



L'aspettativa per motivi personali

(artt. 11 e 14 del CCNL del 14.09.2000 del personale del comparto Regioni e autonomie locali)

Marzo 2013

INDICE

L'ASPETTATIVA PER MOTIVI PERSONALI.....	2
I LAVORATORI DESTINATARI	2
LE RAGIONI GIUSTIFICATIVE	3
GLI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI	3
DURATA E MODALITÀ DI FRUIZIONE	5
IL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	7
TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO	8
IL CUMULO DI ASPETTATIVE	9
IL VENIR MENO DEI MOTIVI DELL'ASPETTATIVA	9
LA MANCATA RIPRESA DEL SERVIZIO	10
ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI.....	11

L'aspettativa per motivi personali

Tra le cause di sospensione del rapporto di lavoro l'art. 11 del CCNL del 14.9.2000, relativo al personale del comparto Regioni–Autonomie locali, prevede anche l'aspettativa per motivi personali.

Tale aspettativa, come tipica causa di sospensione, determina il temporaneo venire meno, per tutta la durata temporale della stessa, delle reciproche obbligazioni delle parti nell'ambito del rapporto di lavoro: sia di quella del dipendente di rendere la prestazione lavorativa, sia di quella dell'ente, quale datore di lavoro, di corrispondere la relativa retribuzione.

La disciplina contrattuale così dispone:

"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 da fruirsi al massimo in due periodi.

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo del periodo di comporto del dipendente.

3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da altre previsioni contrattuali".

I lavoratori destinatari

L'ente può concedere ai lavoratori, che ne fanno richiesta, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia.

Sulla base della precisa formulazione della clausola contrattuale possono avvalersi dell'istituto solo i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con conseguente esclusione dei dipendenti in servizio ma assunti:

- con contratto di lavoro a tempo determinato;
- eventualmente, con contratto di formazione e lavoro, stante la sostanziale assimilazione, sotto il profilo regolamentare, di tale tipologia contrattuale al contratto a tempo determinato.

Tale esclusione si giustifica con la sostanziale inconciliabilità delle caratteristiche dell'istituto con le suddette finalità ed esigenze di impiego flessibile del personale che, invece, contraddistinguono tali particolari tipologie contrattuali (la necessità di

approvvigionarsi di personale per poter fare fronte a proprie esigenze organizzative ed operative di carattere straordinario e temporaneo).

E' appena il caso di evidenziare che neppure possono avvalersi dell'istituto quei soggetti che non siano legati all'ente da un rapporto di lavoro subordinato, come nel caso dei titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuata o, comunque, di altro rapporto di lavoro autonomo.

Le ragioni giustificative

Relativamente ai motivi che possono giustificare la richiesta di aspettativa da parte del dipendente, l'art. 11, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 fa riferimento sia alle esigenze personali che a quelle di famiglia del lavoratore.

Tali esigenze 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 dell'impiegato inteso come membro di una famiglia o anche come persona singola.

Pertanto, non deve necessariamente trattarsi di motivi o eventi gravi (con la connessa attribuzione all'ente di un potere di valutazione della sussistenza o meno del requisito della gravità), ma piuttosto di situazioni o di interessi ritenuti dal dipendente di particolare rilievo che possono essere soddisfatti solo con la sua assenza dal lavoro.

Spetta, poi, 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.

Gli adempimenti amministrativi

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

- a) il dipendente deve presentare all'ente una specifica richiesta in forma scritta che, anche in relazione agli obblighi discendenti dagli artt. 2086, 2094 e 2104 del Codice civile, deve essere motivata e, ove necessario, corredata dall'eventuale documentazione giustificativa, comprovante la sussistenza delle esigenze personali o familiari. La richiesta viene formulata dal dipendente utilizzando lo specifico modulo adottato a tal fine dall'ente, con la necessaria specificazione della durata e della decorrenza. La predetta deve essere indirizzata all'ufficio del Personale (o ad altra struttura organizzativa avente le medesime funzioni, prevista dall'ordinamento dell'ente), stante la generale competenza, di norma, riconosciuta a detto ufficio in

ordine all'amministrazione complessiva degli istituti concernenti il rapporto di lavoro di tutti i dipendenti in servizio, sotto il profilo dell'attuazione di tutti gli adempimenti concernenti sia il trattamento giuridico che economico.

