

**MANUALE DELLE ASSENZE
DEL PERSONALE DELLA SCUOLA
ASPETTATIVE E CONGEDI SPECIALI**

Sommario

NORMATIVA GENERALE	4
A) ASPETTATIVA PER RAGIONI PERSONALI, DI FAMIGLIA E DI STUDIO	6
B) ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE	14
1. <i>Eletti al parlamento nazionale, europeo e nei consigli regionali</i>	14
2. <i>Ministri e Sottosegretari che non siano membri del Parlamento</i>	15
3. <i>Sindaci, presidenti delle province e dei consigli comunali e provinciali ecc.</i>	16
C) ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO CON IL CONIUGE ALL'ESTERO	17
D) ASPETTATIVA PER AVVIARE ATTIVITÀ PROFESSIONALE E/O IMPRENDITORIALE	22
E) ASPETTATIVA PER ANNO SABBATICO	26
F) ASPETTATIVA PER RICHIAMO ALLE ARMI DOPO AVER FINITO LA LEVA	28
G) ASPETTATIVA PER COOPERAZIONE CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO	31
1. <i>Posizione di Comando</i>	31
2. <i>Volontari in servizio civile</i>	32
3. <i>Cooperanti delle organizzazioni non governative</i>	33
H) CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI	35
I) ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO	40
1. <i>Progetti concordati con l'università</i>	40
2. <i>Incarichi e borse di studio</i>	40
3. <i>Dottorato di ricerca</i>	41
4. <i>Assegno di ricerca e borse post-dottorato</i>	46
5. <i>Contratto di ricercatore a tempo determinato</i>	47
L) ASPETTATIVA PER DIVERSA ATTIVITÀ LAVORATIVA O PER SUPERARE UN PERIODO DI PROVA	49
M) ASPETTATIVA PER SVOLGERE UN INCARICO A TEMPO DETERMINATO	52
N) ASPETTATIVA PER MISSIONI CATTOLICHE	53
O) ASPETTATIVA PER SCAMBIO DI DOCENTI CON ALTRI PAESI	54
P) CONGEDO PER LA FORMAZIONE	54

NORMATIVA GENERALE

⇒ Cos'è

L'aspettativa è un periodo di assenza dal lavoro prevista dalla legge e dai contratti collettivi per le varie fattispecie ivi indicate.

⇒ Le norme che la regolano

In particolare, per il personale della scuola l'**art. 18 del CCNL del 29.11.2007** prevede l'**aspettativa per motivi personali, familiari o di studio (commi 1 e 2)**, e quella relativa a **realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova (comma 3)**.

Per le altre tipologie di aspettativa a cui può fare ricorso il dipendente bisogna fare esclusivo riferimento alle leggi o alle disposizioni speciali che le regolano, così come disposto dall'art. 146 del CCNL del 29.11.2007 e 604 del D. Lvo 297/94.

L'art.146 del CCNL 2006-09 dispone infatti che in applicazione dell'art.69, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, **tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL, con l'eccezione delle seguenti norme e di quelle richiamate nel testo del presente CCNL che, invece, continuano a trovare applicazione nel comparto scuola:**

- a) artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni;
- b) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;
- c) tutta la materia relativa al collocamento a riposo resta regolata dalle norme vigenti ai sensi dell'art. 69, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001;
- d) tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni;
- e) la normativa richiamata nel presente CCNL;
- f) la normativa sul riposo festivo settimanale come previsto dall'art.2109, comma 1, del Codice Civile;
- g) la seguente normativa:
 - 1) Art. 3 del DPR n.395/88 (in tema di diritto allo studio);
 - 2) Art. 17 del DPR n.3/57 (limiti al dovere verso il superiore);

- 3) Art. 21 del DPR n. 399/88, commi 1 e 2 (su mobilità per incompatibilità);
- 4) Art.7 DPR 395/88 (su IIS nella 13° mensilità);
- 5) Art.53 L.312/80 e art. 3, commi 6 e 7 del DPR n.399/88 (docenti di religione);
- 6) Legge 11 febbraio 1980, n. 26 (artt.1-4) e legge 25 giugno 1985 n.333 (aspettativa per ricongiungimento con il coniuge che presta servizio all'estero);
- 7) Ai soli fini della determinazione dell'importo dell'indennità di funzioni superiori, dell'indennità di direzione e di reggenza, l'art. 69 del CCNL 4.08.95, l'art.21, comma 1, del CCNL 26-5-1999 e l'art 33 CCNI 31-8-1999 (fondi non a carico del CCNL 24-7-2003 della scuola);
- 8) Art. 66, commi 6 e 7, del CCNL 4.08.95;
- 9) Artt. 38, 40 e 67 del T.U. n.3/57, art. 20 legge 24.12.86, n.958 e art.7 legge 30.12.91, n.412 (servizio militare) ;
- 10) Art.132 T.U. n.3/1957 (riammissione in servizio);
- 11) Art.2 L.476/1984, L.398/1989, art.4 L.498/1992, art.453 T.U.297/1994, art.51 L449/1997 e art.52, comma 57, L.448/2001.

In sostanza le norme non più applicabili ai sensi del D.Lgs.165/2001 e del citato articolo contrattuale sono tutte quelle **precedenti il 13 gennaio 1994 con l'eccezione di quelle citate nel predetto art.146 del CCNL 2006-09 e di quelle richiamate nei vari articoli dello stesso CCNL.**

È utile sottolineare che alcune delle aspettative esaminate nel presente manuale sono disposte da leggi anteriori al 13 gennaio del 1994 e non riportate più come valide nell'art. 146 cit., pertanto si dovrebbero intendere disapplicate.

Sono tuttavia analizzate nella presente guida, con apposita postilla, per avere un quadro il più possibile completo.

⇒ **Sospensione del rapporto di lavoro**

Durante il periodo di aspettativa i diritti e i doveri del lavoratore sono sospesi, con particolare riguardo **sia alla prestazione lavorativa da parte del dipendente, sia a quello della retribuzione da parte del datore di lavoro** (salvo i casi espressamente previsti dalla legge di riferimento).

Il contratto di lavoro anche se sospeso è sempre esistente, per cui, per esempio, il dipendente durante il periodo di 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 aspettative dedicate direttamente allo svolgimento di altre professioni o lavori).

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.

⇒ **Ferie e progressione di carriera**

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

- ❑ **Le ferie:** di norma, in caso di aspettativa senza assegni le ferie sono ridotte in misura proporzionale alla durata dell'assenza.
- ❑ **Progressioni di carriera:** non risulta possibile l'utile partecipazione del personale in aspettativa, in quanto dette progressioni sono connesse con il "servizio effettivamente prestato" (salvo le eccezioni, se disposte direttamente dalle legge o disposizione che regola l'aspettativa).

A) ASPETTATIVA PER RAGIONI PERSONALI, DI FAMIGLIA E DI STUDIO

⇒ **Normativa**

Tra le cause di sospensione del rapporto di lavoro l'**art. 18 del CCNL del 29.11.2007**, relativo al personale del comparto Scuola, prevede anche l'aspettativa per motivi personali o familiari.

La disciplina contrattuale così dispone:

- ❑ **comma 1:** *L'aspettativa per motivi di famiglia o personali continua ad essere regolata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957 e dalle leggi speciali che a tale istituto si richiamano. L'aspettativa è erogata dal dirigente scolastico al personale docente ed ATA. L'aspettativa è erogata anche ai docenti di religione cattolica di cui all'art. 3, comma 6 e 7 del D.P.R. n. 399/1988, ed al personale di cui al comma 3 dell'art. 19 del presente CCNL, limitatamente alla durata dell'incarico.*
- ❑ **comma 2:** *Ai sensi della predetta norma [comma 1] il dipendente può essere collocato in aspettativa **anche per motivi di studio**, ricerca o dottorato di ricerca.*

⇒ **Personale interessato**

Ai sensi del **comma 1 dell'art. 18** e del **comma 3 dell'art. 19 del CCNL del 29.11.2007** l'aspettativa può essere richiesta da tutto il personale assunto a **tempo indeterminato e determinato**. **Quest'ultimo purché abbia un contratto al 30/6 o 31/8** (l'aspettativa è concessa limitatamente alla durata dell'incarico).

Rientrano nei beneficiari anche i docenti di religione incaricati con orario di cattedra o equiparato, nonché quadriennio di servizio.

Per il personale assunto a tempo indeterminato l'aspettativa può essere concessa anche durante l'anno di prova e di formazione. Naturalmente, il periodo di aspettativa per motivi personali, familiari e di studio concesso al dipendente avrà l'effetto di prolungare il suo periodo di prova.

⇒ Durata

Ai sensi dell'**art. 69 e 70 del D.P.R. n. 3 del 10 gennaio 1957** l'aspettativa per ragioni di famiglia, personali e di studio può essere richiesta **senza soluzione di continuità o per periodi frazionati**.

- ❑ Se fruita **senza soluzione di continuità, non può avere una durata superiore a 12 mesi**.
- ❑ Se fruita **per periodi spezzettati o frazionati non può superare in ogni caso, nell'arco temporale di un quinquennio, la durata massima di 30 mesi (912 gg.=365+365+182)**.
- ❑ Per motivi particolarmente gravi si può chiedere un ulteriore periodo di 6 mesi.

Ci si riferisce a periodi come da "calendario" indipendentemente dall'a.s. scolastico di riferimento.

Come si calcola il quinquennio

Per il computo del quinquennio occorre operare come segue:

- partendo dalla data di inizio del periodo di aspettativa attuale, risalire indietro di 5 anni (si contano 5 anni di calendario a ritroso);
- sommare tutti i giorni di aspettativa effettuati nel quinquennio;
- 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.

⇒ 6 mesi di carattere eccezionale

All'impiegato, che abbia raggiunto i limiti previsti dalla legge e ne faccia richiesta, può essere concesso **un ulteriore periodo di aspettativa senza assegni di durata non superiore a 6 mesi**.

Si tratta di 6 mesi di proroga "eccezionali" i quali sono previsti sia nell'ipotesi di superamento dei limiti di aspettativa continuativa o cumulabile (il caso dei 12 mesi che diventano 18), sia nell'ipotesi di superamento del limite di due anni e mezzo in un quinquennio (i 30 mesi che diventano 36).

⇒ Periodi oltre i 12 mesi: sono richiesti 6 mesi di servizio attivo (con esempi)

L'**art. 70 del DPR 3/57** dispone che due aspettative inferiori all'anno si considerano **un unico periodo se il periodo di lavoro tra essi non supera i 6 mesi**.

Quindi, l'aspettativa per motivi personali o di famiglia viene attribuita, come detto, per un periodo **massimo di 12 mesi**, da fruire in maniera continuativa o frazionata:

- ❑ due periodi di aspettativa intervallati da servizio attivo **inferiore a 6 mesi**, si sommano fino al limite massimo dei 12 mesi possibili (in questo caso, i periodi, anche se separati, si considerano come "continuativi");
- ❑ se il servizio attivo è **superiore ai 6 mesi** il computo massimo dei 12 mesi ricomincia daccapo (ovviamente sempre nei limiti complessivi dei 30 mesi e temporale del quinquennio).

Resta ovviamente ferma la possibilità di fruire dei 6 mesi di carattere eccezionale.

Chiariamo con degli esempi.

1)

- da settembre 2019 a febbraio 2020: **6 mesi** di aspettativa.
- rientro in servizio a marzo 2020.
- il dipendente richiede un nuovo periodo di aspettativa di **2 mesi** maggio - giugno.

I 6 mesi precedenti (sett-febb.) si sommano ai 2 successivi (maggio-giugno) per un totale di 8 mesi, anche se il dipendente è rientrato in servizio subito dopo il primo periodo. Tale rientro in servizio, però, **è inferiore ai 6 mesi**.

Al dipendente rimangono così solo **altri 4 mesi** (fino al raggiungimento dei 12 possibili) se, per esempio, volesse richiedere un nuovo periodo di aspettativa tra **luglio-dicembre 2020** in quanto non vi è un rientro in servizio attivo di almeno sei mesi.

Rimane comunque la possibilità di fruire di ulteriori 6 mesi (4 rimanenti + 6) di carattere eccezionale anche prima che siano trascorsi i sei mesi di servizio attivo, da arrivare così ad un totale di 18 mesi (12+6).

2)

- da settembre 2019 ad agosto 2020: **12 mesi continuativi di aspettativa**.
- rientro a settembre 2020.

Al dipendente possono essere concessi **nuovamente 12 mesi di aspettativa** (in modo continuativo o frazionato, per come espresso nell'esempio precedente), **solo se vi è un servizio attivo di almeno 6 mesi (quindi il dipendente deve essere in servizio fino ad almeno febbraio 2021)** altrimenti non è possibile fruire di ulteriori mesi riferiti all'aspettativa per motivi personali, familiari e di studio. In questo esempio, quindi, il dipendente non potrebbe essere collocato in aspettativa **fino ad almeno**

febbraio 2021. Qualora dopo tale data ci fosse una richiesta del dipendente, la scuola dovrà valutare se ci sono stati i 6 mesi di servizio attivo ovvero che la continuità del servizio attivo non sia stata interrotta da altre assenze. In quest'ultimo caso, il servizio attivo dei 6 mesi ricomincia *ex novo* al termine dell'assenza che l'ha interrotto.

