

TUTELE PER IL LAVORATORE

Assenze e congedi. Facciamo il punto

Vincenzo De Rosa*, Salvatore Bavetta*

Necessaria chiarezza su congedi, permessi e assenze per malattia

Le assenze dal lavoro nel pubblico impiego sono disciplinate da particolari disposizioni normative, oltre che da deroghe migliorative introdotte dai contratti collettivi nazionali. I permessi di lavoro, al di là delle ferie annuali, vanno considerati come un'ulteriore forma di tutela per il lavoratore.

Mentre le prime sono stabilite dalla legge e rappresentano un diritto irrinunciabile per il riposo e la rigenerazione psicofisica del dipendente, i permessi, generalmente regolamentati dalla contrattazione collettiva, sono concessi in risposta a diverse circostanze, e in molti casi vengono utilizzati per l'assistenza a familiari, in caso di malattia, per esercitare il diritto alla genitorialità, per motivi personali urgenti o per visite mediche. Tali assenze dal lavoro, pur non essendo ferie, sono ugualmente considerate parte dei diritti del lavoratore e non comportano penalizzazioni sul salario, salvo diversa indicazione del contratto. Le assenze dal lavoro diverse dalle ferie, dai riposi e dalle pause intermedie, si distinguono in "Permessi", ovvero periodi di asten-

sione retribuiti più brevi (singole ore o giornate), e "Congedi", ovvero assenze più lunghe di cui il dipendente usufruisce in caso di eventi più rilevanti della propria vita, e che sono regolati da leggi specifiche e contratti collettivi, i quali definiscono durata, diritto e trattamento. Durante tali periodi il lavoratore conserva il posto di lavoro e, nella maggior parte dei casi, anche il trattamento retributivo, oltre al riconoscimento dell'anzianità di servizio.

Assenze giornaliere od orarie retribuite

Tra le diverse ipotesi di sospensione dell'attività lavorativa rientrano le "Assenze giornaliere retribuite" di cui all'art. 33 del ccnl 2019 -2021 (di seguito ccnl). Tali assenze possono essere utilizzate cumulativamente nel corso dell'anno solare, non comportano riduzioni del periodo di ferie e sono pienamente valutate ai fini dell'anzianità di servizio. Il dirigente, in questo caso, ha diritto ad assentarsi 8 giorni l'anno per partecipare a concorsi ed esami oltre che, compa-

Dirigenza area Sanità (triennio 2019-2021) Ferie e Festività Retribuite (Capo IV Art. 32 CCNL 23/01/2024)

28 gg. lavorativi ogni anno se orario di lavoro è su 5 giorni a settimana (26 gg nei primi 3 anni di servizio) 32 gg. lavorativi ogni anno se orario di lavoro è su 6 giorni a settimana (30 gg nei primi 3 anni di servizio)

Nel computo del periodo di servizio si considerano periodi lavorati nella P.A., anche in qualifiche non dirigenziali, con o senza soluzioni di continuità, anche a tempo determinato. Inoltre tutte i periodi di ferie suindicati, ricomprendono le 2 giornate previste da art 1 c.1. lett. a) della L. n. 937/77

4 giornate di riposo da fruire prioritariamente nell'anno solare (festività soppresse dalla Legge n. 54/77 e compensate dalla contrattazione collettiva con permessi retribuiti)

Giorno festivo per ricorrenza del Santo Patrono della località su cui il dirigente presta servizio (se ricadente in giorno lavorativo)

Giorni festività (Capodanno, Epifania, Pasqua e lunedì dell'Angelo, Anniversario Liberazione, Festa dei lavoratori, Festa della Repubblica, Ferragosto, Ognissanti, Immacolata concezione, Natale, S. Stefano e tutte le domeniche dell'anno)

Ferie Estive - gg 15 continuativi (si considera periodo estivo dal 01/06 al 30/9 mentre per coloro con figli in età compresa nel periodo di obbligo scolastico il periodo estivo va dal 15/6 al 15/9)

tibilmente con le esigenze di servizio, per seguire convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, anche on line, connessi all'attività lavorativa. Vale la pena ricordare che la formazione generica e l'aggiornamento professionale sono garantiti, oltre che dall'art. 35 comma 1 lettera a), anche dall'art. 27 del ccnl, con 4 ore, (ovvero, previo espletamento delle previste procedure di budget, tre ore e mezza) settimanali, cumulabili in ragione di anno.

La Legge dell'8 marzo 2000, n. 53 concede, alla lavoratrice o al lavoratore, il diritto ad assentarsi per eventi luttuosi e dunque a un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi, anche non consecutivi, a evento, nel caso in cui si verifichi il decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto facente parte della famiglia anagrafica (parenti di primo grado). Le assenze per lutto devono essere utilizzate entro sette giorni dalla perdita del congiunto, comunicando tempestivamente l'evento e specificando se si usufruiva della legge 104/92 per la persona deceduta. Nel computo dei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Il diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi (di calendario) vi è, invece, in occasione di matrimonio, la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui sono state contratte le nozze o, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 12 mesi qualora ci siano imprevisti.