Ai fini della concessione del beneficio, il dirigente della struttura di appartenenza del dipendente deve attestare formalmente, assumendosi la relativa responsabilità, l'inesistenza di particolari o rilevanti esigenze di ufficio nell'arco temporale coincidente con il periodo di aspettativa, tali da impedire la concessione dello stesso.

Tale attestazione sarà contenuta in un apposito spazio del modulo di richiesta.

Ove ritenga di dover esprimere parere negativo alla concessione dell'aspettativa, il dirigente dovrà adeguatamente motivarlo, utilizzando il medesimo spazio del modulo, con la indicazione specifica delle prioritarie esigenze di servizio da tutelare e che ostano alla fruizione, totale o parziale, dell'aspettativa come richiesta dal dipendente;

b) in ogni caso, la richiesta deve essere presentata sempre con congruo anticipo rispetto alla data di inizio dell'aspettativa, come indicata dal dipendente, salvo il caso di situazioni particolari o di urgenza, in modo da consentire all'ente di procedere alle necessarie valutazioni e al dirigente dell'ufficio di appartenenza di predisporre gli eventuali interventi organizzativi necessari per rimediare alle ricadute della prevista assenza del dipendente interessato.

In mancanza di particolari esigenze di servizio da soddisfare, il dipendente è collocato in aspettativa per il periodo richiesto.

In proposito, si deve ricordare che, in base alla disciplina contrattuale, la concessione dell'aspettativa per motivi personali non rappresenta un diritto per il dipendente.

Conseguentemente, anche se all'ente non spetta la verifica dell'effettiva sussistenza o gravità dei motivi adottati a sostegno della domanda di aspettativa, tuttavia, lo stesso non può considerarsi obbligato a concedere sempre ed in ogni caso l'aspettativa richiesta.

Questa, infatti, non può in nessun caso pregiudicare l'organizzazione e l'ordinato svolgimento dell'attività degli uffici.

La fruizione dell'aspettativa, quindi, può essere legittimamente rifiutata quando l'assenza del lavoratore non sia compatibile con le esigenze organizzative o di servizio dell'ufficio di appartenenza dello stesso, sulla base dell'autonoma valutazione fatta dal datore di lavoro pubblico di tutti gli interessi concretamente coinvolti nel caso specifico.

Proprio in considerazione della prioritaria esigenza di tutelare l'interesse organizzativo dell'ente, a questo, la disciplina contrattuale attribuisce, comunque, ampi margini di discrezionalità nella concessione dell'aspettativa, con riferimento sia al riconoscimento della stessa che alla sua durata e decorrenza temporale.

Pertanto, in presenza di una richiesta di aspettativa, l'ente può anche:

- concederla per un periodo minore rispetto a quello indicato dal lavoratore, sempre che tale ridotta durata sia comunque idonea a soddisfare l'interesse di quest'ultimo; il lavoratore ove ritenga che le soluzioni alternative proposte non soddisfino le proprie esigenze potrà sempre decidere per la non fruizione;
- differire nel tempo l'accoglimento, sempre che tale differimento sia comunque utile per il dipendente;
- disporre anche la revoca dell'aspettativa già concessa, qualora sussistano motivate esigenze di servizio.

Il datore di lavoro pubblico, nella gestione dell'istituto, si attiene a comportamenti conformi ai generali i principi di correttezza e buona fede ed in particolare:

- tentando ogni possibile soluzione per contemperare le proprie esigenze organizzative con quelle dei dipendenti;
- evitando ogni possibile forma di discriminazione o di disparità di trattamento, da ritenersi sicuramente illegittime in presenza di medesimi presupposti, tra i dipendenti.

