

Elenco aspettative		
	Assenze	Descrizione
1	Anticipazione del congedo obbligatorio di maternità (D. Lgs. 151/2001)	Gravidanza a rischio e lavoro a rischio (lavoro rischioso) sono i due casi in cui la madre può astenersi dal lavoro già durante i primi mesi di gravidanza. La legge italiana riconosce infatti alla lavoratrice in gravidanza la possibilità di anticipare l'astensione dal lavoro rispetto ai termini ordinari della astensione per maternità obbligatoria.
2	Congedo per maternità (L. 1204/1971)	Il congedo di maternità è il periodo prima e/o dopo il parto, durante il quale la madre ha l'obbligo di astenersi dal lavoro. La durata complessiva del congedo è pari a 5 mesi.
3	Congedo di paternità alternativo (art. 28 D.Lgs 151/2001)	In caso di morte, grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice.
4	Congedo per paternità obbligatorio (L. 28/06/2012 n. 92 e art. 27 bis D.Lgs 151/2001)	Il congedo di paternità è il periodo durante il quale il padre ha l'obbligo di astenersi dal lavoro. La durata complessiva del congedo è pari a 10 giorni. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Il congedo può essere goduto nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo). Le disposizioni si applicano agli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 13 agosto 2022, giorno di entrata in vigore del decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, e anche per gli eventi antecedenti il 13 agosto 2022, purché il lavoratore padre possa ancora fruire di periodi residui non fruiti a titolo di congedo obbligatorio del padre di cui alla legge 92/2012.
5	Congedo per maternità/paternità delle adozioni o affidamenti (D. Lgs 151/2001)	Si tratta di un congedo spettante alla madre (o alternativamente al padre -> vedi punto 3) in occasione di un'adozione o di un affidamento di un minore. Nel caso di adozione la durata del congedo è di cinque mesi, mentre nel caso di affidamento è di tre mesi (che devono essere goduti in modo continuativo o frazionato entro i primi cinque mesi dall'ingresso in famiglia). Si distingue fra adozione nazionale e adozione internazionale: - adozioni nazionali: i cinque mesi iniziano a decorrere dall'effettivo ingresso del minore in famiglia; - adozione internazionale: il congedo può essere fruito anche prima dell'ingresso in famiglia, durante il periodo che i genitori trascorrono all'estero per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.
6	Congedo parentale (D. Lgs. 26/03/2001, n. 151 e successive modifiche)	Il congedo parentale può essere usufruito per complessivi 10 mesi tra entrambi i genitori entro i 12 anni di vita del bambino. Il limite è elevabile ad 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. I genitori possono usufruire del congedo parentale entro i limiti sopra richiamati, secondo la seguente modalità: - la madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi; - il padre, dopo la nascita del figlio, può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevati a 7 nel caso in cui eserciti il diritto all'astensione per un periodo non inferiore a 3 mesi; - il genitore solo o nei confronti del quale sia stato disposto l'affido esclusivo del figlio, può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi. In caso di parto plurimo i periodi di congedo parentale sopra descritti spettano per ciascun figlio.
7	Congedo parentale in caso di adozione/affidamento (D. Lgs. 26/03/2001, n. 151 e successive modifiche)	Anche i genitori adottivi e affidatari, possono usufruire del congedo parentale, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. Il congedo parentale è di complessivi 11 mesi tra entrambi i genitori. La madre può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi. Il padre può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 7 mesi, nel caso in cui eserciti il diritto all'astensione per un periodo non inferiore a 3 mesi. Entrambi i genitori hanno diritto di chiedere il congedo parentale anche contemporaneamente.
8	Congedo per malattia del figlio (D. Lgs. 26/03/2011, n. 151 e successive modifiche)	Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio con le seguenti modalità: - per tutti i periodi corrispondenti alla malattia del figlio di età non superiore a tre anni; - nel limite di 5 giorni lavorativi l'anno per malattia del figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
9	Congedo per genitori con figlio con handicap grave (D. Lgs. 151/2001 e successive modifiche)	La lavoratrice madre, o in alternativa il lavoratore padre, di bambino riconosciuto affetto da handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5.2.1992 n. 104*, hanno diritto a prolungare il congedo parentale entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino per un periodo massimo non superiore a tre anni (comprensivo del normale congedo parentale), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati dove non serve (secondo i sanitari) la presenza del genitore. Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, il genitore ha diritto ad usufruire dei riposi per handicap in proporzione all'orario di lavoro: - nella misura di 2 ore di permesso per ciascun giorno lavorativo del mese se l'attività lavorativa è pari o superiore alle 6 ore giornaliere - nella misura di 1 ora se inferiore alle 6 ore giornaliere.

