1999 dell'Area del Comparto  - Art.11 commi 1 e 5 del CCNL integrativo 10/2/2004 del CCNL dell'Area della Dirigenza SPTA e della Dirigenza Medico Veterinaria del 08/06/2000.</p>	<p>I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ai quali sia stata riconosciuta la qualifica di "volontario" in servizio civile ai sensi dell'art. 31 della legge n° 49/87, con la registrazione del relativo contratto presso la Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo, <b>hanno diritto al collocamento</b> in aspettativa senza assegni per la durata del contratto stesso stabilita in almeno due anni. Il periodo di tempo trascorso in aspettativa come "volontario" è computato per intero ai fini della progressione della carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.</p> <p>Il diritto al collocamento in aspettativa senza assegni spetta anche al dipendente il cui coniuge sia in servizio di cooperazione come volontario. A tale forma di aspettativa si applica il divieto di cumulo previsto dall'art. 13 <b>comma 5</b> del C.C.N.L integrativo del 20.09.2001 dell'Area del Comparto e dall'Art.11 comma 5 del CCNL integrativo 10/2/2004 del CCNL dell'Area della Dirigenza SPTA e della Dirigenza Medico Veterinaria del 08/06/2000 (<i>Il dipendente non può usufruire continuativamente del periodo di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo senza aver trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi</i>)</p> <p>Il dipendente al quale venga riconosciuta la qualifica di "cooperante" di cui all'art 32 della</p>	<p>Il dipendente che intenda fruire di aspettativa presenta domanda alla direzione Area Gestione Risorse Umane.</p> <p>Al modulo di domanda deve essere allegata idonea documentazione, rilasciata dalle organizzazioni governative o non governative con le quali viene stipulato il contratto di cooperazione, dalla quale risulti la qualifica che verrà attribuita e la durata prevista.</p>




	<p>stessa legge n. 49/87, con registrazione del contratto, di durata inferiore a due anni, presso la Direzione generale per la cooperazione allo sviluppo, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni per tutta la durata del contratto.</p> <p>A questo tipo di aspettativa si applica la stessa disciplina prevista per l'aspettativa per motivi personali, ivi compreso il divieto di cumulo.</p>	
<p><b>VIII)</b></p> <p><b>ASPETTATIVA PER MOBILITA' TRA PUBBLICO E PRIVATO</b></p> <p>- Artt. 19 e 23-Bis del D. Lgs. 165/2001.</p>	<p>Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e <b>con la qualifica di dirigente</b>, a domanda può essere collocato, <u>salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative</u>, 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.</p> <p>Resta ferma la disciplina vigente in materia di collocamento fuori ruolo nei casi consentiti.</p> <p>Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta.</p> <p>È sempre ammessa la ricongiunzione dei periodi contributivi a domanda dell'interessato, ai sensi della legge 7 febbraio 1979, n. 29, presso una qualsiasi delle forme assicurative nelle quali abbia maturato gli anni di contribuzione.</p> <p>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. Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle</p>	<p>Il dipendente che intenda fruire di aspettativa produce domanda .</p> <p>La domanda di aspettativa deve avere il parere favorevole del Direttore/Dirigente Responsabile della U.O. di appartenenza e deve essere presentata alla direzione Area Gestione Risorse Umane.</p> <p>Alla domanda deve essere allegata idonea documentazione</p>

amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza. Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5 (Il personale, nei due anni precedenti, e' 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);

*Ai dirigenti* ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali che svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali *sono collocati* a domanda in aspettativa senza assegni per lo svolgimento dei medesimi incarichi, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.

L'aspettativa **non può** comunque essere concessa se:

- *Il dirigente*, nei due anni precedenti, è stato

	<p>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 attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso un'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'art.2359 del codice civile;</p> <p>- <i>il dirigente</i> intende svolgere attività in organismi o imprese 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.</p>	
<p><b>IX) ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO (DOTTORATO DI RICERCA O BORSA DI STUDIO)</b></p> <p>-Art.13, comma 2 del CCNL integrativo del 20.09.2001 del CCNL del 07.04.1999 dell'Area del personale del comparto</p> <p><u>COMPARTO</u> </p>	<p><b>Comparto:</b> Il dipendente a tempo indeterminato ammesso ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge n°476/84, oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge n° 398/89, <b><u>è collocato, a domanda,</u></b> in aspettativa, per motivi di studio, senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa di studio. Il periodo di aspettativa è utile ai fini della progressione in carriera e del trattamento di quiescenza e di previdenza. Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo. (Articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476 modificato dal D.lgs 119/2011).</p> <p><b>Dirigenza:</b> I dirigenti con rapporto di lavoro a</p>	<p>Il dipendente che intenda fruire di aspettativa presenta domanda alla direzione Area Gestione Risorse Umane.</p> <p>Alla domanda deve essere allegata copia della certificazione rilasciata dall' Università o dall'istituto di istruzione universitaria attestante l'ammissione al corso o il conferimento della borsa di studio e la loro durata.</p>

