



COMUNE DI CASTELTERMINI

Provincia di Agrigento

AREA - POSIZIONE ORGANIZZATIVA N. 1

SETTORE RISORSE UMANE - SERVIZIO 2

N° 318 30 dicembre 2019	OGGETTO: Periodo di aspettativa non retribuita per motivi personali in applicazione ex art. 39 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018. - Dipendente avente matricola n. 480.
----------------------------	---

IL RESPONSABILE DI P.O. 1

Dott. Calogero Sardo

Premesso che:

- in qualità di Responsabile di P.O.1, giusta determinazione commissariale n. 1 del 12 settembre 2019, lo scrivente è legittimato ad emanare il presente provvedimento, ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari vigenti;
- salve situazioni di cui allo stato non vi è conoscenza, non sussistono cause di incompatibilità e/o conflitto di interesse, anche potenziale, previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione, rispetto all'adozione del presente atto;

Preso atto che la dipendente Matricola n.480 in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato e, inquadrata nella categoria C - posizione economica C4 -, ha chiesto un periodo di aspettativa non retribuita per motivi personali dal 01.01.2020 al 30.06.2020 mesi sei (6), giusta nota acquisita al prot. n.25056 del 23.12.2019;

Visti:

- l'art. 18, comma 1, della legge n. 183/2010 secondo cui “*i dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato*”;
- l'art. 39 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui “*1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio. 2. L' aspettativa di cui al comma 1 è fruibile anche frazionatamente ed i relativi periodi non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del periodo di comporta. 3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia. 4. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali*”;
- l'art. 42 del medesimo CCNL secondo cui “*1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla D.Lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti. 2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'ente invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa. 3. Nei confronti del dipendente che non riprenda*

servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con procedure dell'art.59;

Dato atto che l'aspettativa in oggetto:determina il temporaneo venire meno, per l'intera durata temporale della stessa, delle reciproche obbligazioni delle parti nell'ambito del rapporto di lavoro, ossia quella del dipendente di rendere la prestazione lavorativa e quella dell'ente, quale datore di lavoro, di corrispondere la relativa retribuzione;

- può essere concessa, previa richiesta formale, per esigenze personali o di famiglia in favore dei soli lavoratori titolari di contratto di lavoro a tempo indeterminato;

Dato atto altresì che, in generale:

- il dipendente durante il periodo di aspettativa *ex art. 39 del CCNL 21.05.2018* continua ad essere assoggettato a pieno alle disposizioni normative in materia di incompatibilità e di cumulo di impieghi, ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001. Di conseguenza, non è consentito, in alcun modo, di poter instaurare un diverso rapporto di lavoro subordinato, pubblico o privato, o di poter svolgere, comunque, altra attività di lavoro autonomo, anche di natura libero professionale;
- i periodi di aspettativa per motivi personali non sono in alcun modo retribuiti e non sono utili ai fini dell'anzianità di servizio. Pertanto, nella particolare ipotesi di fruizione parziale della stessa in corso d'anno, si procede alla necessaria riduzione proporzionale delle ferie e dei ratei della tredicesima mensilità;
- i periodi di aspettativa non sono utili neppure ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza e di previdenza e non sono utili ai fini del calcolo del periodo di comparto, come disposto espressamente dall'art. 39, comma 2, del CCNL 2016-2018;

Constatato che, ai fini della fruizione dell'aspettativa, la disciplina contrattuale prevede che:

- il dipendente presenti all'ente una specifica richiesta in forma scritta che, anche in relazione agli obblighi discendenti dagli artt.2086-2094 e 2104 del cod. civ., deve essere motivata e,ove necessario, corredata dall'eventuale documentazione giustificativa, comprovante la sussistenza delle esigenze personali o familiari;
- in base alla disciplina contrattuale, la concessione dell'aspettativa per motivi personali non rappresenta un diritto per il dipendente e, pertanto, la stessa può essere negata e/o differita qualora si ritiene possa pregiudicare l'organizzazione e/o l'ordinato svolgimento dell'attività degli uffici;
- in ogni caso, la durata complessiva del periodo di aspettativa non può essere superiore a dodici mesi in un triennio e deve essere fruita in non più di due periodi;

Tenuto conto che:

- le esigenze giustificative possono identificarsi con tutte quelle situazioni configurabili come meritevoli di apprezzamento e di tutela secondo il comune consenso, in quanto attengono comunque al benessere, allo sviluppo ed al progresso del dipendente;
- ai fini della concessione del beneficio, non devono necessariamente ricorrere motivi o eventi gravi quanto piuttosto situazioni o interessi ritenuti dal dipendente interessato di rilievo tale da poter essere soddisfatti solo con la sua assenza dal lavoro;
- spetta, in ogni caso, al datore di lavoro, ai fini della concessione del beneficio, valutare e comparare tali motivi in relazione alle proprie e preminenti esigenze organizzative ed operative;