Tra i permessi retribuiti rientrano anche le "Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari" (art. 34 del ccnl) per i quali il dirigente può assentarsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per 18 ore retribuite nell'anno solare senza necessità di specifica documentazione giustificativa. Tuttavia, il dirigente che utilizza tale tipologia di assenze si assume giocoforza in toto la responsabilità, essendo l'Azienda impossibilitata a verificarne la corretta fruizione. Tali permessi possono essere richiesti an-

che per frazioni di ora, dopo la prima ora, o in maniera cumulativa anche per l'intera giornata lavorativa, seppur non siano utilizzabili con altre assenze fruibili a ore, a esclusione dei permessi di cui all'art. 33 della legge 104/92 e congedi parentali disciplinati dal DL.vo 151/2001.

L'articolo 35 del ccnl disciplina invece le "Assenze previste da particolari disposizioni di legge". In questa fattispecie rientrano le assenze per donazione di sangue, emocomponenti o midollo osseo di cui all'art. 8 comma 2 Legge 219/05 e art. 5 comma 1 Legge 52/01, le quali sono retribuite anche per l'intera giornata. Il dirigente ha poi diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi per fruire di 3 giorni al mese, di cui all'art. 33, comma 3 della Legge 104/92, per assistere persone a egli prossime affette da grave disabilità. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzate anche a ore, per un totale di 18 ore mensili. Il personale interessato effettua una programmazione mensile delle giornate e/o degli orari di fruizione di tale assenza, da comunicarsi entro il giorno 20 del mese precedente.

Le Aziende altresì favoriscono, compatibilmente con le esigenze di servizio e previa predisposizione di turni, la partecipazione del dipendente ad attività presso Associazioni di volontariato (DL.vo n. 117/2017 e DL.vo n. 1/2018). Durante i periodi menzionati sopra, che sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 59, comma 2) "retribuzione individuale mensile per particolari istituti" e le ferie non vengono ridotte.

Assenze per l'espletamento di visite

Assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di computo, sono le "Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici"

(art. 37 del ccnl), fruibili sia su base oraria che giornaliera, nella misura massima di 18 ore annue, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

Trattandosi di permessi esplicitamente funzionali alle suddette esigenze, il monte orario di 18 ore è da aggiungersi a quello dei permessi per particolari motivi personali e familiari, sebbene il loro utilizzo sia incompatibile nella medesima giornata di questi ultimi. Quando i permessi sono fruiti su base oraria, non si applica la decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per i primi 10 giorni di malattia, mentre se vengono richiesti per l'intera giornata, si applica il medesimo regime retributivo delle assenze per malattia. L'ammontare di questi ultimi concorre invece al computo del compenso, fino a un massimo di tre giornate complessive.

Nei casi in cui l'espletamento di visite, esami diagnostici e altre prestazioni specialistiche sia concomitante a una situazione di incapacità lavorativa temporanea dovuta a una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.

I suddetti permessi possono essere fruiti anche per frazioni di ora, successive alla prima, e risultano incompatibili, al pari di quelli per motivi personali e familiari, con l'utilizzo nella stessa giornata di altre tipologie di assenze orarie o dei riposi compensativi per prestazioni lavorative aggiuntive di cui all'art. 27, comma 3, del CCNL. Fanno eccezione esclusivamente i permessi di cui alla Legge 104/1992 e i congedi parentali.

Assenze per malattia

Le "Assenze per malattia" (art. 38 del ccnl) riguardano i periodi giustificati dalla certificazione medica di malattia, con diverse durate e livelli di retribuzione a seconda dei casi e delle norme applicabili.

Il dirigente non in prova, ha infatti

Dirigenza area Sanità (triennio 2019-2021) Permessi e Assenze (Capo V CCNL 23/01/2024)