**DIRIGENZA** →

- Art. 11 del CCNL integrativo del 10/2/2004 del CCNL 08/06/2000 dell' Area della Dirigenza Medico Veterinaria e della Dirigenza SPTA

- Per il dottorato di ricerca Art. 2 L. 476 del 13/8/84 n° 476 così come modificato dal D.lgs 119/2011.

- Per le borse di studio Art 5 L. 30/11/89 n° 398

tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge 13 agosto 1984 n. 476, e successive modificazioni, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989 n 398 **sono collocati, a domanda**, in aspettativa per motivi di studio per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art 52 comma 57 della legge 448 del 2001.

All'articolo 2, primo comma, della legge 13 agosto 1984, n. 476, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro.

Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, cessi il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo. (Articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476 modificato dal D.lgs 119/2011).

Durante il periodo di aspettativa il dipendente avrà cura di comunicare tempestivamente qualsiasi variazione intervenuta rispetto alla situazione iniziale ed al rientro in servizio presenterà idonea certificazione attestante la frequenza ai corsi o la regolare fruizione della borsa di studio per tutta la durata dell'aspettativa.

<p><b>X)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE CHE PRESTA SERVIZIO ALL'ESTERO</b></p> <p>-Art.13 comma 1 del CCNL integrativo 20.09.2001 del CCNL del 07.04.1999 dell' Area del Comparto</p> <p>Art.11 CCNL integrativo 10/2/2004 del CCNL dell' Area della Dirigenza SPTA e della Dirigenza Medico Veterinaria del 08/06/2000 - Artt. 1,2,3,4 della L.26 del 11.02.1980</p>	<p>Il dipendente, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa senza assegni per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto. L'aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata.</p> <p>L' aspettativa può essere revocata in qualunque momento, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno 15 giorni o in difetto di effettiva permanenza all'estero del/la dipendente che l'ha richiesta.</p> <p>A tale aspettativa, che produce gli stessi effetti giuridici ed economici di quella per motivi personali, si applica il divieto di cumulo di cui all'art. 13, comma 5, del C.C.N.L. integrativo del 20.09.2001 del CCNL del 07.04.1999 dell' Area del Comparto e dall' Art.11, comma 5, CCNL integrativo 10/2/2004 del CCNL dell' Area della Dirigenza SPTA e della Dirigenza Medico Veterinaria del 08/06/2000 (.</p>	<p>Il dipendente che intenda fruire di aspettativa produce domanda.</p> <p>La domanda di aspettativa deve recare il parere favorevole del responsabile della U.O. di appartenenza e deve essere presentata alla direzione Area Gestione Risorse Umane. Al modulo di domanda deve essere allegata idonea documentazione.</p>
<p><b>XI)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ASPETTATIVA PER ARRUOLAMENTO VOLONTARIO AL SERVIZIO MILITARE</b></p> <p>-Art. 26 C.C.N.L Comparto 1/9/1995 - Art. 27 del CCNL del 05.12.1996 delle Area della Dirigenza Medico Veterinaria e della Dirigenza SPTA - Legge 958 del 24/12/1986 – provvedimento abrogato dal D.lgs 226 del 23.08.2004 - Art. 6 Regio Decreto del 10/02/1936.</p>	<p>In Italia il servizio militare, comunemente chiamato leva obbligatoria, è di fatto terminato dal 1° gennaio 2005, come stabilito dalla legge Martino (Legge 23 agosto 2004, n. 226). Al lavoratore che intenda arruolarsi <u>può</u> essere concessa l'aspettativa per motivi di famiglia o personali senza retribuzione. Il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata dell'aspettativa. Tale periodo di aspettativa produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.</p>	<p>Il dipendente che intenda fruire di aspettativa, produce domanda alla direzione Area Gestione Risorse Umane.</p> <p>La domanda deve avere eventuale parere favorevole Responsabile della U.O. di appartenenza.</p>

