

ASSENZE PERSONALE ATA PER PERMESSI E ASPETTATIVA

PERMESSI RETRIBUITI. La contrattazione collettiva prevede che, a domanda del dipendente, possano essere concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- 8 giorni all'anno: concorsi o esami, solo per i giorni di svolgimento delle prove;
- 3 giorni per evento in caso di lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini di primo grado;
- 15 giorni consecutivi: matrimonio (il permesso va chiesto non oltre un mese dalla data dell'evento);
- 3 giorni o 18 ore all'anno per particolari motivi personali o familiari.

Detti permessi possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

CCNL 2006. Art. 15 – Permessi retribuiti

1- Il dipendente della scuola con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami: gg. 8 complessivi per anno scolastico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado: gg. 3 per evento, anche non continuativi.

I permessi sono erogati a domanda, da presentarsi al DS da parte del personale docente ed ATA.

Solo per il personale docente ed educativo vale anche il seguente comma:

2. Il dipendente, inoltre, ha diritto, a domanda, nell'anno scolastico, a tre giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione. Per gli stessi motivi e con le stesse modalità, sono fruiti i sei giorni di ferie durante i periodi di attività didattica di cui all'art. 13, comma 9, prescindendo dalle condizioni previste in tale norma.

ART.1 Legge di stabilità 2013 ...

54. Il personale docente di tutti i gradi di istruzione fruisce delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di Stato e alle attività valutative. Durante la rimanente parte dell'anno la fruizione delle ferie è consentita per un periodo non superiore a 6 giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica.

COSA CAMBIA CON IL CCNL 2018 PER IL PERSONALE ATA.

- Permessi per motivi personali. 3 gg o 18 ore annue fruibili alternativamente (1 gg = 6 ore)
- Permessi ex art. 3, comma 3, legge 104/1992: 3 gg o 18 ore mensili fruibili alternativamente (1 gg = 6 ore convenzionali)
- Permessi per visite specialistiche. Introdotta la possibilità di 18 ore annue di permesso per esami e visite cumulabili anche per tutta la giornata.

Se tali permessi sono fruiti ad ore, non si procede con la decurtazione, se giustificati mediante un attestato della struttura sanitaria. Se vengono fruiti per l'intera giornata, si procede con la decurtazione e si scalano dal monte ore annuale le ore effettive di servizio non prestato. E' necessario presentare come giustificazione un attestato della struttura sanitaria.

PERMESSI E ASSENZE PERSONALE ATA – CCNL 2016-2018

Art. 31 Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

I permessi retribuiti possono essere fruiti alternativamente ad ore, per 18 ore annue oppure a giorni, per 3 giorni annui. 1. Il personale ATA, ha diritto, a domanda, a: 18 ore di permesso retribuito nell'anno scolastico, per motivi personali o familiari, documentati anche mediante autocertificazione.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

- a) non riducono le ferie;
- b) non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora;
- c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore;
- e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza è pari a 6 ore;
- f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno scolastico, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal CCNL.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, nonché le indennità.

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso.

5. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce il c. 2 del CCNL del 29 /11/2007. Resta fermo quanto previsto dal c. 1 del medesimo articolo.

PERMESSI E CONGEDI L. 104/1992 E SIMILI. Art. 32 CCNL 2016

La L. 104/1992 riconosce una serie di permessi a favore dei lavoratori disabili e dei familiari, lavoratori dipendenti, che assistono un disabile. I lavoratori con disabilità in situazione di gravità hanno diritto a:

- 2 ore di permesso giornaliero retribuito o, in alternativa;
- 3 giorni di permesso mensile, retribuiti e fruibili anche in maniera continuativa.

L'art. 32 prevede che i 3 giorni di permesso di cui all'art. 33 c. 3 possano essere fruiti anche a ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

1. I dipendenti ATA hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei 3 giorni di permesso di cui all'art. 33 c. 3 della L. 104/1992. Tali permessi possono essere utilizzati ad ore nel limite massimo di 18 ore mensili (1 giorno = 6 ore convenzionali).

