

**CGIL**

**GUIDE NORMATIVE**  
**FISAC Gruppo IntesaSanpaolo**

# Aspettativa

*Edizione ottobre 09*

## **INDICE**

1 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	pag. 3
1.1 Congedo per gravi motivi di famiglia	pag. 3
1.2 Modalità di richiesta	pag. 3
1.3 Trattamento economico	
2 ALTRE ASPETTATIVE PER CAUSALI SPECIFICHE	pag. 4
2.1 Aspettativa aziendale per maternità	pag. 4
2.2 Aspettativa per malattia	pag. 4
2.3 Aspettativa per tossicodipendenti	pag. 5
2.4 Aspettativa per studio	pag. 5

**NOTA BENE:** *esistono altre tipologie di aspettativa per handicap e maternità, con un differente trattamento economico e diversi riflessi sull'anzianità di servizio, che sono rispettivamente illustrate nelle guide normative "HANDICAP" (attualmente in corso di redazione) e ["MATERNITÀ E PATERNITÀ"](#).*

## **1 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA**

È previsto il diritto ad ottenere per motivi personali e/o familiari, per studio o per attività di volontariato (Legge n. 266/91) un periodo di aspettativa non retribuita, che non può superare il limite massimo di un anno nel quinquennio<sup>1</sup>.

Il “diritto” non presuppone di per sé un automatismo di concessione, salvo per le gravi motivazioni previste dalla legge: la domanda deve essere motivata ed eventualmente corredata da opportuna documentazione.

### **1.1 Congedo per gravi motivi di famiglia**

Per i casi previsti dalla legge<sup>2</sup>, si può anticipare l'anno di aspettativa non retribuita spettante nel quinquennio successivo.

I gravi motivi sono:

- necessità familiari a seguito della morte di uno dei familiari sotto indicati;
- necessità della presenza e dell'impegno per la cura o l'assistenza dei familiari;
- situazioni di grave disagio personale, esclusa la malattia, nelle quali incorra il dipendente;
- situazioni derivanti da una patologia acuta e cronica dei familiari, che comportano la perdita permanente o temporanea dell'autonomia funzionale (quali le affezioni croniche di natura congenita, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivante da dipendenze).

Le motivazioni possono riguardare anche:

- componenti della propria famiglia anagrafica;
- familiari anche non conviventi per i quali, ai sensi dell'art. 433 del codice civile, si ha l'obbligo di prestare alimenti (coniuge; figli legittimi, naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi; genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; generi e nuore; suoceri; fratelli e sorelle);
- parenti o affini<sup>3</sup> entro il terzo grado portatori di handicap, anche se non conviventi.

### **1.2 Modalità di richiesta**

La richiesta va inoltrata di norma con 10 giorni di preavviso<sup>4</sup>, tramite il Responsabile della filiale/struttura centrale, alla Direzione del Personale competente. Nei casi più gravi e in quelli previsti dalla legge, il preavviso non è necessario; in queste occasioni è comunque utile contattare, eventualmente con l'ausilio del rappresentante sindacale, la Direzione del Personale e illustrare la situazione.

Il personale in aspettativa ha diritto a rientrare al lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro.

### **1.3 Trattamento economico**

L'aspettativa comporta la perdita del trattamento economico.

Il trattamento economico è sospeso a partire dalla giornata in cui è interrotto il servizio per riprendere nella giornata del rientro.

<sup>1</sup> Accordo di armonizzazione del 20/12/2007.

<sup>2</sup> D.M. 278 del 21/7/00.

<sup>3</sup> I gradi di parentela si contano uno per generazione, ma mentre tra ascendenti e discendenti il capostipite è compreso (es: madre e figlia: 1° grado, nonno e nipote: 2° grado), tra consanguinei si salta il comune capostipite e quindi il 1° grado non c'è (i fratelli sono di 2° grado, i nipoti ex fratre di 3°). Gli affini sono invece i parenti del coniuge e il grado si conta allo stesso modo.

<sup>4</sup> È una disposizione aziendale.

La trattenuta è effettuata per l'intero periodo dell'aspettativa, incluse le giornate non lavorative comprese nello spazio di tempo in questione, in quanto lo stipendio mensile è calcolato su 30 giorni.

Occorre perciò valutare bene l'impatto economico delle trattenute e magari, se si tratta di un periodo particolarmente denso di festività, far precedere il periodo richiesto da giorni di ferie collocati tra le festività.

L'aspettativa riduce, di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza, la 13<sup>a</sup> mensilità<sup>5</sup>, il premio aziendale di produttività<sup>6</sup>, il salario incentivante<sup>7</sup>, il periodo di ferie spettante<sup>8</sup>, la riduzione di orario riversata in banca delle ore e i permessi frazionati. Vengono perse, altresì, le giornate di permesso ex festività soppresse che coincidano con il periodo di aspettativa<sup>9</sup>.

L'aspettativa comporta la riduzione dell'anzianità, anche ai fini pensionistici. Ai fini previdenziali, tuttavia, il lavoratore o la lavoratrice hanno la possibilità di riscattare il periodo o di versare i contributi volontari. Mentre la domanda di riscatto può essere fatta in qualsiasi momento, la domanda di versamenti volontari va inoltrata all'inizio dell'aspettativa, e comunque non oltre sei mesi, alla sede INPS competente o tramite Patronato sindacale INCA CGIL<sup>10</sup>.