Permessi e Assenze	Art. CCNL/ disposizioni di Legge	Fruibili a ore	Fruibili a giornate	Documentazione giustificativa/ Preavviso	Maturazione Anzianità di servizio e tredicesima mensilità	Riduzione monte ferie	Decurtazione trattamento economico accessorio	Retribuzione
Partecipazione a concorsi ed esami, convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento facoltativi, anche online	art. 33, comma 1, lettera a) CCNL		8 gg./ Anno	Compatibilmente con le esigenze del servizio e comunque connesse all'attività	SI	NO	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Aggiornamento facoltativo	art. 27, comma 6 CCNL	4 ore ovvero 3,5 settimanali (cumulabili in ragione di anno)		Formazione generica	SI	NO	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Lutto Decesso del coniuge, anche legalmente separato, del convivente, di parenti entro il 2° grado (genitori, figli, fratelli, nonni, nipoti in linea retta) ed affini entro il 1° grado (suoceri, genero, nuora)	art. 33 comma 1, lettera b) CCNL		3 gg./ evento (anche non consecutivi)	Da fruire entro 7 gg. lavorativi dal lutto. Va specificato se si usufruiva della legge 104/92 per la persona deceduta	SI	NO	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Matrimonio	art. 33 comma 2 CCNL		15 gg. consecutivi "di calendario" per Evento	Da fruire entro 45 gg. dalla data del matrimonio o entro 12 mesi nel caso di eventi imprevisti	SI	NO	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Assenze previste da particolari disposizioni di legge	art. 35 comma 1 CCNL e art. 33, comma 3 Legge 104/92	Fruibili anche ad ore per un totale di 18 ore mensili	3 gg./ mese con recupero ore mancanti (differenziale tra 18 ore e giornata lavorativa)	Necessità di programmazione assenze entro il giorno 20 del mese precedente o entro 24h precedenti la fruizione in caso di urgenza	SI	NO	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Donazione sangue/midollo/ Emocomponenti	art. 35 comma 4 CCNL (art. 8, comma 2 Legge 219/05 e art. 5, comma 1 Legge 52/01)		Intera giornata	Preavviso di 3 gg. o 24h precedenti fruizione per urgenza	SI	NO	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Partecipazione alle attività Associazioni di volontariato e di Protezione civile	art. 35 comma 6 CCNL e D.lvo n. 1/18			Le Aziende lo consentono compatibilmente con le esigenze del servizio				Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Assenze per attività elettorali	art. 11 Legge n. 53/90 art. 1 Legge n. 69/92	Tutta la durata delle operazioni di voto e di scrutinio	Tempo necessario adempimento delle funzioni presso gli uffici elettorali		SI	NO	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Permessi per mandato politico (Comuni, Provincia, Comunità montane etc.) (Oltre ai permessi non retribuiti sono previsti quelli retribuiti in cui nei giorni di assenza è l'Ente locale che rimborsa)	art. 79 D.lvo n. 267/2000		In ragione della popolazione	Necessitano di documentazione	SI	NO	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Espletamento della funzione Giudice popolare	Legge n. 287/51				SI	NO	NO	(Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Assenze per motivi personali o familiari (Incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di assenze fruibili a ore, fatto salvo permessi 104 e congedo parentale)	art. 34 CCNL	18 ore/Anno (fruibili anche per frazioni di ora dopo la prima ora)		Non necessitano di documentazione e/o giustificazione	SI	NO	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (Non utilizzabili nella stessa giornata con altre assenze fruibili a ore, ad esclusione di permessi 104 e congedo parentale)	art. 37 CCNL (comprehensive dei tempi di percorrenza)	18 ore/Anno (fruibili anche per frazioni di ora dopo la prima ora)	Fruibili in maniera cumulativa anche per intera giornata lavorativa	Attestazione malattia (in caso concomitanza) Attestazione visita/ Prestazione Preavviso di almeno 3 gg. o 24h precedenti per urgenza	SI	Assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di computo	NO per assenze orarie SI per assenze a giornata	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2) (Art. 71 D.L.112/08)

diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del c.d. periodo di comporto (18 mesi). Ai fini del suddetto periodo si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso. Durante lo stato di malessere il lavoratore ha diritto a essere retribuito per tutta la

durata dell'evento e la maturazione dell'anzianità di servizio non viene interrotta. Il contratto nazionale (art. 38 comma 10) stabilisce il trattamento economico spettante al dirigente durante i periodi di malattia.

In generale, la disciplina contrattuale prevede che venga riconosciuta la retribuzione corrispondente al tratta-

mento fondamentale di cui all'art. 60, comma 1, lett. a) per i primi 9 mesi di assenza; durante tale periodo, per le malattie di decorso superiore ai dieci giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dirigente spetta, dall'11° giorno di malattia, l'intera retribuzione di cui

Dirigenza area Sanità (triennio 2019-2021) Assenze per Malattia (Capo V CCNL 23/01/2024)

Assenze per Malattia	Art. CCNL/ disposizioni di Legge	Fruibili a ore	Fruibili a giornate	Documentazione giustificativa/ Preavviso	Maturazione Anzianità di servizio e tredicesima mensilità	Riduzione computo assenze per malattia	Decurtazione trattamento economico accessorio	Retribuzione
Assenze per malattia di familiare/ parente (assistenza figlio, coniuge, convivente, parente o affine, entro II e III grado, con disabilità grave) (Caregivers)	art. 33, comma 3 Legge n. 104/92		3 gg./ mese		SI	NO	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Assenze per malattia malattia 100% (270 gg.) (primi 10 giorni di malattia)	art. 38 CCNL e DPR n. 171/11		18 mesi (540 gg.)	Attestazioni sanitarie Comunicate alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica	SI	SI	SI (Art. 71 D.L.112/08)	Trattamento Fondamentale (art. 60 comma 1, lett. a)
(dall'11° gg. di malattia o in caso di ricovero ospedaliero e successivo periodo di convalescenza post-ricovero)							NO	Intera retribuzione (art. 59, comma 2)
malattia 90% (90 gg.)							90 % della retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lettera c	
malattia 50% (180 gg.)							50 % della retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lettera c	
malattia 0% (540 gg.)			18 mesi (540 gg.)	Va fatta tempestiva richiesta prima del superamento del periodo di comporto	NO			Non retribuita
Assenze per gravi patologie richiedenti terapie salvavita (rientrano anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali di tali terapie comportanti incapacità lavorativa) (estesa anche a trapianti di organi e/o tessuti)	art. 39 CCNL		Giorni di ricovero ospedaliero, day-hospital, accesso ambulatoriale, convalescenza post-intervento e giorni di terapie	Attestazione sussistenza particolari patologie rilasciata da strutture medico – legali dell'ASL/ strutture accreditate dove è stata effettuata terapia o dall'organo medico competente	SI	NO (sono esclusi dal computo delle assenze per malattia)	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio	art. 40 CCNL e Legge n. 214/11		540 giorni (infortunio INAIL) Prorogabile di ulteriori 540 gg in casi particolarmente gravi)		SI	NO (periodo di comporto diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria)	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2)
Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche (per favorire riabilitazione e il recupero del dirigente a cui sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza, alcolismo cronico, ludopatia e DCA)	art. 42, comma 1 CCNL	Permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di 2 ore per la durata del Progetto	Diritto conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero	Documentata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata		NO		Trattamento economico spettante per le assenze per malattia
Assenze per esami e cure mediche per patologie oncologiche, invalidanti e croniche (in vigore dal 1 gennaio 2026)	Legge n. 106/25	10 ore annue di permesso aggiuntivo						