Rimane comunque la possibilità di fruire di ulteriori 6 mesi (12 già fruiti + 6) di carattere eccezionale anche prima che siano trascorsi i sei mesi di servizio attivo, da arrivare così ad un totale di 18 mesi (12+6).

Cosa si intende per servizio attivo

Se il dipendente riprende servizio al termine del periodo di aspettativa, deve intercorrere un intervallo minimo pari a 6 mesi di servizio attivo, prima di poter chiedere un nuovo periodo di aspettativa, sempre per motivi personali o di famiglia. Rientrano nel "servizio attivo", oltre alla presenza "fisica" in servizio anche particolari assenze retribuite e che comportano la maturazione dell'anzianità di servizio:

- le ferie e i cosiddetti "recuperi delle festività soppresse";
- i giorni di assenza per terapia parzialmente/temporaneamente invalidanti;
- gli scioperi;
- 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 legge 104/1992.

La malattia non può invece essere considerata "servizio attivo".

⇒ Procedimento della richiesta e le valutazioni del dirigente

Il CCNL Scuola e la legge di riferimento non disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego dell'**aspettativa per motivi personali, familiari e di studio**, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.

Il dipendente

Tempi di richiesta

La richiesta deve essere presentata sempre con congruo anticipo rispetto alla data di inizio dell'aspettativa, come indicata dal dipendente, anche in relazione ad eventuali termini di preavviso

stabiliti in sede di regolamento interno o di contrattazione integrativa di istituto, salvo il caso di situazioni particolari o di urgenza, in modo da consentire al dirigente di procedere alle necessarie valutazioni e predisporre gli eventuali interventi organizzativi necessari per rimediare alle ricadute della prevista assenza del dipendente interessato (compresa la nomina di un supplente).

I motivi a supporto della richiesta

Il dipendente istante è tenuto a prospettare le esigenze familiari, personali o di studio da soddisfare.

Tali esigenze devono essere prospettate (ed eventualmente documentate) da parte del dipendente, come si desume dal fatto che la menzionata disposizione richiede al riguardo innanzitutto la presentazione di “**motivata domanda**”.

Cosa si intende per “motivi familiari o personali”

Si intendono tutte quelle situazioni configurabili come meritevoli di apprezzamento e di tutela secondo il comune consenso, in quanto attengono al benessere, allo sviluppo ed al progresso dell'impiegato inteso come membro di una famiglia o anche come persona singola (**Corte Conti, sez. contr., 3 febbraio 1984, n.1415**).

L'ARAN ha avuto anche modo di precisare che, ai **fini della concessione dell'aspettativa, non deve necessariamente trattarsi di motivi o eventi gravi (con la connessa attribuzione all'Amministrazione di un potere di valutazione della sussistenza o meno del requisito della gravità)**, ma piuttosto di situazioni o di interessi ritenuti dal dipendente di particolare rilievo che possono essere soddisfatti solo con la sua assenza dal lavoro.

Autocertificazione

Non è comunque previsto nella norma l'**obbligo di documentazione**, pertanto il dipendente ha sì la responsabilità di evidenziare le esigenze familiari e personali o di studio a fondamento della istanza, ma dette esigenze potranno essere motivate e giustificate anche con **autocertificazione**.

Il dirigente scolastico

Tempi di concessione e revisione della domanda

Non sono indicati nel CCNL o nella legge di riferimento. Tutto il procedimento, di norma, **non dovrebbe superare i 30 gg. dalla richiesta**.

Pertanto, il dirigente dovrebbe, entro 10 giorni dalla richiesta della aspettativa, esprimersi sulla stessa e comunicarne l'esito al dipendente. In caso di dinieghi, su richiesta del dipendente, la domanda dovrebbe essere riesaminata nei successivi 20 giorni. Il dirigente assicura l'uniformità

delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa della pubblica amministrazione.

Concedere parzialmente, differire e revocare

In presenza di una richiesta di aspettativa, il dirigente può anche **concederla per un periodo minore** rispetto a quello indicato dal lavoratore, **differire nel tempo l'accoglimento**, sempre che tale differimento sia comunque utile per il dipendente o **disporre anche la revoca dell'aspettativa già concessa**.

Eventuali dinieghi, differimenti o revoche: solo qualora sussistano motivate esigenze di servizio

Il dirigente, nella gestione dell'istituto, si attiene a comportamenti conformi ai generali principi di correttezza e buona fede tentando ogni possibile soluzione per contemperare le proprie esigenze organizzative con quelle dei dipendenti ed evitando ogni possibile forma di discriminazione o di disparità di trattamento, da ritenersi sicuramente illegittime in presenza di medesimi presupposti, tra i dipendenti.

L'eventuale diniego, o la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, o la concessione parziale dell'aspettativa, o la successiva revoca, **devono essere sempre motivati, per iscritto**, con la indicazione specifica delle prioritarie esigenze di servizio da tutelare e che ostano alla fruizione, totale o parziale, dell'aspettativa come richiesta dal dipendente. Per quanto riguarda la revoca, ci dovrebbe essere un minimo di preavviso di almeno quindici giorni.

Attenzione!

L'eventuale diniego motivato, per iscritto, potrà addurre **esclusivamente motivazioni in ordine alle esigenze di servizio e mai entrare nel merito delle esigenze personali o familiari** di richiesta dell'aspettativa le quali non competono al dirigente, ma rientrano esclusivamente nella autonoma sfera personale del dipendente.

⇒ Interruzione dell'aspettativa

La contrattazione collettiva e la legge non prevedono fattispecie interruttrive dell'aspettativa. Secondo l'ARAN, la **malattia** insorta durante un periodo di aspettativa non interrompe l'aspettativa medesima, **anche se ha dato luogo a ricovero ospedaliero**.

Maternità o gravi patologie

Tuttavia, nella particolare ipotesi del **congedo per maternità**, l'aspettativa deve ritenersi interrotta, così come si deve ritenere possibile l'interruzione nell'ipotesi di **gravi patologie** che determinano lunghi periodi di assenza, atteso che tale situazione genera impossibilità di assolvere a doveri lavorativi e a svolgere prestazioni specifiche non giustificabili con l'aspettativa.

Se vengono meno i presupposti

È sicuramente causa di interruzione e revoca qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione. In questi casi il dirigente invita il dipendente a riprendere servizio. Anche il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa, dandone preventivo avviso al dirigente.

⇒ **Rientro anticipato del titolare**

Di norma l'aspettativa potrebbe essere interrotta solo per cause "oggettive". Tuttavia non è escluso che il lavoratore possa rientrare anche anticipatamente al lavoro dandone preventiva comunicazione al dirigente. In questi casi, anche se la norma non lo prevede, ci dovrebbe essere un preavviso di almeno sette giorni. Il dirigente può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preavviso inferiore a sette giorni.

Si ricorda che nei casi di "rientro anticipato" il titolare tornerà in servizio a scuola a disposizione e il supplente, rimarrà in servizio fino a scadenza naturale del contratto.

⇒ **Effetti**

L'impiegato in aspettativa non ha diritto ad alcun assegno.

Il tempo trascorso in aspettativa (compresi gli eventuali 6 mesi di proroga eccezionale) non è computato ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni.

Per il personale **assunto a tempo indeterminato** il periodo non retribuito trascorso in aspettativa non è utile ai fini del servizio valutabile con punteggio specifico (compresa la continuità) nelle procedure di mobilità e nella graduatoria interna per l'individuazione del personale soprannumerario, se l'assenza si protrae per più di 180 gg. nell'anno scolastico di riferimento.

Per il personale **assunto a tempo determinato** il periodo trascorso in aspettativa non è utile ai fini del punteggio per l'aggiornamento delle Graduatorie delle supplenze.

⇒ **Cumulabilità con altri permessi e/o aspettative**

L'aspettativa in questione può essere cumulabile con altri permessi o aspettative previsti dalla contrattazione integrativa e dalle altre disposizioni di legge.

Rientro in servizio tra un'aspettativa e l'altra

Il dipendente già collocato in altra aspettativa (es. altra esperienza lavorativa ecc.) non deve necessariamente rientrare in servizio per poter poi usufruire dell'aspettativa per motivi personali o di

famiglia, ma può, ricorrendone i presupposti e inoltrando con anticipo la richiesta, fruire dell'ulteriore aspettativa **senza soluzione di continuità**.

Analogo discorso vale per il dipendente già collocato in aspettativa per motivi personali, di famiglia o di studio che vuole chiedere altra tipologia di aspettativa.

⇒ **Svolgimento di altro lavoro**

Il dipendente collocato in aspettativa non potrebbe svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

L'ARAN ha avuto modo di specificare che 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.

Il dipendente che fruisce dell'aspettativa è sottoposto al regime delle incompatibilità che vincolano tutti i pubblici dipendenti stabilite dall'art. 60 del T.U. N.3/1957, dall'art. 53 del D.Lgs. n.165/2001 e, per tutti i docenti, dall'art. 508 del D.Lgs. 297/1994.

Margini di compatibilità

L'art. 508 citato prevede che non si può esercitare attività commerciale, industriale e professionale, né si può assumere o mantenere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società od enti per i quali la nomina è riservata allo Stato e sia intervenuta l'autorizzazione del Ministero della pubblica istruzione. Oppure si può essere autorizzati all'esercizio di libere professioni che non siano di pregiudizio all'assolvimento di tutte le attività inerenti alla funzione docente e siano compatibili con l'orario di insegnamento e di servizio.

Più in generale la norma prevede che possono essere autorizzati altri incarichi di lavoro che rispondano a tali condizioni:

- ❑ la temporaneità e l'occasionalità dell'incarico. Sono, quindi, autorizzabili le attività non di lavoro subordinato esercitate sporadicamente ed occasionalmente, anche se eseguite periodicamente e retribuite, qualora per l'aspetto quantitativo e per la mancanza di abitudine, non diano luogo ad interferenze con l'impiego;
- ❑ il non conflitto con gli interessi dell'amministrazione e con il principio del buon andamento della pubblica amministrazione;

- la compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività lavorativa di servizio cui il dipendente è addetto tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento.

In conclusione, sia il dipendente richiedente l'autorizzazione all'eventuale attività lavorativa da svolgere durante il periodo di aspettativa, sia il dirigente che dovrà accordare tale richiesta dovranno muoversi nel quadro normativo sopra riportato.

Una volta richiesta l'autorizzazione al dirigente e stabilito che non esiste regime di incompatibilità il dipendente potrà svolgere un "altro lavoro" durante il periodo di aspettativa non retribuita.

B) ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE

1. Eletti al parlamento nazionale, europeo e nei consigli regionali

⇒ Normativa

Art. 68 del d.lgs. 30.03.2001, n. 165.

⇒ Destinatari e durata

I dipendenti delle pubbliche amministrazioni **eletti**:

- al parlamento nazionale**
- al parlamento europeo**
- nei consigli regionali**

sono collocati in **aspettativa senza assegni per la durata del mandato**.

⇒ Richiesta e decorrenza

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.

⇒ Le valutazioni del dirigente scolastico

La richiesta di fruizione dell'aspettativa, avanzata dall'interessato, è sottratta all'apprezzamento discrezionale del dirigente.

⇒ Criteri di fruizione

L'aspettativa non retribuita **può essere frazionata in più periodi inferiori alla durata del mandato** (Circ. 13.12.1989 n. 418, recante deliberazione Sez. contr. Corte dei conti n. 2045 del 15.12.1988).

⇒ Indennità

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.

⇒ Versamento della contribuzione

Il **decreto legislativo n. 564/1996** ha stabilito al **comma 9** anche per i lavoratori iscritti a fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria il diritto alla contribuzione figurativa per i periodi non retribuiti di aspettativa per funzioni pubbliche elettive.

Per quanto concerne le modalità per il riconoscimento di tale periodo è necessario produrre apposita istanza tendente ad ottenere l'accredito figurativo nella gestione previdenziale alla quale gli interessati sono iscritti all'atto del collocamento in aspettativa.

- ❑ **La predetta domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, per ogni anno solare o per frazione di esso "entro il 30 settembre dell'anno successivo" a quello nel corso del quale abbia avuto inizio o si sia protratta l'aspettativa a pena di decadenza.**
- ❑ **Per le aspettative di durata pluriennale, la domanda di accredito di contribuzione dovrà essere presentata entro il 31 marzo di ogni anno, con riferimento all'anno solare precedente.**

La retribuzione sulla quale commisurare la contribuzione figurativa sarà quella cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in base ai contratti collettivi di lavoro della categoria, non comprendendo però quegli emolumenti collegati all'effettiva prestazione dell'attività o condizionati da una determinata produttività, né incrementi retributivi o avanzamenti che non siano legati alla sola maturazione dell'anzianità di servizio.