10	Congedo per genitori con figlio con handicap grave in casi di adozione o affidamento (D. Lgs. 151/2001 e successive modifiche)	In caso di adozione nazionale, internazionale o di affidamento, il prolungamento del congedo parentale: - può essere fruito per un periodo massimo non superiore a tre anni comprensivo del normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente - può essere fruito qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del bambino in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. Anche in caso di adozione nazionale, internazionale o di affidamento, il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente. In alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, il genitore ha diritto ad usufruire dei riposi per handicap, entro il terzo anno d'ingresso del minore in famiglia, in proporzione all'orario di lavoro: - nella misura di 2 ore di permesso per ciascun giorno lavorativo del mese se l'attività lavorativa è pari o superiore alle 6 ore giornaliere - nella misura di 1 ora se inferiore alle 6 ore giornaliere.
11	Assistenza a familiari portatori di handicap grave (L. 104*/1992)	Per le persone che hanno ottenuto il riconoscimento dello stato di handicap grave e per chi le assiste esistono alcune agevolazioni che riguardano l'ambito lavorativo. In generale, i riposi, i permessi e i congedi previsti sono utilizzabili dai lavoratori dipendenti se il disabile grave da assistere non è ricoverato a tempo pieno (per tutte le 24 ore). - Il lavoratore/la lavoratrice che assiste un familiare disabile grave, parente o affine entro il 2° grado (o entro il 3° grado, in specifiche situazioni), ha diritto a 3 giorni di permesso mensile, utilizzabili anche in maniera continuativa. - Il lavoratore/la lavoratrice può chiedere un congedo straordinario per assistere disabili gravi per una durata massima complessiva di 2 anni, per ogni persona assistita, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
12	Aspettativa art. 13 D.P.R. 382/1980	Si tratta di aspettativa obbligatoria per la durata della carica del mandato o dell'ufficio in caso di: 1) elezione al Parlamento nazionale od europeo; 2) nomina alla carica di Presidente del Consiglio dei Ministri, di Ministro/a o di Sottosegretario/a di Stato; 3) nomina a componente delle istituzioni delle comunità europee; 4) nomina a giudice della Corte costituzionale; 5) nomina a presidente o vice presidente del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro; 6) nomina a membro del Consiglio superiore della magistratura; 7) nomina a presidente o componente della giunta regionale e a presidente del consiglio regionale; 8) nomina a presidente della giunta provinciale; 9) nomina a sindaco del comune capoluogo di provincia; 10) nomina alle cariche di presidente, di amministratore/amministratrice delegato/a di enti pubblici a carattere nazionale, interregionale o regionale, di enti pubblici economici, di società a partecipazione pubblica, anche a fini di lucro. 11) nomina a direttore/direttrice, condirettore/condirettrice e vice direttore/direttrice di giornale quotidiano o a posizione corrispondente del settore dell'informazione radio-televisiva; 12) nomina a presidente o segretario/segretaria nazionale di partiti rappresentati in Parlamento; 13) nomine ad incarichi dirigenziali di cui all'art. 16 del D.P.R. 30 giugno 1972, n. 748, o comunque previsti da altre leggi presso le amministrazioni dello Stato, le pubbliche amministrazioni o enti pubblici economici.
13	Aspettativa L. 333/1985 (coniuge all'estero)	Aspettativa goduta per raggiungere il coniuge durante la sua permanenza all'estero per motivi di lavoro.
14	Congedo straordinario (art. 37 D.P.R. 10/1/57 n. 3)	Congedo usufruito in caso di: - gravi motivi; - matrimonio (max 15 gg); - esami; - cura mediche in caso di invalidità; In ogni caso il congedo non può superare complessivamente 45 giorni annui.
15	D.P.C.M. 11/10/91 art. 7 Aspettativa sindacale	Aspettativa che consente ai lavoratori chiamati a ricoprire un incarico sindacale di svolgere in piena autonomia e libertà il proprio mandato. Prevede la possibilità di fruire della giornata di lavoro retribuita per assentarsi dal lavoro e svolgere attività inerenti il proprio mandato sindacale, come ad esempio partecipare a trattative, riunioni o congressi di natura esclusivamente sindacale.