2. Il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al c. 1, predispone una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese.

3. In caso di necessità ed urgenza, la relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente utilizza il permesso.

4. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge (donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per lutto), con un preavviso di 3 giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza. La relativa comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Per il personale ATA il presente articolo sostituisce l'art. 15 c. 6 e 7 CCNL 2007. **ASSISTENZA A FAMILIARI DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ (L. 104/1992).** Al fine di evitare l'insorgere di responsabilità di carattere disciplinare, penale e patrimoniale, si ritiene ricordare al personale che beneficia delle disposizioni

previste dalla legge 104/92 che, anche pur trattandosi di un diritto destinato e di cui può beneficiare, a richiesta, il lavoratore, il destinatario effettivo è il familiare al quale deve essere garantita, in via esclusiva, l'assistenza. La richiesta del permesso, di cui alla L. 104/92, è subordinata ad una precisa responsabilità personale, ragion per cui, la firma della dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa ai sensi e per gli effetti degli artt. 46-47 del DPR 445/2000 e sottoscritta ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000, impegna in misura inoppugnabile che, in caso di un uso improprio, è previsto il licenziamento immediato e si valuta un'eventuale responsabilità penale. L'Inps con circolare n. 45 dell'1.03.2011, in riferimento alla modalità di fruizione dei permessi per l'assistenza a disabili in situazione di gravità, al punto 2.1 ha precisato che "Il dipendente è tenuto a comunicare al Direttore della struttura di appartenenza, all'inizio di ciascun mese, la modalità di fruizione dei permessi, non essendo ammessa la fruizione mista degli stessi nell'arco del mese di riferimento ed è tenuto, altresì, a comunicare, per quanto possibile, la relativa programmazione". Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativamente alla questione della programmazione dei permessi, con Interpelli n. 1/2012 e 31/2010, ha riconosciuto al datore di lavoro la facoltà di richiedere una programmazione dei permessi ex art. 33, purché ciò non comprometta il diritto del soggetto disabile ad un'effettiva assistenza. Alla luce di quanto premesso, il personale docente e ATA farebbe bene a produrre delle pianificazioni mensili di fruizione dei permessi per concordare preventivamente, con l'Amministrazione le giornate di permesso utilizzando gli appositi modelli che le varie amministrazioni predispongono, che, solo in dimostrate situazioni di urgenza, al fine di "evitare la compromissione del funzionamento dell'organizzazione", potrebbero essere riviste e riorganizzate. I giorni fruiti:

sono retribuiti (non è prevista la decurtazione ai sensi dell'art. 71 della L. n. 133/08);

- sono coperti da contribuzione previdenziale;
- sono utili a tutti gli effetti;
- non riducono le ferie;
- non riducono la tredicesima;
- non sono soggetti a recupero.
- sono tre al mese;
- sono fruiti esclusivamente a giorni;
- sono fruiti in giornate possibilmente non ricorrenti.

Come detto, la L. 104/1992 riconosce una serie di permessi a favore dei lavoratori disabili e dei familiari, lavoratori dipendenti, che assistono un disabile. I lavoratori con disabilità in situazione di gravità hanno diritto a:

- 2 ore di permesso giornaliero retribuito o, in alternativa;
- 3 giorni di permesso mensile, retribuiti e fruibili anche in maniera continuativa.

L'art. 32 prevede che i 3 giorni di permesso di cui all'art. 33 c. 3 possano essere fruiti anche a ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. I 3 giorni di permesso mensile sono riconosciuti anche ai familiari, lavoratori dipendenti, che assistono un disabile in condizione di gravità che non sia ricoverato a tempo pieno; essi competono al coniuge, ai parenti o affini entro il secondo grado. Anche i parenti e gli affini entro il terzo grado beneficiano dei permessi, ma solo se i genitori o il coniuge della persona con disabilità da assistere abbiano compiuto 65 anni oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti, o siano deceduti o mancanti. Il diritto ai permessi non può essere riconosciuto, per l'assistenza alla stessa persona, a più di

un lavoratore (cd. referente unico). Un peculiare regime di permessi è riconosciuto, poi, ai genitori che assistono un figlio, con disabilità grave, minore di età (artt. 33 L. 104/1992 e 33, 42 D. Lgs. 151/2001).