⇒ Effetti

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

Per il personale **assunto a tempo indeterminato** il periodo trascorso in aspettativa è utile ai fini del servizio valutabile con punteggio specifico (compresa la continuità) nelle procedure di mobilità e nella graduatoria interna per l'individuazione del personale soprannumerario.

2. Ministri e Sottosegretari che non siano membri del Parlamento

L'art. 47 della legge 24.4.1980 n. 146 dispone che *"I dipendenti dello Stato e di altre pubbliche amministrazioni, nonché i dipendenti degli enti e degli altri istituti di diritto pubblico, sottoposti alla vigilanza dello Stato, che non siano membri del Parlamento e siano chiamati all'ufficio di ministro*

e di sottosegretario, sono collocati in aspettativa per il periodo durante il quale esercitano le loro funzioni, conservando per intero il trattamento economico loro spettante, in misura comunque non superiore a quella dell'indennità percepita dai membri del Parlamento".

3. Sindaci, presidenti delle province e dei consigli comunali e provinciali ecc.

⇒ Normativa

Art. 81 del d.lgs. 18.8.2000, n. 267 (Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali - TUEL).

⇒ Personale interessato

Dipendenti pubblici eletti:

- sindaci;
- presidenti delle province;
- presidenti dei consigli comunali e provinciali;
- presidenti dei consigli circoscrizionali dei comuni di cui all'articolo 22, comma 1, TUEL: (l'art. 22 TUEL - il quale individuava i comuni delle cd. "aree metropolitane"- è stato in realtà 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);
- presidenti delle comunità montane e delle unioni di comuni;
- nonché i membri delle giunte di comuni e province.

⇒ La richiesta del dipendente

La richiesta deve essere presentata sempre con congruo anticipo rispetto alla data di inizio dell'aspettativa, come indicata dal dipendente, anche in relazione ad eventuali termini di preavvisi stabiliti in sede di regolamento interno o di contrattazione integrativa di istituto, salvo il caso di situazioni particolari o di urgenza, in modo da consentire al dirigente di procedere alle necessarie valutazioni e predisporre gli eventuali interventi organizzativi necessari per rimediare alle ricadute della prevista assenza del dipendente interessato (compresa la nomina di un supplente).

⇒ Le valutazioni del dirigente scolastico

La richiesta di fruizione dell'aspettativa, avanzata dall'interessato, è sottratta all'apprezzamento discrezionale del dirigente.

⇒ **Durata e retribuzione**

Sono collocati a domanda in aspettativa **non retribuita per tutto il periodo di espletamento del mandato**.

⇒ **Effetti**

Il periodo di aspettativa è considerato come servizio effettivamente prestato.

Per il personale **assunto a tempo indeterminato** il periodo trascorso in aspettativa è utile ai fini del servizio valutabile con punteggio specifico (compresa la continuità) nelle procedure di mobilità e nella graduatoria interna per l'individuazione del personale soprannumerario..

Oneri assistenziali, previdenziali e assicurativi

✓ 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 **assumono a proprio carico l'intero pagamento degli oneri previdenziali, assistenziali** e di ogni altra natura previsti dal citato articolo 86:

- i consiglieri comunali;
- i consiglieri provinciali;
- i consiglieri circoscrizionali e delle comunità montane.

C) ASPETTATIVA PER RICONGIUNGIMENTO CON IL CONIUGE ALL'ESTERO

⇒ **Normativa e destinatari**

Artt. 146 del CCNL del 29.11.2007 e 604 del D. Lvo 297/94.

- La **legge 11 febbraio 1980, n. 26** disciplina il collocamento in aspettativa dei dipendenti dello Stato il cui coniuge o parte dell'unione civile sia chiamato a prestare servizio all'estero.

- La **legge 333 del 1985** ha esteso la possibilità di richiedere il collocamento in aspettativa anche al dipendente il cui coniuge o parte dell'unione civile presta servizio all'estero per conto di soggetti non statali.

L'aspettativa può essere concessa anche al personale in prova. Naturalmente, il periodo di aspettativa per motivi personali concesso al dipendente avrà l'effetto di prolungare il suo periodo di prova.

Attenzione!

Tale aspettativa non si computa nei "due anni e mezzo in un quinquennio" dell'"aspettativa per ragioni di famiglia, personali e di studio".

⇒ **Durata**

L'aspettativa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Pertanto, **può durare per tutto il periodo di servizio all'estero dell'altro coniuge**.

⇒ **Procedimento della richiesta e le valutazioni del dirigente**

Il CCNL Scuola e la legge di riferimento non disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione o l'eventuale revoca dell'**aspettativa** al dipendente il cui coniuge o parte dell'unione civile presta servizio all'estero.

⇒ **Il dipendente**

Tempi di richiesta

La richiesta deve essere presentata sempre con congruo anticipo rispetto alla data di inizio dell'aspettativa, come indicata dal dipendente, anche in relazione ad eventuali termini di preavviso stabiliti in sede di regolamento interno o di contrattazione integrativa di istituto, salvo il caso di situazioni particolari o di urgenza, in modo da consentire al dirigente di procedere alle necessarie valutazioni e predisporre gli eventuali interventi organizzativi necessari per rimediare alle ricadute della prevista assenza del dipendente interessato (compresa la nomina di un supplente).

Motivi a supporto della richiesta

L'ampia e generica formulazione della legge "**il cui coniuge presta servizio all'estero**" fa sì che l'aspettativa per ricongiungimento al coniuge o parte dell'unione civile che presta servizio all'estero può essere concessa anche al dipendente coniugato con cittadino straniero che vive e lavora nel paese di origine (ovvero privo della cittadinanza italiana).

E può essere richiesta sia nel caso la tipologia del rapporto di lavoro del coniuge o parte dell'unione civile è subordinata (con Pubbliche Amministrazioni o con privati), sia per altre tipologie di lavoro, es. il lavoro in proprio.

Ai fini della concessione, **il dipendente deve allegare la documentazione necessaria a comprovare la permanenza all'estero del coniuge, con l'indicazione della relativa durata.**

⇒ Il dirigente scolastico

Tempi di concessione

Non sono indicati nella legge di riferimento. Tutto il procedimento, di norma, **non dovrebbe superare i 30 gg. dalla richiesta.**

Pertanto, il dirigente dovrebbe, entro 10 giorni dalla richiesta della aspettativa, esprimersi sulla stessa e comunicarne l'esito al dipendente. Qualora, per qualsiasi motivo (es. insufficienza della documentazione), dispone, per iscritto e con motivazione, il diniego dell'aspettativa, il dirigente ne dà notizia all'interessato, il quale deve regolarizzare o completare la domanda la quale dovrebbe essere riesaminata nei successivi 20 giorni. Il dirigente assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa della pubblica amministrazione.

Interesse legittimo e diritto soggettivo del dipendente

L'impiegato dello Stato, il cui coniuge o parte dell'unione civile, presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa, qualora l'amministrazione non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

Pertanto la legge non ha introdotto una posizione di diritto soggettivo, per il pubblico dipendente, al trasferimento nella località ove presta lavoro il coniuge, ma solo di interesse legittimo, subordinato all'apprezzamento discrezionale dell'amministrazione; **solo nel caso in cui non sia possibile il detto trasferimento sorge la posizione di diritto soggettivo del dipendente all'aspettativa senza assegni.**

Revoca dell'aspettativa

Il dirigente può revocare in qualunque momento l'aspettativa per ragioni di servizio (per le modalità e i criteri si rimanda al paragrafo dell'aspettativa per ragioni personali, di famiglia o di studio).

⇒ Interruzione dell'aspettativa

La legge non prevede fattispecie interruttive dell'aspettativa. Secondo l'ARAN, la **malattia** insorta durante un periodo di aspettativa non interrompe l'aspettativa medesima, **anche se ha dato luogo a ricovero ospedaliero.**

Maternità o gravi patologie

Tuttavia, nella particolare ipotesi del **congedo per maternità**, l'aspettativa deve ritenersi interrotta, così come si deve ritenere possibile l'interruzione nell'ipotesi di **gravi patologie** che determinano

lunghi periodi di assenza, atteso che tale situazione genera impossibilità di assolvere a doveri lavorativi e a svolgere prestazioni specifiche non giustificabili con l'aspettativa.

Se vengono meno i presupposti

È sicuramente causa di interruzione e revoca qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione (difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa). In questi casi il dirigente invita il dipendente a riprendere servizio. Anche il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa, dandone preventivo avviso al dirigente.

⇒ **Rientro anticipato del titolare**

Di norma l'aspettativa potrebbe essere interrotta solo per cause "oggettive". Tuttavia non è escluso che il lavoratore possa rientrare anche anticipatamente al lavoro dandone preventiva comunicazione al dirigente. In questi casi, anche se la norma non lo prevede, ci dovrebbe essere un preavviso di almeno sette giorni. Il dirigente può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preavviso inferiore a sette giorni. Si ricorda che nei casi di "rientro anticipato" il titolare tornerà in servizio a scuola a disposizione e il supplente, rimarrà in servizio fino a scadenza naturale del contratto.

⇒ **Effetti**

L'impiegato in aspettativa non ha diritto ad alcun assegno. Il tempo trascorso in aspettativa non è computato ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni.

Per il personale **assunto a tempo indeterminato** il periodo non retribuito trascorso in aspettativa non è utile ai fini del servizio valutabile con punteggio specifico (compresa la continuità) nelle procedure di mobilità e nella graduatoria interna per l'individuazione del personale soprannumerario, se l'assenza si protrae per più di 180 gg. nell'anno scolastico di riferimento.

Per il personale **assunto a tempo determinato** il periodo trascorso in aspettativa non è utile ai fini del punteggio per l'aggiornamento delle Graduatorie delle supplenze.

⇒ **Cumulabilità con altri permessi e/o aspettative**

L'aspettativa in questione può essere cumulabile con altri permessi o aspettative previsti dalla contrattazione integrativa e dalle altre disposizioni di legge.

Rientro in servizio tra un'aspettativa e l'altra

Il dipendente già collocato in altra aspettativa (es. altra esperienza lavorativa ecc.) non deve necessariamente rientrare in servizio per poter poi usufruire dell'aspettativa per ricongiungersi al

coniuge o parte dell'unione civile, che presti servizio all'estero, ma può, ricorrendone i presupposti e inoltrando con anticipo la richiesta, fruire dell'ulteriore aspettativa **senza soluzione di continuità**.

Analogo discorso vale per il dipendente già collocato in aspettativa per ricongiungersi al coniuge o parte dell'unione civile, che presti servizio all'estero che vuole chiedere altra tipologia di aspettativa.

⇒ **Svolgimento di altro lavoro**

Il dipendente collocato in aspettativa non potrebbe svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

L'ARAN ha avuto modo di specificare che 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.

Il dipendente che fruisce dell'aspettativa è sottoposto al regime delle incompatibilità che vincolano tutti i pubblici dipendenti stabilite dall'art. 60 del T.U. N.3/1957, dall'art. 53 del D.Lgs. n.165/2001 e, per tutti i docenti, dall'art. 508 del D.Lgs. 297/1994.

Margini di compatibilità

L'art. 508 citato prevede che non si può esercitare attività commerciale, industriale e professionale, né si può assumere o mantenere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società od enti per i quali la nomina è riservata allo Stato e sia intervenuta l'autorizzazione del Ministero della pubblica istruzione. Oppure si può essere autorizzati all'esercizio di libere professioni che non siano di pregiudizio all'assolvimento di tutte le attività inerenti alla funzione docente e siano compatibili con l'orario di insegnamento e di servizio.

Più in generale la norma prevede che possono essere autorizzati altri incarichi di lavoro che rispondano a tali condizioni:

- ❑ la temporaneità e l'occasionalità dell'incarico. Sono, quindi, autorizzabili le attività non di lavoro subordinato esercitate sporadicamente ed occasionalmente, anche se eseguite periodicamente e retribuite, qualora per l'aspetto quantitativo e per la mancanza di abitudine, non diano luogo ad interferenze con l'impiego;
- ❑ il non conflitto con gli interessi dell'amministrazione e con il principio del buon andamento della pubblica amministrazione;

- ❑ la compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività lavorativa di servizio cui il dipendente è addetto tale da non pregiudicarne il regolare svolgimento.

In conclusione, sia il dipendente richiedente l'autorizzazione all'eventuale attività lavorativa da svolgere durante il periodo di aspettativa, sia il dirigente che dovrà accordare tale richiesta dovranno muoversi nel quadro normativo sopra riportato.

D) ASPETTATIVA PER AVVIARE ATTIVITÀ PROFESSIONALE E/O IMPRENDITORIALE

⇒ **Normativa**

Art. 18 della legge 4.11.2010, n. 183.

⇒ **Destinatari e durata**

I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, **per un periodo massimo di dodici mesi, nell'arco dell'attività lavorativa del dipendente, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.** L'aspettativa può essere concessa anche al personale in prova. Naturalmente, il periodo di aspettativa per motivi personali concesso al dipendente avrà l'effetto di prolungare il suo periodo di prova.