Tenuto conto altresì che, al fine di consentire una corretta valutazione della richiesta di concessione dell'aspettativa, occorre verificare che il dipendente non si trovi in nessuna delle condizioni impeditive prese comunque in considerazione dalla disciplina contrattuale, ossia:

- a) aver già fruito dei dodici mesi di aspettativa nel triennio;
- b) aver fruito nel triennio di un periodo di aspettativa complessivamente inferiore a dodici mesi ma in due distinte soluzioni, esaurendo quindi i margini di concessione riconosciuti dalla clausola contrattuale;
- c) insussistenza di un arco temporale di almeno quattro mesi di servizio attivo tra due periodi di aspettativa, anche per motivi diversi, secondo quanto previsto dall'art. 42 del CCNL 21.05.2018 in materia di cumulo di aspettative;

Precisato che:

- in ogni caso, l'Ente può invitare il dipendente a riprendere servizio, anche prima della data di scadenza prevista, qualora i motivi che l'hanno giustificata siano venuti meno, assegnando al dipendente uno specifico termine per la ripresa del servizio;
- nel contempo, anche il dipendente, ove siano venute meno le ragioni che lo hanno indotto a richiedere l'aspettativa, può riprendere servizio, spontaneamente e in anticipo rispetto alla scadenza, dando un congruo preavviso all'Ente, nel rispetto dei principi generali di correttezza e

buona fede, in modo da consentire gli eventuali provvedimenti organizzativi che fossero a tal fine necessari;

- ove il lavoratore, alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine fissato dall'Ente per il rientro anticipato dalla stessa, ai sensi dell'art. 42, comma 2, del CCNL 2016-2018, non riprenda servizio, il rapporto di lavoro si risolve, senza diritto alla indennità di preavviso, come disposto dall'art. 42, comma 3, del medesimo CCNL;
- come chiarito dall'ARAN nell'orientamento applicativo n° 1107 RAL, l'art. 39 del CCNL 21/5/2018, *“come risulta dalla formulazione della stessa, è applicabile a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche se in prova. Essa non prevede, infatti, che l'aspettativa debba essere riconosciuta solo a favore di chi abbia già superato il periodo di prova, mentre è pacifico che il dipendente in prova abbia gli stessi diritti e doveri degli altri dipendenti”* e quindi a maggior ragione anche a chi in detto periodo di servizio lo ha maturato solo da alcuni mesi;

Rilevato da ultimo che:

- nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto, la durata complessiva dell'aspettativa per motivi personali, di cui all'art. 39 del CCNL Comparto Funzioni locali, deve essere necessariamente riproporzionata in relazione alle giornate di lavoro prestate nell'anno;
- ai sensi dell'art. 55, comma 9, del CCNL 21.05.2018, per la particolare fattispecie del rapporto a tempo parziale di tipo misto, vige il principio generale del riproporzionamento sia per il numero dei giorni di ferie che per tutte le altre tipologie di legittima assenza del lavoratore previste da fonte contrattuale o da fonte legale;
- il principio *de qua* deve essere applicato anche alla specifica fattispecie dell'aspettativa non retribuita di cui all'art. 39 del medesimo CCNL;
- per una corretta applicazione del criterio del riproporzionamento è necessario tener conto delle giornate di lavoro previste come lavorative nell'anno per il rapporto di lavoro a tempo parziale (come risultanti dallo specifico contratto individuale che, a tal fine, stabilisce la distribuzione della ridotta prestazione lavorativa nei giorni della settimana, del mese o dell'anno, a seconda della tipologia di tempo parziale verticale adottata);
- nel caso di specie, l'Ente deve procedere al necessario riproporzionamento sia del periodo di aspettativa per motivi personali sia dell'arco temporale di riferimento (il triennio), riducendo i periodi di assenza in proporzione alle giornate di lavoro previste come lavorative nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale (non ricomprendendo i giorni non lavorativi per la dipendente per effetto del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale verticale);
- siccome il dipendente è titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale al 50 per cento di tipo misto articolato su soli 4 (quattro) giorni di presenza in una settimana lavorativa di sei giorni per i lavoratori a tempo pieno in turnazione, lo stesso può fruire di un periodo di aspettativa pari ai 4/6 di 12 mesi (in un arco temporale corrispondente ai 4/6 di 36 mesi);