Al fine di garantire una corretta ed imparziale gestione dell'istituto, così da evitare l'insorgenza di situazioni di disparità di trattamento o di discriminazione, che possono derivare da valutazioni eccessivamente discrezionali o arbitrarie delle richieste di aspettativa, il dirigente preposto all'area del personale può opportunamente predisporre, in via generale e preventiva, una serie di criteri e di priorità cui attenersi nell'esame delle singole istanze. A tal fine, ad esempio, potrebbe farsi riferimento: alla professionalità del dipendente in relazione alle eventuali esigenze operative da soddisfare; ove si tratti di dipendenti aventi la medesima professionalità, alla anzianità di servizio; alla eventuale concessione di altri periodi di aspettativa nell'anno o negli anni precedenti, nel rispetto della disciplina contrattuale.

Durata e modalità di fruizione

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.

In base alla regola contrattuale, pertanto, ove, nel corso del triennio, il lavoratore richieda e fruisca di due periodi di durata complessivamente minore rispetto ai dodici mesi massimi previsti (e lo stesso accade ovviamente anche nel caso in cui pur avendo richiesto aspettative di durata corrispondente a quella massima, ne abbia fruito concretamente in misura ridotta), il dipendente non può richiedere la concessione di un ulteriore periodo di aspettativa nello stesso triennio, pur avendo a sua disposizione ancora un residuo di periodi di aspettativa astrattamente utilizzabili.

La concessione dell'eventuale ulteriore periodo di aspettativa si porrebbe apertamente in contrasto con la clausola contrattuale che vincola la fruizione dell'aspettativa in soli due periodi.

Conseguentemente, al fine di consentire una corretta valutazione da parte dell'ufficio del Personale della richiesta di concessione dell'aspettativa, il dipendente dichiara di non trovarsi in nessuna delle condizioni impeditive prese comunque in considerazione dalla disciplina contrattuale:

- a) avere già fruito dei dodici mesi di aspettativa nel triennio;
- b) avere 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 sei mesi di servizio attivo tra due periodi di aspettativa, anche per motivi diversi, secondo quanto previsto dall'art. 14 del CCNL del 14.9.2000 in materia di cumulo di aspettative.

La presenza di una delle cause impeditive sopra richiamate non consente la presentazione della richiesta o l'accoglimento della stessa, ove ugualmente presentata.

Al fine del calcolo del triennio di riferimento, per la verifica del rispetto del termine di durata massima di dodici mesi previsto per l'aspettativa, occorre prendere in considerazione il periodo che precede l'ultima richiesta di concessione dell'aspettativa stessa, applicando le medesime regole previste per le assenze per malattia.

Il conteggio può essere così effettuato:

- si contano tre anni di calendario a ritroso; il triennio da prendere in considerazione, ai fini della applicazione dell'art. 11 del CCNL del 14.9.2000, corrisponde certamente a quello che precede l'ultima richiesta di concessione della aspettativa per motivi personali;
- si verifica quanti periodi di aspettativa ha fruito il dipendente in tale triennio e la loro durata complessiva;
- se il dipendente ha già fruito di due periodi di aspettativa nel triennio così determinato, egli non ha diritto ad un ulteriore periodo di aspettativa (non importa quale sia stata la durata delle precedenti aspettative);
- se il dipendente ha fruito di un solo periodo di aspettativa, gli potrà essere autorizzata anche la nuova richiesta, solo a condizione che sommando il primo periodo e il nuovo non si superino i dodici mesi;
- se il dipendente ha già fruito, in un solo periodo, dei dodici mesi di aspettativa nel triennio, allo stesso non potrà essere concessa una ulteriore aspettativa.