Attenzione!

Tale aspettativa non si computa nei "due anni e mezzo in un quinquennio" dell'"aspettativa per motivi di famiglia, personali e di studio".

⇒ **È aggiuntiva rispetto a quella prevista all'art. 18 c. 3 del CCNL del 29.11.2007**

L'espressione "*anche*", utilizzata 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.

Inoltre, per sua particolare natura, per i suoi specifici contenuti e per le sue finalità, rappresenta una autonoma tipologia di aspettativa del tutto diversa e distinta rispetto a quella di cui all'art. 18 comma 3 del CCNL del 29.11.2007 (*aspettativa per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova*) nei confronti della quale si deve quindi intendere "aggiuntiva".

⇒ **Procedimento della richiesta e le valutazioni del dirigente**

La legge di riferimento non disciplina il procedimento per la richiesta e per la concessione o l'eventuale revoca dell'**aspettativa** al dipendente che intende **avviare attività professionali e/o imprenditoriali.**

⇒ Il dipendente

Tempi di richiesta

La richiesta deve essere presentata sempre con congruo anticipo rispetto alla data di inizio dell'aspettativa, come indicata dal dipendente, anche in relazione ad eventuali termini di preavviso stabiliti in sede di regolamento interno o di contrattazione integrativa di istituto, salvo il caso di situazioni particolari o di urgenza, in modo da consentire al dirigente di procedere alle necessarie valutazioni e predisporre gli eventuali interventi organizzativi necessari per rimediare alle ricadute della prevista assenza del dipendente interessato (compresa la nomina di un supplente).

Motivi a supporto della richiesta

Ai fini della concessione dell'aspettativa in parola, la legge non pone vincoli e si riferisce alla generalità dei casi riguardanti qualsiasi altra attività professionale o di impresa che i dipendenti intendano avviare. Il dipendente deve allegare la documentazione (o comunque elementi riferibili alla nuova attività da avviare) necessaria a comprovare l'attività professionale o imprenditoriale, con l'indicazione della relativa durata.

⇒ Il dirigente scolastico

Tempi di concessione

Non sono indicati nella legge di riferimento. Tutto il procedimento, di norma, **non dovrebbe superare i 30 gg. dalla richiesta**. Pertanto, il dirigente dovrebbe, entro 10 giorni dalla richiesta della aspettativa, esprimersi sulla stessa e comunicarne l'esito al dipendente. Qualora, per qualsiasi motivo (es. insufficienza della documentazione prodotta), dispone, per iscritto e con motivazione, il diniego dell'aspettativa, il dirigente ne dà notizia all'interessato, il quale deve regolarizzare o completare la domanda la quale dovrebbe essere riesaminata nei successivi 20 giorni. Il dirigente assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa della pubblica amministrazione.

Concessione

L'aspettativa è concessa dall'Amministrazione, **tenuto conto delle esigenze organizzative e previo esame della documentazione prodotta dall'interessato** (per un eventuale diniego per "ragioni di servizio" si rimanda al paragrafo dedicato all'aspettativa per ragioni familiari, personali e di studio).

⇒ Interruzione dell'aspettativa

La legge non prevede fattispecie interruttrive dell'aspettativa. Secondo l'ARAN, la **malattia** insorta durante un periodo di aspettativa non interrompe l'aspettativa medesima, **anche se ha dato luogo a ricovero ospedaliero**.

Maternità o gravi patologie

Tuttavia, nella particolare ipotesi del **congedo per maternità**, l'aspettativa deve ritenersi interrotta, così come si deve ritenere possibile l'interruzione nell'ipotesi di **gravi patologie** che determinano lunghi periodi di assenza, atteso che tale situazione genera impossibilità di assolvere a doveri lavorativi e a svolgere prestazioni specifiche non giustificabili con l'aspettativa.

Se vengono meno i presupposti

È sicuramente causa di interruzione e revoca qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione (difetto di effettiva nuova attività professionale o imprenditoriale). In questi casi il dirigente invita il dipendente a riprendere servizio. Anche il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa, dandone preventivo avviso al dirigente.

⇒ Rientro anticipato del titolare

Di norma l'aspettativa potrebbe essere interrotta solo per cause "oggettive". Tuttavia non è escluso che il lavoratore possa rientrare anche anticipatamente al lavoro dandone preventiva comunicazione al dirigente. In questo caso, anche se la norma non lo prevede, ci dovrebbe essere un preavviso di almeno sette giorni. Il dirigente può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preavviso inferiore a sette giorni.

Si ricorda che nei casi di "rientro anticipato" il titolare tornerà in servizio a scuola a disposizione e il supplente, rimarrà in servizio fino a scadenza naturale del contratto.

⇒ Effetti

L'impiegato in aspettativa non ha diritto ad alcun assegno. Il tempo trascorso in aspettativa non è computato ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni.

Per il personale **assunto a tempo indeterminato** il periodo non retribuito trascorso in aspettativa non è utile ai fini del servizio valutabile con punteggio specifico (compresa la continuità) nelle procedure di mobilità e nella graduatoria interna per l'individuazione del personale soprannumerario, se l'assenza si protrae per più di 180 gg. nell'anno scolastico di riferimento.

Per il personale **assunto a tempo determinato** il periodo trascorso in aspettativa non è utile ai fini del punteggio per l'aggiornamento delle Graduatorie delle supplenze.

⇒ Cumulabilità con altri permessi e/o aspettative

L'aspettativa in questione può essere cumulabile con altri permessi o aspettative previsti dalla contrattazione integrativa e dalle altre disposizioni di legge.

Rientro in servizio tra un'aspettativa e l'altra

Il dipendente già collocato in altra aspettativa (es. altra esperienza lavorativa ecc.) non deve necessariamente rientrare in servizio per poter poi usufruire dell'aspettativa per altra attività professionale o di impresa, ma può, ricorrendone i presupposti e inoltrando con anticipo la richiesta, fruire dell'ulteriore aspettativa **senza soluzione di continuità**.

Analogo discorso vale per il dipendente già collocato in aspettativa per altra attività professionale o di impresa che vuole chiedere altra tipologia di aspettativa.

⇒ Svolgimento di altro lavoro

Il dipendente collocato in aspettativa non potrebbe svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

L'ARAN ha avuto modo di specificare che 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.

Il dipendente che fruisce dell'aspettativa è sottoposto al regime delle incompatibilità che vincolano tutti i pubblici dipendenti stabilite dall'art. 60 del T.U. N.3/1957, dall'art. 53 del D.Lgs. n.165/2001 e, per tutti i docenti, dall'art. 508 del D.Lgs. 297/1994.

Margini di compatibilità

L'art. 508 citato prevede che non si può esercitare attività commerciale, industriale e professionale, né si può assumere o mantenere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società od enti per i quali la nomina è riservata allo Stato e sia intervenuta l'autorizzazione del Ministero della pubblica istruzione. Oppure si può essere autorizzati all'esercizio di libere professioni che non siano di pregiudizio all'assolvimento di tutte le attività inerenti alla funzione docente e siano compatibili con l'orario di insegnamento e di servizio.

Più in generale la norma prevede che possono essere autorizzati altri incarichi di lavoro che rispondano a tali condizioni:

- la temporaneità e l'occasionalità dell'incarico. Sono, quindi, autorizzabili le attività non di lavoro subordinato esercitate sporadicamente ed occasionalmente, anche se eseguite periodicamente e retribuite, qualora per l'aspetto quantitativo e per la mancanza di abitudine, non diano luogo ad interferenze con l'impiego;

- ❑ il non conflitto con gli interessi dell'amministrazione e con il principio del buon andamento della pubblica amministrazione;
- ❑ la compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività lavorativa di servizio cui il dipendente è addetto tale da non pregiudicare il regolare svolgimento.

In conclusione, sia il dipendente richiedente l'autorizzazione all'eventuale attività lavorativa da svolgere durante il periodo di aspettativa, sia il dirigente che dovrà accordare tale richiesta dovranno muoversi nel quadro normativo sopra riportato.

E) ASPETTATIVA PER ANNO SABBATICO

⇒ Normativa e destinatari

L'aspettativa definita anche "Anno di riflessione importante per la formazione" è disciplinata dall'**art. 26 comma 14 della legge 448/1998** (finanziaria '99) che recita:

"I docenti e i dirigenti scolastici che hanno superato il periodo di prova possono usufruire di un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno scolastico ogni dieci anni. Per i detti periodi i docenti e i dirigenti possono provvedere a loro spese alla copertura degli oneri previdenziali".

La legge prevede che l'aspettativa possa essere fruita dal personale docente esclusivamente se già assunto a **tempo indeterminato**.

Anno di prova

È necessario anche aver superato il periodo di prova. Pertanto è escluso il personale docente che non abbia ancora superato il periodo di prova e tutto il personale docente assunto a tempo determinato nonché tutto il personale ATA (a tempo determinato e indeterminato).

Attenzione!

Tale aspettativa **non si computa** nei "due anni e mezzo in un quinquennio" dell'"aspettativa per motivi di famiglia, personali e di studio".

⇒ Durata e modalità di fruizione

L'aspettativa deve essere fruita in un'**unica soluzione** nel limite massimo di **un anno scolastico ogni dieci anni** (compreso il primo decennio).

Frazionamento

Non può essere oggetto di frazionamento, così che l'avvenuta fruizione di un periodo di durata inferiore a dodici mesi, esaurisce il diritto dell'interessato a chiedere ulteriori periodi di aspettativa nell'arco del decennio in considerazione.

Pertanto la fruizione di un periodo inferiore ad un anno esaurisce il diritto.

⇒ Procedimento della richiesta e le valutazioni del dirigente

Tempi di richiesta

La richiesta deve essere presentata sempre con congruo anticipo rispetto alla data di inizio dell'aspettativa, come indicata dal dipendente, anche in relazione ad eventuali termini di preavviso stabiliti in sede di regolamento interno o di contrattazione integrativa di istituto, salvo il caso di situazioni particolari o di urgenza, in modo da consentire al dirigente di procedere alle necessarie valutazioni e predisporre gli eventuali interventi organizzativi necessari per rimediare alle ricadute della prevista assenza del dipendente interessato (compresa la nomina di un supplente).

Motivazione a supporto della richiesta

La richiesta, prodotta in carta semplice, **non ha bisogno di alcuna motivazione, certificazione o autocertificazione**, ma dovrà riportare solo il riferimento di legge che permette al dipendente, avendone i requisiti, di fruire dell'aspettativa richiesta (bisogna indicare il superamento dell'anno di prova e di non aver fruito della medesima aspettativa nell'ultimo decennio).

⇒ Il dirigente scolastico

Tempi di concessione

Non sono indicati nella legge di riferimento. Tutto il procedimento, di norma, **non dovrebbe superare i 30 gg. dalla richiesta**. Pertanto, il dirigente dovrebbe, entro 10 giorni dalla richiesta della aspettativa, esprimersi sulla stessa e comunicarne l'esito al dipendente.

Qualora, per qualsiasi motivo (es. omissione dell'indicazione del superamento dell'anno di prova), dispone, per iscritto e con motivazione, il diniego dell'aspettativa, il dirigente ne dà notizia all'interessato, il quale deve regolarizzare o completare la domanda la quale dovrebbe essere riesaminata nei successivi 20 giorni. Il dirigente assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa della pubblica amministrazione.

Diritto soggettivo

La richiesta di fruizione dell'aspettativa, avanzata dall'interessato, è sottratta all'apprezzamento discrezionale del dirigente.

⇒ Interruzione dell'aspettativa

La legge non prevede fattispecie interruttrive dell'aspettativa. Secondo l'ARAN, la **malattia** insorta durante un periodo di aspettativa non interrompe l'aspettativa medesima, **anche se ha dato luogo a ricovero ospedaliero**.

Maternità o gravi patologie

Tuttavia, nella particolare ipotesi del **congedo per maternità**, l'aspettativa deve ritenersi interrotta, così come si deve ritenere possibile l'interruzione nell'ipotesi di **gravi patologie** che determinano lunghi periodi di assenza, atteso che tale situazione genera impossibilità di assolvere a doveri lavorativi e a svolgere prestazioni specifiche non giustificabili con l'aspettativa.

⇒ **Rientro anticipato del titolare**

Di norma l'aspettativa potrebbe essere interrotta solo per cause "oggettive". Tuttavia non è escluso che il lavoratore possa rientrare anche anticipatamente al lavoro dandone preventiva comunicazione al dirigente. In questi casi, anche se la norma non lo prevede, ci dovrebbe essere un preavviso di almeno sette giorni. Il dirigente può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preavviso inferiore a sette giorni.

Si ricorda che nei casi di "rientro anticipato" il titolare tornerà in servizio a scuola a disposizione e il supplente, rimarrà in servizio fino a scadenza naturale del contratto.

⇒ **Effetti**

L'impiegato in aspettativa non ha diritto ad alcun assegno. Il tempo trascorso in aspettativa non è computato ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni.