CONGEDO STRAORDINARIO. I lavoratori hanno diritto, nell'arco della vita lavorativa, ad un congedo straordinario di due anni per assistenza di soggetto disabile in situazione di gravità accertata (non ricoverata stabilmente) (D. Lgs. 151/2001). Tale congedo compete ad una serie di soggetti, secondo un ordine prioritario, tutti conviventi con il soggetto bisognoso di assistenza.

ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI. Art. 33

1. Ai dipendenti ATA possono essere concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore per anno scolastico, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al c. 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico.

3. I permessi orari di cui al comma 1 sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore (...).

4. Ai fini del computo del periodo di comporta, 6 ore di permesso corrispondono ad una giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al c. 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa.

9. L'assenza per i permessi di cui al c. 1 è giustificata mediante attestazione redatta dal medico o dalla struttura, anche privati. L'art.4 c. 16-bis della L.125/2013 ha modificato il c. 5 dell'art. 55-septies del D. Lgs. 165/2001 (controlli sulle assenze).

10. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dipendente oppure è trasmessa a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra le di visite specialistiche e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, l'assenza è imputata alla malattia (è necessaria l'attestazione di malattia del medico curante o del medico o della struttura che hanno svolto la visita).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura.

14. Nel caso di dipendenti che debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo calendari stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario, ove previsto. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei c. 9, 10, 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al c. 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario.

Il CCNL introduce quindi la possibilità di 18 ore annue di permesso per esami e visite cumulabili anche per tutta la giornata. Se tali permessi sono fruiti ad ore, non

si procede con la decurtazione, se giustificati mediante un attestato della struttura sanitaria. Se vengono fruiti per l'intera giornata, si procede con la decurtazione e si scalano dal monte ore annuale le ore effettive di servizio non prestato. E' necessario presentare come giustificazione un attestato della struttura sanitaria.

L'art. 33 introduce quindi i permessi orari per visite specialistiche e terapie fino ad un massimo di 18 ore annue, compresi anche i tempi di percorrenza da e per la sede del lavoro. Si tratta di ore di permesso assimilate alle assenze per malattia e calcolate, ai fini del periodo di comporta, come una giornata ogni 6 ore di permesso.

Le ore di permesso non sono cumulabili nella stessa giornata lavorativa con altre tipologie di permessi orari e non sono assoggettate alla decurtazione della retribuzione prevista per i primi 10 giorni di assenza per malattia. In caso di part-time si procede a ridurre proporzionalmente le ore di permesso spettanti. I permessi orari possono essere fruiti cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In questo caso le ore utilizzate vengono computate in riferimento all'orario di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto osservare in quella giornata.

In caso di fruizione per l'intera giornata viene inoltre operata la decurtazione della retribuzione prevista per i primi 10 giorni di assenza per malattia.

Nel caso di visite specialistiche concomitanti a situazione di incapacità lavorativa temporanea (malattia), l'assenza dal servizio è imputata a malattia e sottoposta alla disciplina legale e contrattuale prevista per la malattia (decurtazione, controllo fiscale, certificato telematico del medico curante, attestazione della presenza nella struttura che ha erogato la prestazione per giustificare l'assenza dal domicilio)

Nel caso di cicli di terapie e trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, un unico certificato del medico curante, anche cartaceo e corredato del calendario delle prestazioni, presentato prima dell'inizio delle terapie è sufficiente a giustificare le assenze, ma deve essere accompagnato dalle singole attestazioni di presenza da cui risulti l'effettuazione delle prestazioni previste e la corrispondenza al ciclo prescritto dal medico curante.