all'art. 59, comma 2 (Retribuzione e sue definizioni), che ricomprende anche le indennità ivi previste e la retribuzione di risultato ove spettanti. A questo proposito, va infatti precisato che l'art. 71 D.L. 112/2008 ha previsto che per i primi 10 giorni di ogni periodo di malattia, al lavoratore spetti il solo trattamento economico fondamentale di cui all'art. 60, comma 1, lett. a) con esclusione di ogni altra voce avente carattere fisso e continuativo e di ogni altro trattamento accessorio. Trascorsi i primi 270 giorni di malattia, al dirigente spetta, per i successivi 3 mesi di assenza, il 90 % della retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, per poi scendere al 50 % negli ulteriori 6 mesi, mentre i periodi di assenza ulteriori, fino a un massimo di altri 18 mesi (c.d. II comparto), non sono retribuiti.

Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante durante i periodi di malattia, sono considerate a tutti gli effetti come giornate di ricovero ospedaliero anche le assenze dovute a prestazioni sanitarie equivalenti come day-hospital, ricovero domiciliare certificato dalla ASL o da una struttura sanitaria competente (quando sostitutivo del ricovero ospedaliero), nonché i casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero. In tali circostanze, l'assenza del lavoratore è trattata allo stesso modo di un ricovero ordinario, sia per la durata della degenza che per i successivi giorni di convalescenza prescritti dal medico. Ciò garantisce la medesima tutela economica e normativa prevista in caso di ricovero in ospedale, anche quando la prestazione sanitaria viene svolta in forma ambulatoriale o a domicilio.

È inoltre da considerare che i contratti collettivi nazionali prevedono modalità di corresponsione del trattamento accessorio (componente della retribuzione legata all'effettiva presenza in servizio), applicabili se e nella misura in cui sia stato valutato un apporto positivo del dipendente ai risultati per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno durante le giornate lavora-

te, secondo un criterio non necessariamente proporzionale al numero di queste ultime.

La tutela normativa ed economica prevista dai precedenti contratti collettivi e dall'articolo 39 dell'attuale CCNL, relativo alle assenze per gravi patologie che richiedono terapie salvavita, come l'emodialisi, la chemioterapia e i trapianti di organi o tessuti, si estende anche alle assenze dovute agli effetti collaterali provocati da tali trattamenti, quando questi comportino una condizione di incapacità lavorativa.

Ai fini del calcolo del periodo di comparto, sono quindi esclusi dal computo delle assenze per malattia i giorni di ricovero ospedaliero, di day-hospital, di accesso ambulatoriale e di convalescenza post-intervento, quando riconducibili agli effetti collaterali delle terapie salvavita.

In queste giornate il dipendente ha diritto, in ogni caso, all'intero trattamento economico di cui all'art. 59, comma 2. È opportuno precisare che la procedura per il riconoscimento della "grave patologia" deve essere attivata dal dirigente stesso e che il beneficio decorra dalla data dell'attestazione medica che certifica la sussistenza della patologia, e non dalla data di un eventuale provvedimento aziendale.

In ultimo con l'entrata in vigore, dal 1° gennaio 2026, della Legge n. 106/2025, sono altresì previste assenze di cui usufruire per l'effettuazione di esami e cure mediche in corso di patologie oncologiche, invalidanti e croniche, per un ammontare di 10 ore annue di permesso aggiuntivo.

Assenze per infortunio

In caso di assenza dovuta a "infortunio sul lavoro, malattia professionale e infermità dovute a causa di servizio", il dirigente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione clinica certificata, e comunque per un periodo massimo di 18 mesi, prorogabile di ulteriori 18 mesi nei casi particolarmente gravi.

Durante questo periodo, che costituisce un comportamento distinto e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dirigente spetta l'intera retribuzione.

