



PROFESSIONE&LAVORO: dall'assunzione alla pensione.
*Istruzioni per l'uso della professione di medico e dirigente sanitario
tra leggi e contratto.*

l'aspettativa



ANAAO ASSOMED
ASSOCIAZIONE MEDICI DIRIGENTI

a cura di

Esecutivo Nazionale AnaaO Assomed

Coordinamento Servizi AnaaO Assomed



aspettativa

DISCIPLINA CONTRATTUALE

La disciplina che regola l'istituto dell'aspettativa del dirigente medico e sanitario è contenuta negli artt. 10 e 11 del CCNL 10.2.2004, oltre che in altre specifiche disposizioni di legge.





aspettativa

TIPOLOGIE

In base alla normativa contrattuale è possibile distinguere, sostanzialmente, tre diversi tipi di aspettativa:

1. per esigenze personali o di famiglia (v. art. 10, co. 1);
2. per gravi e documentati motivi di famiglia (individuati ai sensi dell'art. 4, co. 2 e 4 della L. 53/2000 e dal Regolamento Interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278 – v. art. 10, co. 8, lett. c));
3. per “motivi di lavoro”, ovvero per l'affidamento di incarichi di direzione di struttura complessa o per assunzione a termine presso altra azienda o ente del comparto (v. art. 10, co. 8, lett. a e b)).





aspettativa

TIPOLOGIE E DIFFERENZE

Tutte le ipotesi di aspettativa sono non retribuite e senza decorrenza dell'anzianità di servizio.

La differenza sostanziale tra le tre fattispecie è la seguente:

- ✓ la concessione dell'aspettativa per motivi personali o familiari (v. art. 10, co. 1) ha carattere discrezionale da parte dell'Azienda, potendo essere negata per esigenze di servizio;
- ✓ gli altri due tipi di aspettativa – ovvero quella per gravi e documentati motivi di famiglia e quella per l'assunzione a tempo determinato presso altra amministrazione (v. art. 10, co. 8), costituiscono un vero e proprio diritto soggettivo del dirigente e quindi, in presenza delle condizioni previste dal contratto, l'Amministrazione è obbligata a concederle.

1) ESISTONO DIFFERENZE TRA LE DIVERSE TIPOLOGIE DI ASPETTATIVA?

Risponde l'Avv. Bottino
Consulente Anaa Assomed





aspettativa

PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI: DURATA

L'aspettativa per esigenze personali o familiari, può essere richiesta dal dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

E' fruibile anche frazionatamente e non si cumula con le assenze per malattia.

La domanda va presentata alla Direzione Generale e, per conoscenza, alla Direzione Amministrativa e all'Ufficio del Personale, indicando i motivi della richiesta e il periodo di fruizione. La concessione di tale aspettativa è sottoposta ad una valutazione discrezionale dell'Amministrazione, la quale può negarla in presenza di particolari esigenze di servizio debitamente motivate.





aspettativa

PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI: REVOCA

L'Azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dirigente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Il dirigente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa. Nei confronti del dirigente che non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa, il rapporto è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso.





aspettativa

PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI: NUOVA RICHIESTA

Il contratto prevede che il dirigente, una volta rientrato in servizio non possa usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche se per cause diverse, oppure delle altre tipologie di aspettativa previste dal contratto, se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo.





aspettativa

PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA/1

- ✓ Può durare al massimo 2 anni e può essere richiesta una sola volta nell'arco della vita lavorativa;
- ✓ può essere fruita in modo frazionato e può essere cumulata con l'aspettativa per esigenze familiari se utilizzata allo stesso titolo.





aspettativa

PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA/2

Per i gravi e documentati motivi familiari, bisogna fare riferimento ai casi individuati dal Regolamento Interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.





aspettativa

PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA/3

Per gravi motivi si intendono:

- ✓ le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle suddette persone;
- ✓ le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza dei soggetti menzionati;
- ✓ le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- ✓ le situazioni, riferite ai suddetti soggetti ad esclusione del richiedente, derivanti dalle una serie di patologie acute o croniche specificatamente indicate dalla norma.





aspettativa

PER GRAVI E DOCUMENTATI MOTIVI DI FAMIGLIA/4

L'aspettativa per gravi e documentati motivi di famiglia va tenuta distinta dal congedo retribuito per l'assistenza a persone con handicap grave (v. art. 42, D.lgs. n. 151/2001). Quest'ultimo istituto, oltre ad essere retribuito con un'indennità, richiede la convivenza del dirigente con la persona da assistere.





aspettativa

PER MOTIVI DI LAVORO/1

L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità è altresì concessa al dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a domanda, per: un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa o altra azienda ovvero ente o amministrazione del comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi degli artt. 15 e seguenti del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, (articolo 10, co. 8, lett. a) del CCNL 10.2.2004).