	<p><b><u>Per il personale a tempo determinato</u></b> la conservazione del posto cesserà con la scadenza del contratto individuale di lavoro.</p>	
<p><b>XII)</b></p> <p><b>ASPETTATIVA RICHIAMO ALLE ARMI</b></p> <p>- Art. 990 d lgs 66/2010</p> <p>- Art.49 ccnl comparto Sanità del 21.05.2018</p>	<p>I dipendenti richiamati alle armi <b><u>hanno diritto</u></b> alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Azienda o Ente corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi dell'art.1799 del D. Lgs. n.66 del 2010. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'Azienda o Ente corrisponde l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.</p> <p>Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'Azienda o Ente 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.</p>	<p>Il dipendente che intenda fruire di aspettativa, produce domanda alla direzione Area Gestione Risorse Umane.</p>
<p><b>XIII)</b></p> <p><b>ASSEGNAZIONE TEMPORANEA PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE</b></p> <p>- Art. 42 bis D.Lgs. 26/03/2001 n. 151</p>	<p>Il genitore con figli minori fino a tre anni di età, dipendente di amministrazioni pubbliche, <b><u>può essere assegnato</u></b>, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle</p>	<p>La domanda di aspettativa deve recare il parere favorevole del proprio responsabile della U.O. di appartenenza, che provvederà a precisare se l'eventuale sostituzione del dipendente deve essere previa, contestuale o può essere successiva</p> <p>Il parere negativo deve essere motivato</p> <p>Documentazione: Certificazione anagrafica dei figli e</p>

<p>-Parere della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 192/2004 del 04/05/2004: <i>“L’ambito temporale del beneficio e comunque un triennio, che decorre dalla data di concessione del beneficio e non si esaurisce al compimento del 3° anno di vita del minore, a condizione che il beneficio di che trattasi sia stato richiesto entro il 3° anno di vita del minore stesso”.</i></p>	<p>amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda. Il posto temporaneamente lasciato libero non si renderà disponibile ai fini di una nuova assunzione. Tali disposizioni si applicano, in caso di adozione e affidamento, entro i primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età del minore.</p>	<p>certificazione attività lavorativa dell'altro genitore.</p>
<p><b>XIV)</b></p> <p><b>ASPETTATIVA PER ADOZIONE INTERNAZIONALE</b></p> <p>- Art.27 comma 2 del D.lgs 151/2001.</p>	<p>Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice <b>ha diritto</b> a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione. L'ente autorizzato a curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero nel caso di congedo ex art.27 comma 2 del D.lgs. 151/2001.</p>	<p>Il dipendente che intenda fruire di aspettativa, produce domanda alla direzione Area Gestione Risorse Umane</p>
<p><b>XV)</b></p> <p><b>ASPETTATIVA PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE</b></p> <p>- D.lgs. 15.6.2015, n. 80 e successive modifiche e integrazioni CCNI. del comparto sanità 218-2019.</p> <p>- art. 39 CCNL 21/05/2018 CCNI. del comparto sanità 2019/2021 art.53</p>	<p>I dipendenti vittime di violenza di genere possono usufruire di un periodo di astensione da lavoro di massimo 90 giorni, attestato con il programma di recupero a seguito di denuncia alle autorità. Può essere concesso su base oraria o giornaliera nei 3 anni dall'evento denunciato. decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.</p> <p>In assenza di contrattazione vige la regola. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria pari alla metà dell'orario di servizio o a giornata intera, ha inoltre diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in part-time a condizione che l'azienda abbia posti</p>	<p>Il dipendente che intenda fruire di aspettativa, produce domanda alla direzione Area Gestione Risorse Umane, corredata dell'attestazione di inserimento nel percorso di protezione con un preavviso non inferiore a 7 giorni e con l'indicazione dell'inizio e fine del relativo periodo</p>