Congedi parentali

Il contratto collettivo tutela in modo ampio, la maternità e la paternità, riconoscendo il diritto dei genitori a conciliare i tempi di vita e di lavoro durante i primi anni di crescita dei figli.

La norma che disciplina la gestione e utilizzazione dei congedi a beneficio dei genitori è il Decreto Legislativo n. 151/2001 (Testo unico sulla maternità e paternità, T.U.), modificato dal D.Lgs. n. 105/2022, assorbito dall'articolo 41 del ccnl dedicato ai "Congedi dei genitori".

Il ccnl garantisce, oltre al congedo di maternità obbligatorio della durata complessiva di 5 mesi, eventualmente modificati dagli istituti giuridici di flessibilità, interdizione anticipata dal lavoro e di proroga dell'astensione post-parto, il diritto per ciascun figlio a 30 giorni di congedo parentale, retribuiti per intero (in virtù della clausola migliorativa del contratto) e da utilizzarsi alternativamente tra madre e padre. Questi giorni possono essere fruiti anche in modo frazionato, non riducono le ferie e sono utili ai fini dell'anzianità di servizio e della tredicesima mensilità. Successivamente, fino al terzo anno di vita del bambino, in caso di malattia del figlio, il contratto riconosce 30 giorni annui complessivi di assenza retribuita per intero computati complessivamente per entrambi i genitori. Entro il suddetto limite di età, entrambi i genitori possono quindi assentarsi in modo alternato per l'intera durata della malattia del bambino.

Quando i periodi di assenza per congedo parentale o per malattia del figlio sono continuativi, vengono conteggiati anche i giorni festivi ricompresi negli stessi. La stessa regola si applica anche nei casi di fruizione frazionata, se tra un periodo e l'altro

non vi è il rientro in servizio.

Durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e nei cinque mesi successivi, anche in caso di morte perinatale del figlio, al padre è riconosciuto il “*Congedo di paternità obbligatorio*” (art. 27-bis, comma 1, D.Lgs. 151/2001, come modificato dal D.Lgs. 105/2022). Tale congedo consiste in 10 giorni lavorativi di astensione dal lavoro, anche non continuativi e non frazionabili a ore. In caso di parto plurimo, la durata è innalzata a 20 giorni. Tale congedo può essere goduto anche durante il congedo di maternità della madre (Capo III, Dl.vo 151/2001) ed è riconosciuto anche ai padri adottivi o affidatari. Giova, tuttavia, ricordare che novità in materia di tutela alla genitorialità sono state apportate dalle Leggi di Bilancio 2024 e 2025, poi riprese dalla circolare INPS n° 95 del 26/05/2025 relativamente alla maggiorazione dell’indennità di congedo parentale, salvo clausole migliorative nel contratto, le quali tuttavia non sempre ricomprendono queste percentuali “*ottimizzate*”; spesso resta la previsione “*i primi 30 giorni al 100%*” e per i restanti periodi segue la legge.

Congedi per donne vittime di violenza

Oltre a quanto già previsto il ccnl offre anche una protezione per le dirigenti vittime di violenza di genere, riconoscendo specifici congedi e misure di sostegno per favorire il percorso di protezione e il reinserimento lavorativo. I “*congedi per le donne vittime di violenza*” sono previsti dall’art. 36 del ccnl, con diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione relativi alla violenza di genere, per un massimo di 90 giorni, da fruire nell’arco di tre anni dall’inizio del percorso, anche a ore, in misura pari alla metà dell’orario medio giornaliero del mese precedente. La fruizione necessita di certificazione e di preavviso di almeno 5 giorni, con indicazione della data di inizio e di fi-

ne del percorso. Vi è per le dirigenti la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, come stabilito dall’art. 111 del CCNL 19.12.2019 e/o di richiedere il trasferimento in altro servizio dell’Azienda o presso altra Amministrazione pubblica, nonché, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo massimo di un anno. Tali congedi sono cumulabili con aspettativa per motivi personali o di famiglia per un periodo di ulteriori 30 giorni.

Permessi per motivi specifici

L’accordo sindacale con l’articolo 42 tutela invece i dirigenti che si trovano in particolari condizioni psicofisiche, come nei casi di tossicodipendenza, alcolismo cronico, ludopatia o disturbi del comportamento alimentare.

Quando una struttura sanitaria pubblica o un ente convenzionato accerta una di queste condizioni, e il dirigente decide di intraprendere un percorso terapeutico di recupero, l’amministrazione garantisce una serie di misure di sostegno per favorire la riabilitazione e il reinserimento lavorativo. In particolare, viene assicurata la conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del progetto di cura, con il riconoscimento dello stesso trattamento economico previsto per le assenze per malattia. Durante il percorso terapeutico, il dirigente può inoltre usufruire di permessi giornalieri retribuiti fino a un massimo di due ore al giorno oppure chiedere una riduzione dell’orario lavorativo. Quando necessario, è possibile anche l’assegnazione temporanea a mansioni diverse da quelle abituali, come misura di supporto al recupero.