2) L'ASPETTATIVA PER INCARICHI A TERMINE SPETTA ANCHE SE SI VIENI ASSUNTI IN UNA STRUTTURA PRIVATA?

Risponde l'Avv. Bottino
Consulente Anaa Assomed





aspettativa

PER MOTIVI DI LAVORO/2

Tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato presso la stessa o altra azienda o ente del comparto, ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto (Aziende sanitarie e ospedaliere del SSN, Istituti zooprofilattici sperimentali, IRCCS di diritto pubblico, IPAB, RSA a prevalenza pubblica e ARPA o comunque presso altre amministrazioni pubbliche di diverso comparto (es. Università, Ministeri, etc). A tale ipotesi sono assimilate le assunzioni presso Organismi pubblici o privati della Unione Europea o presso Ospedali pubblici dei paesi dell'Unione stessa o presso Organismi internazionali).

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





aspettativa

PER MOTIVI DI LAVORO/3

Durante l'assenza, in rapporto alla durata dell'aspettativa, l'azienda può applicare l'istituto della sostituzione oppure procedure all'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa (v. articolo 10, co. 8, lett. b) del CCNL 10 .2.2004, così come modificato dall'art. 24, co. 13, Ccnl 3.11.2005).





aspettativa

PER MOTIVI DI LAVORO: DURATA

Con riferimento alla durata, il contratto collettivo stabilisce che l'aspettativa è concessa a domanda *“per tutta la durata del contratto di lavoro a termine presso la stessa o altra azienda...”*. Ciò significa, che tale aspettativa non ha un preciso limite temporale dovendo la stessa estendersi anche alle eventuali proroghe del contratto iniziale. Un limite indiretto, può tuttavia derivare dalla normativa generale sul contratto a tempo determinato, la quale prevede per il personale dirigente che il rapporto a termine non possa superare complessivamente i cinque anni (v. art. 10, D.lgs. n. 368/2001).

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





aspettativa

ALTRE TIPOLOGIE

Il dirigente sanitario può chiedere l'aspettativa:

- ✓ per la durata di 6 mesi (pari alla durata del periodo di prova) in caso di assunzione a tempo indeterminato presso altra Pubblica Amministrazione (v. art. 15, co. 9, CCNL 5.12.1996);
- ✓ in caso di ammissione a corso di dottorato di ricerca per tutta la durata del corso (v. L. n. 476/84, art. 11, CCNL 10.2.2004). La concessione dell'aspettativa è condizionata a una valutazione discrezionale dell'Amministrazione, la quale potrà negarla qualora sussistano motivate esigenze di servizio;
- ✓ per cariche pubbliche elettive;
- ✓ per l'assistenza umanitaria, l'emergenza e la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo per un massimo di dodici mesi nel biennio (v. art. 16, comma 5, CCNL 6.5.2010).





aspettativa

E PERIODO DI PROVA

La concessione dell'aspettativa prescinde dal superamento o meno del periodo di prova, in quanto la normativa contrattuale non prevede una espressa limitazione in tal senso.

Tuttavia durante l'aspettativa il periodo di prova resta sospeso e riprenderà a decorrere dal momento del rientro del dirigente a completamento del restante intervallo di valutazione.





aspettativa

E CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'aspettativa non è un istituto applicabile ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato.





aspettativa

E ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE

L'aspettativa determina una sospensione a tutti gli effetti del rapporto di lavoro e quindi di ogni altra attività ad esso collegata, ivi compresa la libera professione intramuraria. Tale preclusione discende dalla natura stessa dell'istituto in esame. Infatti l'esercizio dell'attività libero professionale intramoenia è prerogativa dei dirigenti che hanno con l'azienda un rapporto esclusivo, e che presenta connotazioni d'integrazione con l'attività istituzionale. Sicché, se risulta sospesa l'attività istituzionale, anche quella intramoenia segue la stessa sorte.

3) DURANTE L'ASPETTATIVA SI PUO' SVOLGERE L'INTRAMOENIA?

Risponde l'Avv. Bottino
Consulente Anaa Assomed





aspettativa

E CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Al riguardo la legge (v. art. 40, co. 2, D.lgs. n. 368/99) stabilisce che il medico in formazione specialistica, ove sussista un rapporto di pubblico impiego, è collocato, compatibilmente con le esigenze di servizio, in posizione di aspettativa senza assegni, secondo le disposizioni legislative contrattuali vigenti. In tal caso, il periodo di aspettativa è utile sia ai fini della progressione di carriera che del trattamento di quiescenza e di previdenza.