Relativamente alle modalità di godimento del beneficio, si evidenzia che:

- a) il lavoratore, nel corso di fruizione della stessa, può, sempre, di sua iniziativa (e quindi sulla base di una autonoma valutazione dei propri interessi) riprendere l'attività lavorativa, con conseguente automatica cessazione da tale momento della situazione di aspettativa per motivi personali in atto, concessa ai sensi dell'art. 11 del CCNL del 14.9.2000. Evidentemente, comunicherà anticipatamente tale sua decisione sia all'ufficio di appartenenza, per la ripresa dell'attività lavorativa, sia all'ufficio del Personale, per l'adozione dei provvedimenti gestionali ed amministrativi, conseguenti al rientro in servizio a pieno titolo ed alla cessazione del precedente stato di sospensione del rapporto di lavoro. Per godere di altro periodo di aspettativa, il dipendente dovrà presentare una nuova richiesta, sempre che sussistano le condizioni stabilite dal CCNL (art. 11 ed art. 14 del CCNL del 14.9.2000);
- b) nessuna clausola contrattuale prevede la sospensione del periodo di aspettativa già concesso al dipendente. In sostanza, non è possibile interrompere l'aspettativa in godimento in presenza di particolari eventi e riprendere automaticamente la fruizione della stessa al cessare della causa interruttiva. Pertanto, ove vi sia stata comunque una ripresa dell'attività lavorativa, se il dipendente vuole fruire ulteriormente di un periodo di aspettativa per motivi personali, dovrà presentare sempre una nuova domanda, nel rispetto delle previsioni dell'art. 14 del CCNL del 14.9.2000.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale

Nel caso del rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, il dipendente beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile per quanto riguarda la durata dell'aspettativa per motivi personali.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, anche la durata complessiva dell'aspettativa per motivi personali, di cui all'art. 11 del CCNL del 14.9.2000, deve essere necessariamente riproporzionata in relazione alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Infatti, l'art. 6, comma 8, dello stesso CCNL del 14.9.2000, estende la regola del riproporzionamento, espressamente prevista per il caso delle ferie, a tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro previste sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, tra le quali non può non essere ricompresa anche l'aspettativa per motivi personali.

Pertanto, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, nella richiesta di aspettativa il lavoratore dovrà precisare la propria posizione lavorativa, evidenziando appunto la sussistenza di tale tipologia di rapporto di lavoro, nella forma di quello di tipo orizzontale (con l'indicazione della prestazione effettuata), di quello di tipo verticale

(con indicazione della percentuale e del tipo di articolazione dell'attività lavorativa) o di tipo misto (con l'indicazione delle relative modalità).

Trattamento economico e normativo

Durante il periodo di aspettativa, il rapporto di lavoro deve ritenersi sempre esistente ma si trova in una fase di sospensione, con riferimento ai contrapposti obblighi fondamentali da esso scaturenti: quello di esecuzione della prestazione lavorativa, gravante sul dipendente, e quello di corresponsione della retribuzione, gravante sul datore di lavoro.

Conseguentemente, il dipendente durante il periodo di aspettativa continua ad essere pur sempre assoggettato in pieno alle particolari disposizioni legislative, di natura imperativa, in materia di incompatibilità e di cumulo di impieghi (art. 53, del d.lgs. n. 165/2001).

Ciò comporta che al dipendente non è consentito, in alcun modo, di poter instaurare un secondo rapporto di lavoro subordinato, pubblico o privato, o di poter svolgere, comunque, altra attività di lavoro autonomo, anche di natura libero professionale, durante la fruizione di periodi di aspettativa, senza diritto alla retribuzione, previsti dall'art. 11 del CCNL del 14.9.2000.

I periodi di aspettativa per motivi personali non sono in alcun modo retribuiti e non sono utili ai fini della 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, ovviamente, dei ratei della tredicesima mensilità.

I periodi di aspettativa non sono utili neppure ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Tuttavia, essi possono essere riscattati ai fini pensionistici, nel rispetto della vigente disciplina legislativa.