16	Fuori ruolo L. 14/11/95 n. 481 - Comp.Autor.Regolaz.Energia Elettr.Gas	Temporanea sospensione dell'attività accademica (e del rapporto di lavoro con il proprio ateneo) per assumere funzioni presso enti/organismi statali o di altri enti/organismi pubblici (nello specifico Autorità per regolazione Energia elettrica).
17	Fuori ruolo art. 168 D.P.R. 5/1/67 n. 18 Esperti Amm. AA.EE.	Temporanea sospensione dell'attività accademica (e del rapporto di lavoro con il proprio ateneo) per assumere funzioni presso enti/organismi statali o di altri enti pubblici (nello specifico Ministero degli Affari esteri).
18	Fuori ruolo art. 58 D.P.R. 10/1/57 n.3	Temporanea sospensione dell'attività accademica (e del rapporto di lavoro con il proprio ateneo) per assumere funzioni presso enti/organismi statali o di altri enti pubblici.
19	Fuori ruolo art. 10 L. 287/90 Autorità garante	Temporanea sospensione (max 7 anni) dell'attività accademica (e del rapporto di lavoro con il proprio ateneo) per assumere funzioni presso enti/organismi statali o di altri enti/organismi pubblici (nello specifico Autorità Garante della concorrenza e del mercato).
20	Fuori ruolo Consiglio Superiore della Magistratura	Temporanea sospensione dell'attività accademica (e del rapporto di lavoro con il proprio ateneo) per assumere funzioni presso enti/organismi statali o di altri enti pubblici (nello specifico presso il C.S.M.).
21	Fuori ruolo giudice costituzionale	Temporanea sospensione dell'attività accademica (e del rapporto di lavoro con il proprio ateneo) per assumere funzioni presso enti/organismi statali o di altri enti pubblici.
22	Fuori ruolo L. 27/7/62 n. 1114 - Enti internazionali/estero dirigente	Temporanea sospensione dell'attività accademica (e del rapporto di lavoro con il proprio ateneo) per assumere funzioni presso Enti ed organismi internazionali o ad esercitare funzioni presso Stati esteri.
23	Fuori ruolo L. 27/7/62 n. 1114 - Enti internazionali/estero docente	Temporanea sospensione dell'attività accademica (e del rapporto di lavoro con il proprio ateneo) per assumere funzioni presso Enti ed organismi internazionali o ad esercitare funzioni presso Stati esteri.
24	Fuori ruolo organizzazione internazionale (art. 32 d.lgs. n.165/2001)	Distacco di funzionari italiani in qualità di Esperti Nazionali Distaccati - END - presso gli Organi e gli Organismi dell'Unione Europea; Scambio di funzionari appartenenti a Paesi diversi.
25	Fuori ruolo Segretario Gen. Presidenza Consiglio Ministri	Temporanea sospensione dell'attività accademica (e del rapporto di lavoro con il proprio ateneo) per assumere funzioni presso enti/organismi statali o di altri enti pubblici.
26	Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (D. Lgs. 81/2008)	Assenza dal lavoro dovuta a infortunio sul lavoro o a malattia professionale (sorta a causa del lavoro).
27	L. 23/8/88 n. 400 - Membro Cons. esperti Pres. Cons. Min.	Temporanea sospensione dell'attività accademica (e del rapporto di lavoro con il proprio ateneo) per assumere funzioni presso enti/organismi statali o di altri enti pubblici.

28	L. 785 n. 428 art. 10 - Membro Cons. esperti Min. Tesoro	Temporanea sospensione dell'attività accademica (e del rapporto di lavoro con il proprio ateneo) per assumere funzioni presso enti/organismi statali o di altri enti pubblici.
29	L. 11/2/94 n. 109 - Componente Autorità Vigilanza Lavori Pubblici	Temporanea sospensione dell'attività accademica (e del rapporto di lavoro con il proprio ateneo) per assumere funzioni presso enti/organismi statali o di altri enti pubblici.
30	Congedo per malattia e Aspettativa per salute (T.U. 3/1957, L. 133/2008)	Assenze dal lavoro dovute a ragioni di salute. La durata complessiva dell'aspettativa non può superare in ogni caso due anni e mezzo in un quinquennio.

***legge 104:**

La persona con una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa tale da determinare svantaggio sociale o emarginazione, può ottenere il riconoscimento dello stato di **handicap grave**, previsto dalla **legge 104**.