PERMESSO RETRIBUITO ATA PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI: ANCHE SE INFERIORE, CONTA ALMENO COME UN'ORA. La fruizione su base oraria dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, prevista per il personale ATA, per le ore successive alla prima può essere fruita per frazione inferiore all'ora? La risposta dell'ARAN: "Con l'espressione all'art. 31 c. 2 lett. b) "non sono fruibili per frazioni inferiori ad una sola ora" le parti hanno inteso introdurre una specifica disciplina per quanto riguarda le modalità applicative dei permessi, stabilendo che non è consentito l'utilizzo per "frazione di ora", intendendo con tale locuzione che la fruizione degli stessi non può avvenire per un arco temporale inferiore ad una sola ora. Il suddetto limite è circoscritto alla prima ora, per cui il dipendente non potrà fruire di tali permessi per 20 o anche per 50 minuti, mentre è possibile che il permesso sia utilizzato per frazioni superiori alla prima ora (un'ora e 15, un'ora e trenta, due ore e venti, ecc.).

Da ciò consegue che il dipendente dovrà richiedere il permesso almeno per un'ora e, nel caso in cui lo stesso si assenti per un arco temporale inferiore all'ora, l'incidenza sul monte ore annuo sarà sempre di un'ora. Infatti, la clausola in esame è anche connessa all'esigenza di evitare una eccessiva frammentazione dei permessi, che potrebbe essere determinata, nella fase applicativa, da un utilizzo dell'istituto periodico o frequente, anche se temporalmente circoscritto nella durata."

ALTRI PERMESSI. Donne vittime di violenza di genere. Il D. Lgs. 80/2015 prevede una tutela per le donne vittime di violenza (congedo per le donne inserite in percorsi di protezione). CCNL 2016 art. 18: La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco di 3 anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Permessi per donatori di sangue e di midollo. L'art. 32 della L. 104/1992 conferma il diritto del lavoratore alla fruizione dei permessi previsti da specifiche disposizioni di legge, riferendosi in particolare ai permessi per donatori di sangue e di midollo e ai permessi e congedi previsti dalla legge 53/2000. Anche per tali permessi l'art. 32 precisa che vanno comunicati all'ufficio con un preavviso di 3 giorni o, nelle ipotesi di comprovata urgenza, nelle 24 ore precedenti e comunque non oltre l'inizio dell'orario di lavoro della giornata in cui si utilizza il permesso.

Permessi brevi e permessi non retribuiti. Diversi dai permessi retribuiti sono i permessi brevi, fruibili per esigenze di tipo personale, che possono essere concessi nei limiti della metà dell'orario giornaliero di lavoro. Di natura ancora diversa sono i permessi non retribuiti: sono previsti per frequentare corsi specifici, anche non previsti dai programmi dell'amministrazione, ma volti alla formazione di figure professionali elevate.

PERMESSI BREVI. Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2006-2009 (non modificato dal CCNL 2018), compatibilmente con le esigenze di servizio, al dipendente con contratto a tempo indeterminato e al personale con contratto a tempo determinato, sono attribuiti, per esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero individuale di servizio e, comunque, per il personale docente fino ad un massimo di due ore. Per il personale docente i permessi brevi si riferiscono ad unità minime che siano orarie di lezione. I permessi complessivamente fruiti non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno scolastico per il personale ATA; per il personale docente il limite corrisponde al rispettivo orario settimanale di insegnamento (ad esempio 18 ore). Entro i due mesi lavorativi successivi a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio. Il recupero da parte del personale docente avverrà prioritariamente con riferimento alle supplenze o allo svolgimento di interventi didattici integrativi, con precedenza nella classe dove avrebbe dovuto prestare servizio il docente in permesso. Nei casi in cui non sia possibile il recupero per fatto imputabile al dipendente, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente stesso per il numero di ore non recuperate.