I periodi di assenza per aspettativa dovuta a motivi personali non sono utili ai fini del calcolo dei periodi di comportamento, come disposto espressamente dall'art. 11, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Pertanto, dette assenze non concorrono alla determinazione del triennio di riferimento per il calcolo del periodo massimo di conservazione del posto in caso di malattia del lavoratore, secondo le regole contenute nell'art. 21 del CCNL del 6.7.1995.

Il cumulo di aspettative

In base alla disciplina negoziale (art. 14 del CCNL del 14.9.2000) prevista, per poter fruire di un ulteriore periodo di aspettativa, anche per motivi diversi e, quindi, anche sulla base di diverse fonti regolative, è necessario che siano trascorsi almeno sei mesi di servizio attivo dal termine del godimento dell'aspettativa precedente.

Tale divieto non ha carattere di generalità, in quanto non si estende alle aspettative espressamente indicate nella clausola contrattuale: per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato nonché per le assenze previste dal d.lgs. n. 151/2001.

In presenza di tali specifiche ipotesi, pertanto, il cumulo è ammissibile anche senza alcuna ripresa di servizio attivo da parte del lavoratore interessato.

Sulla base della formulazione della disciplina contrattuale che considera, tra le ipotesi di assenza per le quali si esclude il divieto di cumulo, anche quelle previste dal d.lgs. n. 151/2001 (che, formalmente e giuridicamente, non sono riconducibili alla nozione di aspettativa e sono oggetto anche di una specifica tutela), deve ritenersi estensibile il divieto di cumulo stesso anche a tutte quelle altre ipotesi di assenza dal servizio che, sostanzialmente, possono essere assimilate all'aspettativa sotto il profilo del regime giuridico applicabile e della durata. Pertanto, si potrebbe ritenere sussistente il divieto di cumulo nel caso, ad esempio, di aspettativa per motivi personali e congedi per motivi di famiglia o dei congedi per la formazione.

E' importante sottolineare che il dipendente non può ottenere in alcun modo la concessione di un ulteriore periodo di aspettativa richiesto qualora non sia decorso il periodo di servizio attivo di sei mesi previsto dalla disciplina contrattuale.

Il venir meno dei motivi dell'aspettativa

L'ufficio del Personale dell'ente, nell'ambito delle sue competenze generali in materia di amministrazione del rapporto di lavoro del personale, può invitare il dipendente a riprendere servizio, anche prima della data di scadenza prevista della aspettativa, se i motivi che l'hanno giustificata siano venuti meno (art. 14, comma 2 del CCNL del 14.9.2000).

In tal caso, viene assegnato al dipendente uno specifico termine per la ripresa del servizio, che l'ufficio Personale comunica all'interessato per iscritto.

Sulla base delle previsioni contrattuali, quindi, il datore di lavoro pubblico ha la "facoltà", ma non l'obbligo, di invitare il dipendente a riprendere servizio. Se però, lo stesso decide di esercitare tale facoltà, il dipendente è obbligato a ripresentarsi in

servizio nel termine fissato, ai sensi del citato art. 14, comma 3 del CCNL del 14.9.2000.

Ugualmente, anche il dipendente, ove siano venute meno le ragioni che lo hanno indotto a richiedere l'aspettativa, può riprendere servizio, spontaneamente ed in anticipo rispetto alla scadenza, anche senza aspettare l'invito dell'ente, ma dando sempre allo stesso un congruo preavviso, nel rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede, in modo da consentire gli eventuali provvedimenti organizzativi che fossero a tal fine necessari.

Se il dipendente decide di avvalersi di tale facoltà, l'ente non può rifiutargli il rientro in servizio.