Le regole collettive del lavoro assicurano specifiche protezioni anche a quei dipendenti che assistono familiari coinvolti in percorsi terapeutici di recupero da tossicodipendenza, alcolismo cronico, ludopatia o disturbi del comportamento alimentare. In particolare, se il familiare, entro il secon-

do grado di parentela, o, in mancanza, entro il terzo grado, oppure il coniuge o convivente ai sensi della legge n. 76/2016, si trova in una di queste condizioni e ha avviato un progetto di cura, il dirigente può richiedere un periodo di aspettativa per motivi di famiglia per tutta la durata del percorso di recupero. Durante tale periodo, le assenze non vengono conteggiate ai fini del periodo di comporta previsto per la malattia. Al termine del progetto terapeutico, il dirigente è tenuto a riprendere servizio entro 15 giorni dalla data di conclusione del percorso. Non tutti i permessi di lavoro prevedono retribuzione: alcune tipologie, infatti, garantiscono solo la conservazione del posto ma non lo stipendio. Rientrano tra queste i congedi o le aspettative non retribuite concessi per motivi specifici, come lo svolgimento di attività sindacali o politiche, la partecipazione a votazioni elettorali o l’assunzione di incarichi pubblici. Analoga situazione non remunerata si instaura quando si supera il periodo massimo di malattia retribuita (pari a 540 giorni), assentandosi per ulteriori 18 mesi in presenza di gravi condizioni di salute.

Durante questo periodo il dirigente mantiene il posto di lavoro, ma non percepisce alcuna retribuzione e non può svolgere altre attività lavorative. Tali mesi non sono considerati utili ai fini dell’anzianità di servizio né previdenziale e il congedo può iniziare solo dopo l’esaurimento di tutti gli altri periodi di assenza giustificata previsti dalla legge o dal contratto. Nel periodo di aspettativa non retribuita, inoltre, il dirigente non matura giorni di ferie.

Al superamento del numero massimo di giorni di malattia, può subentrare poi la procedura disciplinare o contrattuale contro il dipendente se questo non risulti idoneo a svolgere alcuna attività lavorativa, anche diversa dalle proprie mansioni. L’Azienda, a seguito di opportuni accertamenti medici, può avviare le procedure per la risoluzione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle modalità e dei tempi

Dirigenza area Sanità (triennio 2019-2021) Congedi dei Genitori (Capo V CCNL 23/01/2024)								
Congedi dei Genitori	Art. CCNL/ disposizioni di Legge	Fruibili a ore	Fruibili a giornate	Documentazione giustificativa/ Preavviso	Maturazione Anzianità di servizio e tredicesima mensilità	Riduzione monte ferie	Decurtazione trattamento economico accessorio	Retribuzione
Congedo di maternità obbligatorio (fatti salvi gli istituti giuridici di flessibilità del congedo di maternità; di interdizione anticipata in caso di gravidanza a rischio o mansioni incompatibili; di proroga dell'astensione post-parto in caso di lavori pericolosi, faticosi o insalubri)	(Capo III) Art. 7, 16, 16-bis, 17 e 20 Dl.vo n. 151/01 e s.m.i		2 mesi precedenti data presunta parto e 3 mesi successivi	Certificato medico di gravidanza Certificato di nascita entro 30 gg.	SI	NO	NO	Retribuzione per intero per tutto il periodo di congedo di maternità
Congedo parentale (Per le lavoratrici madri e/o per i lavoratori padri, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente nei primi 12 anni di vita del bambino) (*) Indennità maggiorata, per un massimo di 3 mesi per ogni coppia, da fruire entro i 6 anni di vita del bambino/ ingresso in famiglia (i.f.)	art. 41 CCNL art. 32 Dl.vo n. 151/01 e s.m.i (*) Circolare INPS n. 95 del 26/05/2025	art. 32, 1-bis e ter Dl.vo n. 151/01 e s.m.i	Per ciascun figlio (anche in caso di "parto plurimo") Fruibile intero, frazionato a mesi, a giorni o in modalità oraria	I relativi congedi per ogni coppia non possono eccedere il limite di 10 mesi (elevabile a 11 mesi se il padre usufruisce di almeno 3 mesi) Preavviso di almeno 5 gg. prima del periodo di astensione	SI per i primi trenta giorni art. 35 Dl.vo n. 151/01	NO per i primi trenta giorni	1 mese al 80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita/i.f. (*) (**) 1 mese al 80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita/i.f. (*) 1 mese al 80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita/i.f. (*) 6 mesi al 30% della retribuzione 2 mesi non indennizzati, salvo art. 34, comma 3 T.U.	(**)Retribuzione per intero per i primi trenta giorni, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati (art. 41, comma 2 CCNL) art. 34, comma 1 Dl.vo n. 151/01 (T.U.)
Prolungamento del Congedo parentale (le lavoratrici madri o, in alternativa i lavoratori padri, entro il compimento dei 12 anni di vita del bambino)	art. 33 Dl.vo n. 151/01 e s.m.i		Fruibile in maniera continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'art. 32, non superiore a 3 anni	Per ogni minore con disabilità grave In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 42, comma 1 Dl.vo n. 151/01	SI	NO	Indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo di prolungamento del congedo	art. 34, comma 2 Dl.vo n. 151/01
Riposi e permessi per i figli con handicap grave (fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap grave e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale) (possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio)	art. 42 Dl.vo n. 151/01 e s.m.i	2 ore di riposo giornaliero retribuito art. 33, comma 2 Legge n. 104/92	3 gg./ mese Permessi di cui all'art. 33, comma 3 Legge n. 104/92, in alternativa al riposo giornaliero	Ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruire alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese	SI art. 35, comma 2 Dl.vo n. 151/01	NO	NO	Retribuzione prevista da art. 43 Dl.vo n. 151/01
Congedo per malattia del figlio (successivamente al congedo dei genitori e fino al terzo anno di vita del bambino)	art. 41, comma 4 CCNL art. 47 Dl.vo n. 151/01 e s.m.i		30 gg./ Anno (alla madre ed al padre) (5 gg./Anno da 3 a 8 anni)	Certificazione medica Computati complessivamente per entrambi i genitori	SI	NO	NO	Retribuzione per intero (art. 59, comma 2) inclusi i ratei di tredicesima ove maturati
Congedo di paternità obbligatorio (fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, anche in caso di morte perinatale del figlio)	art. 27 bis, Dl.vo n. 151/01 mod. da Dl.vo n. 105/22	Non frazionabili ad ore	10 gg. lavorativi (anche non continuativi, in caso di parto plurimo 20 gg.)	Da fruire nei 2 mesi precedenti data presunta parto ed entro i 5 mesi successivi	SI art. 25 Dl.vo n. 151/01	NO	NO	Retribuzione per intero (art. 22, commi da 2 a 7 Dl.vo n. 151/01)
Congedo di paternità alternativo (in caso di morte o grave infermità della madre ovvero di abbandono/ affidamento esclusivo del bambino al padre)	art. 28 Dl.vo n. 151/01		Fruibile dal padre per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice	I giorni sono alternativi, cioè non cumulabili tra padre e madre, ma utilizzabili da uno dei due	SI art. 25 Dl.vo n. 151/01	NO	NO	Retribuzione prevista da art. 22 e 23 Dl.vo 151/01
Congedo per le donne vittime di violenza (le dirigenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere) (cumulabile con aspettativa per motivi personali o di famiglia)	art. 36 CCNL	Fruibile su base oraria (metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente)	Max. 90 gg. lavorativi nell'arco di 3 anni oltre ad aspettativa di ulteriori 30 gg.	Preavviso di almeno 5 gg. con indicazione data inizio e fine periodo. Necessita certificazione inserimento percorso	SI	NO	NO	Trattamento economico spettante previsto per il congedo di maternità