Il periodo non retribuito trascorso in aspettativa non è utile ai fini del servizio valutabile con punteggio specifico (compresa la continuità) nelle procedure di mobilità e nella graduatoria interna per l'individuazione del personale soprannumerario, se l'assenza si protrae per più di 180 gg. nell'anno scolastico di riferimento.

⇒ **Cumulabilità con altri permessi e/o aspettative**

L'aspettativa in questione può essere cumulabile con altri permessi o aspettative previsti dalla contrattazione integrativa e dalle altre disposizioni di legge.

Rientro in servizio tra un'aspettativa e l'altra

Il dipendente già collocato in altra aspettativa (es. altra esperienza lavorativa ecc.) non deve necessariamente rientrare in servizio per poter poi usufruire dell'aspettativa per anno sabbatico, ma può, ricorrendone i presupposti e inoltrando con anticipo la richiesta, fruire dell'ulteriore aspettativa **senza soluzione di continuità**.

Analogo discorso vale per il dipendente già collocato in aspettativa per anno sabbatico che vuole chiedere altra tipologia di aspettativa.

⇒ Svolgimento di altro lavoro

Il dipendente collocato in aspettativa non potrebbe svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

L'ARAN ha avuto modo di specificare che 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.

Il dipendente che fruisce dell'aspettativa è sottoposto al regime delle incompatibilità che vincolano tutti i pubblici dipendenti stabilite dall'art. 60 del T.U. N.3/1957, dall'art. 53 del D.Lgs. n.165/2001 e, per tutti i docenti, dall'art. 508 del D.Lgs. 297/1994.

Margini di compatibilità

L'art. 508 citato prevede che non si può esercitare attività commerciale, industriale e professionale, né si può assumere o mantenere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società od enti per i quali la nomina è riservata allo Stato e sia intervenuta l'autorizzazione del Ministero della pubblica istruzione. Oppure si può essere autorizzati all'esercizio di libere professioni che non siano di pregiudizio all'assolvimento di tutte le attività inerenti alla funzione docente e siano compatibili con l'orario di insegnamento e di servizio.

Più in generale la norma prevede che possono essere autorizzati altri incarichi di lavoro che rispondano a tali condizioni:

- la temporaneità e l'occasionalità dell'incarico. Sono, quindi, autorizzabili le attività non di lavoro subordinato esercitate sporadicamente ed occasionalmente, anche se eseguite periodicamente e retribuite, qualora per l'aspetto quantitativo e per la mancanza di abitudine, non diano luogo ad interferenze con l'impiego;
- il non conflitto con gli interessi dell'amministrazione e con il principio del buon andamento della pubblica amministrazione;
- la compatibilità dell'impegno lavorativo derivante dall'incarico con l'attività lavorativa di servizio cui il dipendente è addetto tale da non pregiudicare il regolare svolgimento.

In conclusione, sia il dipendente richiedente l'autorizzazione all'eventuale attività lavorativa da svolgere durante il periodo di aspettativa, sia il dirigente che dovrà accordare tale richiesta dovranno muoversi nel quadro normativo sopra riportato.

F) ASPETTATIVA PER RICHIAMO ALLE ARMI DOPO AVER FINITO LA LEVA

⇒ Normativa

Art. 146 del CCNL del 29.11.2007 e 604 del D. Lvo 297/94.

Artt. 38, 39, 40 2° comma e 67 2° comma del DPR 3/57.

⇒ Due mesi di aspettativa

L'impiegato richiamato alle armi in tempo di pace per istruzione o per altre esigenze di carattere temporaneo è **considerato in congedo straordinario per la durata del richiamo limitatamente ad un periodo massimo di due mesi.**

⇒ Effetti

I lavoratori richiamati alle armi hanno diritto a percepire il trattamento economico intero per tutta la durata del richiamo. Per i **primi due mesi** del richiamo si ha diritto a un'indennità pari all'intera retribuzione. **Questo importo è concesso solo per due mensilità nell'arco di un anno anche se il lavoratore è richiamato per più volte.**

Il periodo di aspettativa 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.

⇒ Aspettativa oltre i due mesi

Se il richiamo dura **oltre due mesi**, per il periodo eccedente il dipendente è collocato in aspettativa senza assegni.

⇒ Effetti

- Oltre i due mesi e fino alla fine del richiamo, l'indennità è pari alla differenza tra l'intera retribuzione e il trattamento militare se quest'ultimo è di importo inferiore.
- Se il lavoratore è dipendente di più datori di lavoro ha diritto a un importo pari al totale delle retribuzioni percepite dai diversi datori di lavoro e l'indennità è pagata dal datore di lavoro dove il richiamato presta l'attività principale (considerata in base al numero di ore o in base alla retribuzione).

Il periodo di aspettativa 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.

⇒ Valutazioni del dirigente

La richiesta di fruizione dell'aspettativa, avanzata dall'interessato, è sottratta all'apprezzamento discrezionale del dirigente.

⇒ Chi ha diritto all'indennità

Hanno diritto all'indennità i lavoratori:

- trattenuti sotto le armi dopo il compimento del normale periodo di leva;
- che si siano arruolati volontariamente in caso di esigenze di carattere eccezionale;
- riformati, chiamati per la prima volta alle armi;
- dispensati dal servizio militare perché residenti all'estero che, rientrati in Italia dopo i 32 anni di età, vengono chiamati per la prima volta alle armi.

⇒ Quando l'indennità viene sospesa

L'indennità viene sospesa:

- durante le licenze militari straordinarie illimitate o di durata superiore ai 30 giorni;
- durante le licenze di convalescenza dopo il primo mese;
- in caso di dimissioni del lavoratore durante il periodo di richiamo (il trattamento è sospeso dalla data di cessazione del rapporto di lavoro)

G) ASPETTATIVA PER COOPERAZIONE CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO

1. Posizione di Comando

⇒ Normativa

Artt. 17, 21 e 23 della legge n. 26.02.1987, n°49.

Nota bene: tale norma non è inclusa nell'art. 146 del CCNL 2006-09 e sembrerebbe quindi disapplicata.

⇒ Personale interessato

Il Ministero della pubblica istruzione può autorizzare docenti e ricercatori delle università italiane ad esercitare attività di cooperazione allo sviluppo.

⇒ Congedo con assegni e durata dell'incarico

Il congedo è con assegni.

La durata di ogni incarico **non può essere inferiore a quattro mesi né superare i quattro anni** e deve essere indicata nei decreti di collocamento a disposizione.

Solo in caso di comprovate necessità del programma di cooperazione nel quale il personale è impegnato, può essere disposta la proroga del predetto termine quadriennale da parte del Comitato direzionale. Decorso tale termine, nessun nuovo incarico può essere conferito alla medesima persona se non per un programma diverso da quello precedentemente svolto.

⇒ Effetti

Durante il collocamento a disposizione detto personale continua a percepire gli assegni fissi e continuativi spettanti per l'intero a carico dell'amministrazione o dell'ente di appartenenza, ad eccezione delle quote di aggiunta di famiglia, della indennità integrativa speciale, delle indennità inerenti a specifiche funzioni ed incarichi ovvero connesse a determinate condizioni ambientali, e comunque degli emolumenti legati all'effettiva prestazione del servizio in Italia.

Il servizio prestato in paesi in via di sviluppo nell'ambito della cooperazione dell'Italia con gli stessi paesi, in posizione di comando, è **riconoscibile a tutti gli effetti nella ricostruzione di carriera.**

2. Volontari in servizio civile

⇒ Normativa

MAE - art. 31, comma 2, della legge 26.02.1987, n°49; art. 33 L. n. 49/1987; DPCM 1° luglio 1987; art. 45, comma 3, del DPR 12 aprile 1988, n. 177, recante il regolamento di esecuzione della legge n. 49 del 1987; art. 2 Legge 29/8/1991 n.288.

Nota bene: tale norma non è inclusa nell'art. 146 del CCNL 2006-09 e sembrerebbe quindi disapplicata.

⇒ Personale interessato

Sono considerati volontari in servizio civile i cittadini italiani maggiorenni che, in possesso delle conoscenze tecniche e delle qualità personali necessarie per rispondere alle esigenze dei Paesi interessati, nonché di adeguata formazione e di idoneità psicofisica, prescindendo da fini di lucro e nella ricerca prioritaria dei valori della solidarietà e della cooperazione internazionale, che abbiano stipulato un contratto di cooperazione della durata di almeno due anni, con il quale si siano impegnati a svolgere attività di lavoro autonomo di cooperazione nei paesi in via di sviluppo.

⇒ Due anni di aspettativa senza assegni

I dipendenti (anche non di ruolo) 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 - hanno diritto al collocamento in **aspettativa senza assegni per la durata del contratto stesso, stabilita in almeno due anni.** I volontari ed i loro familiari a carico sono anche assicurati contro i rischi di infortuni, morte e malattia con polizza a loro favore.

Aspettativa per il coniuge del volontario

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

⇒ Presentazione domanda e valutazione del dirigente

Gli interessati inoltrano specifica richiesta al dirigente allegando 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.

La richiesta di fruizione dell'aspettativa, avanzata dall'interessato, è sottratta all'apprezzamento discrezionale del dirigente.

⇒ Divieto di lavori subordinati

I volontari non possono intrattenere con le organizzazioni non governative rapporti di lavoro subordinato per l'esercizio di qualsivoglia mansione. Ogni contratto di lavoro subordinato eventualmente stipulato dal volontario, anche tacitamente, con le organizzazioni non governative è nullo ai sensi dell'articolo 1343 del codice civile.

⇒ Effetti

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. I dipendenti “volontari” hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al riconoscimento del servizio prestato nei paesi in via di sviluppo.

Qualora il servizio di volontariato civile sia anteriore all'instaurazione del rapporto di impiego, è possibile chiedere il computo del periodo (DPR 1092/73 art. 11 – Legge 427/82 art. 2 e Legge 49/1987 art. 427).

C'è qui da segnalare che le norme sulla ricostruzione di carriera per il personale scolastico stabilirebbero che il servizio prestato in paesi in via di sviluppo nell'ambito della cooperazione dell'Italia con gli stessi paesi, **è riconoscibile se prestato in posizione di comando (artt. 17, 21 e 23 della legge n. 49/87) e non in qualità di volontario o di cooperante con le organizzazioni non governative.**

3. Cooperanti delle organizzazioni non governative

⇒ Normativa

MAE - art. 31, comma 2, della legge 26.02.1987, n°49; art. 33 L. n. 49/1987; DPCM 1° luglio 1987; art. 45, comma 3, del DPR 12 aprile 1988, n. 177, recante il regolamento di esecuzione della legge n. 49 del 1987; art.3 Legge n. 288/1991.

Nota bene: tale norma non è inclusa nell'art. 146 del CCNL 2006-09 e sembrerebbe quindi disapplicata.

⇒ **Personale interessato**

I cooperanti sono cittadini italiani maggiorenni in possesso delle conoscenze tecniche, dell'esperienza professionale e delle qualità personali necessarie, che si siano impegnati a svolgere attività di lavoro autonomo nei paesi in via di sviluppo con un contratto di cooperazione, di durata inferiore a due anni, per l'espletamento di compiti di rilevante responsabilità tecnica gestionale e organizzativa.

⇒ **Aspettativa senza assegni**

I dipendenti (anche non di ruolo) che abbiano ottenuto il riconoscimento della qualifica di **"cooperante"** - mediante la registrazione del relativo contratto presso la Direzione Generale per la cooperazione allo sviluppo del Ministero degli Affari Esteri - hanno diritto al collocamento in **aspettativa senza assegni per la durata del contratto stesso, stabilita in meno di due anni**. I cooperanti ed i loro familiari a carico sono anche assicurati contro i rischi di infortuni, morte e malattia con polizza a loro favore.

Esistono due tipologie di missione:

- Breve missione:** fino ad massimo di 4 mesi.
- Lunga missione:** da un minimo di 4 ad un massimo di 23 mesi.

⇒ **Presentazione domanda e valutazione del dirigente**

Gli interessati inoltrano specifica richiesta al dirigente allegando 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. Le domande di aspettativa inoltrate dai "cooperanti" **dovranno essere corredate anche del nulla-osta**, per quanto attiene la compatibilità con le esigenze di servizio (per un eventuale diniego per "ragioni di servizio" si rimanda al paragrafo dedicato all'aspettativa per ragioni familiari, personali e di studio).

⇒ **Divieto di lavori subordinati**

I volontari ed i cooperanti non possono intrattenere con le organizzazioni non governative rapporti di lavoro subordinato per l'esercizio di qualsivoglia mansione. Ogni contratto di lavoro subordinato eventualmente stipulato dal volontario o dal cooperante, anche tacitamente, con le organizzazioni non governative è nullo ai sensi dell'articolo 1343 del codice civile.

⇒ **Effetti**

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.