Infatti, il CCNL non prevede per il lavoratore la facoltà di chiedere di rientrare in servizio, comportante una valutazione della domanda da parte del datore di lavoro, ma direttamente la facoltà di riprendere il servizio a prescindere da ogni valutazione del datore di lavoro, fermo restando quel preavviso di cui sopra si è detto.

Al fine di una applicazione imparziale ed equilibrata di tale disciplina contrattuale, l'ente (l'ufficio del Personale) può utilmente fissare, in modo oggettivo e generale, i termini di preavviso da far eventualmente valere sia nel caso di iniziativa assunta dall'ente che di decisione spontanea del lavoratore.

La mancata ripresa del servizio

Alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine fissato dall'ente per il rientro anticipato dalla stessa, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, ove il lavoratore non riprenda servizio, il rapporto di lavoro si risolve, senza diritto alla indennità di preavviso, come disposto dall'art. 14, comma 3 del CCNL del 14.9.2000.

Il lavoratore può sottrarsi all'effetto risolutivo qualora possa giustificare il mancato rientro con l'esistenza di un oggettivo e comprovato impedimento, che non gli abbia consentito di riprendere regolare servizio al termine dell'aspettativa o alla scadenza del termine fissato dall'ente.

L'effetto risolutivo non costituisce una conseguenza automatica e sempre necessaria della clausola contrattuale, nel senso che si determina, in ogni caso, a prescindere comunque da ogni possibile valutazione discrezionale in proposito del datore di lavoro pubblico.

Infatti, con la mancata ripresa del servizio alle scadenze stabilite, certamente si determina l'effetto risolutivo, ma spetta all'ente decidere se avvalersi o meno della risoluzione stessa.

Adempimenti amministrativi

Ai fini dell'eventuale risoluzione, l'ente (l'ufficio del Personale) valuta tutte le circostanze del caso concreto e, soprattutto, le eventuali giustificazioni addotte dal lavoratore sulle cause e/o sulla durata del ritardo della ripresa del servizio.

In esito a tale apprezzamento, l'ente può anche decidere di non risolvere il contratto di lavoro.

Infatti, poiché la disciplina contrattuale è finalizzata precipuamente alla tutela dell'interesse organizzativo del datore di lavoro pubblico, questo può anche ritenere che il suddetto interesse non sia in alcun modo leso dall'eventuale prosecuzione del rapporto di lavoro.

Tale decisione, per i suoi contenuti, sarà necessariamente e adeguatamente motivata, evidenziando espressamente le ragioni che ne sono alla base.

E' necessario tenere sempre presente che, qualora opti per la prosecuzione del rapporto di lavoro, l'ente non potrà poi, successivamente, procedere alla risoluzione del rapporto stesso, ponendo alla base della stessa la sola circostanza della mancata ripresa del servizio.

Infatti, il comportamento del datore di lavoro pubblico che consente la continuazione del rapporto di lavoro, nonostante che si siano determinati i presupposti della risoluzione, equivale ad una rinuncia definitiva alla risoluzione già intervenuta.

Diversamente, nel caso opposto della decisione di procedere alla risoluzione, non occorre una specifica motivazione, essendo a tal fine sufficiente che l'ente comunichi al lavoratore l'intervenuta risoluzione del rapporto a causa del mancato ingiustificato rientro.

Infatti, questo da solo rappresenta, nella disciplina contrattuale, il presupposto di operatività della clausola risolutiva.

L'ufficio Personale dell'ente comunica al dipendente l'intervenuta risoluzione del rapporto tempestivamente, per evitare che il silenzio serbato in proposito, nonostante il ritorno al lavoro del dipendente e in presenza del decorso di un significativo periodo temporale, possa essere considerato una forma di rinuncia tacita dell'ente stesso a far valere la risoluzione del rapporto.

Dato che la disciplina contrattuale è predisposta a tutela dell'interesse organizzativo del datore di lavoro pubblico, infatti, spetta a questo manifestare, espressamente o anche tacitamente, *per facta concludentia*, la volontà di avvalersi della stessa.