Aspettativa

Quale articolo contrattuale la prevede?
L'articolo 12 del CCNL integrativo del 7 Aprile 1999

In cosa consiste
Il dipendente che ne faccia formale e motivata richiesta per esigenze personali o di famiglia può richiedere all'Amministrazione di sospendere per un certo periodo il proprio servizio. (comma 1)

Chi ne ha diritto?
Il dipendente assunto a tempo INDETERMINATO

Quanti mesi è possibile chiedere?
Fino a 12 mesi in un triennio, anche frazionati.

Sono retribuiti ?
No. Anche la decorrenza dell'anzianità di servizio è bloccata.

Che procedura occorre fare?
Bisogna fare una richiesta scritta all'Amministrazione, indicandone sommariamente le motivazioni.

L'Amministrazione è obbligata a concederla?
No. La norma contrattuale esplicita che l'Amministrazione può concederla compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Quali sono i tempi per concederla?
1 mese dalla domanda scritta, salvo diverso accordo tra le parti.

Il periodo di aspettativa viene cumulato con eventuali malattie intercorse nel triennio?
No in quanto vengono considerati due istituti ben distinti fra loro.
Viene tutto esplicitato dal comma 4
L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 del CCNL 1 settembre 1995 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

Vi sono eccezioni?
Si, nei casi previsti dal comma 8 ed in particolare:

1. per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa azienda o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova.
2. per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.
3. per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278 pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale spettativa può essere fruita anche frazionatamene e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

La gravidanza interrompe l'aspettativa?

Si. L'aspettativa per gravi motivi di famiglia è cumulabile con l'aspettativa dei 12 mesi in un triennio se utilizzata allo stesso titolo, ed il periodo di astensione obbligatoria per gravidanza, al compimento del 7° mese, interrompe l'aspettativa in corso, stante la assoluta obbligatorietà della applicazione delle vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, così come modificata ed intergrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000.

In aspettativa, posso svolgere un altro lavoro?

Si se la motivazione dell'aspettativa lo esplicitava (Decreto Legislativo 165/2001 - ART. 53 Incompatibilita', cumulo di impieghi e incarichi).

Si possono riscattare a fini pensionistici i periodi di aspettativa?

Viene tutto esplicitato dal comma 5

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

Sono obbligato ai crediti formativi nel periodo di aspettativa?

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente (art. 20 comma 5 del CCNL della sanità pubblica).

L'azienda mi può richiamare in servizio in anticipo?

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

Posso rientrare in servizio prima della scadenza?

Si, con un preavviso all'azienda di 10 giorni

Cosa succede al rientro?

Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8 punto 1 e 2, se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8 punto 3.

E se non rientro?

Viene tutto esplicitato dal comma 7

Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 29 del CCNL 1.9.1995.

www.nursingupat.it e-mail: nursingup@asl.at.it Tel. 0141 487853 Fax 0141 487869

Arrabito Rosario 349 2607475 Bego Piergiorgio 338 3006048 Torchia Vincenzo 328 2131622

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

Aspettative per cariche pubbliche elettive
disciplinata dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni.

Aspettativa per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo LEGGE 26 FEBBRAIO 1987. N. 49 'NUOVA DISCIPLINA DELLA COOPERAZIONE DELL'ITALIA CON I PAESI IN VIA DI SVILUPPO'

Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali
sono regolati dai CCNQ sottoscritti il 7 agosto 1998 ed il 9 agosto 2000.

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca (legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni ed integrazioni);

I dipendenti che usufruiscano delle borse di studio (legge 30 novembre 1989, n. 398)
sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art 52, comma 57 L. 28 dicembre 2001 n. 448.

Aspettativa per coniuge o convivente all'estero
Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.
L'aspettativa concessa può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

N.B. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelli previsti per corsi di dottorato di ricerca e borse di studio, **senza aver trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi**

Aspettativa per il recupero di parenti tossicodipendenti o alcolisti
dipendenti a tempo indeterminato
I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 (accertamento dello stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero) possono fruire dell'aspettativa fino a 2 anni

Per motivi di studio
Solo a posteriori, nel caso il dipendente non dimostri con gli attestati la partecipazione ai corsi e all'esame finale, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato (art. 22 comma 8 del CCNL Sanità Pubblica).

Per svolgere un lavoro a tempo determinato

Al dipendente a tempo indeterminato, può essere concesso dall'azienda o ente di provenienza un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 12, comma 8 lett. b) del CCNL Sanità Pubblica, per la durata del contratto di lavoro a tempo determinato eventualmente stipulato con la stessa o altra azienda o ente del medesimo o di altro comparto (art. 31 comma 15 del CCNL Sanità Pubblica).

Congedo biennale retribuito per assistere genitore gravemente disabile

La legge 53/2000 e la legge Finanziaria per il 2001 (legge 388/2000, art. 80 comma 2) introducono l'opportunità, per i genitori di persone con disabilità grave, di usufruire di due anni di congedo retribuiti.
La condizione di gravità può essere dimostrata esclusivamente con una specifica attestazione rilasciata dalla Commissione medica di accertamento presente in ogni Azienda Sanitaria Locale (ASL) **, ai sensi della legge n. 104/92.**
L'attestazione non può essere sostituita né da autocertificazione, né da altri certificati di invalidità civile parziale o totale
Per richiedere i due anni di congedo è necessario che il disabile sia stato accertato handicappato in situazione DI GRAVITA'.
Hanno diritto di usufruire dei due anni di congedo i genitori naturali o adottivi oppure, oppure se questi sono invalidi a loro volta i fratelli o le sorelle della persona disabile grave.

Agli affidatari di persone con handicap sono stati riconosciuti gli stessi diritti dei genitori naturali o adottivi: beneficiano quindi sia dei permessi lavorativi previsti dalla legge n.104/92 sia del congedo retribuito dei due anni.

Il congedo di due anni spetta alternativamente alla madre o al padre ed è frazionabile (a giorni o a mesi nell'arco della vita lavorativa) nel tempo (non può essere utilizzato contemporaneamente da entrambi i genitori).
I congedi a favore dei lavoratori con un figlio disabile grave, minorenne o maggiorenne, spettano anche nel caso in cui l'altro genitore non lavora, ma è richiesta la convivenza con i genitori.
Se il figlio disabile grave non è convivente i congedi lavorativi spettano solo se sussiste il requisito della continuità ed esclusività dell'assistenza.

Il familiare che usufruisce del congedo retribuito **NON** può esercitare attività lavorativa durante la fruizione del congedo stesso.

www.nursingupat.it e-mail: nursingup@asl.at.it Tel. 0141 487853 Fax 0141 487869

Arrabito Rosario 349 2607475 Bego Piergiorgio 338 3006048 Torchia Vincenzo 328 2131622