C’è qui da segnalare che le norme sulla ricostruzione di carriera per il personale scolastico stabilirebbero che il servizio prestato in paesi in via di sviluppo nell’ambito della cooperazione dell’Italia con gli stessi paesi, **è riconoscibile se prestato in posizione di comando (artt. 17, 21 e 23 della legge n. 49/87 e non in qualità di volontario o di cooperante con le organizzazioni non governative.**

H. CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

⇒ **Normativa**

Art. 4 comma 2 Legge 53/2000; Decreto Ministeriale - Dipartimento per la Solidarietà Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 21 luglio 2000, n. 278.

⇒ **Destinatari**

Tutte le lavoratrici o i lavoratori, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati.

⇒ **Durata**

Per un periodo, continuativo o frazionato, **non superiore a due anni nell’arco della vita lavorativa.**

Come si conteggiano i due anni

- si computa secondo il calendario comune;
- si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo;
- le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

⇒ **I motivi a supporto della richiesta**

È possibile richiede un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione:

- personale;
- della propria famiglia anagrafica;
- dei soggetti di cui all’articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi:
 - 1) il coniuge;

- 2) i figli, anche adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi;
- 3) i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; gli adottanti;
- 4) i generi e le nuore;
- 5) il suocero e la suocera;
- 6) i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

⇒ Cosa si intende per “gravi motivi”

Per gravi motivi si intendono:

- a) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell’assistenza delle persone precedentemente elencate;
- b) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- c) le situazioni, riferite ai soggetti precedentemente elencate a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - 1) 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;
 - 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - 4) patologie dell’infanzia e dell’età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

⇒ La richiesta del dipendente

Il CCNL Scuola non disciplina il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi o documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.

La richiesta deve essere presentata sempre con congruo anticipo rispetto alla data di inizio dell’aspettativa, come indicata dal dipendente, anche in relazione ad eventuali termini di preavviso

stabiliti in sede di regolamento interno o di contrattazione integrativa di istituto, salvo il caso di situazioni particolari o di urgenza, in modo da consentire al dirigente di procedere alle necessarie valutazioni e predisporre gli eventuali interventi organizzativi necessari per rimediare alle ricadute della prevista assenza del dipendente interessato (compresa la nomina di un supplente).

Documentazione

Il lavoratore è tenuto a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni previste dalla norma e che danno titolo al congedo. Nel caso si tratti delle patologie espressamente previste (punto c elenco precedente), **deve presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale 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**. La certificazione deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.

⇒ Le valutazioni del dirigente

Tempi di concessione e riesame della richiesta

Sono indicati nella norma. Il dirigente è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta della aspettativa, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente.

Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni. Il dirigente assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dalla legge e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

In caso di rapporti di lavoro a tempo determinato

Il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo.

Rientro anticipato in servizio

la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine di congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro

anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

⇒ **Incompatibilità**

È espressamente previsto nella norma che durante tale periodo il dipendente **non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa**.

⇒ **Cumulabilità con il congedo biennale art. 42, comma 5 ter, del d.lgs. n.151/2001**

Il congedo straordinario retribuito concorre con il congedo non retribuito previsto dalla legge n. 53/2000 al raggiungimento del limite massimo di due anni di assenza nell'arco della vita lavorativa.

Il predetto limite complessivo di due anni per i congedi fruiti, sia ai sensi dell'art. 4 della legge n. 53/2000, che ai sensi del novellato art. 42, comma 5 ter, del d.lgs. n.151/2001, è riferito:

- al beneficio individuale fruibile dal dipendente che assiste;
- al periodo massimo utilizzabile per prestare assistenza nei confronti di uno stesso soggetto disabile.

Da ciò deriva, ad esempio, che un dipendente padre che abbia fruito di 6 mesi di congedo non retribuito per assistere un familiare di terzo grado, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 53/2000, può eventualmente richiedere, per assistere il proprio figlio disabile, un periodo massimo di congedo retribuito, ai sensi dell'art. 42, comma 5 ter, del d.lgs. n. 151/2001, pari a diciotto mesi, fino a concorrenza, quindi, del limite individuale di due anni di assenza fruibile da ciascun lavoratore dipendente per prestare assistenza alle condizioni previste dalla normativa vigente.

Nell'esempio rappresentato, per assistere lo stesso figlio disabile, la dipendente madre potrà eventualmente fruire del congedo retribuito, di cui al citato articolo del d.lgs. n. 151/2001, per un periodo massimo di 6 mesi, fino a concorrenza dei due anni di assistenza a ciascun disabile garantita dalle disposizioni di legge vigenti.

La predetta dipendente potrà eventualmente richiedere ulteriori diciotto mesi a titolo di congedo retribuito, ex art. 42 del d.lgs. n. 151/2001, per assistere il proprio genitore convivente in condizione di disabilità grave, in assenza del coniuge e dei genitori di quest'ultimo, raggiungendo così il limite individuale di due anni di assenza nell'arco della vita lavorativa.

L'INPS, con circolare n. 32 del 6 marzo 2012, ha chiarito: "Il novellato comma 5-bis dell'art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001 precisa che *"il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa"*.

Destinatario della norma in esame è la persona disabile in situazione di gravità: questi ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge.

Al riguardo si deve tener conto, altresì, che “i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni” (art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53).

Pertanto, dovendosi considerare il congedo straordinario compreso nell’ambito massimo di due anni nell’arco della vita lavorativa, si chiarisce, a titolo esemplificativo, che utilizzati i due anni, ad esempio per il primo figlio, il genitore avrà esaurito anche il limite individuale per “gravi e documentati motivi familiari”.

In tale caso il congedo straordinario potrà essere fruito, oltre che dall’altro genitore, anche, nei casi previsti dalla legge, dal coniuge, dai figli o dai fratelli del soggetto con handicap grave (es. il secondo figlio disabile), naturalmente con decurtazione di eventuali periodi dagli stessi utilizzati a titolo di congedo per gravi e documentati motivi familiari.

Si chiarisce, altresì, che, trattandosi di limite massimo individuale, ad un lavoratore o una lavoratrice che nel tempo avesse fruito (anche per motivi non riguardanti il disabile in situazione di gravità), ad es., di un anno e quattro mesi di permessi anche non retribuiti “per gravi e documentati motivi familiari”.

⇒ Effetti

L’impiegato in congedo non ha diritto ad alcun assegno. Il tempo trascorso in congedo non è computato ai fini della progressione di carriera, dell’attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni.

Per il personale assunto a tempo indeterminato il periodo non retribuito trascorso in congedo non è utile ai fini del servizio valutabile con punteggio specifico (compresa la continuità) nelle procedure di mobilità e nella graduatoria interna per l’individuazione del personale soprannumerario, se l’assenza si protrae per più di 180 gg. nell’anno scolastico di riferimento.

Per il personale assunto a tempo determinato il periodo trascorso in congedo non è utile ai fini del punteggio per l’aggiornamento delle Graduatorie delle supplenze.

I. ASPETTATIVA PER MOTIVI DI STUDIO

1. Progetti concordati con l'università

⇒ Normativa

Art. 42 del CCNL Scuola 2006-09.

⇒ Destinatari e motivazioni

I **docenti** impegnati in progetti concordati tra gli Uffici Scolastici Regionali e le Università, relativi all'orientamento universitario o al recupero degli studenti fuori corso.

⇒ Aspettativa e altre forme

possono svolgere l'incarico:

- ponendosi in aspettativa non retribuita;
- chiedendo un part-time annuale;
- in aggiunta agli impegni scolastici, previa autorizzazione del dirigente.

L'aspettativa può essere revocata in qualunque momento per ragioni di servizio (per i criteri e le modalità della revoca si rimanda al paragrafo dell'aspettativa per ragioni personali, di famiglia o di studio).

⇒ Effetti

- esonero da tutti gli obblighi di servizio;
- interruzione della retribuzione, della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e previdenza.
- il diritto alla conservazione del posto per cui, al rientro in servizio, il dipendente prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.

2. Incarichi e borse di studio

⇒ Normativa

Art. 453 del DPR 297/1994.

⇒ Destinatari e motivazioni

Il **personale docente, che abbia conseguito la conferma in ruolo**, può chiedere l'autorizzazione ad accettare incarichi temporanei - con esonero dai normali obblighi di servizio - per la partecipazione a:

- ❑ commissioni giudicatrici di concorso o di esame;
- ❑ per l'espletamento di attività di studio, di ricerca e di consulenza tecnica presso amministrazioni statali, enti pubblici, Stati o enti stranieri, organismi od enti internazionali, con assegni a carico dell'amministrazione o dell'ente presso cui vengono svolti gli incarichi stessi.

⇒ Durata

Gli incarichi non possono protrarsi oltre il termine dell'anno scolastico nel quale sono stati conferiti e non possono essere confermati oltre l'anno scolastico successivo. Non possono essere autorizzati nuovi incarichi se non siano trascorsi **almeno tre anni scolastici** dalla cessazione dell'ultimo incarico conferito.

⇒ Effetti

Il periodo trascorso nello svolgimento di tali attività è valido, a tutti gli effetti, come servizio d'istituto nella scuola.

3. Dottorato di ricerca

⇒ Normativa

Art. 2 della legge 476/1984 come modificato dall' **art. 19 legge n. 240 del 2010**; **art. 18 CCNL 2007-09**; **C.M. n.15/2011**. **Legge 28.12.2001 n. 448, art. 52, comma 57**; **U.S.R. Emilia Romagna, Nota n. 18553 del 25 settembre 2017**.

⇒ Personale interessato

Ai sensi del **dell'art. 18 del CCNL del 29.11.2007** e **della C.M. n.15/2011** può essere collocato in congedo straordinario tutto il personale assunto a **tempo indeterminato e determinato**. **Quest'ultimo purché abbia un contratto al 30/6 o 31/8** (il congedo è concesso limitatamente alla durata dell'incarico).

Rientrano nei beneficiari i docenti di religione incaricati con orario di cattedra o equiparato, nonché quadriennio di servizio.

Per il personale assunto a tempo indeterminato il congedo può essere concesso anche al personale che deve svolgere l'anno di prova e di formazione. Naturalmente, il periodo di congedo concesso al dipendente avrà l'effetto di prolungare il suo periodo di prova.

⇒ Durata

La richiesta di congedo non è commisurata a mesi o ad un anno, **ma all'intera durata del dottorato**.

⇒ Preparazione e discussione della tesi

Non è possibile la concessione di una proroga del congedo straordinario oltre il limite della durata del dottorato.

È comunque possibile che il personale interessato possa richiedere, per il tempo necessario alla preparazione della relazione finale, l'aspettativa per motivi di studio di cui al comma 2 dell'art. 18 del CCNL comparto scuola (che rientra nell'aspettativa per ragioni personali, familiari e di studio e ne segue i criteri e le modalità già evidenziate nell'apposito paragrafo).

⇒ **Sospensione e conseguente proroga del dottorato**

Lo studente di dottorato ha diritto a usufruire di periodi di sospensione per malattia, per maternità o per lavoro.

Egli ha altresì diritto a chiedere un breve rinvio dell'esame finale di dottorato qualora ritenesse necessario un approfondimento della tematica di ricerca. In conformità della predetta disposizione si verifica che i Collegi dei docenti, su richiesta dell'interessato e sulla base di idonea documentazione medica, proroghino la durata del corso di dottorato per il periodo corrispondente all'accertata malattia, ed è in tali casi che si ritiene opportuno da parte dei dirigenti scolastici, autorizzare la proroga del congedo per dottorato per un periodo massimo corrispondente alla durata della malattia, il che consentirebbe peraltro ai docenti interessati di non vanificare gli impegni assunti con le Università presso cui essi svolgono il dottorato per consentire nel recupero (**Nota MIUR Prot. N. AOODGPER 10331 del 14.12.2011**).

⇒ **Valutazioni del dirigente**

Il docente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca è collocato in congedo **compatibilmente con le esigenze di servizio** (per un eventuale diniego per "ragioni di servizio" si rimanda al paragrafo dedicato all'aspettativa per ragioni familiari, personali e di studio).

⇒ **Con borsa o senza borsa**

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.

Pertanto, nel caso in cui il dipendente abbia ottenuto l'ammissione a dottorato di ricerca, ma non la borsa di studio, è prevista la conservazione del trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento all'interessato.

⇒ **Ripetizione delle somme percepite (stipendi)**

L'ultimo periodo del comma 57, art. 52 della precitata legge 448/2001 prevede che

"Qualora, dopo il conseguimento del dottorato di ricerca, il rapporto di lavoro con l'amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi, è dovuta la ripetizione degli importi corrisposti ai sensi del secondo periodo".

Si è ritenuto in passato che per “Amministrazione pubblica” dovesse intendersi esclusivamente l’Amministrazione pubblica riguardante il comparto di appartenenza del dottorando. In merito si ritiene dover precisare che dopo attenta valutazione del contenuto della norma di riferimento si è convenuto che **il termine “amministrazione pubblica” deve essere riferito alla pubblica amministrazione in generale, per cui la ripetizione degli emolumenti percepiti dalla Amministrazione di appartenenza, sia dovuta esclusivamente se il dipendente cessa volontariamente dal rapporto intrattenuto con l’Amministrazione Pubblica (ad es. dimissioni volontarie o per assumere servizio in altro ente non rientrante nell’ambito di una qualsiasi Pubblica Amministrazione).**

Attenzione!