	<p>disponibili in organico.</p> <p>Al termine dei 90 giorni la lavoratrice può richiedere ulteriori 30 giorni di aspettativa per motivi personali o familiari art.12 CCNL 20/09/2001 comma 1 (<i>Motivi personali o di famiglia</i>).</p> <p>Le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 dell'art.12 del CCNL integrativo del 20.09.2001 del CCNL del 07.04.1999</p>	
<p><b>XVI)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ASPETTATIVA PER TOSSICODIPENDENZA - ALCOLISMO CRONICO</b></p> <p>- Legge 162/1990</p> <p>- Art.14 del CCNL integrativo del 20.09.2001 del CCNL del 07.04.1999 dell'Area del personale del comparto</p> <p>– Art 12 del CCNL integrativo del 10/2/2004 del CCNL 08/06/2000 delle Area della Dirigenza Medico Veterinaria e della Dirigenza SPTA</p> <p>– Art.61 del CCNL dell'Area del personale del comparto Sanità 2019-2021</p>	<p>Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei dipendenti, a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico, di ludopatia o di disturbi del comportamento alimentare e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:</p> <p>a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia;</p> <p>b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;</p> <p>c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;</p>	<p>Il dipendente che intenda fruire di aspettativa produce domanda su apposita modulistica. La domanda, motivata e documentata, viene presentata alla direzione Gestione Risorse Umane.</p>



d) assegnazione del lavoratore a compiti della stessa area di inquadramento contrattuale diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero il coniuge o il convivente ai sensi della legge n. 76/2016 che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporta previsto per le assenze per malattia.

Il dipendente deve riprendere servizio presso l'azienda o ente nei quindici giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Qualora risulti che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volonta' alle previste terapie, l'azienda o ente puo' procedere all'accertamento dell'idoneita' psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalita' previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.

Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attivita' lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente e' tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente.

Nei confronti del dipendente che, salvo casi di

	<p>comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro e' risolto nel rispetto della normativa disciplinare.</p>	
<p><b>XVII)</b></p> <p><b>ASPETTATIVA PORTATORI DI HANDICAP</b></p> <p>- Art.15 del CCNL integrativo del 20.09.2001 del CCNL del 07.04.1999 dell'Area del personale del comparto –</p> <p>-Art.13 del CCNL integrativo del 10/2/2004 del CCNL 08/06/2000 delle Area della Dirigenza Medico Veterinaria e della Dirigenza SPTA</p>	<p>I dipendenti nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture sanitarie, <b><u>hanno diritto</u></b> alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture. Sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conservazione del posto di lavoro per l'intera durata del progetto di recupero con corresponsione del trattamento economico (Art. 23 del CCNL dell'Area del Comparto 1.9.1995 e Art 23 recupero eccedenti i 18 mesi, non sono retribuiti.</li> <li>- concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore per tutte la durata del progetto; -riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;</li> <li>- assegnazione del dipendente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.</li> </ul> <p>I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni</p>	<p>Il dipendente che intenda fruire di aspettativa produce domanda, motivata e documentata alla direzione Gestione Risorse Umane.</p>

	<p>previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero. Possono fruire dell'aspettativa di cui all'art.12, comma 8, lett.c (aspettativa per gravi motivi personali di cui sopra).</p> <p>Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto – che il dipendente non si sottoponga per sua volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.</p> <p>Il dirigente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.</p>	
<p><b>XVIII)</b></p> <p><b>ASPETTATIVA PER I DIPENDENTI CHE DIVENTANO IMPRENDITORI</b></p> <p>Art. 18 L. 183/2010</p>	<p>I dipendenti pubblici <b><u>possono essere</u></b> collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di trentasei mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, <b><u>tenuto conto delle esigenze organizzative</u></b>, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato. Nel periodo di cui al comma 1 del presente articolo non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 23-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni</p>	<p>La domanda di aspettativa deve recare il parere favorevole del proprio responsabile della U.O. di appartenenza, che provvederà a precisare se l'eventuale sostituzione del dipendente deve essere previa, contestuale o può essere successiva</p> <p>Il parere negativo deve essere motivato</p>