## **2 ALTRE ASPETTATIVE PER CAUSALI SPECIFICHE**

### **2.1 Aspettativa aziendale per maternità<sup>11</sup>**

In aggiunta a quanto previsto dalla legge<sup>12</sup>, la madre può ottenere un periodo di aspettativa aziendale non retribuita di 3 mesi, che può fruire anche in modo frazionato, fino al compimento del 3° anno del figlio/a, anche adottato/affidato. In caso di parto gemellare o plurimo, la lavoratrice ha diritto di fruire per ogni nato dei 3 mesi di aspettativa (ad esempio, 6 mesi nel caso di due gemelli).

Il padre può utilizzare il congedo in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre, affidamento esclusivo al padre.

La richiesta va inoltrata di norma con 15 giorni di preavviso<sup>13</sup>.

Questo periodo non viene considerato ai fini dell'anzianità di servizio e non dà diritto all'accredito della contribuzione figurativa ai fini della pensione. L'INPS prevede la possibilità di riscattare il periodo o di versare i contributi volontari.

### **2.2 Aspettativa per malattia<sup>14</sup>**

Il lavoratore che abbia superato il periodo di aspettativa per malattia prevista dal CCNL<sup>15</sup>, può richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di un anno.

Questo periodo non viene considerato ai fini dell'anzianità di servizio e non dà diritto all'accredito della contribuzione figurativa ai fini della pensione. L'INPS prevede la possibilità

<sup>5</sup> CCNL, art. 42.

<sup>6</sup> CCNL, art. 43.

<sup>7</sup> Accordo aziendale del 6/6/2007.

<sup>8</sup> CCNL, art. 49.

<sup>9</sup> CCNL, art. 50.

<sup>10</sup> L'indicazione delle Sedi del Patronato INCA CGIL è reperibile sul sito [www.inca.it](http://www.inca.it)

<sup>11</sup> Accordo di armonizzazione del 20/12/2007.

<sup>12</sup> Vedi [Guida normativa "Maternità e Paternità"](#)

<sup>13</sup> È una disposizione aziendale, in analogia a quanto prevede la legge per i congedi parentali.

<sup>14</sup> Accordo di armonizzazione del 20/12/2007.

<sup>15</sup> L'art. 52 del CCNL prevede che il personale possa richiedere al termine del periodo di comporto per malattia, un'aspettativa non retribuita di 12 mesi, la cui durata del primo periodo non può superare gli 8 mesi.

di riscattare il periodo o di versare i contributi volontari.

Poiché il personale che non riprende servizio al termine dell'aspettativa viene considerato dimissionario, se è venuta meno la causa di infermità, o licenziato per giustificato motivo, se risulta inabile, l'azienda valuterà positivamente la concessione dell'aspettativa anche qualora non pervenga la richiesta del lavoratore malato in situazione di particolare gravità e/o disagio.

### **2.3 Aspettativa per tossicodipendenti<sup>16</sup>**

Il lavoratore a tempo indeterminato, nei confronti del quale sia stato accertato da una struttura sanitaria pubblica lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico, ha diritto da un'aspettativa per accedere a programmi di cura per il periodo del trattamento e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni<sup>17</sup>.

L'aspettativa è concessa anche ai dipendenti familiari di un tossicodipendente o alcolista cronico per concorrere al programma riabilitativo, se il servizio sanitario ne accerti la necessità.

Questa aspettativa non viene considerata ai fini dell'anzianità di servizio e non dà diritto all'accredito della contribuzione figurativa ai fini della pensione. L'INPS prevede la possibilità di riscattare il periodo o di versare i contributi volontari.

### **2.4 Aspettativa per studio<sup>18</sup>**

Il personale che frequenti Università statali o private legalmente riconosciute, presso qualunque corso di laurea (comprese le lauree brevi) ha diritto a un'aspettativa non retribuita fino a 180 giorni di calendario, frazionabile in non più di tre periodi ciascuno dei quali non inferiore a 15 giorni, in occasione della stesura della tesi di laurea. Per i part-time l'aspettativa è proporzionata alla ridotta prestazione lavorativa.

La richiesta scritta, con allegata la documentazione attestante l'iscrizione al corso, va presentata con almeno 2 mesi di preavviso.

Il personale che sia iscritto a regolari corsi di studi presso scuole medie inferiori e superiori, ha diritto ad usufruire di un'aspettativa non retribuita di 30 giorni di calendario, frazionabile in non più di due periodi ciascuno dei quali non inferiore a 15 giorni, in occasione degli esami di licenza o di diploma.

Anche questa aspettativa non viene considerata ai fini dell'anzianità di servizio e non dà diritto all'accredito della contribuzione figurativa ai fini della pensione. L'INPS prevede la possibilità di riscattare il periodo o di versare i contributi volontari.



**NOTA BENE:** *esistono altre tipologie di aspettativa per handicap e maternità, con un differente trattamento economico e diversi riflessi sull'anzianità di servizio, che sono rispettivamente illustrate nelle guide normative "HANDICAP" (attualmente in corso di redazione) e ["MATERNITÀ E PATERNITÀ"](#).*

<sup>16</sup> DPR n. 309/90, art. 124; L. n. 125/01 art. 15.

<sup>17</sup> CCNL, art. 52.

<sup>18</sup> Accordo di armonizzazione del 20/12/2007.