Nel caso in cui il docente **che frequenta il corso di dottorato di ricerca abbandona il corso per assumere servizio in qualità di ricercatore universitario, ovvero assume servizio in tale nuova qualifica, cessando dal servizio di docente prima del compimento dei due anni di permanenza obbligatoria nei ruoli del personale scolastico**, l’interessato non è tenuto alla ripetizione gli emolumenti percepiti.

⇒ Università non statali e università telematiche e all’estero

L’art. 1 della **Legge n. 243/91** afferma che *“Le università e gli istituti superiori **non statali legalmente riconosciuti** operano nell’ambito delle norme dell’articolo 33 ultimo comma della Costituzione e delle leggi che li riguardano, nonché dei principi generali della legislazione in materia universitaria in quanto compatibili”*.

La successiva **Legge 289/2002, all’art. 26, comma 5** afferma che, *“con decreto del Ministro dell’Istruzione, dell’Università e della ricerca, adottato di concerto con il Ministro per l’innovazione e le tecnologie, vengano determinati i criteri e le procedure di accreditamento dei corsi universitari a distanza e delle istituzioni universitarie abilitate al rilascio di titoli accademici, senza oneri a carico del bilancio della Stato fatto salvo quanto previsto dalla Legge n. 243/91 e dall’art. 2, comma 5, lett. c) del D.P.R. 27 gennaio 1998, n. 25”*.

Quest’ultimo prevede che *“l’istituzione di nuove università non statali, nonché l’autorizzazione al rilascio di titoli aventi valore legale, avvenga contestualmente all’approvazione dello statuto e del regolamento didattico di ateneo”*.

L’articolo precisa che a tali Università si applicano le disposizioni di cui alla **Legge n. 243/91**.

In attuazione di quanto sopraccitato, il **17 aprile 2003** è stato emanato il decreto del Ministro dell’Istruzione, dell’Università e della ricerca, di concerto con il Ministro per l’innovazione e le tecnologie, recante i criteri e le procedure di accreditamento dei corsi di studio a distanza delle università statali e non statali e delle istituzioni universitarie abilitate a rilasciare titoli accademici.

L'istituzione e l'accreditamento delle università telematiche autorizzate al rilascio di titoli di studio aventi valore legale devono essere disposti con decreto del Ministro contestualmente all'approvazione dello Statuto e del regolamento didattico di Ateneo.

Con **nota n. 436/2014**, l'Amministrazione centrale ha rammentato la necessità del previo accreditamento, quale *condicio sine qua non* per l'attivazione dei corsi di dottorato, in coerenza con le linee guida condivise a livello europeo ex artt. 1 e 2 del D.M. n. 45/2013, confermandone l'applicabilità alle università telematiche.

Dottorato di ricerca all'estero

Relativamente al congedo straordinario per **dottorato di ricerca all'estero**, recenti pronunce del giudice civile ed amministrativo hanno fatto chiarezza su aspetti concernenti la modalità di verifica e concessione del suddetto beneficio.

Nello specifico, ai fini del riconoscimento del diritto ad un periodo di congedo straordinario retribuito, per il dipendente pubblico che intenda frequentare un dottorato di ricerca estero, è necessaria la preventiva positiva valutazione di equipollenza - con analogo titolo conseguibile presso le Università italiane - da parte del M.I.U.R. .

Il tutto in coerenza con quanto previsto dall'**art. 74 del D.P.R n. 382 del 1980** ai fini del riconoscimento in Italia, "ex post", del titolo di dottore di ricerca o di analoga qualificazione accademica conseguita all'estero. In tal senso si è espressa la giurisprudenza richiamata dal difensore erariale nel parere succitato, secondo cui *“ai fini del riconoscimento al pubblico dipendente del diritto al congedo straordinario per motivi di studio, con o senza assegni, in ragione dell'ammissione ai corsi universitari di dottorato di ricerca, non può valere il corso di dottorato svolto presso università non italiane (anche se appartenenti all'Unione europea) se non previo riconoscimento del corso ai fini dell'equipollenza con il dottorato svolto presso le università italiane”* (**Cassazione Civile Sez. Lav., 15 ottobre 2010, n. 21276**).

Inoltre, ai fini della concessione del congedo straordinario retribuito di cui all'**art. 2 della L. n. 476/84**, conformemente a quanto stabilito dal **Consiglio di Stato con sentenza n. 5066/2007** *“si impone l'intermediazione del Ministero della Pubblica Istruzione (...) ove dalla partecipazione al corso presso università non italiana si intenda trarre il beneficio dell'esonero della prestazione lavorativa in relazione al rapporto di pubblico impiego in atto”*.

Indicazioni operative per le scuole

Da quanto in precedenza sinteticamente richiamato consegue la necessità di richiedere, ai fini del riconoscimento del Dottorato e del conseguente esonero, **la valutazione preventiva (che deve essere favorevole) della competente Autorità ministeriale**.

Tale intermediazione ministeriale si esplica mediante la presentazione di una 'richiesta di valutazione' di equipollenza da formulare al M.I.U.R. - Dipartimento per la formazione superiore e la ricerca - Direzione Generale per lo studente, lo sviluppo e l'internazionalizzazione della formazione superiore (informazioni complete reperibili al link <http://hubmiur.pubblica.istruzione.it/web/universita/dottorato-di-ricerca#documenti>)

La richiesta, come precisato al link sopra indicato, deve essere accompagnata dai seguenti documenti:

- a) dichiarazione dell'Organo diplomatico-consolare italiano competente per il territorio ove ha sede l'Università estera che espliciti l'appartenenza dell'Università presso cui si segue il percorso dottorale all'Ordinamento universitario del proprio Paese e la durata minima normale degli studi di dottorato secondo le leggi dello stesso Paese;
- b) certificazione dell'Università presso cui si segue il dottorato dalla quale risulti la denominazione ufficiale del corso dottorale, l'iscrizione senza borsa, la durata prevista degli studi secondo il progetto di ricerca approvato;
- c) presentazione del progetto di ricerca dottorale come approvato dall'organo competente dell'Università (ove questo sia previsto ai fini dell'ammissione al dottorato).

⇒ Chi non può accedere al congedo

Non hanno diritto al congedo per dottorato di ricerca, con o senza assegni, i pubblici dipendenti che:

- abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca (dal tenore letterale della norma sembrerebbe escluso anche chi ha già conseguito il titolo di dottore di ricerca senza aver fruito del congedo);
- o i pubblici dipendenti che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detta aspettativa.

⇒ Effetti

Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza. Per il personale assunto a tempo indeterminato è utile ai fini del punteggio relativo all'anzianità di servizio, mentre interrompe il punteggio di continuità nella scuola e nel comune.

Per il personale assunto a tempo determinato il periodo trascorso in congedo (anche non retribuito) è utile ai fini del punteggio per l'aggiornamento delle Graduatorie delle supplenze.

Congedo senza necessità di assunzione in servizio

Sia chi viene individuato come personale da assumere a tempo indeterminato, sia chi viene individuato come supplente al 30/6 o 31/8 e non può assumere servizio, perché impegnato in attività

di dottorato, **deve essere direttamente collocato in congedo straordinario senza necessità di assunzione in servizio** con decorrenza dell'anzianità di servizio dal momento dell'accettazione (non è quindi necessario assumere servizio effettivo).

4. Assegno di ricerca e borse post-dottorato

⇒ Normativa

Art. 51 della legge 449 del 27.12.1997 e art. 22 L. 240 del 2010; art. 6 c. 2 bis DL 192/2014 “Milleproroghe”.

⇒ Personale interessato

Ai sensi del **dell'art. 18 del CCNL del 29.11.2007 e della C.M. n.15/2011** può essere collocato in aspettativa tutto il personale assunto a **tempo indeterminato e determinato. Quest'ultimo purché abbia un contratto al 30/6 o 31/8** (il congedo è concesso limitatamente alla durata dell'incarico).

Rientrano nei beneficiari i docenti di religione incaricati con orario di cattedra o equiparato, nonché quadriennio di servizio.

Per il personale assunto a tempo indeterminato l'aspettativa può essere concessa anche al personale che deve svolgere l'anno di prova e di formazione. Naturalmente, il periodo di aspettativa concesso al dipendente avrà l'effetto di prolungare il suo periodo di prova.

⇒ Durata

La **legge n. 240 del 2010, all'articolo 22**, istituisce e regola la specifica materia dell'assegno di ricerca, come in parte modificato dall'art. 6 c. 2 bis del DL 192/2014 “Milleproroghe”.

Gli assegni possono avere **una durata compresa fra uno e tre anni e sono rinnovabili**. La **durata complessiva degli assegni, compresi gli eventuali rinnovi, non può comunque essere superiore a sei 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).

La durata complessiva dei rapporti instaurati con i titolari degli assegni e dei contratti dei ricercatori a tempo determinato, intercorsi anche con atenei diversi, statali, non statali o telematici, nonché con 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), **con il medesimo soggetto, non può in ogni caso superare i 12 anni, anche non continuativi**.

⇒ Valutazioni del dirigente

La richiesta di fruizione dell'aspettativa, avanzata dall'interessato, è sottratta all'apprezzamento discrezionale del dirigente.

⇒ Effetti

Il periodo di aspettativa è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Per il personale assunto a tempo indeterminato è utile ai fini del punteggio relativo all'anzianità di servizio, mentre interrompe il punteggio di continuità nella scuola e nel comune.

Per il personale assunto a tempo determinato il periodo trascorso in aspettativa non retribuita è utile ai fini del punteggio per l'aggiornamento delle Graduatorie delle supplenze.

Aspettativa senza necessità di assunzione in servizio

Sia chi viene individuato come personale da assumere a tempo indeterminato, sia chi viene individuato come supplente al 30/6 o 31/8 e non può assumere servizio, perché impegnato in attività di assegnista, **deve essere direttamente collocato in aspettativa senza necessità di assunzione in servizio** con decorrenza dell'anzianità di servizio dal momento dell'accettazione (non è quindi necessario assumere servizio effettivo).

5. Contratto di ricercatore a tempo determinato

⇒ Effetti

Legge n. 240 del 2010, art. 24.

⇒ Personale interessato

Ai sensi del **dell'art. 18 del CCNL del 29.11.2007 e della C.M. n.15/2011** può essere collocato in aspettativa tutto il personale assunto a **tempo indeterminato e determinato. Quest'ultimo purché abbia un contratto al 30/6 o 31/8** (il congedo è concesso limitatamente alla durata dell'incarico).

Rientrano nei beneficiari i docenti di religione incaricati con orario di cattedra o equiparato, nonché quadriennio di servizio.

Per il personale assunto a tempo indeterminato l'aspettativa può essere concessa anche al personale che deve svolgere l'anno di prova e di formazione. Naturalmente, il periodo di aspettativa concesso al dipendente avrà l'effetto di prolungare il suo periodo di prova.

⇒ Aspettativa e durata

Per tutto il periodo di durata del contratto di ricercatore a tempo determinato, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono collocati, **senza assegni**, in aspettativa (ovvero in posizione di fuori ruolo nei casi in cui tale posizione sia prevista dagli ordinamenti di appartenenza).

La durata complessiva dei rapporti instaurati con i titolari degli assegni e dei contratti dei ricercatori a tempo determinato, intercorsi anche con atenei diversi, statali, non statali o telematici, nonché con

gli enti pubblici di ricerca e sperimentazione, l'Agenda nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA) e l'Agenda spaziale italiana (ASI), **con il medesimo soggetto, non può in ogni caso superare i 12 anni, anche non continuativi.**

⇒ **Tipologie di contratti**

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; i predetti contratti possono essere stipulati con il medesimo soggetto anche in sedi diverse; possono prevedere il regime di tempo pieno o di tempo definito;
- b) **contratti triennali non rinnovabili, riservati a candidati che hanno usufruito dei contratti di cui alla lettera a), ovvero, 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. Sono stipulati esclusivamente con regime di tempo pieno. Nel terzo anno di contratto, l'università valuta il titolare del contratto stesso, che abbia conseguito l'abilitazione scientifica, ai fini della chiamata nel ruolo di professore associato. In caso di esito positivo della valutazione, il titolare del contratto, alla scadenza dello stesso, è inquadrato nel ruolo dei professori associati. La valutazione si svolge in conformità agli *standard* qualitativi riconosciuti a livello internazionale individuati con apposito regolamento di ateneo nell'ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro.

⇒ **Valutazioni del dirigente**

La richiesta di fruizione dell'aspettativa, avanzata dall'interessato, è sottratta all'apprezzamento discrezionale del dirigente.

⇒ **Effetti**

Il periodo di aspettativa è utile ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza. Per il personale assunto a tempo indeterminato è utile ai fini del punteggio relativo all'anzianità di servizio, mentre interrompe il punteggio di continuità nella scuola e nel comune.