previsti dal DPR 171/2011 e dall'articolo 83 del CCNL, che disciplina i termini del preavviso. Nei casi di particolare gravità o rischio, può essere disposta anche una sospensione cautelare dal servizio prima del completamento dei periodi di comporta-

Permessi per mandato politico

Un discorso a parte riguarda invece i permessi per mandato politico, per l'espletamento della funzione di giudice popolare o per la partecipazione alle operazioni elettorali (come presidente, segretario, scrutatore o rappresentante di lista). In questi casi la normativa, disciplinata dall'articolo 119 del DPR 361/1957, dall'art. 11 della Legge 53/1990 nonché dall'art. 1 della Legge 69/1992, stabilisce che i giorni trascorsi ai seggi, per tutta la durata delle operazioni di voto e di scrutinio, siano considerati a tutti gli effetti come giorni lavorativi. Ciò significa che il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione o, in alternativa, al riposo compensativo. Anche se l'attività al seggio occupa solo parte della giornata, il compenso o il riposo spettano per l'intera giornata lavorativa. Di contro, le assenze per

mandato politico, funzioni elettorali o giudice popolare, non essendo espressamente disciplinate nel ccnl, possono essere gestite tramite i permessi per motivi personali o familiari previsti dall'articolo 34 del contratto.

Conclusioni

L'attenta lettura del cedolino paga mensile risulta fondamentale ai fini della comprensione della regolarità di permessi, assenze, congedi e delle riduzioni dell'orario di lavoro del singolo dipendente.

È possibile, in definitiva, usufruire del diritto di assentarsi dal lavoro e richiedere congedi sia per motivi personali o familiari (maternità o paternità, malattia, lutto, congedo matrimoniale, patologie oncologiche, handicap grave, congedo per le donne vittime di violenza di genere), sia per lo svolgimento di attività sociali (seggi elettorali, donazione sangue, protezione civile, incarichi sindacali) che per motivi di studio (partecipazione a corsi di studio e formazione). La fruizione di tali permessi deve essere, tuttavia, sempre concordata con il responsabile del ser-

vizio, e molti di essi, se non goduti entro la fine dell'anno solare, rischiano la decadenza. Quelli per motivi personali o familiari rientrano nel monte ore annuale previsto dal contratto collettivo. L'attuale quadro normativo e contrattuale offre ulteriori strumenti e tutele che meriterebbero un'attenta analisi, in un contesto diverso da questo, quali ad esempio:

- Frazionabilità dei congedi e delle assenze cicliche: alcuni congedi, come il congedo parentale, possono essere fruiti in giornate intere o a ore, permettendo maggiore flessibilità organizzativa.
- Alternanza tra malattia e congedo parentale: è possibile, in presenza di determinate condizioni, alternare periodi di malattia con periodi di congedo parentale, garantendo la continuità della tutela al lavoratore.
- Congedo lavorativo ex Legge 104/92: garantisce permessi retribuiti per l'assistenza a familiari con disabilità grave, rappresentando una misura fondamentale di conciliazione tra vita familiare e lavorativa.
- Congedo straordinario e aspettativa: strumenti aggiuntivi per far fronte a esigenze personali o familiari gravi, che permettono l'allontanamento dal lavoro per periodi prolungati, con o senza retribuzione.
- Agevolazioni lavorative: oltre ai permessi, sono previste ulteriori misure a favore di categorie protette, come flessibilità oraria, part-time agevolato, smart working e altre modalità di lavoro personalizzate.
- Legge 106/2025, entrata in vigore il 9 agosto 2025, ha introdotto importanti novità per i lavoratori fragili, prevedendo il diritto alla conservazione del posto di lavoro durante terapie, esami e cure mediche; permessi retribuiti specifici per lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche; un rafforzamento delle tutele già previste per i lavoratori in condizioni di salute particolarmente delicate.
- Riposo compensativo (art. 27, com-



Dirigenza area Sanità (triennio 2019-2021) Aspettative (Capo V CCNL 23/01/2024)								
Aspettative	Art. CCNL/ disposizioni di Legge	Fruibili a ore	Fruibili a giornate	Documentazione giustificativa/ fruibilità	Maturazione Anzianità di servizio e tredicesima mensilità	Riduzione monte ferie/ computo assenze per malattia	Decurtazione trattamento economico accessorio	Retribuzione
Aspettativa per motivi personali o di famiglia	art. 10 CCNL 10.02.2004 mod. da art. 24 commi 13 e 15 CCNL 03.11.2005		30 gg.					
	art. 42, comma 2 CCNL		Intera durata progetto terapeutico di recupero	Parenti entro II° o III°, coniuge o i conviventi del dirigente che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 42, comma 1		NO		Trattamento economico spettante per le assenze per malattia
Aspettativa per mandato politico/ cariche pubbliche	art. 51 Costituzione Legge n. 300/1970 art. 31 e 33 Dl.vo n. 267/2000				L'Ente locale copre i contributi previdenziali e assistenziali			Non retribuita
Congedo per la formazione diversa da quella obbligatoria (art. 45, comma 6 CCNL 2019-2021)	Legge n. 53/2000 art. 5 art. 19 del CCNL 10/02/2004		11 mesi (continuativi o frazionati nell'arco dell'intera vita lavorativa)	Dirigente a tempo indeterminato con Anzianità di servizio di almeno 5 anni	NO	NO		Non retribuito
Comando finalizzato (non cumulabile con congedi formativi o aspettative per motivi personali)	art. 52 del CCNL 19/12/2019		Tempo determinato non superiore a 2 anni nel quinquennio	Presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro consenso	SI	NO		Spetta all'Azienda di partenza stabilire il trattamento economico in godimento
Aspettativa per attività sindacale	Legge n. 300/1970 art. 31 Dl.vo n. 165/2001 art. 42 e 43							Non retribuita Oneri a carico della O.S. Contribuzione figurativa
Distacco totale per attività sindacale (100%)	Legge n. 300/1970 art. 31 Dl.vo n. 165/2001 art. 42 e 43							Retribuite solo le parti fisse e ricorrenti
Distacco parziale per attività sindacale (in forma %)	Legge n. 300/1970 art. 31 Dl.vo n. 165/2001 art. 42 e 43							Retribuite le parti fisse e ricorrenti e le altre (es. risultato) limitatamente alla % di lavoro effettivo che non deve essere inferiore al 50%
Permessi sindacali aziendali	Legge n. 300/1970 art. 31 Dl.vo n. 165/2001 art. 42 e 43 CCNQ vigente		Ore calcolate in base al numero degli iscritti in ogni singola azienda					Retribuiti

ma 3 CCNL) che consente al lavoratore di usufruire di ore o giornate di riposo aggiuntivo, promuovendo un miglior equilibrio tra impegno professionale e recupero psicofisico.

- Esonero dal lavoro notturno e dai turni di pronta disponibilità (art. 53, Dl.vo 151/20021 e art. 11, Dl.vo 66/2003), oltre ai riposi giornalieri e l'assegnazione

temporanea, finanche al prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave (art. 33, Dl.vo 151/2001), tutti a sostegno della genitorialità. Per una visione d'insieme più chiara e dettagliata, si rimanda alla consultazione delle allegare tabelle sinottiche, mentre per quanto non previsto e modificato dal vigente ccnl, resta ferma la disciplina

normativa su modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, rinviando all'approfondimento specifico nonché alle prerogative sindacali vigenti nel tempo.

*Segreteria Regionale SIVeMP
Liguria