INVALIDITA' E CONGEDO PER CURE DI 30 GIORNI L'ANNO. Il congedo per cure di 30 giorni spetta ai lavoratori invalidi civili, così come previsto dal D. L. 119 dell'11 agosto 2011. Viene riconosciuto agli invalidi con percentuale superiore al 50%. Si tratta di un congedo retribuito. A differenza della malattia, il congedo di 30 giorni l'anno può essere richiesto solo per ricevere cure collegate alla patologia invalidante di cui si è affetti. Il periodo di congedo (anche nel comparto scuola) deve essere giustificato dalla documentazione medica e i requisiti sono i seguenti:

- la cura è collegata alla patologia invalidante;
- è necessario l'intervento di personale medico specializzato;

- le cure sono richieste dal proprio medico curante;
- le cure non possono essere posticipate.

I 30 giorni di congedo, in ogni caso, vengono retribuiti esattamente come le assenze per malattia. Le cure di cui si necessita, tra l'altro, non devono riferirsi ad analisi del sangue o, ad esempio, ad un periodo in cui si devono assumere determinati farmaci. Vi rientrano, ad esempio, fisioterapie e chemioterapia. Si deve trattare, quindi, di un ciclo terapeutico effettuato da personale medico specializzato. Al rientro al lavoro, inoltre, il dipendente è tenuto a dimostrare, tramite apposita documentazione, di aver effettivamente ricevuto le cure per le quali il congedo era stato richiesto.

ASPETTATIVA. L'aspettativa comporta la sospensione dell'obbligo della prestazione lavorativa e, di regola, anche la sospensione dell'obbligo retributivo. L'aspettativa può essere concessa per varie cause, tra cui: motivi personali o di famiglia; mandato parlamentare, amministrativo e sindacale; attività presso soggetti o organismi pubblici o privati, anche internazionali; per un periodo massimo di 12 mesi per avviare attività imprenditoriali o professionali. Il rapporto di lavoro è risolto, senza indennità di preavviso, nei confronti del dipendente che non si presenti a riprendere servizio alla scadenza.

PENSIONE DI INVALIDITÀ, DI INABILITÀ E ASPETTATIVA. Nei casi in cui la prosecuzione del rapporto di lavoro non appare possibile, non sempre una situazione di malattia permette di anticipare la pensione.

Quella che erroneamente viene definita "pensione per motivi di salute" altro non è che la pensione di invalidità o di inabilità lavorativa che viene riconosciuta, ai dipendenti pubblici, solo nei casi in cui venga certificato dalla commissione medica di riferimento che è presente una patologia invalidante che non permette la prosecuzione del servizio. Ad esempio, con 62 anni di età e con 26 anni di contributi, è da escludere qualsiasi possibilità di anticipo pensionistico, a meno che non si sia titolare di un fondo pensione complementare che permetta l'accesso al prepensionamento con la RITA (rendita integrativa temporanea anticipata). Tale misura permette al dipendente che ha compiuto almeno 62 anni di essere accompagnato alla pensione di vecchiaia da una rendita erogata dal fondo integrativo attingendo al capitale versato, ma solo se sono presenti almeno 20 anni di contributi effettivi versati ed almeno 5 anni versati nel fondo complementare. Escludendo la RITA, si dovrà attendere i 67 anni per potersi pensionare. Le alternative sono diverse e la prima è senza dubbio quella di presentare certificato medico stando attenti a non superare il periodo di comporto. E' possibile far valutare il proprio stato di salute per comprendere se lo stesso possa permettere di accedere ad un pensionamento per inabilità o una destinazione a diversa mansione che consenta di prestare servizio in altro modo.

Un'altra alternativa, ma in questo caso non spetta la retribuzione, è quella di chiedere un'aspettativa. In questo caso non c'è bisogno di nessuna motivazione o giustificazione, se negli ultimi 10 anni non si ha mai fruito di questo tipo di aspettativa, si può presentare richiesta in carta semplice al proprio DS, facendo riferimento alla L. 448/1998 art. 26 c. 14. Il riconoscimento dell'aspettativa in questione è subordinato alle esigenze di servizio.