Considerate le esigenze personali e per le motivazioni espressamente riportate dalla dipendente nella nota prot. n.25056 del 23.12.2019 di richiesta dell'aspettativa per il periodo 01 gennaio 2020 al 30 giugno.2020;

Verificato che, dall'esame del fascicolo personale della dipendente, che la stessa non risulta aver fruito di periodi di aspettativa in precedenza;

Ritenuto, alla luce di quanto finora esposto, di poter concedere il beneficio richiesto dalla dipendente matricola n. 480 nelle modalità e nei limiti previsti dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti. Nel computo del periodo di aspettativa sono ricomprese le giornate del sabato e della domenica intercorrenti tra due settimane di aspettativa nonché gli eventuali giorni festivi infrasettimanali; non sono invece ricompresi i giorni non lavorativi per il dipendente per effetto del rapporto di lavoro a tempo parziale misto;

Richiamati:

- gli artt. 39 e seguenti del CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e smi;
- l'art. 107 del D. Lgs. n. 267;

DETERMINA

Per quanto in parte narrativa che qui si intende integralmente richiamato,

1. di concedere al dipendente Matricola 480, in servizio con contratto a tempo indeterminato, l'aspettativa per motivi personali *ex art. 39 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018*, a decorrere **dal 1 gennaio 2020 e fino a al 30 giugno 2020**;
2. di dare atto che durante il periodo di aspettativa in oggetto la dipendente non spetta alcun assegno e/ o indennizzo;
3. di dare atto che il periodo di aspettativa non è utile, in alcun modo, ai fini dell'anzianità di servizio, della determinazione del trattamento di quiescenza e di previdenza nonché ai fini del calcolo del periodo di comporto e comporta la riduzione proporzionale delle ferie nonché dei ratei della tredicesima mensilità;
4. di precisare che:
 - l'Ente può invitare il dipendente a riprendere servizio (anche prima della data di scadenza prevista), qualora i motivi che l'hanno giustificata siano venuti meno, assegnando alla stessa un termine perentorio per la ripresa del servizio;
 - nel contempo, anche la dipendente, ove vengano meno le ragioni di richiesta dell'aspettativa, può riprendere servizio, spontaneamente e in anticipo rispetto alla scadenza, dando un congruo preavviso all'Ente, nel rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede, in modo da consentire l'adozione degli eventuali provvedimenti organizzativi che fossero a tal fine necessari;
5. di precisare infine che qualora la dipendente, alla scadenza del periodo di aspettativa concesso ovvero decorso il termine fissato dall'Ente per il rientro anticipato dalla stessa, non riprenda servizio, il rapporto di lavoro sarà automaticamente risolto senza diritto alla indennità di preavviso, come disposto dall'art. 42, comma 3, del CCNL 21.05.2018;
6. di rendere noto che la Responsabile del procedimento, è Sig. Eugenia Amoroso;
7. di dare atto, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa di cui all'art. 147-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, della regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole si intende reso con la sottoscrizione del presente provvedimento;
8. di trasmettere copia della presente determinazione all'interessata nonché alla Responsabile del Servizio Finanziario per i successivi adempimenti di competenza.

La Responsabile del procedimento
F/to Sig.ra Amoroso Eugenia

Il Responsabile dell'Area di P.O. N.1
F/to Dott. Calogero Sardo

AVVERTENZE

Ai sensi del comma dell'art.3 della legge 7 agosto 1990 nr.241 s.m.i. avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso:

- giurisdizionale al TAR di Palermo ai sensi dell'art.2 (lett.b) e art. 21 della l. nr. 1034/1971 e ss.mm. Entro il termine di giorni sessanta dalla data di scadenza del termine di pubblicazione ovvero da quello in cui l'interessato ne abbia ricevuto la notifica o ne abbia comunque avuta piena conoscenza;
- Straordinario al Presidente della Regione Siciliana per i motivi di legittimità entro 120 giorni decorrenti dal medesimo termine di cui sopra.

Oggetto:Periodo di aspettativa non retribuita per motivi personali in applicazione ex art. 39 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018. - Dipendente avente matricola n. 480

Visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, ai sensi del testo coordinato delle leggi regionali relative all'ordinamento degli Enti Locali

Casteltermini, lì 30.12.2019

La Responsabile del Servizio

F/to Rag. Teresa Spoto

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
Il Responsabile della Pubblicazione on line**

su conforme dichiarazione del Messo Comunale;

CERTIFICA

che la presente determinazione è stata pubblicata all'albo pretorio dal _____

al _____, per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza comunale, lì.....

Il Responsabile della Pubblicazione on line