Per il personale assunto a tempo determinato il periodo trascorso in aspettativa non retribuita è utile ai fini del punteggio per l'aggiornamento delle Graduatorie delle supplenze.

Aspettativa senza necessità di assunzione in servizio

Sia chi viene individuato come personale da assumere a tempo indeterminato, sia chi viene individuato come supplente al 30/6 o 31/8 e non può assumere servizio, perché impegnato in attività

di ricercatore a tempo determinato, **deve essere direttamente collocato in aspettativa senza necessità di assunzione in servizio** con decorrenza dell'anzianità di servizio dal momento dell'accettazione (non è quindi necessario assumere servizio effettivo).

L) ASPETTATIVA PER DIVERSA ATTIVITÀ LAVORATIVA O PER SUPERARE UN PERIODO DI PROVA

⇒ Normativa

Tra le cause di sospensione del rapporto di lavoro l'**art. 18 del CCNL del 29.11.2007**, relativo al personale del comparto Scuola, prevede anche l'aspettativa per svolgere una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

La disciplina contrattuale così dispone:

- **comma 3:** *“Il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.”*

⇒ Durata

Un anno scolastico nell'arco della vita lavorativa.

Il periodo di aspettativa è concesso **per un tempo corrispondente ad un anno scolastico**. Per cui, **pur essendo richiesta per un più breve periodo, comunque esaurirà i suoi effetti alla fine dell'anno scolastico** (1 settembre - 31 agosto). Una volta fruita l'aspettativa, anche se per un periodo inferiore all'anno scolastico, **la stessa non potrà essere prorogata**.

⇒ È aggiuntiva rispetto a quella prevista all'art. 18 L. n. 183/2010

Trattandosi di aspettativa regolamentata esclusivamente dal CCNL Scuola, integra una fattispecie ulteriore, rispetto agli altri casi di aspettativa normativamente/contrattualmente previsti. Inoltre, per sua particolare natura, per i suoi specifici contenuti e per le sue finalità, rappresenta una autonoma tipologia di aspettativa del tutto diversa e distinta rispetto a quella di cui all'art. 18 L. n. 183/2010 (aspettativa per *avviare attività professionale e/o imprenditoriale*) nei confronti della quale si deve quindi intendere “aggiuntiva”.

⇒ Procedimento della richiesta e le valutazioni del dirigente

Il CCNL Scuola non disciplina il procedimento per la richiesta dell'**aspettativa**.

⇒ Il dipendente

Tempi di richiesta

La richiesta deve essere presentata sempre con congruo anticipo rispetto alla data di inizio dell'aspettativa, come indicata dal dipendente, anche in relazione ad eventuali termini di preavviso

stabiliti in sede di regolamento interno o di contrattazione integrativa di istituto, salvo il caso di situazioni particolari o di urgenza, in modo da consentire al dirigente di procedere alle necessarie valutazioni e predisporre gli eventuali interventi organizzativi necessari per rimediare alle ricadute della prevista assenza del dipendente interessato (compresa la nomina di un supplente).

Motivi a supporto della richiesta

Il dipendente è collocato in aspettativa, a domanda, per un anno per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova.

La norma **non pone vincoli e si riferisce alla generalità dei casi riguardanti qualsiasi altra attività lavorativa, che potrà essere sia pubblica che privata** (purché ovviamente non svolta nel comparto Scuola che risulta essere l'Amministrazione di appartenenza). Ai fini della concessione, **il dipendente deve allegare la documentazione necessaria a comprovare** lo svolgimento di una diversa attività lavorativa **con l'indicazione della relativa durata**.

⇒ Il dirigente scolastico

Tempi di concessione

Non sono indicati nella legge di riferimento. Tutto il procedimento, di norma, **non dovrebbe superare i 30 gg. dalla richiesta**. Pertanto, il dirigente dovrebbe, entro 10 giorni dalla richiesta della aspettativa, esprimersi sulla stessa e comunicarne l'esito al dipendente. Qualora, per qualsiasi motivo (es. insufficienza della documentazione), dispone, per iscritto e con motivazione, il diniego dell'aspettativa, il dirigente ne dà notizia all'interessato, il quale deve regolarizzare o completare la domanda la quale dovrebbe essere riesaminata nei successivi 20 giorni. Il dirigente assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa della pubblica amministrazione.

Diritto soggettivo del dipendente

La richiesta di fruizione dell'aspettativa, avanzata dall'interessato, è sottratta all'apprezzamento discrezionale del dirigente.

⇒ Interruzione dell'aspettativa

La legge non prevede fattispecie interruttive dell'aspettativa. Secondo l'ARAN, la **malattia** insorta durante un periodo di aspettativa non interrompe l'aspettativa medesima, **anche se ha dato luogo a ricovero ospedaliero**.

Maternità o gravi patologie

Tuttavia, nella particolare ipotesi del **congedo per maternità**, l'aspettativa deve ritenersi interrotta, così come si deve ritenere possibile l'interruzione nell'ipotesi di **gravi patologie** che determinano

lunghi periodi di assenza, atteso che tale situazione genera impossibilità di assolvere a doveri lavorativi e a svolgere prestazioni specifiche non giustificabili con l'aspettativa.

Se vengono meno i presupposti

È sicuramente causa di interruzione e revoca qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione (difetto di effettivo svolgimento della diversa attività lavorativa). In questi casi il dirigente invita il dipendente a riprendere servizio. Anche il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa, dandone preventivo avviso al dirigente.

⇒ Rientro anticipato del titolare

Di norma l'aspettativa potrebbe essere interrotta solo per cause "oggettive". Tuttavia non è escluso che il lavoratore possa rientrare anche anticipatamente al lavoro dandone preventiva comunicazione al dirigente. In questi casi, anche se la norma non lo prevede, ci dovrebbe essere un preavviso di almeno sette giorni. Il dirigente può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preavviso inferiore a sette giorni.

Si ricorda che nei casi di "rientro anticipato" il titolare tornerà in servizio a scuola a disposizione e il supplente, rimarrà in servizio fino a scadenza naturale del contratto.

⇒ Cumulabilità con altri permessi e/o aspettative

L'aspettativa in questione può essere cumulabile con altri permessi o aspettative previsti dalla contrattazione integrativa e dalle altre disposizioni di legge.

Rientro in servizio tra un'aspettativa e l'altra

Il dipendente già collocato in altra aspettativa (es. altra esperienza lavorativa ecc.) non deve necessariamente rientrare in servizio per poter poi usufruire dell'aspettativa per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova, ma può, ricorrendone i presupposti e inoltrando con anticipo la richiesta, fruire dell'ulteriore aspettativa senza soluzione di continuità. Analogo discorso vale per il dipendente già collocato in aspettativa per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova che vuole chiedere altra tipologia di aspettativa.

⇒ Nessun regime di incompatibilità

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.

⇒ Effetti

L'impiegato in aspettativa non ha diritto ad alcun assegno. Il tempo trascorso in aspettativa non è computato ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e

del trattamento di quiescenza e previdenza, salva la facoltà di riscatto o prosecuzione volontaria ai sensi delle vigenti disposizioni.

Il periodo non retribuito trascorso in aspettativa non è utile ai fini del servizio valutabile con punteggio specifico (compresa la continuità) nelle procedure di mobilità e nella graduatoria interna per l'individuazione del personale soprannumerario, se l'assenza si protrae per più di 180 gg. nell'anno scolastico di riferimento.

⇒ **Neo assunto in ruolo e possibilità di differire il servizio**

L'aspettativa non può essere utilizzata per "aggirare" la condizione ostativa alla valida sottoscrizione del contratto, rappresentata dallo svolgimento di un'attività incompatibile.

Infatti, il riconoscimento del diritto all'aspettativa (con la conseguente possibilità di svolgere attività teoricamente incompatibili) si consegue soltanto dopo la valida stipula del contratto di lavoro che deve avvenire in assenza delle condizioni di incompatibilità.

La sospensione di tale divieto opera solo dopo la concessione dell'aspettativa e non certamente prima della stipula del contratto di assunzione, momento nel quale il diritto all'aspettativa non può ancora ritenersi cristallizzato nella sfera giuridica dell'aspirante dipendente pubblico.

Pertanto, il dipendente individuato per l'immissione in ruolo non può differire l'assunzione in servizio, se titolare di altra attività o di altro lavoro, chiedendo di essere contestualmente collocato in aspettativa per svolgere una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova, ma può, al massimo, avere il tempo necessario per risolvere la propria incompatibilità prima di assumere effettivo servizio.

M) ASPETTATIVA PER SVOLGERE UN INCARICO A TEMPO DETERMINATO

⇒ **Normativa**

Artt. 36 e 59 del CCNL del 29.11.2007.

⇒ **Personale interessato**

Docenti e personale ATA già assunti a tempo indeterminato.

⇒ **Durata e tipologia di incarichi**

☐ **Personale docente** (art. 36) con contratto a tempo indeterminato: può accettare (per una durata non inferiore ad un anno scolastico e nell'ambito del comparto scuola) contratti di lavoro a tempo determinato, in un diverso ordine o grado di istruzione, o per altra classe di concorso, mantenendo per complessivi **3 anni** la titolarità della sede.

- ❑ **Personale ATA** (art. 59) con contratto a tempo indeterminato: può accettare (per una durata non inferiore ad un anno scolastico e nell'ambito del comparto scuola) contratti di lavoro a tempo determinato (sia come docente, sia come ATA in altro profilo) mantenendo per complessivi **3 anni** la titolarità della sede.

Per "durata non inferiore ad un anno scolastico" si intende che la supplenza può essere disposta sia sui posti vacanti che disponibili (31 agosto - 30 giugno).

⇒ **Quando si perde la titolarità della sede**

La perdita della titolarità avviene **allorché si sia compiuto il terzo anno in qualità di supplente** e, ovviamente, l'interessato non sia rientrato nella sede di titolarità, avendo accettato per la quarta volta la nomina a supplente.

Pertanto, **con la quarta accettazione** di incarico a tempo determinato si dovrà presentare domanda di trasferimento per ottenere la sede definitiva nella provincia di titolarità.

⇒ **Effetti**

L'accettazione dell'incarico comporta l'applicazione della normativa stabilita dal CCNL 2006-09 per il personale supplente con nomina al 30/6 o 31/8 (fascia stipendiale e retribuzione come se fosse il primo incarico, malattia e permessi ai sensi dell'art. 19), fatti salvi i diritti sindacali.

N) ASPETTATIVA PER MISSIONI CATTOLICHE

⇒ **Normativa**

Art. 146 del CCNL del 29.11.2007 e 604 del D. Lvo 297/94.

Legge n. 2687 del 1928.

⇒ **Personale interessato**

Spetta agli insegnanti della scuola primaria e dell'infanzia (questi ultimi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 444 del 1968) che vogliono dedicarsi alle missioni cattoliche.

⇒ **Durata**

Due anni senza alcuna retribuzione.

⇒ **Effetti**

L'aspettativa è equiparata, a tutti gli effetti, a quella concessa per motivi di famiglia (a cui si rimanda).

O) ASPETTATIVA PER SCAMBIO DI DOCENTI CON ALTRI PAESI

⇒ Normativa

Art. 457 del D. Lvo 297/94.

⇒ Personale interessato

Solo personale docente.

⇒ Motivazione

È consentito, anche in assenza di specifici accordi culturali, lo scambio di docenti con altri Paesi e, in particolare, con quelli della Comunità europea.

⇒ Durata

Per tutta la durata dello scambio.

⇒ Effetti

Valido a tutti gli effetti, con mantenimento del normale trattamento stipendiale, come se il docente fosse in servizio.

P) CONGEDO PER LA FORMAZIONE

⇒ Normativa

Art. 5, legge 8.3.2000, n. 53. È aggiuntivo a quanto previsto per il diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (150 ore).

⇒ Motivazione

Si intende quello finalizzato:

- al completamento della scuola dell'obbligo;
- al conseguimento del titolo di studio di secondo grado;
- al conseguimento del diploma universitario o di laurea;
- alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

⇒ Durata

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

⇒ Requisiti

Almeno cinque anni di anzianità di servizio.

⇒ La valutazione del dirigente

Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative.

La legge dispone che *“I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni”*.

Il CCNL 2006-09 non dispone quanto sopra dettato dalla legge, per cui per i termini di presentazione della domanda ed un eventuale diniego del dirigente, si rimanda a quanto già esplicitato nel paragrafo dedicato all'aspettativa per ragioni di famiglia, personali e di studio.

⇒ Interruzione del congedo

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.

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.

⇒ Effetti

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di congedo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il periodo non retribuito trascorso in aspettativa non è utile ai fini del servizio valutabile con punteggio specifico (compresa la continuità) nelle procedure di mobilità e nella graduatoria interna per l'individuazione del personale soprannumerario, se l'assenza si protrae per più di 180 gg. nell'anno scolastico di riferimento.