<p><b>XIX)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CONGEDO CURE PER INVALIDI</b></p> <p>-Art.7 D.lgs n.119/2011</p> <p>-Circolari Aziendali prot n. 47716 del 15.06.2023 e n.54442 dell'11.07.2023</p>	<p>I lavoratori dipendenti mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacita lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.</p> <p>Il dipendente interessato deve presentare domanda allegando richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessita della cura in relazione all'infermita invalidante riconosciuta. Terminato il periodo di congedo il lavoratore e tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza puo essere prodotta anche attestazione cumulativa.</p> <p>Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comparto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.</p>	<p>Si rinvia alla Circolare prot n. 47716 del 15.06.2023 e n.54442 dell'11.07.2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Certificato attestante la riduzione della capacita lavorativa in misura superiore al 50% .</li> <li>- Certificato del medico convenzionato con il SSN attestante la necessita della cura in relazione all'infermita invalidante riconosciuta al rientro in servizio: certificazione rilasciata dalla struttura del SSN o a esso convenzionato di adempimento del ciclo di cure richiesto</li> </ul>
<p><b>XX)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PER GRAVI MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI</b></p> <p>- Art.12, comma 8 , lett. C del CCNL integrativo del 10.09.2001 CCNL del 07.04.1999 dell'Area del personale del comparto.</p> <p>- Art.10, comma 8, lett. c del CCNL 08/06/2000 dell'area della Dirigenza SPTA e della Dirigenza Medico Veterinaria;</p> <p>- Legge n° 53/2000 e art. 42 comma del D.Lgs. n.151/2001; Decreto ministeriale n° 278 del 21.7.2000;</p>	<p>Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia formale e motivata richiesta, è concessa, per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, un'aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia, individuati ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della Legge 53/2000 e dal Regolamento interministeriale del 21/07/2000, n. 278, della durata di due anni.</p> <p>Tale aspettativa può essere fruita, anche frazionatamente, e può essere cumulata sia con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia se utilizzata allo stesso titolo, sia con il congedo retribuito per assistere portatori di handicap in</p>	<p>La domanda deve avere il parere favorevole del responsabile della U.O. di appartenenza e deve essere presentata alla direzione Area Gestione Risorse Umane.</p> <p>Allegati: idonea documentazione, contestualmente alla domanda di congedo, del medico specialista del SSN o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.</p>

situazione di gravità (D.Lgs. 151/2001 s.m.i.) per un periodo complessivo massimo di due anni;

Durante il periodo di aspettativa il dipendente conserva il posto di lavoro, *ma non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.*

I gravi motivi personali devono essere attinenti alla propria situazione personale, a quella della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del codice civile ("persone obbligate agli alimenti" ovvero il coniuge, i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e, in loro mancanza i discendenti prossimi, anche naturali; i genitori, e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con la precedenza dei germani sugli unilaterali) nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone sopra indicate;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone sopra indicate;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite agli stessi soggetti ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:• patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura


congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; • patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; • patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; • patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche sopra specificate o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Ai fini del raggiungimento del limite dei due anni di congedo, si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

Il periodo non è computato ai fini dell'anzianità di servizio, ai fini previdenziali. Il periodo di aspettativa senza assegni può essere riscattato ai fini pensionistici. ***Eventuali pareri negativi circa la concessione del congedo, od eventuali proposte di rinvio o di dilazione dello stesso, dovranno essere motivati.***

Il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a rientrare in servizio anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione agli uffici competenti. Gli stessi lavoratori sono tenuti a riprendere servizio quando siano venute meno le motivazioni che avevano dato origine alla richiesta del congedo. Poiché la durata del congedo è riferita all'intera vita lavorativa, al

	<p>momento dell'assunzione, per il personale che abbia prestato attività lavorativa presso altro soggetto pubblico o privato, è necessario un atto notorio con specifica indicazione del datore di lavoro (denominazione e sede) e del periodo di congedo già fruito, onde rendere possibile la corretta quantificazione del diritto residuale.</p> <p>Il congedo non è retribuito e non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.</p>	
<p><b>XXI)</b></p> <p><b>ASPETTATIVA SINDACALE</b></p> <p>CCNL Quadro d'integrazione del CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 07/08/1998 e s.m.i.</p>	<p>I dirigenti sindacali di organismi direttivi statutari delle confederazioni e OO.SS. rappresentative, possono fruire di aspettative sindacali non retribuite per tutta la durata del loro mandato. Le richieste di aspettativa sindacale sono presentate dalle organizzazioni e confederazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato che, accertati i requisiti soggettivi, provvedono entro il termine massimo di 30 gg. dalla richiesta, dandone comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi e per gli effetti dell'art.50 D.lgs. 65/2001. Le confederazioni ed organizzazioni sindacali possono procedere alla revoca dei distacchi e delle aspettative in ogni momento, comunicandola alle amministrazioni interessate ed al Dipartimento della Funzione pubblica per i consequenziali provvedimenti</p>	<p>Richiesta formale da parte dell'organizzazione sindacale.</p>

La Collaboratrice Amm.va  
Dott.ssa  Manti

La Dirigente Responsabile UOS  
Dott.ssa  Rosa Maria Manti

  
La Direttrice UOC "Direzione Area del Personale"  
Dott.ssa Vincenza Memeo